

# Evaluation des dispositifs de formation des entraîneurs de football basés sur les analyses de pratiques.

Jérémy LESELLIER<sup>1</sup> – Pascal LEGRAIN<sup>1</sup> – Guillaume ESCALIE<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Laboratoire Cultures – Education – Sociétés, LACES (EA 7437), Université de Bordeaux



université  
de BORDEAUX

## INTRODUCTION : OBJECTIF ET ENJEUX DE L'ÉTUDE

université  
de BORDEAUX

*Evaluation et impact d'un dispositif de formation sur les entraîneurs de football*



afnor  
CERTIFICATION



## ANCRAGE INSTITUTIONNEL ET SCIENTIFIQUES

- RÉFORME SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE 2018 : AGENCE « FRANCE COMPÉTENCE »
- NORMES ET CERTIFICATIONS AFNOR
- RÉFORME DE LA FORMATION FÉDÉRALE DE 2010 : VERS UNE MEILLEURE PROFESSIONNALISATION DES ENTRAÎNEURS AU TRAVERS NOTAMMENT DE L'INTRODUCTION DES ANALYSES DE PRATIQUES.
- *LE COACHING COMME LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (COTÉ ET GILBERT, 2009) :*
  - *PROFESSIONNELLES*
  - *INTER-PERSONNELLES*
  - *INTRA-PERSONNELLES*

3

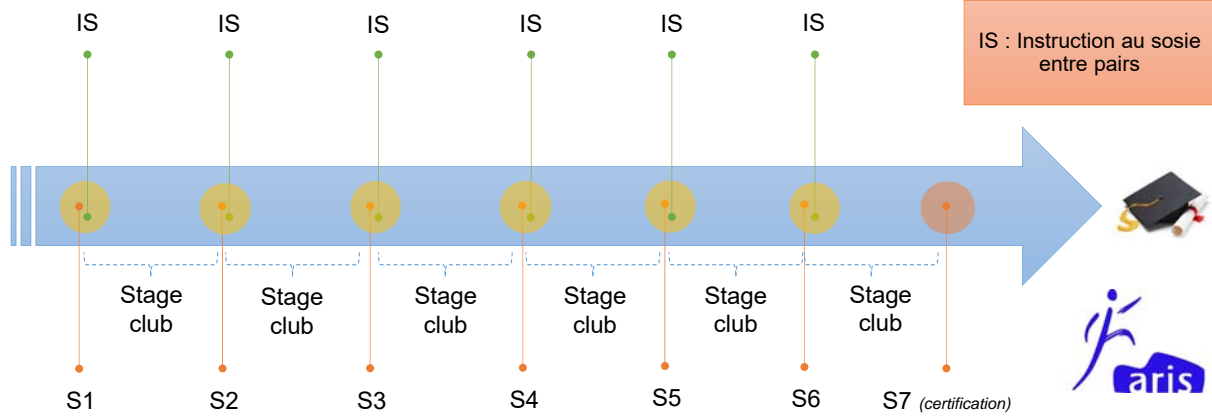
## Zone d'ombre

Manque de connaissance de l'impact des formations professionnelles basées sur les analyses de pratiques au prisme des perceptions d'auto-efficacité sur les entraîneurs (seulement 2 études : *Malet & Feltz, 2000; Campbell & Sullivan, 2005*)

Absence d'études mesurant les effets d'un dispositif de formation par rapport à un autre dispositif.

## Temporalité de la formation BEF « analyses de pratiques »

- 7 semaines de formation
- 6h d'instruction au sosie entre pairs
- 346h de stage en club
- 1 tuteur affecté à chaque stagiaire



## Instruction au sosie dans le modèle FFF : 3 étapes



DESCRIPTION

Détailler le plus finement possible les comportements, les procédures et les interventions mis en œuvre au sosie (pair)



PRESCRIPTION

Donner les actions / tâches à engager et effectuer au sosie



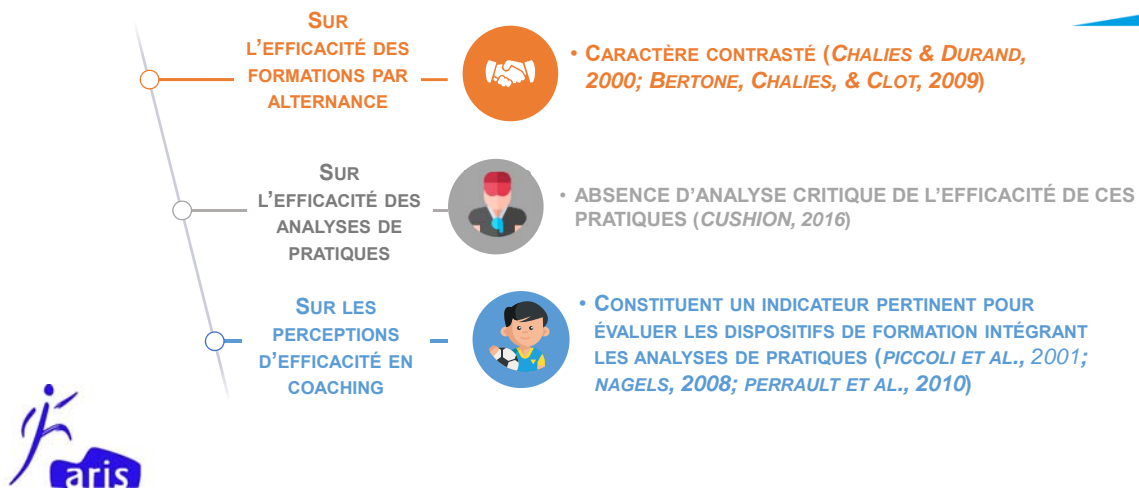
ANCRAGE

Le sosie engage un débat avec l'instructeur (pair) pour compléter les propos, ou mettre en avant des incohérences.



## QUELQUES CONSTATS SUR LA FORMATION DES ENTRAÎNEURS ET ZONES D'OMBRES

université  
de BORDEAUX



## Cadre théorique expérientiel et socio-culturel pour accéder à l'expérience de signification de l'entraîneur

- Appréhender l'expérience de signification de l'entraîneur de façon holistique en intégrant les sensations (e.g., perceptions)
- Les perceptions d'efficacité, au fondement de l'agentivité humaine (*Bandura, 2001; 2006*), proviennent de 4 sources :
  - Les expériences actives de maîtrise
  - Les expériences vicariantes
  - La persuasion verbale
  - Les états émotionnels et physiologiques
- Constat : les perceptions sont difficilement verbalisables directement



université  
de BORDEAUX



Appréhender les perceptions d'efficacité au travers du conscientisé (verbalisation) et du conscientisable, moyennant un artefact (e.g., questionnaire)

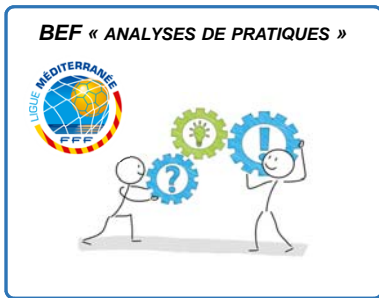
# Hypothèse



université de BORDEAUX



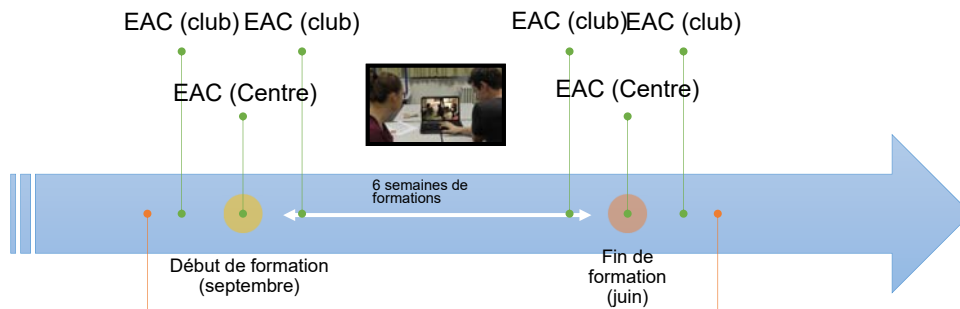
*La formation BEF « Analyses de pratiques » développe de manière significative les perceptions d'efficacité en coaching, comparé à la formation « traditionnelle ».*



PERCEPTIONS D'EFFICACITÉ EN COACHING

# Protocole mixte

		N = 30 Mâge = 31.45 ± 6.46
		N = 28 Mâge = 32.71 ± 7.13



Pré-test



Version française CES-HST (Myers & al., 2008)

Post-test

université de BORDEAUX



## VERS UNE MÉTHODOLOGIE MIXTE DE RECUEIL DE DONNÉES



11



Co-construction avec les acteurs professionnels

université  
de BORDEAUX

## OUTILS DE MESURE ET RECUEIL DE DONNÉES

### • Les questionnaires

- Perception d'efficacité en coaching (Myers, Feltz, Chase, Hancock, 2008)
- **M: Motivation (4 items):** e.g., Motiver vos joueurs.
- **GS: Game strategy (4 items):** e.g., Concevoir des stratégies permettant d'exploiter les points forts de votre équipe pendant la compétition.
- **T: Technique (4 items):** e.g., Détecter des erreurs techniques précises commises par vos joueurs à l'entraînement.
- **CB: Character building (3 items):** e.g., Insuffler efficacement chez vos joueurs une attitude de respect envers les autres.
- **PC: Physical conditioning (3 items):** e.g., Concevoir et mettre en oeuvre un programme de préparation physique d'avant-saison adapté à vos joueurs.

Cohérence interne :  $\alpha = .86$

### Les entretiens d'auto-confrontations.

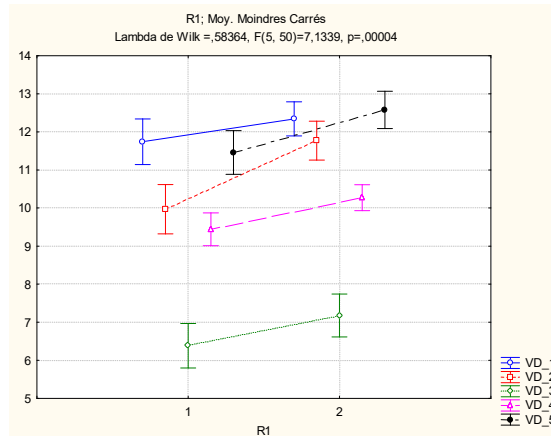
- Approche compréhensive (partir du vécu et du terrain)
- Accéder à la façon dont l'entraîneur signifie son activité a posteriori
- Plus précisément, nous incitons le sujet à :
  - Identifier l'objet de son activité
  - **Décrire ses perceptions d'efficacité** liée à son activité située
  - Étayer son jugement
  - Décrire les résultats recherchés / attendus



# Résultats quantitatifs

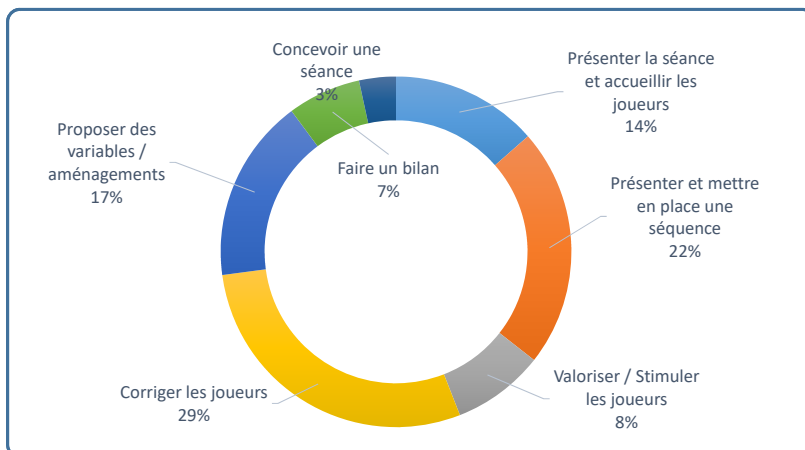


Progression de l'ensemble des promotions sur les variables du Coaching Efficacy Scale (Lambda de Wilks,  $\lambda = .58$ ,  $F(5, 50) = 7,13$ ,  $p < .001$ ). En revanche **l'effet de la condition de formation et du temps n'est pas significatif** ( $p < .74$ ).



VD1: M  
VD2: GS  
VD3: T  
VD4: CB  
VD5: PC

# Analyse synoptique (Talérien, 2018)

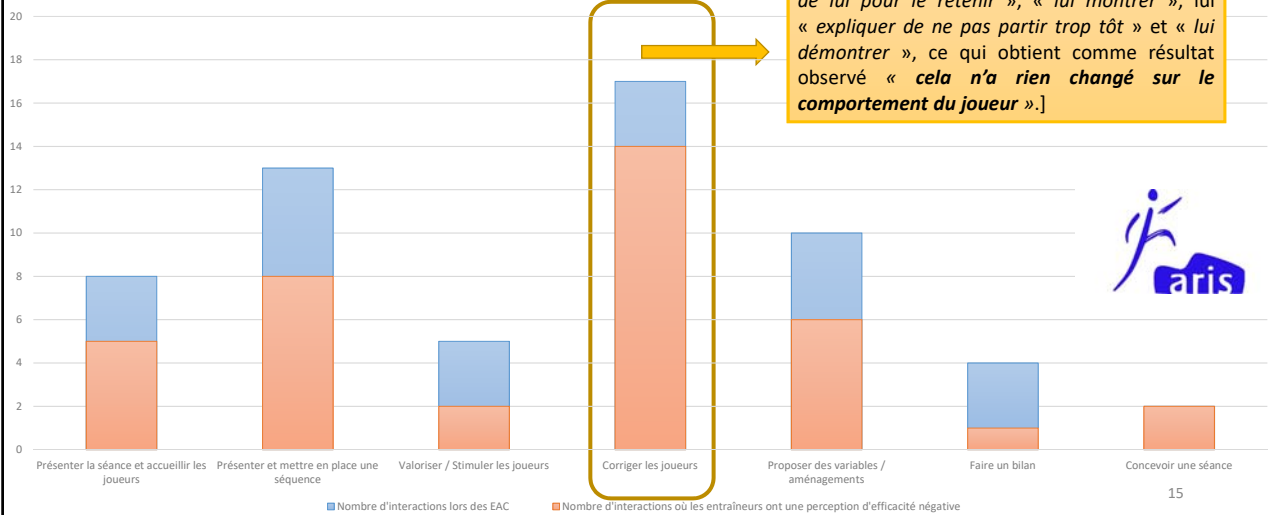


Les significations formulées par les acteurs ont été catégorisées dans des sous-ensemble (e.g., « Corriger les joueurs »).

Les pourcentages représentent la part d'interactions liée à un ensemble de significations verbalisées durant les EAC. (e.g., « corriger les joueurs » : 29 %)



# Résultats issus des EAC : domaines de perception d'efficacité



[« Corriger Clément » vaut pour « se rapprocher de lui pour le retenir », « lui montrer », lui « expliquer de ne pas partir trop tôt » et « lui démontrer », ce qui obtient comme résultat observé « cela n'a rien changé sur le comportement du joueur ».]



# Résultats qualitatifs



**DEBUT DE L'ENTREE EN FORMATION**

[« Changer les consignes » vaut pour « je n'ai pas trouvé de jeu long » ; « demander à deux joueurs d'être intouchables dans la zone centrale » et de jouer en « deux touches », ce qui obtient comme résultat escompté « faciliter le jeu long »]

C : donc là ce que tu recherches c'est faciliter finalement...

ES : oui, le jeu long. Mais ça ne marche pas.



**PENDANT LA FORMATION**

[« Changer les consignes » vaut pour « si vous passez par-dessus la zone et que vous marquez, c'est doublé » ; vaut pour « mettre les pieds dans le plat », ce qui obtient comme résultat escompté « qu'il y ait du jeu long »]

« c'est frustrant car mes variables ne fonctionnent pas »



**A L'ISSU DE LA FORMATION**

« On nous a appris plein de choses vis-à-vis des variables », [...] « Mais tout est un peu mélangé » et exprime finalement un manque à la fin de la formation « mais là tu vois c'est ça qui m'a manqué »



## Conclusion étape « compréhensive »

- Des limites dans la mise en place d'outils réflexifs si la formation n'est pas pensée dans une conception personne-processus-contexte (Bronfenbrenner, 1970)
- Questionner le développement du pouvoir d'agir : (Fernandez & Malherbe, 2007) : « *Existe-t-il un lien direct entre le mouvement de la pensée [...] et le développement de l'activité de ces professionnels ? les temporalités de ces deux mouvements étant très différentes, il nous est impossible de l'affirmer à ce jour* ».
- Adopter une vision intégrative du développement en formation professionnelle pour former une personne autoréglée.

**Dépasser le seul outil de l'instruction au sosie**

17

## Ingénierie de formation (axe transformatif)

Vers un processus de co-construction de l'autorégulation des entraîneurs en formation professionnelle en suscitant les processus de prise de conscience, d'évaluation, de prise de décision et d'engagement



Accompagnement  
en club

Formation des  
tuteurs



Réflexivité en  
centre

Instruction au  
sosie (formation  
des formateurs)



Passage  
pédagogique

Présence du  
formateur et du  
tuteur



Réflexivité entre  
pairs (vidéo)

Offrir plusieurs  
solutions pour  
susciter le  
sentiment de  
contrôlabilité

[Jeremy.lesellier@u-bordeaux.fr](mailto:Jeremy.lesellier@u-bordeaux.fr)

