

## Analyse de l'implantation d'une nouvelle approche de formation des entraîneurs de football



Catherine Theuissen  
 Marc Cloes  
 Gilles Lombard



Introduction  
 Littérature  
 Questions  
 Méthodologie  
 Résultats et discussion  
 Conclusions  
 Perspectives

## Naissance du projet

- Démarche initiée par l'ACFF dans le cadre d'un partenariat avec l'ULg et l'AG Sport
- Réforme de l'ACFF → volonté de formations des cadres sportifs + interactives
- Croissance du socioconstructivisme



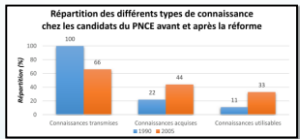
2

Introduction  
 Littérature  
 Questions  
 Méthodologie  
 Résultats et discussion  
 Conclusions  
 Perspectives

## Soutien théorique

Association Canadienne des Entraîneurs (ACE)

- Présentation de ses formations en Belgique
- Principes de « l'interaction » et de « l'interdépendance »
- Impacts de la réforme



3

Lemyre *et al.* (2007) ; Trudel et Gilbert (2004) ; Wood et Neal (2007)

Introduction  
 Littérature  
 Questions  
 Méthodologie  
 Résultats et discussion  
 Conclusions  
 Perspectives

## Questions de recherche

- « La nouvelle réforme pédagogique de l'ACFF est-elle adéquatement appliquée sur le terrain ? »
- Formation des formateurs à cette formule interactive ?
- Perceptions des formateurs à la suite de cette nouvelle réforme ?
- Perceptions des candidats par rapport aux méthodes interactives ?
- Modifications souhaitées à la suite du module ?
- Améliorations à envisager ?

4

Introduction  
 Littérature  
 Questions  
 Méthodologie  
 Résultats et discussion  
 Conclusions  
 Perspectives

## Contexte

- Deux publics cibles :
  - les formateurs (n=20)
  - les candidats (n=474)



- Plusieurs outils : questionnaires en ligne, observations directes, questionnaire de perception de séance et entretiens semi-structurés

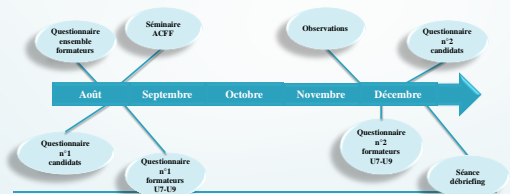
5

Pepham (1993)

Introduction  
 Littérature  
 Questions  
 Méthodologie  
 Résultats et discussion  
 Conclusions  
 Perspectives

## Récolte des données

- Saison 2014-2015



## Traitement des données

- Questionnaires, entretiens et observations
  - Analyse classique de contenu (codes et métacodes)
  - Fidélité des questionnaires : interanalystes (87%) et intra-analyste (92%)
  - Fidélité des entretiens : interanalystes (90%) et intra-analyste (95%)
- Questions fermées
  - Statistiques descriptives : fréquences, proportions et moyennes

7

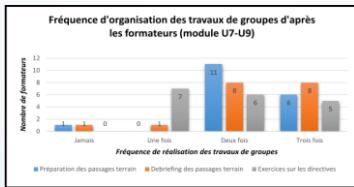
## Contenu de la réforme

Travaux de groupes	Secrétaires
Préparation des entraînements	Rotation d'un secrétaire entre les groupes (15-30)
Analyse des passages terrain	
Directives de coaching	

8

## Application sur le terrain

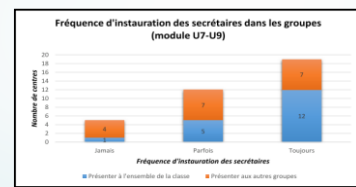
- Formateurs (n=18)



9

## Application sur le terrain

- Formateurs (n=18)



10

## Application sur le terrain

- Candidats (n=167)

Activités	Nombre de centres (> 80% de réponses identiques)
Préparation des passages terrain	5/19 (C1, C4, <b>C8</b> , <b>C9</b> , ...)
Debriefing des passages terrain	5/19 ( <b>C8</b> , <b>C9</b> , ...)
Exercices sur les directives	3/19 ( <b>C8</b> , <b>C9</b> , ...)
Secrétaires présentant à la classe	7/19 (C2, C6, <b>C8</b> , <b>C9</b> , C10, ...)
Secrétaires présentant à d'autres groupes	3/19 (C6, <b>C8</b> , ...)

11

## Application sur le terrain

- Les déclarations du formateur du centre n°8 ne coïncident pas
- Il n'y a que le centre n°9 qui semble appliquer scrupuleusement la méthode
- Les observations sur le terrain ne contredisent pas ce constat

12

**Résultats et discussion**

## Application sur le terrain

- Constats
  - Changement des comportements
  - Ampleur différente de celle attendue
  - Avantage pour les activités de préparation d'entraînements

13

**Résultats et discussion**

## Préparation des formateurs

- Préparation « pratique » (n=8 et n=15)

Si vous avez déjà donné ce module les années précédentes, quelles sont les modifications qui ont été apportées cette année ? (7 possibilités de réponses)

Motif évoqué	Fréquence des réponses
Réforme au sens large	1
Supports	1
Absence de réponse	2
Méthodes interactives	2
Contenu de cours	3

Quels sont les principes fondamentaux que vous devez respecter cette année dans la manière de donner cours lorsque vous dispensez le module U7-U9 ? (7 possibilités de réponses)

Motif évoqué	Fréquence des réponses
Absence de réponse	1
Caractéristiques personnelles	2
Organisation de l'enseignement	3
Méthodes interactives	4
Contenu	5

**Résultats et discussion**

## Préparation des formateurs

- « Pensez-vous que cette nouvelle méthode sera bénéfique pour les candidats ? »
  - Oui à l'unanimité !
- Justification : seulement 5 en rapport avec les méthodes interactives
- « Je me sens confiant à l'idée de donner ce module avec sa nouvelle méthode » :

Réponse positive à l'unanimité

Excellent pour l'ACFF 😊 C'est étonnant! 😊

Excellent pour l'ACFF 😊

15

**Résultats et discussion**

## Préparation des formateurs

- Constats
  - La majorité des formateurs semble ne pas avoir intégré au préalable les principes de la réforme
- Une explication de l'application mitigée de la réforme ?! (Beckers, 2007)

A considérer pour améliorer 😊

16

**Résultats et discussion**

## Perceptions des formateurs

- Points positifs (n=18)

Pour vous, quels sont les points positifs de cette nouvelle méthode d'enseignement basée sur le partage et l'interaction entre les candidats ? (5 propositions de réponses)

Motif évoqué	Fréquence des réponses
Hors sujet	1
Mise en avant de la didactique	2
Plus grande expérience sur terrain	2
Climat de classe	5
Partage d'informations, d'idées...	9
Bénéfice découlant de l'interaction	12

17

**Résultats et discussion**

## Perceptions des formateurs

- Points négatifs (n=18)

Pour vous, quels sont les points négatifs de cette nouvelle méthode d'enseignement basée sur le partage et l'interaction entre les candidats ? (5 propositions de réponses)

Motif évoqué	Fréquence des réponses
Peu de pertinence avec un petit groupe	1
Auteurs	2
Caractéristiques des candidats	3
Travail de groupes	4
Portes ouvertes pour les passifs	5
Trop de temps	6

18

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Résultats et discussion**  
Conclusions  
Perspectives

## Perceptions des formateurs

- Constats
  - La réforme semble avoir été mieux intégrée durant les cours
  - Une majorité des formateurs évoque des points positifs en lien avec les méthodes interactives
  - Une série de points négatifs sont aussi évoqués

→ Situation non-maîtrisée par les formateurs qui a engendré un comportement d'évitement (Montgomery *et al.*, 1999 ; Leconte, 2004) ?!

19

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Résultats et discussion**  
Conclusions  
Perspectives

## Perceptions des candidats

- Echantillon de 167 personnes

" Je vais plus vite lorsque je travaille seul plutôt qu'en groupe "

Pas d'accord du tout	18%
Pas d'accord	36%
D'accord	48%
Tout à fait d'accord	0%

" Mon travail est meilleur en groupe que tout seul "

Pas d'accord du tout	1%
Pas d'accord	23%
D'accord	72%
Tout à fait d'accord	50%

" L'échange avec les autres candidats est enrichissant "

Pas d'accord	1%
Pas d'accord	34%
D'accord	65%
Tout à fait d'accord	0%

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Résultats et discussion**  
Conclusions  
Perspectives

## Perceptions des candidats

- Constat
  - Il semble que les candidats apprécient les méthodes interactives malgré l'application mitigée de la réforme

→ Une application scrupuleuse de la réforme devrait plaire aux candidats

21

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Résultats et discussion**  
Conclusions  
Perspectives

## Changements des formateurs

- Questionnaire final
- Interviews

Que changeriez-vous, sur le plan pratique, dans la mise en place des cours ?

Points à modifier	Nombre de réponses
Contenu du Brevet C	2
Horaires	4
Biens	5


Que changeriez-vous, sur le plan pratique, dans la mise en place des cours ?

Points à modifier	Nombre de réponses
Difficulté d'accès aux locaux	2
Formation trop faible pour les formateurs	2
Contenus des cours généraux	2
Simplifier le contenu	2
Nombreux retards de candidats	2
Horaires	4

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Résultats et discussion**  
Conclusions  
Perspectives

## Amélioration à apporter

- Prendre conscience du rôle à jouer
  - Formation interactive des formateurs
    - Prendre la place d'un candidat
    - Observation du comportement du formateur
    - Jeux de rôles



23

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Résultats et discussion**  
Conclusions  
Perspectives

## Amélioration à apporter

- Trouver des solutions aux obstacles rencontrés

<b>Obstacle</b>	Manque d'expérience et de confiance de certains candidats
<b>Solution</b>	Expliquer clairement l'importance des secrétaires (groupes)



Importance de la prise de parole pour un futur entraîneur !

24

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Résultats et discussion**  
Conclusions  
Perspectives

## Amélioration à apporter

- Trouver des solutions aux obstacles rencontrés

<b>Obstacle</b>	Possibilité de se cacher pour les passifs
<b>Solutions</b>	Désigner les secrétaires au dernier moment Réaliser plusieurs rotations des secrétaires Demander à 1 président et 1 secrétaire de tourner

Gabard (2009)

25

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Résultats et discussion**  
Conclusions  
Perspectives

## Amélioration à apporter

- Trouver des solutions aux obstacles rencontrés


<b>Obstacle</b>	Manque de temps
<b>Solutions</b>	Démontrer par calcul et insister sur l'importance d'être strict Faire témoigner d'autres formateurs Utiliser des outils informatiques (timer + bip sonore) Revoir le volume de la matière théorique

26

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Résultats et discussion**  
Conclusions  
Perspectives

## Amélioration à apporter

- Conseils
  - Faire vivre l'expérience aux formateurs pour qu'ils prennent conscience de leur rôle
  - Mettre en place les différentes solutions destinées à surmonter les obstacles évoqués par les formateurs




27

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Conclusions**  
Perspectives

## Conclusions

- De manière générale, la réforme ne semble pas avoir été appliquée de manière scrupuleuse par les formateurs (même si un changement de comportement semble s'observer)
- Deux raisons principales
  - La faible prise de conscience du rôle à adopter par les formateurs avant le module
  - La faible utilisation des outils à leur disposition pour surmonter les obstacles rencontrés




28

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Conclusions**  
Perspectives

## Conclusions

- Solutions proposées :
  - Faire vivre l'expérience aux formateurs lors des formations
  - Proposer des outils pour mieux gérer le temps et démontrer que cela est possible, éventuellement réduire le volume de cours
  - Insister sur l'instauration des secrétaires, les désigner et réaliser plusieurs rotations
  - Evoquer les envies de changement et d'interaction des candidats
  - Sensibiliser les formateurs à d'autres méthodes interactives (diversification)




29

Introduction  
Littérature  
Questions  
Méthodologie  
**Conclusions**  
Perspectives

## Conclusions

- Formateurs et candidats favorables à la réforme même s'ils y apporteraient quelques modifications :
  - [Horaires]
  - Limitation du nombre de candidats
  - Meilleure formation des formateurs



➔ Nous pouvons être optimistes quant à l'évolution de la mise en place de la réforme durant les années à venir

30

## Perspectives

- Suivi longitudinal de la mise en place de formations interactives au sein de la formation des cadres de l'ACFF
- Vérification de l'impact sur terrain lors de prestations des candidats
- ...



31



Merci de votre  
attention !

32

## Bibliographie

- Ausubel, D., & Robinson, F. (1969). *School learning: an introduction to educational psychology*. Dumfries, NC: Rinehart and Winston.
- Bandura, A., Adams, N., Beyer, J. (1977). Cognitive processes mediating behavioral change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 125-139.
- Bee, H., & Boyd, D. (2012). *Psychologie du développement humain. Les âges de la vie (4<sup>ème</sup> édition)*. Québec: ERPI.
- Beckers, J. (2007). Compétences et identité professionnelles: l'enseignement et autres métiers de l'interaction humaine. Bruxelles: De Boeck.
- Bourgeois, F. (2011). Les théories de l'apprentissage : un peu d'histoire. In E. Bourgeois, & G. Chapelle (Eds.), *Apprendre et faire apprendre - 2<sup>ème</sup> édition* (pp. 23-39). Paris: Presses Universitaires de France.

33

- De Corte, E. (2010). Les conceptions de l'apprentissage au fil du temps. In H. Dumont, D. Istanc, & F. Benavides (Eds.), *Comment apprend-on ? La recherche au service de la pratique* (pp 39-72). Paris: Editions OCDE.
- Erickson, K., Bruner, M., Mac Donald, D., & Côté, J. (2008). Gaining insight into actual and preferred sources of coaching knowledge. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3, 4, 527-538.
- Galand, B. (2009). Hétérogénéité des élèves et apprentissages : Quelle place pour les pratiques d'enseignement ? *Les cahiers de recherche en éducation et formation*, 71, 1-24.
- Gaonac'h, D. (1995). Les théories classiques de l'apprentissage. In D. Gaonac'h, & C. Golder (Eds.), *Manuel de psychologie pour l'enseignement* (pp. 26-49). Paris: Hachette.
- Irwin, G., Hanton, S., & Kerwin, D. (2004). Reflective practice and the origins of elite coaching knowledge. *Reflective Practice*, 5, 3, 425-442.

34