



Apprentissage et développement sur le lieu de travail dans le cadre de l'entraînement au tennis

Caio Corrêa Cortela^a , Cesar Kist, Hugo Daibert, Alexandre Vinicius Bobato Tozetto^b & Michel Milistedt^b 

^a Fédération de tennis de Paranaense, Curitiba, Brésil. ^b Université fédérale de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brésil.

RÉSUMÉ

La technologie est de plus en plus présente dans le développement des entraîneurs à travers le monde. Parmi les compétences de base de l'entraînement, la planification, la conduite et l'évaluation sont inhérentes à la pratique quotidienne des entraîneurs. Dans cet article, nous partageons les résultats d'une expérience en ligne pour le développement de la compétence d'évaluation des entraîneurs.

Mots clés: développement professionnel, coaching sportif, e-learning.

Article reçu: 06 Mai 2020

Article accepté: 12 Juin 2020

Auteur correspondant: Caio Corrêa Cortela, Fédération de tennis de Paranaense, R. Pastor Manoel Virgínio de Souza, 1020 - Capão da Imbuia, Curitiba - PR, 82810-400, Brésil. Email: capacitacao@cbtenis.com.br

INTRODUCTION

Les moments de crise comme ceux que nous vivons à la suite de la pandémie COVID-19, peuvent être favorables à des avancées significatives, en peu de temps. Tel semble être le scénario des entraîneurs sportifs, qui ont revu leur intervention professionnelle pour répondre aux nouvelles exigences et stratégies employées dans leur développement. Cependant, à l'heure actuelle, la principale source d'apprentissage des entraîneurs, qui est la création de liens personnels avec d'autres professionnels, n'est pas disponible (Stoszkowski & Collins, 2016).

Pour les entraîneurs de tennis brésiliens, la phase actuelle a contribué à un mouvement de rapprochement entre les professionnels et à l'engagement dans différentes opportunités d'apprentissage. Le nombre d'entraîneurs de l'Académie ITF a augmenté de manière significative, portant le pays à la quatrième place en valeur absolue des professionnels inscrits. Les lives (directs), les vidéoconférences et les réunions thématiques, dans des environnements virtuels tels que Instagram, ZOOM et Google Meet, ont créé un

mouvement jamais vu auparavant dans le pays, réunissant des acteurs connus du tennis brésilien pour débattre du contexte

national et présenter leur point de vue sur des sujets liés à cette situation particulière.

Au début, ce mouvement a été accompagné par un nombre expressif de spectateurs qui se sentaient "anxieux" parce qu'ils ne pouvaient pas suivre toutes les actions publiées sur les réseaux sociaux (*FOMO*, anxiété sociale liée à la peur de manquer d'information). Près de trois mois plus tard, même avec la distance sociale maintenue dans la plupart du pays, la situation semblait avoir changé, avec une réduction substantielle de ces actions et de la participation des entraîneurs. Ce changement ou cette démotivation des professionnels révèle la perception des entraîneurs selon laquelle l'apprentissage ne se fait pas simplement en accumulant des informations (Trudel et al., 2013). Le processus d'apprentissage professionnel dépend d'éléments tels que les possibilités d'essayer de nouvelles idées, de les mettre en œuvre dans la routine de travail des entraîneurs et d'avoir un soutien pour réfléchir aux résultats des stratégies appliquées.

Considérant les avantages des plateformes d'interaction sociale, ce rapport d'expérience décrit le travail effectué pour le développement d'une compétence considérée comme centrale pour les coachs, l'évaluation de la session de formation, dans un projet qui vise à fournir un développement professionnel continu des coachs dans leur contexte de travail.

LE SCÉNARIO

Le projet se déroule chez Fly Sports, une entreprise de référence dans le processus de formation des joueurs de tennis au Brésil, dont les trois sièges sont situés dans la ville de Belo Horizonte. Au début des travaux, l'entreprise comptait environ 400 joueurs de tennis ($n=320$ de participation et $n=80$ de performance) et 18 entraîneurs ayant une expérience professionnelle comprise entre 12,3 et 18,7 ans.

LE PROGRAMME

L'objectif de ce programme était de contribuer à l'apprentissage continu des coachs, en se basant sur la perspective de l'apprentissage sur le lieu de travail (Rynne et al., 2010). Auparavant, il était prévu que le plan d'action se déroule principalement en personne, par le biais de visites mensuelles dans les unités de l'entreprise. Avec le COVID-19, il a été nécessaire de restructurer les stratégies, visant à profiter du moment d'interruption des activités pour faire avancer le travail avec les coaches, toutes les actions étant menées dans un environnement virtuel. La figure 1 présente le résumé des étapes réalisées avant le cycle d'évaluation.

l'entreprise, sa mission, sa vision et ses valeurs ont été revues et ajustées. En possession de ces informations, le premier moment de la formation du programme a porté sur la construction d'une philosophie de travail. Les entraîneurs ont été encouragés à faire connaître leurs valeurs de manière explicite, à identifier les points d'approche avec la philosophie de l'entreprise et à transformer ces valeurs en actions pratiques dans leur coaching.

DÉVELOPPER LA COMPÉTENCE POUR ÉVALUER LA FORMATION

Le deuxième point important identifié lors de la phase de diagnostic était la faible auto-perception des connaissances et des compétences liées à l'évaluation de la session de formation. Même s'ils accordent une grande importance au processus d'évaluation, les entraîneurs de tennis montrent des difficultés à mettre en œuvre cette compétence, considérée comme fondamentale pour la réussite de leur activité (Cortela et al. 2020a).

Des mesures ont donc été prises pour améliorer la capacité d'évaluation des entraîneurs. Cinq réunions thématiques ont été organisées, chacune d'entre elles étant composée de deux cycles, comme le montre la figure 2.

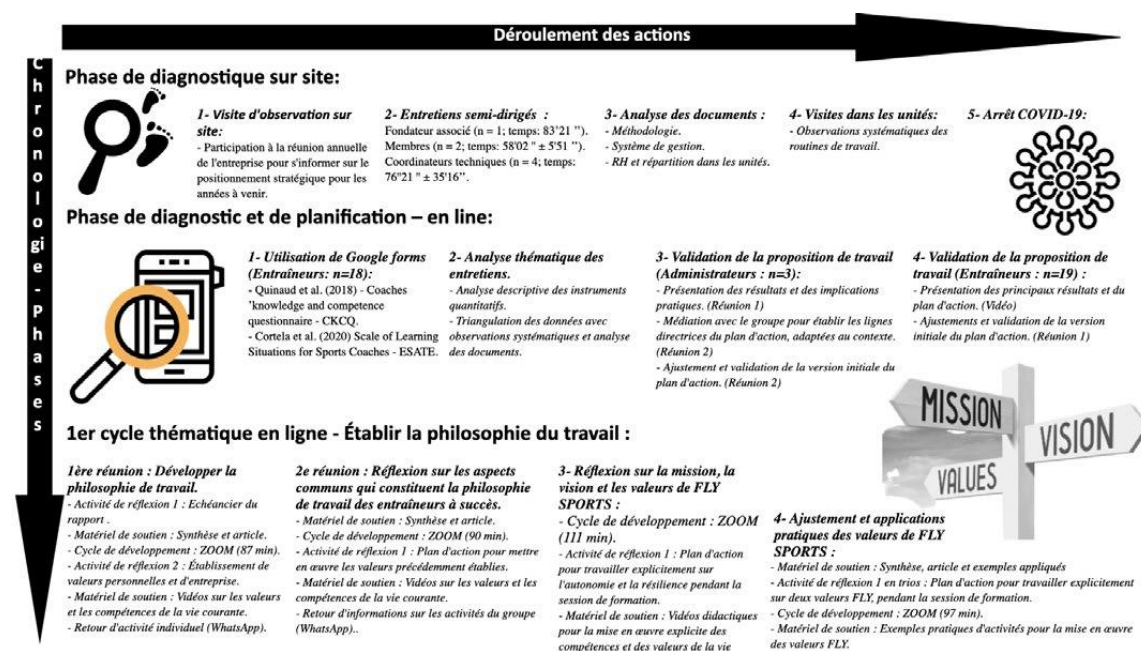


Figure 1: Aperçu général des mesures prises dans le cadre du programme.

Le programme a commencé par une phase de diagnostic par le biais de réunions avec les parties prenantes du club. À la suite de cette phase de diagnostic, la philosophie de travail de

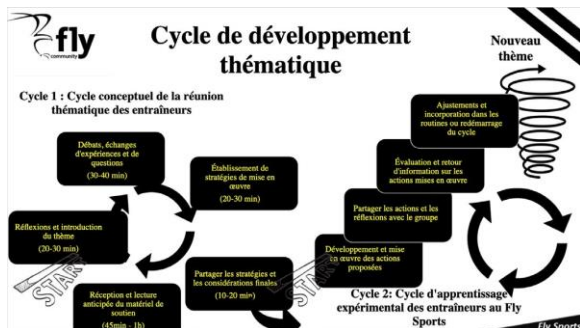


Figure 2: Structure de base du cycle de développement du thème.

Le premier cycle vise à approfondir les discussions sur la compétence ciblée, en combinant différentes situations d'apprentissage (avec médiation, sans médiation et en interne). Cette stratégie a été adoptée sur la base des résultats et des suggestions décrits par Cortela et al. (2020b) et après l'identification d'une tendance distincte d'attribution d'importance aux sources d'apprentissage par les coaches des différentes unités, qui ont présenté des profils d'expérience et des contextes de performance variés.

Le deuxième cycle vise à offrir aux entraîneurs la possibilité de mettre en pratique, dans le cadre de leur travail, la compétence en matière de développement. Le besoin d'expérience et de soutien à la réflexion est fondamental pour que l'information puisse être transformée en niveaux d'apprentissage plus profonds (Trudel et al. 2013).

Toutes les actions liées au développement de la compétence d'évaluation de la session de formation se sont déroulées dans un environnement virtuel. La durée totale de la réunion était d'environ sept heures. Il est à noter que quatre jours avant chaque réunion, les formateurs ont reçu du matériel de soutien (articles, résumés et/ou infographies), afin de avoriser la capacité à débattre du sujet à traiter.

Figure 3: Structure de base des actions mises en œuvre et résultats préliminaires

Après chaque cycle conceptuel, les entraîneurs ont été "mis au défi" de mettre en œuvre des pratiques et d'y réfléchir. Le manque de possibilités d'interaction en face à face et de situations réelles sur le terrain, où l'évaluation pouvait être effectuée, a été surmonté grâce à l'utilisation de courtes leçons vidéo (20 min), fournies par le développeur de l'entraîneur, avec des situations courantes dans les sessions de formation.

Parallèlement aux réunions (figure 4), un outil a été développé pour enregistrer et évaluer la formation, conformément à la littérature et à la méthodologie et à la terminologie adoptées par l'entreprise. Dans la routine de l'entreprise, les coordinateurs techniques doivent planifier les sessions de la semaine et les partager avec les entraîneurs, qui sont chargés de les mettre en œuvre sur le terrain. Cependant, le processus n'a pas permis d'identifier le compte rendu des commentaires des entraîneurs concernant la réalisation des activités/temps prévus, ni les aspects qualitatifs de la formation. Cette information, qui est souvent sous-estimée par les entraîneurs, est d'une importance capitale pour l'amélioration du processus de planification, de conduite et d'évaluation de l'entraînement. L'absence de cette information rend la planification obsolète, car les actions mises sur papier peuvent ne pas refléter le travail sur le terrain et faire en sorte que la planification ultérieure s'écarte des besoins réels des joueurs de tennis (Coelho, 2016).

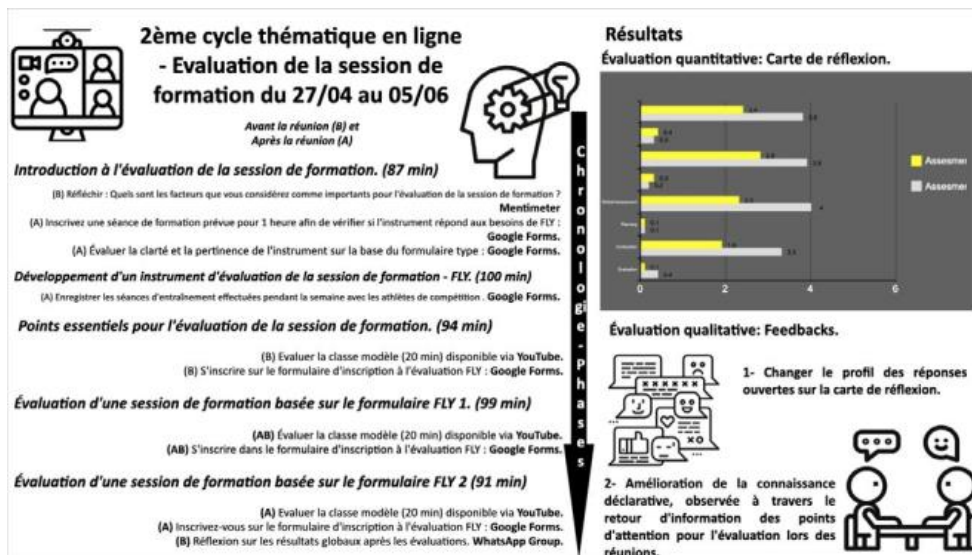




Figure 4 : Processus de construction de l'instrument.

Avant les deux derniers cycles de développement de la thématique, les entraîneurs devaient évaluer les séances de formation par le biais de vidéos. Au cours des réunions, ils regardaient à nouveau les vidéos, mais en les segmentant par sections d'analyse. Après chaque bloc, ils ont pu partager leurs perceptions et ont été invités par le développeur du coach à réfléchir et à débattre des points clés de l'intervention du coach, qui ont été présentés dans la scène. À la fin de ces réunions, les coaches ont eu accès à l'évaluation préliminaire individuelle et aux résultats présentés par le groupe général, et ont été invités à revoir leurs notes prises sur la carte de réflexion.

Les résultats préliminaires suggèrent que les stratégies mises en œuvre ont été efficaces pour améliorer la capacité d'évaluation des coaches (Figure 3). En analysant au moins deux fois chacune des vidéos sélectionnées et en bénéficiant d'un soutien (matériel de soutien et aide spéciale du développeur de coaches) au cours du processus, les coaches ont modifié leur perception des points clés liés à la qualité de la formation.

Les réponses de la carte de réflexion (figure 3) ont indiqué une plus grande capacité critique des entraîneurs lors de l'évaluation de la deuxième vidéo, qui présentait des situations similaires à celles de la première. Dans le même sens, il y a eu une plus grande clarté et un changement dans le profil des réponses ouvertes de l'évaluation qualitative de la formation, visant à identifier les points d'attention pour la planification des prochaines sessions, avec un accent sur les aspects techniques des joueurs de tennis qui ont participé à la session (ex : amélioration du contrôle avec changement de direction ; amélioration du timing ; aspects techniques du mouvement), pour les aspects didactiques-pédagogiques de la formation et l'intervention de l'entraîneur (objectif présent au début de la session et fin de la formation en faisant le lien avec l'objectif de la formation, plus grande cohérence dans le lien entre les exercices qui n'étaient pas alignés entre eux et avec l'objectif principal).

CONCLUSION

L'utilisation de la technologie, par le biais de vidéos de formation simulées, combinée à une réflexion délibérée, s'est avérée être une possibilité viable pour le développement des compétences d'évaluation des entraîneurs de tennis. Des études utilisant cette combinaison ont montré des résultats positifs avec différents profils d'entraîneurs, indiquant une amélioration de la connaissance de soi sur la philosophie de formation sur l'intervention professionnelle.

Le scénario de COVID-19 a mis en évidence la reconnaissance de l'importance de l'utilisation des technologies pour le développement des entraîneurs, et c'est une tendance qui devrait être de plus en plus observée dans la vie quotidienne de ces professionnels. Cependant, il semble urgent d'aller de l'avant afin de donner un sens à l'utilisation de cet outil important.

Si, d'une part, les progrès technologiques nous permettent d'être connectés et d'accéder à une quantité incommensurable de données, d'autre part, nous sommes mis au défi de savoir si ces informations sont de qualité et si elles peuvent être adaptées et converties en connaissances.

Les chats et les réunions thématiques sont importants et peuvent servir de déclencheur à l'apprentissage. Cependant, pour passer à des niveaux plus profonds et favoriser le processus d'adaptation de ces informations en tant que connaissances, d'autres conditions doivent être remplies, telles que : la reconnaissance des besoins contextuels des entraîneurs comme point de départ de l'apprentissage ; l'engagement dans des routines d'apprentissage délibérées pour une amélioration continue ; l'ouverture à la nouveauté et la possibilité d'expérimentation ; et le soutien à la mise en œuvre et à la réflexion sur de nouvelles routines.

RÉFÉRENCES

- Cortela, C. C., Milistetd, M., Both, J., Galatti, L., Crespo, M., & Balbinotti, C. A. A. (2020a). Formación permanente y autopercepción de competencia: un estudio con entrenadores de tenis. *Pensar en Movimiento: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, v. 18, p. e41586, <https://doi.org/10.15517/pensarmov.v18i1.41586>
- Cortela, C. C., Milistetd, M., Both, J., Fuentes, J. P., & Balbinotti, C. A. A. (2020b). Desenvolvimento profissional de treinadores de tênis: situações e contextos de aprendizagem. *Retos* v. 38, p. 700-707, <https://doi.org/10.47197/retos.v38i38.76760>
- Rynne, S. B., Mallett, C. J., & Tinning, R. (2010). Workplace learning of high performance sports coaches. *Sport, Education and Society*, v. 15, n. 3, p. 315-330, <https://doi.org/10.1080/13573322.2010.493312>
- Stoszkowski, J., & Collins, D. (2016). Sources, topics and use of knowledge by coaches. *Journal of Sports Sciences*, 34(9), 794-802, <https://doi.org/10.1080/02640414.2015.1072279>
- Trudel, P., Culver, D., & Werthner, P. (2013). Looking at coach development from the coach-learner's perspective: considerations for coach development administrators. In: Potrac, P., Gilbert, W., Denison, J. (Eds.). (pp. 375-387).

Routledge handbook of sports coaching. Abingdon:
Routledge.

SÉLECTION DE CONTENU DU SITE ITF TENNIS COACH (CLIQUEZ)



Droits d'auteur (c) 2020 Caio Corrêa Cortela, Cesar Kist, Hugo Daibert, Alexandre
Vinicius Bobato Tozetto & Michel Milistetd



Ce texte est protégé par une licence [Creative Commons 4.0](#)

Vous êtes autorisé à Partager — copier, distribuer et communiquer le matériel par
tous moyens et sous tous formats — et Adapter le document — remixer,
transformer et créer à partir du matériel pour toute utilisation, y compris
commerciale, tant qu'il remplit la condition de:

Attribution: Vous devez créditer l'Œuvre, intégrer un lien vers la licence et
indiquer si des modifications ont été effectuées à l'Œuvre. Vous devez indiquer
ces informations par tous les moyens raisonnables, sans toutefois suggérer que
l'Offrant vous soutient ou soutient la façon dont vous avez utilisé son Œuvre.

[Résumé de la licence](#) - [Texte intégral de la licence](#)