

République Algérienne Démocratique et populaire
Ministère de L'enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Abdelhamid Ibn Badis de Mostaganem.

Institut d'éducation physique et sportive.

Département : Entraînement Sportif.

Thèse de Doctorat en Entraînement et Préparation Physique

Option : Ingénierie de la Préparation Physique.

**Contribution a l'identification du Profil des Compétences
Professionnelles des Entraîneurs au sein du système sportif de
judo.**

Directeur de Thèse : Pr. BENBERNOU Othmane

Présenter par le doctorant: Mr. BELKADI Adel

Thèse soutenue Publiquement le 30 Novembre 2015 Devant le jury composé de :

Mr. REMAOUN Mohamed	Professeur	Président
Mr. BENBERNOU Othmane	Professeur	Directeur de thèse
Mr. BENGOUA Ali	Professeur	Examineur
Mr. SEBBANE Mohammed	Professeur	Examineur
Mr. MEHIDI Mohamed	Maitre de conférences	Examineur

Année Universitaire 2014-2015

Tables des matières	N°
Résumé	
Dédicace	
Remerciements	
Liste des figures	
Liste des tableaux	
Introduction	01
Problématique de la recherche.....	06
Hypothèses de la recherche	06
But de la recherche.....	06

PREMIERE PARTIE

PARTIE THEORIQUE

CHAPITRE I : LA NOTION DE COMPETENCE

1. LA NOTION DE COMPETENCE DANS SES DIFFERENTES ACCEPTIONS

1.1. Une définition faisant problème.....	07
1.2. La compétence dans le vocabulaire courant.....	08
1.3. En linguistique : la distinction compétence / performance.....	08
1.4. En psychologie cognitive.....	09
1.5. En sociologie	10
1.6. En pédagogie et en sciences de l'éducation	10
1.7. Les différentes composantes de compétence.....	11
1.7.1 Le savoir.....	11
1.7.2 Le savoir-faire.....	12
1.7.3 Savoir savant et savoir professionnel.....	14
1.7.4 Compétences et savoir en usage (Malglaive).....	21
1.7.5 Les savoirs professionnels d'un point de vue ethnologique.....	24

CHAPITRE II: LES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

2. LE CARACTERE PROFESSIONNEL DES COMPETENCES.

2.1. Une compétence globale, en référence à un rôle social particulier.....	27
2.1.1. Des compétences plus spécifiques.....	29
2.1.2. Des compétences intégrant de multiples composantes.....	29
2.2. Les compétences des entraîneurs.....	31
2.2.1. La conception de l'entraînement.....	32
2.2.1.1. La maîtrise d'une technologie rationnelle.....	32
2.2.2. Le concept d'ingénierie.....	33
2.2.3. L'ingénierie de la préparation physique	34
2.2.4. La préparation et la conduite concrète de situations d'entraînement.....	38
2.2.4.1. Les savoir-faire pédagogiques de l'entraîneur.....	38
2.2.5. La relation entraîneur-entraîné	40
2.2.5.1. Les aspects psychoaffectifs de cette relation	40
2.2.5.2. Le groupe, l'équipe le rôle de l'entraîneur dans sa régulation.....	41
2.2.5.3. Une attitude d'écoute, compréhensive, bienveillante de l'entraîneur.....	42
2.3. L'entraîneur au sein du système sportif.....	45
2.3.1. Une attitude vis-à-vis de sa propre fonction	47

CHAPITRE III: PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS SPORTIFS

3.PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS SPORTIFS	
3.1. La professionnalisation.....	48
3.2. Généralité sur la professionnalisation.....	51
3.2.1. Professionnalisation du sport.....	53
3.2.2. Professionnalisation des organisations sportives.....	55
3.3 Le cycle de vie des organisations sportives.....	55
3.3.1. Les sous-systèmes des organisations sportives.....	58
3.4. Professionnalisation des acteurs sportifs.....	60
3.4.1. La professionnalisation du préparateur physique	60
3.4.2. Professionnalisation des dirigeants bénévole.....	62
3.4.3. Professionnalisation des sportifs	64
3.4.4. Professionnalisation des cadres sportifs.....	64
3.5. Professionnalisation des activités.....	66
3.6. Résumé de chapitre.....	68
DEUXIEME PARTIE	
METHODOLOGIE DE RECUEIL ET D'ANALYSE DES DONNEES	
CONSTRUCTION DES OUTILS	
1. les compétences professionnelles des entraineurs sportifs.....	70
1.1. l'objet particulier de la recherche.....	74
1.1.1. Mode construction du modèle d'analyse des compétences.....	74
1.1.2 Présentation du modèle d'analyse.....	84
1.1.2.1 les différentes compétences spécifiques.....	84
1.1.2.2.Les différentes classes de situations professionnelles.....	86
1.2. Champ de l'étude : le système sportif de haute compétition en judo.....	88
1.3. La population constituant théoriquement le champ de l'étude	90
1.4 Hypothèses de la recherche.....	90
1.5 Choix méthodologiques généraux.....	92
1.5.1.les intérêts.....	92
1.5.2. Les limites.....	93
2. ELABORATION DU QUESTIONNAIRE D'ENQUETE	
2.1. La construction des variables.....	94
2.1.1. Les variables générales	95
2.1.2 Des variables générales aux variables items du questionnaire.....	96
2.1.2.1.les variables dépendantes.....	96
2.1.3. les compétences spécifique.....	97
2.1.4. les classes de situations	98
2.1.5.les variables indépendantes et les variables- test.....	99
2.2 La structure du questionnaire.....	99
2.2.1 Les deux parties du questionnaire.....	99
2.2.2 Les items de questionnement comme variables ordinales.....	99
2.2.3 Les trois niveaux de questions.....	100
2.2.4 Les commentaires libres.....	101
2.3 Mise en forme et test du questionnaire.....	101
2.4 Présentation du questionnaire.....	102
3. METHODOLOGIE DE DESCRIPTION ET D'ANALYSE DES DONNEES	
3.1. Saisie et analyse des données quantitatives.....	102
3.1.1 Dépouillement et saisie des questionnaires.....	102
3.1.1.1 Le plan de codage.....	102
3.1.1.2. La saisie des réponses au questionnaire.....	102
3.1.2 Mode d'analyse statistique des données en fonction des hypothèses.....	102

3.1.2.1. les tris à plat (grâce au logiciel spss).....	103
3.1.2.2. le croisement des variables mises en relation dans les hypothèses.....	103
3.1.2.3. L'analyse des différences: l'utilisation du test du CHI.2.....	104
3.1.2.4. La présentation graphique des résultats.....	105
3.2. Analyse qualitative des commentaires.....	105
4. DEROULEMENT DE L'ENQUETE	
4.1. Population de l'enquête.....	107
4.2. Modalités d'administration et de recueil des questionnaires.....	108
5. DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS	
5.1. Les données quantitatives.....	109
5.2. Les données qualitatives.....	110
5.3. DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS QUANTITATIFS.	
5.3.1 Adaptation de la méthode d'analyse en fonction des données recueillies.....	111
5.3.1.1 Le regroupement des modalités de réponses pour chaque variable.....	111
5.3.1.2 Le regroupement de certaines classes de population.....	112
5.3.1.3 Un traitement différent de chaque type de question.....	112
5.3.1.4 L'utilisation du CHI .2 pour des comparaisons partielles.....	113
5.4 Résultats relatifs à l'hypothèse 1.....	113
5.4.1 Présentation des résultats.....	113
5.4.2 Analyse des différences en fonction de la position des acteurs	158
5.4.2.1 les compétences sur l'importance desquelles il semble y avoir accord ou désaccord des différents groupes.....	158
5.4.2.2 les taches sur l'importance desquelles il semble y savoir accord ou désaccord	163
5.5. Résultats relatifs à l'hypothèse 2 : la relation entre les caractéristiques individuelles des athlètes et leur définition des compétences des entraîneurs.....	167
5.5.1 Les différences en fonction du sexe.....	167
5.5.1.1 Présentations des résultats.....	167
5.5.1.2 Analyse des différences en fonction du sexe.....	193
5.5.2 Les différences en fonction de l'âge.....	196
5.5.2.1 Présentations des résultats.....	196
5.5.2.2 Analyse de différences en fonction de l'âge.....	213
5.5.3 Les différences en fonction du niveau sportif.....	219
5.5.3.1 Présentations des résultats.....	219
5.5.3.2 Analyse des différences en fonction du niveau sportif.....	237
5.5.4 Conclusions de l'analyse sur l'hypothèse 1.	241
5.5.5 Conclusion de l'analyse sur l'hypothèse 2.....	243
CONCLUSION GENERALE	246
BIBLIOGRAPHIE	249
ANNEXES.	

Dédicace

Je dédie ce travail :

A mes parents qui voient aujourd'hui leurs efforts et leurs sacrifices couronnés par cette thèse. Ils ont veillé à mon éducation avec infiniment d'amour et d'affection. Que Dieu me permette de leur rendre au moins une partie, aussi infime soit-elle, de tout ce que je leur dois.

A ma chère épouse Ton encouragement et ton soutien étaient la bouffée d'oxygène qui me ressourçait dans les moments pénibles, de solitude et de souffrance.

Merci d'être toujours à mes côtés, par ta présence, par ton amour dévoué et ta tendresse, pour donner du goût et du sens à notre vie de famille En témoignage de mon amour, de mon admiration et de ma grande affection , je te prie de trouver dans ce travail l'expression de mon estime et mon sincère attachement.

A mon frère et ma sœur en témoignage des liens fraternels solides qui nous unissent. Aucune dédicace ne saurait leur exprimer mes sentiments. Je leurs souhaite beaucoup de bonheur et de réussite. Je prie dieu le tout puissant pour qu'il vous donnent bonheur et prospérité.

A tous ceux qui me sont chers

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier Dieu le tout puissant, qui m'a donné la force et la patience d'accomplir ce Modeste travail.

En second lieu, Je me dois, ici enfin, de rendre grâce à mon directeur de thèse Pr. Benbernou Othmane et mes éminents Professeurs et «Maitres», M. Sebbane et Pr. Benkzadali H.M , pour leurs aide et leurs perspicacité et leurs disponibilité et dont la culture et les profondes connaissances m'ont permis de mener mes travaux avec confiance et sérénité. Leur discrétion dans la critique positive, leur simplicité dans l'approche de mes difficultés et leur délicatesse d'intervention m'ont donné la foi et le courage d'aborder mon travail avec assurance.

Leur disponibilité et leur patience ont enrichi ma culture dans le domaine ; leur silence même m'instruisait et me mettait sur la bonne voie. Qu'il leur soit adressé ici, l'expérience de toute ma gratitude et de mon éternelle reconnaissance.

J'exprime ma reconnaissance à tous mes collègues enseignants, dont la collaboration a permis de mener à bien ce travail.

Je tiens à remercier tout particulièrement les membres de projet TASSILI à l'Université de Montpellier, tout particulièrement Notre Professeur Jacques Gleyse, pour leur éloquence et la pertinence de ses discours, pour la justesse de ses déclarations,
Je remercie ma famille pour son irremplaçable et inconditionnel soutien.

J'exprime tous mes remerciements à l'ensemble des membres de mon jury présider par le professeur monsieur REMAOUN Mohamed d'avoir accepté de juger ce travail, tout en saisissant l'occasion pour leurs exprimer l'hommage de mon profond respect.

RÉSUMÉ:

La compétence d'un entraîneur est l'ensemble de savoir, savoir être et savoir-faire (BRUANT(G), 1989), pour l'identification d'une tâche-problème et sa résolution par une action efficace (performance) » (Gillet, 2005)

Un « bon » entraîneur est celui qui est avant tout reconnu comme tel par ces pairs, les athlètes et les dirigeants (acteurs du système sportif). Une interrogation suscite d'être clarifiée : Quelle représentation, ces derniers donnent-ils aux compétences professionnelles attendues chez les entraîneurs?

Le but de cette recherche est de contribuer à l'identification de ces compétences requises (implicites et explicites), représentées par ces différents acteurs, dont la perspective d'élaborer un référentiel de compétence de l'entraîneur de judo.

Il en ressort que, entraîneurs et athlètes ont les mêmes représentations des compétences techniques et pédagogiques. En revanche une divergence de représentations en ce qui concerne les compétences organisationnelle et managériales.

Mots clés: Identification, Compétences Professionnelles, Entraîneurs, Système Sportif.

ABSTRACT:

The skill of a coach is a set of knowledge, know how to be and how to precede (BRUANT (G), 1989), for the identification of a problem and solving it by an effective action (performance) "(Gillet, 2005).

A "good" coach is the one who is mainly known by its peers, as athletes and leaders (actors of the sport system).however, An interrogation needs to be clarified:

At what level will be the representation of the professional skill, given by these actors of sport system, expected by the coaches?

The purpose of this research is to make the identification of these required skills available (the implicit and the explicit ones), which is represented by the various stakeholders, including the prospect of developing the competency of a judo coach.

As a result It's resulted that, coaches and athletes have the same representations of technical and teaching skills. However, we find discrepancy representations regarding the organizational and managerial skills.

Key words: Identification, Professional Skills, Profile, Coaches.

ملخص البحث :

تعد الكفاءة عند المدرب مجموعة من المعارف و الداريات و المهارات الحياتية (جيل برنت، 1989) ، بغية حل و تحديد و تحليل المشاكل التي تصادف المدرب خلال تادية مهامه التدريبية.

المدرب الجيد هو الشخص الذي يعترف له بالكفاء في المقام الأول على هذا النحو من قبل أقرانهم والرياضيين و المسيرين في الاتحاديات و الجمعيات الرياضية . غير ان تساؤل عام يتطلب توضيح من طرف المختصين في الميدان : الرياضي ذو النخبة كيف يمكننا تحديد هذه الكفاءات المهنية التي يحتاجها المدرب من اجل تقديم أحسن مردود ما هي المهارات المهنية المتوقعة اكتسابها من قبل المدربين من أجل تأطير الفرق ذو النخبة ؟ والغرض من هذا البحث هو المساهمة في تحديد هذه المهارات المهنية المطلوبة الصريحة والضمنية ، التي يمثلها مختلف أصحاب الاختصاص في رياضة الجودو ، بما في ذلك احتمال تصميم اطار للكفاءات لمدربي الجودو بصفة خاصة.

و من خلال نتائجنا فإنه تبين لنا وجود تشابه في تصنيف و تحديد لبعض المهارات التنظيمية والإدارية من قبل المسيرين و على عكس المدربين و الرياضيين الذين يزاولون هذه الرياضة ففي رأيهم هناك عدة عوامل تدخل في تحديدهم للمهارات المهنية عند المدربين و هذا يرجع اساسا من خلال خبراتهم الميدانية الغنية بالممارسة الفعلية لهذه الرياضة و التي لا يمكن ان تحدد بشكل عام في الوقت الحالي نظرا للتطور الذي تشهده ساحة السياسة الرياضية في للاتحاديات الجزائرية.

الكلمات الرئيسية : تحديد ، الكفاءات المهنية، المدربين ،الجمعيات الرياضية

▪ **Liste des figures :**

N°	Titre des Figures	Page
01	Figure N°01 : Le savoir faire professionnelles selon (Bourdeault, 2005)	15
02	Figure N°02 : Présentation des trois composantes de la compétence	23
03	Figure N°03 :Modèle de Bernardeau(2004)	58
04	Figure n°04 : Répartition de la population des acteur en fonction du leur (position au sein du système sportif).	107
05	Figure n°05 : Répartition de la population des acteur en fonction du leur (position au sein du système sportif)	109
06	Figure n°06 : Répartition de la population des athlètes par sexe (Hommes et femmes).	110
07	Figure n°07 : Répartition de la population des athlètes par Tranche d'âge	110
08	Figure N°08: données statistiques relatives à la Comp. Technique (item B).	115
09	Figure N°09: données statistiques relatives à la Comp. Technique (item F)	116
10	Figure N°10: données statistiques relatives à la Comp. Pédagogique (item C).	117
11	Figure N°11: données statistiques relatives à la Comp. Pédagogique (item H)	118
12	Figure N°12: données statistiques relatives à la Comp. Relationnelle (item A)	119
13	Figure N°13: données statistiques relatives à la Comp. Relationnelle (item E)	120
14	Figure N°14: données statistiques relatives à la Comp. D'organisateur (item D)	121
15	Figure N°15: données statistiques relatives à la Comp . Gestionnaire (item J)	122
16	Figure N°16: données statistiques relatives à la Comp. Managériales (item G)	123
17	Figure N°17: données statistiques relatives à la Comp. Managériales (item I)	124
18	Figure N°18: données statistiques relatives aux choix des taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur d'après les athlètes.	126
19	Figure N°19: données statistiques relatives aux choix des taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur d'après les entraîneurs	127
20	Figure N°20: données statistiques relatives aux choix des taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur d'après les Dirigeants.	128
21	Figure N°21: données statistiques relatives aux choix des taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur d'après les spécialistes	129
22	Figure N°22: données statistiques relatives sur les choix des compétences prioritaires/profil de l'entraîneur d'après les athlètes.	131

23	Figure N°23: données statistiques relatives sur les choix des compétences prioritaires/profil de l'entraîneur d'après les entraîneurs	132
24	Figure N°24: données statistiques relatives sur les choix des compétences prioritaires/profil de l'entraîneur d'après les entraîneurs.	133
25	Figure N°25: données statistiques relatives sur les choix des compétences prioritaires/profil de l'entraîneur d'après les spécialistes.	134
26	Figure N°26: données statistiques relatives sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur d'après les Athlètes.	135
27	Figure N°27: données statistiques relatives sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur d'après les entraîneurs.	135
28	Figure N°28: données statistiques relatives sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur d'après les Dirigeants	136
29	Figure N°29: données statistiques relatives sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur d'après les spécialistes.	137
30	Figure N°30: données statistiques relatives sur les choix des tâches jugées parmi les deux plus importantes d'après les Athlètes .	139
31	Figure N°31: données statistiques relatives sur les choix des tâches jugées parmi les deux plus importantes d'après les Entraîneurs	139
32	Figure N°32: données statistiques relatives sur les choix des tâches jugées parmi les deux plus importantes d'après les Dirigeants.	140
33	Figure N°33: données statistiques relatives sur les choix des tâches jugées parmi les deux plus importantes d'après les Spécialistes.	141
34	Figure N°34: données statistiques relatives sur la tâche N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité Athlètes .	142
35	Figure N°35: données statistiques relatives sur les choix des tâches jugées parmi les deux plus importantes d'après les Entraîneurs.	143
36	Figure N°36: données statistiques relatives sur la tâche N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité d'après les Dirigeants.	143
37	Figure N°37: données statistiques relatives sur la tâche N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité d'après les Spécialistes.	144
38	Figure N°38: données statistiques relatives aux tâches de préparation, conception (item B).	145
39	Figure N°39: données statistiques relatives aux tâches d'évaluations	146
40	Figure N°40: données statistiques relatives aux tâches de conduite(item A)	147
41	Figure N°41: données statistiques relatives aux tâches de conduite (item F).	148
42	Tableau n°42 : Répartition des fréquences observées sur Tâches d'Organisation/gestion (item C)	149
43	Figure N°43: données statistiques relatives aux Tâches de gestion (Item G).	150
44	Figure N°44: données statistiques relatives aux Tâches de Relations institutionnelles: (item E).	151
45	Figure N°45: données statistiques relatives aux Tâches de Relations institutionnelles (item H).	152
46	Figure N°46: données statistiques relatives sur l'analyse des choix des compétences dans la constitution du profile de l'entraîneur d'après les Athlètes .	156

47	Figure N°47: données statistiques relatives sur l'analyse des choix des compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur d'après les entraîneurs.	157
48	Figure N°48: données statistiques relatives sur l'analyse des choix des compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur d'après les Dirigeants	157
49	Figure N°49: données statistiques relatives sur l'analyse des choix des compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur d'après les spécialistes.	157
50	Figure N°50: données statistiques relatives aux comparaison Hommes/ Femmes (Comp. Technique .Item B).	168
51	Figure N°51: données statistiques relatives aux comparaison Hommes/ Femmes (Comp. Technique .Item F).	168
52	Figure N°52: données statistiques relatives aux comparaison Hommes/ Femmes (Comp. pédagogiques .Item C.	169
53	Figure N°53: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. pédagogiques .Item H.	170
54	Figure N°54: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Relationnelle .Item A.	171
55	Figure N°55: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Relationnelle Item E.	171
56	Figure N°56: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. ORG/GEST Item D.	172
57	Figure N°57: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. ORG/GEST Item J.	172
58	Figure N°58: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Managériales Item G.	173
59	Figure N°59: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Managériales Item I.	174
60	Figure N°60: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) sur choix / non-choix pour chaque tache.	176
61	Figure N°61: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) sur les compétences prioritaires dans le profil de l'entraîneur.	178
62	Figure N°62: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) sur la compétence N°1 jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur.	179
63	Figure N°63: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) sur les choix de taches jugée parmi les deux plus importantes.	181
64	Figure N°64: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) sur la tache N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité.	182
65	Figure N°65: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de préparation, conception B.	183
66	Figure N°66: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de préparation, conception D.	184
67	Figure N°67: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de conduite A.	185
68	Figure N°68: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de conduite F.	185

69	Figure N°69: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) Tâches d'Organisation/ gestion C.	186
70	Figure N°70: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) Tâches d'Organisation/ gestion G	186
71	Figure N°71: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) Tâches de Relations institutionnelles E.	187
72	Figure N°72: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) Tâches de Relations institutionnelles H.	188
73	Figure N°73: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) des choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur.	189
74	Figure N°74: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les compétences jugées essentielles .	197
75	Figure N°75: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les compétences jugées importantes et moyennement importantes	197
76	Figure N°76: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les choix des tâches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur.	200
77	Figure N°77: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les choix de compétences jugées parmi les deux plus importantes	203
78	Figure N°78: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les choix de la compétence jugée N°1 la plus importante.	204
79	Figure N°79: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les choix des tâches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.	206
80	Figure N°80: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les choix des tâches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.	207
81	Figure N°81: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les tâches jugées essentielles ou importantes.	209
82	Figure N°82: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les tâches jugées moyennement importantes ou peu importantes .	209
83	Figure N°83: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur	211
84	Figure N°84: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur les compétences jugées essentielles et moyennement importantes.	220
85	Figure N°85: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur les compétences jugées importantes ou moyennement importantes	220
86	Figure N°86: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur les tâches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur	222
87	Figure N°87: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur les compétences prioritaires dans le profil de l'entraîneur.	225
88	Figure N°88: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur la compétence la plus importante dans le profil de l'entraîneur.	227
89	Figure N°89: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur les tâches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.	229

90	Figure N°90: données statistiques relatives aux comparaison des réponses par niveau sur les taches dans lesquelles l'entraineur doit avoir le plus d'efficacité.	230
91	Figure N°91: données statistiques relatives aux comparaison des réponses par niveau sur les taches jugées essentielles et importantes.	232
92	Figure N°92: données statistiques relatives aux comparaison des réponses par niveau sur les taches jugées moyennement important et peu important.	232
93	Figure N°93: données statistiques relatives aux comparaison des réponses par niveau sur les taches jugées moyennement important et peu important	234

▪ **Liste des tableaux :**

N°	Titre des Tableaux	Page
01	Tableau descriptive N° 01: Synthèse de modèle général d'analyse de la définition des compétences professionnelles des entraîneurs selon (BELKADI Adel, 2014).	73
02	Tableau descriptive N°02: la grille d'analyse élaborée lors de l'analyse des fonctions des entraîneurs nationaux durant l'assemblée générale de (Comité olympique algérienne 2012).	76
03	Tableau descriptive N°03: démontre le modèle d'analyse des compétences spécifiques et des classes de situations professionnelles des entraîneurs selon (BELKADI Adel 2014)	87
04	Tableau n°04 : Caractéristiques de la population des acteurs du système sportif questionnés.	107
05	Tableau n°05 : Caractéristiques des questionnaires recueillies en fonction de leur position au sein du système sportif.	109
06	Tableau n°06 : Répartition de la population des athlètes par sexe (Hommes et femmes).	109
07	Tableau n°07 : Répartition de la population des athlètes par tranche d'âge	110
08	Tableau n°08 : Répartition des fréquences observées Comp. Technique (item B)	115
09	Tableau n°09 : Répartition des fréquences observées Comp. Technique (item F)	116
10	Tableau n°10 : Répartition des fréquences observées Comp. Pédagogique (item C)	117
11	Tableau n°11 : Répartition des fréquences observées Comp. Pédagogique (item H)	118
12	Tableau n°12 : Répartition des fréquences observées Comp. Relationnelle (item A)	119
13	Tableau n°13 : Répartition des fréquences observées Comp. Relationnelle (item E).	120
14	Tableau n°14 : Répartition des fréquences observées Comp. d'organisateur (item D).	121
15	Tableau n°15 : Répartition des fréquences observées Comp. Gestionnaire (item J).	122
16	Tableau n°16 : Répartition des fréquences observées Comp. Managériales (item G)	123
17	Tableau n°17 : Répartition des fréquences observées Comp. Managériales (item I).	124
18	Tableau n°18 : Répartition des choix des tâches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur.	125
19	Tableau n°19 : répartition en pourcentage des différentes réponses sur choix de compétences prioritaires/profil de l'entraîneur	131
20	Tableau n°20 : répartition en pourcentage des différentes réponses sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur.	134
21	Tableau n°21 : répartition en pourcentage des différentes choix de tâches jugée parmi les deux plus importantes.	138
22	Tableau n°22 : répartition en pourcentage sur la tâche N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité.	141
23	Tableau n°23 : Répartition des fréquences observées sur les tâches de préparation, conception (item B).	145
24	Tableau n°24 : Répartition des fréquences observées sur les tâches d'évaluation	146
25	Tableau n°25 : Répartition des fréquences observées sur les tâches de conduite	147

	(item A)	
26	Tableau n°26 : Répartition des fréquences observées sur les tâches de conduite (item F)	148
27	Figure N°27: données statistiques relatives aux Tâches d'Organisation/ gestion (item C).	149
28	Tableau n°28 : Répartition des fréquences observées sur Tâches de gestion (Item G).	150
29	Tableau n°29 : Répartition des fréquences observées sur Tâches de Relations institutionnelles (item E).	151
30	Tableau n°30 : Répartition des fréquences observées sur Tâches de Relations institutionnelles (item H).	152
31	Tableau n°31 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur Les choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur	154
32	Tableau n°32 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Technique .Item B.	168
33	Tableau n°33 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Technique .Item F.	168
34	Tableau n°34 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. pédagogiques .Item C.	169
35	Tableau n°35 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. pédagogiques .Item H.	169
36	Tableau n°36 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Relationnelle .Item A.	170
37	Tableau n°37 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Relationnelle .Item E.	171
38	Tableau n°38 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. ORG/GEST Item D.	172
39	Tableau n°39 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. ORG/GEST Item J.	172
40	Tableau n°40 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Managériales Item G.	173
41	Tableau n°41 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Managériales Item I.	173
42	Tableau n°42 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur les choix des tâches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur.	175
43	Tableau n°43 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur les compétences prioritaires dans le profil de l'entraîneur.	177
44	Tableau n°44 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur.	179
45	Tableau n°45 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur les choix de tâches jugée parmi les deux plus importantes.	181
46	Tableau n°46 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la tâche N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité.	182
47	Tableau n°47 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Tâches de préparation, conception B.	183
48	Tableau n°48: Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Tâches de préparation, conception D.	183

49	Tableau n°49 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de conduite A.	184
50	Tableau n°50 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de conduite F.	185
51	Tableau n°51 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches d'Organisation/ gestion C.	186
52	Tableau n°52 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches d'Organisation/ gestion G.	186
53	Tableau n°53: Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de Relations institutionnelles E.	187
54	Tableau n°54 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de Relations institutionnelles H.	187
55	Tableau n°55 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) des choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur.	189
56	Tableau n°56: distribution en pourcentage des différentes réponses de comparaison par classes d'âge sur les compétences jugées essentielles.	196
57	Tableau n°57: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur les choix des taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur.	199
58	Tableau n°58: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur les choix des compétences jugées parmi les deux plus importantes	203
59	Tableau n°59: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur les choix la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur	204
60	Tableau n°60: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur les choix des taches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.	205
61	Tableau n°61: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur la tache n° 1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité.	207
62	Tableau n°62: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur les taches jugées essentiel et important par l'entraîneur.	208
63	Tableau n°63: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur choix et non-choix des compétences / profil de l'entraîneur	210
64	Tableau n°64: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les compétences jugées essentielles et moyennement importantes	219
65	Tableau n°65: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur.	222
66	Tableau n°66: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les compétences prioritaires dans le profil de l'entraîneur.	225
67	Tableau n°67: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur la compétence la plus importante dans le profil de l'entraîneur.	226
68	Tableau n°68: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les sur taches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.	228
69	Tableau n°69: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur la tache n° 1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité.	230

70	Tableau n°70: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les taches jugées essentielles et importantes.	231
71	Tableau n°71: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur.	234

Introduction:

l'évolution des exigences de la compétition sportive," la professionnalisation" des athlètes de haut-niveau, le caractère intensif et rationalisé(scientifique) de leur préparation, les enjeux de cette préparation , sont autant d'éléments qui semblent, dans la période actuelle, renforcer l'identité professionnelle des entraîneurs sportifs de haut-niveau. Ceux-ci sont souvent crédités d'un degré d'expertise élevé au sein du milieu sportif. Cette expertise paraît s'exprimer dans des registres multiples parmi lesquels apparaissent le plus souvent:

- la maîtrise des stratégies et de contenus d'entraînement, qui semblent requérir une "connaissance" très poussée de la spécialité (d'un point de vue technique, technologique...) et la mise en œuvre de procédures d'entraînement efficaces.

- une influence positive sur la motivation, et sur les relations au sein d'un groupe, qui est fréquemment attribuée aux "qualités humaines" de l'entraîneur, à son aura, son sens de la relation et de la communication avec les athlètes.

- la mise en jeu d'une autorité conférée en particulier par sa position institutionnelle qui se traduit par la capacité à instituer, ou faire appliquer des règles, normes, bornes communes, régissant le fonctionnement du groupe et assurant sa stabilité.

L'introduction d'un document issu d'un projet de recherche international des instituts des Sciences du Sport est significative de cette reconnaissance des compétences élevées des entraîneurs intervenant dans le sport de haut-niveau. Pour ce groupe de travail en effet: " travailler dans le sport et en particulier dans le sport de haut-niveau, élite implique donc une haut degré de responsabilité, les connaissances et l'expertise nécessaires. Plus la responsabilité est grande, plus doit être grand le niveau de compétences"

Les compétences des entraîneurs en question:

S'il est admis qu'un entraîneur intervenant dans le sport de haut niveau possède (ou doit posséder) des compétences élevées, préciser la nature même de ces compétences, tout comme les conditions qui favorisent leur acquisition, semble ne pas être simple et suscite un certain nombre d'interrogations, en particulier dans la perspective de la mise en œuvre de dispositifs et d'actions de formation des entraîneurs, ou de transmission de leurs savoirs.

qu'est-ce qui fait un "bon entraîneur" ? Quelles sont ces "compétences élevées"? Comment caractériser cette "expertise"?

Les dispositifs de formation répondent (au moins implicitement) à une partie de ces questions, mais en judo, certaines observations attirent notre attention:

- de nombreux "très bons" entraîneurs actuels (reconnus comme experts par leurs pairs, par le milieu de la spécialité) n'ont suivi initialement aucune formation instituée les destinant à priori à ces fonctions.

RAGNI note le même phénomène en athlétisme (par exemple, plus de la moitié des entraîneurs de haut niveau ne possèdent pas de B.E.E.S), ce qui l'amène à se poser la question: "cette compétences qui permet à certains de réussir sans qualification exciterait-elle aussi chez les diplômés mais masquée par la formation? ". Pour cet auteur, "dans l'expertise des entraîneurs, quelque chose échappe à la garantie conférée par la possession de connaissances ou diplômes". (RAGNI P, 1996) au cours d'entretiens visant à établir un bilan de l'expérience olympique des entraîneurs de judo en 2012, la plupart d'entre eux mettent en exergue leur "expérience"(d'athlète, d'entraîneur), leur connaissance du milieu une formation qui se réalise essentiellement "dans l'action d'entraînement», plutôt qu'à travers des connaissances théoriques livresques. Certains considèrent d'ailleurs souvent qu'il n'existe pas de formations (sous-entendu dans une forme instituée) les préparant à leur métier. Quelques uns déclarent enfin que ce métier ne s'apprend pas (surtout dans certaines de ses dimensions).

Introduction Général

- Le recrutement des entraîneurs des équipes olympiques (le plus haut niveau de compétition sportive) s'effectue sans que soit pris en compte de façon déterminante un niveau de formation attesté par une certification reconnue dans ce domaine. Les formations et qualifications qui destinent leurs lauréats à des fonctions d'entraîneur ne semblent prises en compte que de façon très secondaire dans la reconnaissance de leurs compétences professionnelles par le milieu sportif et dans leur recrutement à des postes de haut-niveau.

- Les modèles théoriques du processus d'entraînement (basés sur une rationalisation scientifique et technique de l'entraînement) et de la démarche de l'entraîneur, abordés en formation ou présentés dans des publications (ouvrages, revues) traitant d'entraînement sportif, sont généralement perçus par les entraîneurs comme étant en décalage avec leur pratique, et en partie inadéquats pour organiser leur action. Cela paraît en outre ne pas se limiter aux formations algériennes des entraîneurs. En effet, dans un article traitant de la structure des connaissances des entraîneurs experts, J.SALMELA (université d'Ottawa) fait part d'une recherche américaine qui montre que 46% seulement des entraîneurs pensent qu'il existe des principes, théories, conceptions faibles dans le domaine de l'entraînement sportif. En outre il indique que les formations d'entraîneurs (coaching classes) et les ouvrages sur l'entraînement (coaching books) font partie des ressources jugées les moins importantes par les entraîneurs (Salmela John H., 1994).

- Enfin , dans le domaine de judo , les tentatives peu fructueuses de description, de formalisation ou de modalisation de la pratique et des savoirs des entraîneurs de haut-niveau renforcent l'idée que ce qui organise l'action des entraîneurs semble ne pas facilement pouvoir être décrit et formalisé, et reste essentiellement une connaissance tacite, ou implicite.

La définition des compétences du point de vue des acteurs du système sportif:

Les observations précédentes semblent faire apparaître que "ce qui fait un entraîneur de haut-niveau " en judo, pour l'essentiel, ne s'acquiert pas à l'école,

Introduction Général

ou dans le cadre des formations actuellement instituées. C'est même une banalité d'affirmer que ces compétences sont très loin de se réduire aux acquisitions développées lors des formations et évaluées dans les examens et certifications d'entraîneurs.

D'autre part, la situation professionnelle des entraîneurs ne se limite pas à la situation de conduite d'entraînements: il paraît dès lors évident que les compétences professionnelles ne peuvent se limiter aux seules compétences dites techniques et pédagogiques (valorisées au cours des formations) mais qu'elles intègrent bien d'autres aspects qui amènent à appréhender ces compétences au niveau des organisations sportives de judo et non seulement au niveau des séances et programmes d'entraînement (ce sur quoi se focalisent les formations).

La mise en œuvre d'actions favorisant la formation d'entraîneurs nous paraît donc pouvoir être éclairée par un ensemble de recherches sur la nature des compétences professionnelles des entraîneurs, et sur le mode de construction de ces compétences.

C'est donc dans ce cadre que nous orientons le questionnement de départ de cette recherche particulière sur les représentations données par les différents acteurs des organisations sportives de judo sur les compétences professionnelles des entraîneurs (amateurs et professionnelles) de haut-niveau en judo, au travers d'une analyse de leurs attentes à l'égard de ces compétences.

En effet les compétences professionnelles nous paraissent avant tout se révéler dans l'action professionnelle même de l'entraîneur, et l'expertise de l'entraîneur, tout comme sa réussite, ou son efficacité sont jugées en premier lieu au sein du milieu sportif. Un bon entraîneur ou un entraîneur de haut-niveau est de ce point de vue celui qui est jugé comme tel au sein du système sportif, et à qui l'on confie par exemple des fonctions d'entraîneur d'équipes olympiques ou de niveau international. C'est aussi un entraîneur que les athlètes, ou ses pairs reconnaissent comme expert.

Introduction Général

Le jugement et les attentes vis à vis des compétences, des attributions et du rôle de l'entraîneur, portés par les différents acteurs des organisations sportives de judo nous paraissent donc pouvoir contribuer à une définition des compétences professionnelles des entraîneurs de haut-niveau. Nous définirons provisoirement la compétence professionnelles, à un niveau général ; comme l'aptitude à se conduire selon les exigences d'une fonction donnée, en vue d'atteindre les objectifs fixés par système sportif.

Le système sportif de haute compétition de judo en Algérie comprend des entraîneurs, des athlètes, des dirigeants, et des experts spécialisés. Chacun de ces acteurs possède une définition des compétences d'un entraîneur de haut-niveau. Ces définitions sont-elles identiques? Présentent-elles des différences? Sont-elles contradictoires? Coïncident-telles avec la ou les définitions que les entraîneurs eux-mêmes donnent de leurs compétences? Comment se définit l'expertise de l'entraîneur au sein du milieu sportif de judo?

D'autre part, le groupe des athlètes semble à priori le plus hétérogène du point de vue de certaines caractéristiques individuelles, et c'est de loin le plus nombreux. Il nous paraît donc intéressant d'analyser les relations éventuelles entre certaines variables individuelles et leurs attentes vis à vis des compétences de l'entraîneur. Il est souvent admis par exemple que les athlètes féminines valorisent davantage que les athlètes masculins la dimension relationnelle et effective de leurs attentes vis à vis de l'entraîneur, ou que de jeunes athlètes n'attendent pas de l'entraîneur lui même type d'intervention que les athlètes ayant atteint la maturité sportive, ou encore que ces attentes peuvent être différentes selon les discipline pratiquées (judo, football, volleyball basketball handball, natation...) etc.

Problématique et hypothèse de la recherche

Problématique de la recherche :

Nous formulons donc notre questionnement initial sur deux volets, comme suit:

1-Quelles représentations les différents acteurs des organisations sportives de judo donnent t-ils aux compétences professionnelles attendues chez les entraîneurs de haut-niveau en judo (amateurs et professionnels)?

2- Existe t-il une relation significative entre des variables individuelles telles que le sexe, l'âge, le niveau sportif, et les attentes des athlètes vis-à-vis des compétences professionnelles de l'entraîneur (amateur -professionnel) ?

Les hypothèses:

HP 01:

Les acteurs des organisations sportives de judo donneraient, selon la position qu'ils occupent dans ce système, des représentations différentes des compétences professionnelles chez les entraîneurs de judo (amateurs et professionnels).

HP 02:

Au sein du même groupe des athlètes, les attentes vis-à-vis des compétences de l'entraîneur pourraient différer de façon significative en fonction de variable individuelles telles que le sexe, l'âge, le niveau sportif (ou maturité sportive), la discipline pratiquée.

But de la recherche :

Le but de cette étude consiste à analyser, décrire et comprendre le processus de d'identification des compétences professionnelles. Cette étude s'appuie d'une part, sur l'analyse descriptive et compréhensive sur l'éventuelle différence dans les représentations et définitions des compétences professionnelles attendues chez des entraîneurs. **En relation avec la position** (le statut) occupée au sein des organisations sportives de judo (Hypothèse 1), et d'autre part sur la **relation avec des variables individuelles** telles que le sexe, l'âge, le niveau au sein du même groupe (Hypothèse 2).

CHAPITRE I : la notion de compétence

LA NOTION DE COMPETENCE PROFESSIONNELLE DES ENTRAINEURS SPORTIFS:

Rendre notre question de départ opérationnelle dans le cadre d'un travail de recherche nous impose d'inclure la notion de compétence professionnelle dans un cadre théorique identifié, et d'ainsi l'objet de la recherche.

Nous aborderons successivement dans cette partie théorique:

- les approches de la notion de compétence, dont nous confronterons les acceptions, pour préciser à définition à laquelle nous nous réfèrerons ;
- la notion de professionnalité, et ce qui spécifie des compétences professionnelles;
- une revue de questions sur les compétences des entraîneurs sportifs.

1. La notion de compétence dans ses différentes acceptions:

La notion de compétence est présente dans la littérature scientifique et universitaire dans des domaines aussi divers que ceux de la psychologie, de la linguistique, de la pédagogie (dans le champ de l'éducation et de la formation) ou du droit. Ce terme est également largement utilisé dans le vocabulaire courant, sous des acceptions diverses. Cette utilisation renvoie fréquemment aux notions de connaissance, de capacité, de performance, de savoirs (savoir, savoir-faire, savoir-être...), d'aptitude, d'habileté, d'expertise... etc.

Le caractère polysémique de cette notion tant dans la littérature scientifique que dans sens commun nous paraît exiger la clarification théorique qui suit.

1.1. Une définition faisant problème:

Pourtant, la définition de la notion de compétence n'est pas univoque dans la littérature, et sa délimitation par rapport à d'autres notions ne semble pas aller de soi.

CHAPITRE I : la notion de compétence

En effet, pour J. Cardinet le terme de compétence pose d'emblée un problème, à cause de ses connotations et définitions multiples et parfois contradictoires. Dans un questionnement sur le statut scientifique des notions de compétences, capacités, indicateurs, (Cardinet, 1988) il met en évidence les points d'accord et de divergences entre un grand nombre d'auteurs, concernant ces notions jugées comme faisant partie d'un champ sémantique complexe il signale en premier lieu la différence entre la définition de la compétence donnée par les auteurs cités avec celle que les linguistes utilisent. P.Gillet note également, dans une brève revue de définitions (GILLET, 1991) les divergences des auteurs sur le sens du concept de compétence. Nous développerons donc ci-après les différentes tendances repérables concernant la définition de cette notion dans le champ de la pédagogie.

1.2. la compétence dans le vocabulaire courant:

Le langage courant utilise le terme de compétence pour désigner les qualités, capacités, connaissances, expérience qu'une personne a acquise dans tel ou tel domaine et qui lui confèrent une certaine expertise, ou une qualification. La compétence possède en outre, dans de nombreuses situations de la vie sociale et administrative, une connotation juridique: elle fait référence au droit de connaître ou de juger.

Pour le dictionnaire encyclopédique Larousse, la compétence renvoie au « droit de juger une affaire », à l'aptitude d'une personne à décider, à une connaissance approfondie. La personne compétente est celle qui est "capable de bien juger une chose" notons que l'étymologie de compétence provient du latin juridique "competentia" : juste rapport, ou celle "qui a des connaissances approfondies dans une matière".

1.3. En linguistique : la distinction compétence / performance:

cette notion est développée par (Chomsky, 1971) pour cet auteur, la compétence est constituée du système des règles du langage, système intégré par

CHAPITRE I : la notion de compétence

le locuteur qui l'applique au lexique de sa propre langue pour produire des performances, c'est à dire énoncer un nombre potentiellement infinies de phrases " bien formées" (obéissant au système de règles) et comprendre toutes les phrases émises par un autre locuteur, même s'il ne les a jamais entendues auparavant. (Malglaive, 1990)il s'agit de la connaissance implicite qu'un sujet parlant possède de sa langue, (Mialaret, 1979) ou encore du savoir linguistique du locuteur (encyclopaedia universalis) , connaissance ou savoir permettant de générer des phrases nouvelles, et se situant au principe même de l'action linguistique, la parole.

Dans cette perspective, le concept de compétence s'oppose à celui de performance. (Mialaret, 1979) la performance désigne l'actualisation de la compétence dans les énoncés effectivement produits, et "tient compte des contraintes exercées hic et nunc sur la compétence pour en limiter l'usage..." (Mialaret, 1979) Les performances caractérisent donc les actes que permettent une compétence. Elles sont " la réalisation concrète de ce savoir linguistique dans des actes de communication..." (encyclopaedia universalis)La performance constitue les données observables du comportement linguistique, les compétences étant sous-jacentes à ces comportements.

1.4. En psychologie cognitive:

En Psychologie, (Lévy-Leboyer, 1997):«Les compétences concernent la mise en œuvre intégrée d'aptitudes, de traits de personnalité et aussi de connaissances acquises pour mener à bien une mission complexe dans le cadre de l'entreprise qui a chargé l'individu, et dans l'esprit de ses stratégies et de sa culture».

Le concept de compétence apparait dans le domaine de la psychologie cognitive et développementale de la lecture dans une acception proche de celle qu'elle possède en linguistique. Les compétences linguistiques(ou métalinguistiques) du lecteur sont, par exemple, la conscience segmentale, la conscience phonémique, la connaissance du principe alphabétique ...etc. Ce sont

CHAPITRE I : la notion de compétence

la des compétences génératives de performances linguistiques variées. (Fayol, 1992)

L'index du "Traité de psychologie cognitive" (RICHARD, BONNET, & GHIGLIONE, 1990) renvoie à deux acceptions du terme de compétence. la première fait référence à définition de Chomsky , et à la distinction compétence-performance déjà évoquée. la seconde fait référence au "modèle des compétences spécifiques" de Ficher : le concept de compétence spécifique (skill ou ability) est une caractéristique du sujet dans un contexte donné (Person in a contexte). (RICHARD, BONNET, & GHIGLIONE, 1990)

Dans ce modèle, les compétences spécifiques sont hiérarchiquement organisées par analogie au modèle piagétien.

Le concept de compétence spécifique est très différent du concept de compétence en linguistique, qui possède un caractère plutôt général, utilisable dans toutes les situations. La compétence spécifique est attachée à une situation particulière, à un contexte étroitement défini. Elle paraît en cela beaucoup plus proche des notions d'habileté, ou de savoir-faire (skill), centrés sur une tâche.

1.5. En sociologie:

En sociologie (Zarifian P. , 2001): « La compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforme avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente».

1.6. En pédagogie et sciences de l'éducation (dans les champs de l'enseignement, et de la formation des adultes):

Dans la littérature pédagogique et des sciences de l'éducation, le terme de compétence est le plus souvent utilisé dans la définition des objectifs de dispositifs ou de situations d'enseignement et de formation. Sont alors souvent évoquées les notions de compétences attendues en fin de formation, de compétences minimales à atteindre par rapport à une norme d'acceptabilité fixée, de compétences cibles par rapport à des profils d'emplois...etc.

CHAPITRE I : la notion de compétence

Une entrée dans la formation par les compétences, ou une formation en fonction des compétences attendues, sont promues par de nombreux auteurs, et sont souvent présentées par eux comme une alternative et un progrès par rapport à la formation traditionnelle. (GILLET, 1991) voit en effet dans la compétence "un des principes organisateurs de la formation", qui s'inscrit dans une logique d'organisation de la formation qui supprime la logique d'exposition des contenus. la définition de contenus est imposée par la compétence et non par le développement expositif d'une discipline. (Hameline, 1979) pour cet auteur, c'est la compétence qui est "maitre d'œuvre dans la conception d'une formation" (GILLET, 1991). Option 2 du diplôme de l'INSEP : « Ingénierie de formation ».

1.7. Les différentes composantes de la compétence :

Savoir, savoir faire, Compétences, capacités, performances, indicateurs, situations, tâches:

1.7.1 Le savoir :

Tout être humain détient un savoir. C'est l'ensemble des connaissances acquises par l'apprentissage (les études) ou l'expérience. Ce savoir tend à s'enrichir, mais il peut aussi se dégrader, et il possède surtout la précieuse qualité d'être utilisable et communicable.

On peut dire que le savoir est une source de pouvoir et d'enrichissement pour son détenteur. Le savoir ne prend sa pleine valeur que lorsqu'il conduit à une action.

La connaissance correspond à l'ensemble structuré des informations assimilées et intégrées dans un cadre de référence qui permet à l'entreprise de conduire ses activités et d'opérer dans un contexte spécifique, en mobilisant pour ce faire des interprétations différentes, partielles et pour partie contradictoires. La connaissance inclut donc l'accès aux données externes, la capacité à en assurer réception pour les transformer en des éléments d'information acceptés et

CHAPITRE I : la notion de compétence

pour les intégrer dans des schémas préexistants, quitte à en faire évoluer non seulement le contenu mais aussi la structure, chemin faisant.

Voici quelques auteurs qui ont également donné une définition du savoir:

- Drucker considère la connaissance comme l'unique ressource qui ait une signification dans la perspective de la nouvelle économie qui est principalement marquée par la dématérialisation des échanges et de la production (Drucker, 1990)

- Grant indique que la connaissance est composée de l'information et du savoir-faire, qu'il est détenu par les individus et non par les organisations, et qu'il est la plus importante des ressources de l'entreprise (GRANT, 1996).

- La théorie de la création de la connaissance développée par Nonaka et Takeuchi considère que la fonction première de l'entreprise est de créer un avantage concurrentiel basé sur le savoir collectif et que le rôle des managers est d'orienter les activités de création de la connaissance. Le modèle de la création des connaissances repose sur la distinction entre le savoir tacite (attitudes inarticulées et croyances) et le savoir explicite (qualité de ce qui est ouvertement communiqué).

Le savoir tacite est enraciné dans l'action, dans les routines, dans un contexte spécifique. Le savoir explicite est la connaissance codifiée, transmissible en un langage formel et systématique (Takeuchi, 1995)

1.7.2 Le savoir-faire :

Le savoir-faire est défini comme une habileté à mettre en œuvre son expérience et ses connaissances acquises dans un art ou un métier quelconque. Cette combinaison de deux infinitifs, Savoir et Faire, allie la connaissance et l'action, et relève de l'expérience du terrain.

Le savoir-faire constitue un véritable actif pour chaque entreprise et fait partie intégrante de son patrimoine, au même titre qu'un brevet ou une marque. Le savoir-faire, également désigné sous le vocable anglo-saxon de « Know how »,

CHAPITRE I : la notion de compétence

est souvent sous estimé et ne bénéficie pas des protections, à commencer par le secret devant l'entourer.

Il caractérise l'expertise pratique acquise grâce à l'étude, la formation et l'expérience.

Mais le savoir-faire est évolutif. Il s'use par obsolescence, il disparaît souvent avec les personnes qui le détenaient, par des achats ou des échanges de techniques avec d'autres entreprises.

De plus, la pratique a trait à la capacité à agir d'une façon concrète selon un processus ou des objectifs prédéfinis. Ces savoir-faire n'excluent pas la connaissance mais peuvent ne pas nécessiter une compréhension fondamentale des raisons pour lesquelles les tours de main et les techniques empiriques fonctionnent. Pourtant, lorsqu'ils sont mis en œuvre, ces savoir-faire ont le mérite incomparable de fonctionner et d'atteindre les objectifs recherchés. En ce sens, les savoir-faire relèvent de l'empirique et, pour partie au moins, du tacite.

Une autre définition du savoir-faire a été donnée par le professeur J.M. Mousseron : « les connaissances techniques, transmissibles, non immédiatement accessibles au public et non brevetées, et pour lesquelles quelqu'un serait disposé à payer pour en avoir connaissance ».

Le savoir-faire a donc quatre caractéristiques essentielles :

- il est transmissible
- il est secret
- il est breveté
- il a une valeur marchande

Le savoir-faire peut être « transmis » ou « communiqué » en tant que tel ou en tant qu'accessoire d'un contrat de licence portant sur un ou plusieurs brevets. Cette communication peut se faire sous forme de documents, de programmes d'ordinateurs, d'échanges et de stages pendant une certaine durée, etc.

CHAPITRE I : la notion de compétence

1.7.3 Savoir savant et savoir professionnel :

Le savoir est une construction formelle effectuée par des sujets ou communautés à partir d'un cadre théorique. Il est, avant sa formalisation pour être transmis, personnalisé en tant que production, propriété d'une personne ou d'un groupe de personnes, et prend sa signification par rapport à un contexte précis. Pour être identifié comme « savant », ce savoir doit être reconnu, sans contestation profonde, admis par une communauté scientifique (JOHSUA, 1994).

La reconnaissance des savoirs d'une discipline n'est pas toujours le fait d'une communauté scientifique composée de chercheurs, de savants, elle est aussi le fait de communautés non scientifiques composées d'experts faisant profession de leurs connaissances. Le domaine sportif est riche de communautés disciplinaires dans lesquelles se construisent des savoirs experts et, comme en sciences, on y distingue des « écoles » qui orientent leur transmission. Il est possible de distinguer le savoir professionnel des experts et le savoir savant des chercheurs : Samuel Joshua propose de parler de savoirs experts en remarquant que « le savoir savant en effet est marqué par une forte dépersonnalisation » alors que les « savoirs experts gardent au contraire une proximité beaucoup plus grande avec les groupes physiquement repérables qui en garantissent l'expertise (JOHSUA, 1996)

Le savoir savant découle de théories qui modélisent le réel, mais toutes les disciplines ne peuvent se référer à un savoir identifié comme savant. La genèse de ces disciplines se trouve toujours dans des pratiques sociales. Celles-ci se transforment progressivement jusqu'à se constituer en savoirs d'action qui peuvent être repérés puis désignés comme pratiques de référence. La formalisation de ces savoirs d'action, selon la nature de l'institution, conduit au savoir professionnel, le plus souvent en relation avec des savoirs savants. Les institutions sportives se sont édifiées à partir des pratiques corporelles

CHAPITRE I : la notion de compétence

socialisées, en produisant des savoirs professionnels et en y intégrant des savoirs savants issus des autres disciplines, le plus souvent de la médecine.

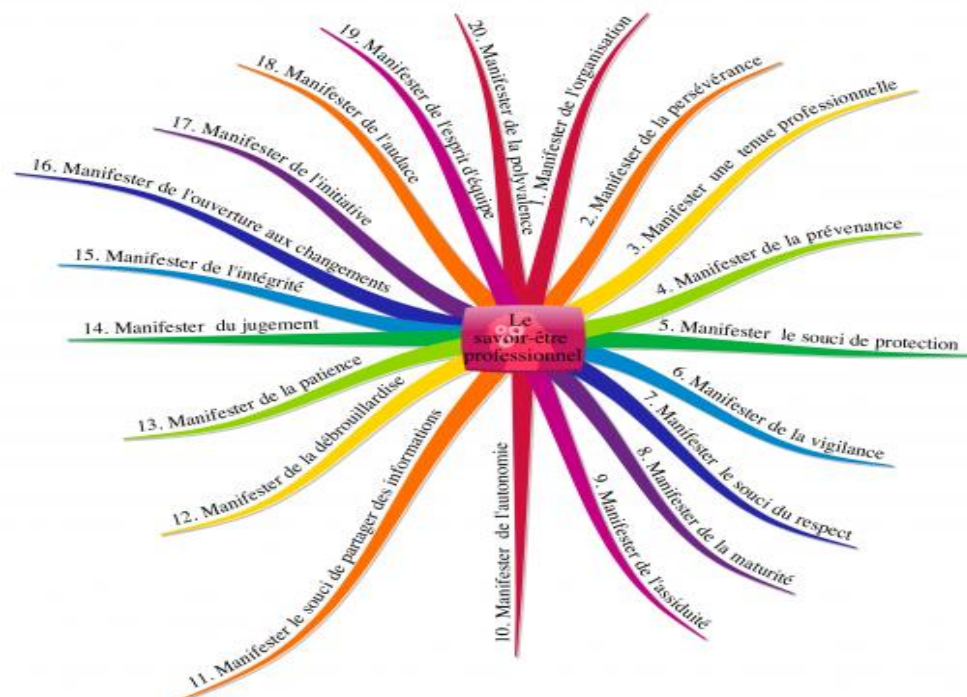


Figure N°01 : le savoir faire professionnelles selon (Bourdeault, 2005) .

Nous retenons, parmi les multiples définitions de la compétence se référant à des spécialités différentes, celle du (Jolis, 1997) « Le concept de compétence est un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être qui sont manifestés dans l'exercice d'un emploi-métier dans une situation d'activités données »

Nous avons montré le passage du savoir aux connaissances avant de préciser l'usage et les limites de la notion de compétence en relation avec la profession de préparateur physique nous décrirons le passage des connaissances aux compétences.

(Mialaret, 1979) donne deux définitions distinctes (en dehors des définitions de compétence-performance dans leur acception linguistique, déjà citées) de la notion de compétence, selon qu'elle caractérise la compétence de l'élève, ou

CHAPITRE I : la notion de compétence

celle de l'enseignant. Nous développerons la définition de la compétence de l'enseignant dans le point suivant, considérant qu'elle se rapporte à une compétence professionnelle.

Pour Mialaret, la compétence de l'élève (sous l'angle de la psychologie) est résultante d'une aptitude et d'une capacité ou habileté. (Mialaret, 1980)

La distinction entre compétence et capacité et l'analyse des relations entre ces deux concepts se retrouvent chez la quasi-totalité des auteurs qui apportent une définition de la notion de compétence.

D. Hamelin définit la compétence comme : « un savoir-faire permettant une mise en œuvre immédiate à partir d'un répertoire de gestes disponibles ». (Hameline, 1979) les compétences seraient à la jonction entre les comportements (observables) les capacités (inobservables, inférées), dans une position à la limite de l'observable. (Hameline, 1979)

Les illustrations données par Hamelin dans l'ouvrage cité semblent limiter les compétences à des savoir-faire très partiels (pouvant cependant s'intégrer à des conduites plus globales). En effet, ces compétences peuvent se traduire, en termes comportementaux (observable) dans une formulation telle que (par exemple) cocher des mots, souligner des mots, et qui sont évaluées par les performances en question, décrites en termes d'actions, de gestes et de mouvements.

La compétence paraît donc ici se rapprocher de la notion de savoir faire définie comme habileté singulière (skill), se manifestant par les productions d'actes isolés, sériés. Pour Hameline, les compétences sont susceptibles d'être spécifiées jusqu'à des savoir-faire univoques (Hameline, 1979).

Dans cette même perspective, les capacités sont les opérations hypothétiques sous-jacentes à la mise en œuvre d'une compétence. Une même capacité peut, par son caractère général et instrumental, être sollicitée dans de très nombreuses activités et participer à de nombreuses compétences (il peut s'agir par exemple

CHAPITRE I : la notion de compétence

de stratégies cognitives mises en jeu dans la réalisation d'une tâche...) même si Hamelin différencie les capacités instrumentales générales, les capacités instrumentales particulières et les capacités instrumentales singulières, qui ont un caractère plus ou moins spécifique ou général, les capacités sont conçues comme des outils capables d'entrer dans la composition de compétences variées.

P. Gillet (C.E.P.E.C) développe en premier lieu la distinction compétence, pour introduire le concept de compétence. Pour cet auteur une compétence se définit comme un système de connaissances, conceptuelles et procédurales, organisées en schémas opératoire et qui permettent, à l'intérieur d'une famille de situations, l'identification d'une tâche problème et sa résolution par une action efficace (performance). (GILLET, 1991)

Dans cette perspective, la compétence a un caractère global et intégrateur : elle mobilise des connaissances d'ordres différents en réponse à une demande sociale extérieure à leur logique interne de développement.

La compétence est évaluable à travers des performances. La distinction entre compétence et performance est jugée aussi pertinente en formation qu'en linguistique : la compétence est un modèle intériorisé, acquis, observable à travers des comportements indicateurs investis dans une performance requise par une situation. (Gillet, 1991).

La performance exprime la compétence dans une situation singulière, elle opérationnalise la compétence. Les exemples donnés par cet auteur pour illustrer la notion de compétence (exemples choisis en partie dans des domaines professionnels) renforcent l'idée du caractère global et intégrateur de la compétence. La compétence peut renvoyer en particulier à une classe de situations professionnelles identifiées, ce qui rapproche cette notion du savoir-faire, pris cette fois dans une acception désignant une compétence globale (un métier, ou une expertise dans un domaine plus ou moins large) et ne se limitant

CHAPITRE I : la notion de compétence

pas à une habileté singulière, ou skill, comme dans la définition donnée par Hamelin.

Gillet définit par ailleurs le concept de capacité comme une organisation interne au sujet, organisation hypothétique (ni observable ni évaluable directement), n'étant pas liée à une discipline particulière mais ayant un caractère transversal, et qui se manifeste à travers des indicateurs liés à une compétence ou elle est engagée. (Gillet, 1991)

De façon concordante avec Hamelin, ces capacités transversales, et génératives de compétences diverses sont catégorisées en trois grands domaines : cognitif, socio-affectif et psychomoteur (distinction jugée comme étant davantage d'ordre pratique que théorique, qui fonctionne plus dans le domaine d'élaboration d'actions de formation que dans celui d'un programme de recherche. (Hamelin, 1979)

Ces capacités peuvent aussi être catégorisées dans une autre trilogie, celle des savoir, savoir-faire, et savoir-être, qui selon Hamelin, ne fait que reconduire le découpage jugé artificiel de la première. (Hamelin, 1979)

(CARDINET J.), tout en analysant les points d'accord et de divergences entre différents auteurs sur les concepts de compétences, de capacités et d'indicateurs, introduit les notions de tâches, de situations ou de classes de situations, dans lesquelles les compétences se révèlent (Cardinet J. , 1988).

Citant C. Delorme, l'auteur évoque en effet la compétence comme ce qui permet à quelqu'un de faire face de façon adaptée à une situation sociale particulière.

Il s'agit d'un savoir-faire en situation (A.Blignières), intégrant à la fois des contenus cognitifs, apprentissages pratiques, attitudes et motivations (Cardinet J. , 1988). Cependant les connotations du terme savoir-faire posent problème et constituent un point de divergence entre les auteurs. Le terme de savoir-faire peut en effet sembler réduire la notion de compétence à l'action, au

CHAPITRE I : la notion de compétence

comportement, excluant par exemple les attitudes, alors que celles-ci sont prises en compte dans le savoir-faire en situation.

On peut retrouver dans ces divergences une conséquence de la double acception de la notion de savoir-faire, déjà mentionnée ci-dessus. Pour Malglaive, (Malglaive, 1990) le savoir-faire peut en effet renvoyer à une compétence globale, un métier, mais peut aussi caractériser une habileté spécifique, mettant en jeu des gestes singuliers (skills).

Pour Cardinet, dans le cadre des formations, la compétence est définie par l'analyse des rôles et des tâches de la personne en fin de formation, et peut être spécifiée soit en considérant la situation stimulus, soit à partir des réponses du sujet. Il rejoint de ce vue Hameline pour qui la tâche renvoie à une compétence qui elle-même renvoie à une capacité dont compétence et tâche sont les voies de promotion privilégiées. (Hameline, 1979)

Nous retrouvons également là la définition de (Danvers.F, 1992), pour qui la compétence est une connaissance approfondie en une matière ou habileté reconnues, elle est l'état de performance adéquate d'une tâche. Elle n'est généralement pas comparative. La compétence vise un savoir faire en situation, relatif à une situation et /ou lié à un contenu.

Dans cette perspective, il apparaît que la compétence puisse être définie de façon très globale (par exemple le rôle souhaité dans un cadre de vie général), ou qu'elle puisse avoir une définition plus précise, associée à une situation, ou une classe de situations suffisamment repérable. Construire un dispositif de formation paraît imposer ce degré de précision.

La compétence peut être considérée comme un processus mais aussi comme une disposition à agir. (Dimension : dynamique) (Le Boterf, 2004) .La compétence est un processus qui permet de construire ou d'adapter des stratégies d'action en mobilisant les ressources nécessaires pour accomplir une mission donnée.

CHAPITRE I : la notion de compétence

Nous conserverons l'utilisation du terme de compétence malgré ses limites car elle demeure actuellement un objet très communément utilisé par les groupements professionnels, notamment ceux liés au sport. Malgré les limites présentées par la notion de compétence, celle-ci continue à faire recette auprès de nombreux publics qui y trouvent une nouvelle logique à leurs préoccupations professionnelles. La logique de compétence relève finalement d'une logique de service où il est demandé aux employés salariés, suite aux transformations des métiers, non pas « d'être autre chose » mais « d'être autrement ». L'importance prise par la notion de service ne peut faire oublier que « toute compétence professionnelle ne peut s'exercer valablement qu'en renvoyant à des corps de savoir ». La compétence est du domaine du descriptif et reste centrée sur le « savoir faire » en oubliant sa dépendance au « savoir » (Zarifian, 1995)

La compétence peut être considérée comme un processus mais aussi comme une disposition à agir. (Dimension : dynamique) (Le Boterf, 2004)

La compétence est un processus qui permet de construire ou d'adapter des stratégies d'action en mobilisant les ressources nécessaires pour accomplir une mission donnée.

Les performances sont évaluées par le biais d'indicateurs : Est indicateur tout comportement qui apporte une information sur la présence d'une compétence (Cardinet J. , 1988), Et qui permet d'inférer la mise en jeu de capacités.

Les capacités sont définies ici aussi (tout comme dans les approches de Hameline et Gillet) comme des opérateurs communs (cognitifs et psychomoteurs), des attitudes, des valeurs, ayant un caractère transversal, une portée générale. L'acceptation de la notion de capacité est donc ici assez proche de celle déjà évoquée plus haut, d'opération sous-jacente, inobservable, inférée(Hameline), ou d'organisation interne au sujet, hypothétique, ayant un caractère transversal(Gillet).

CHAPITRE I : la notion de compétence

Cardinet différencie de surcroît des notions de capacité et de compétence du point de vue de leur statut scientifique. Il présente ce statut comme particulièrement incertain pour ce qui concerne la notion de capacité. A la différence de la compétence, testable empiriquement, la capacité serait tout au plus une variable intervenante, sans réalité propre, une façon de parler commode pour éviter les périphrases lorsqu'on veut décrire les phénomènes de transfert. (Cardinet J. , 1988)

La notion de capacité aurait ainsi davantage un statut pédagogique que scientifique (comme le soulignait Gillet) : en tant qu'objectif éducatif, une capacité est une visée de formation générale, commune à plusieurs situations (Gillet, 1991).il est à souligner à ce propose que la distinction en trois domaines cognitif/socio-affectif/psychomoteur a davantage été un cadre de formation de taxonomies d'objectifs pédagogiques que de recherche scientifique (de LANDSHEERE V et G). Dans définir les objectifs de l'éducation présentent de façon détaillée des taxonomies élaborées par de nombreux auteurs.

1.7.4 Compétences et savoir en usage (Malglaive) :

Par rapport aux auteurs précédents, G.Malglaive apporte un éclairage différent sur les concepts de compétence et de capacité, dans un ouvrage consacré à la formation des adultes.

Il met en évidence, et critique l'absence de théorie intégrant les concepts de compétence, de capacité, d'activité, et définissant leurs spécificités relatives ou clarifiant leurs relations mutuelles. En cela, il semble rejoindre l'analyse de J.Cardinet, qui à l'issue de son interrogation sur le statut scientifique de ces concepts, conclut que le modèle scientifique des capacités est loin d'être suffisamment élaboré.

Après avoir souligné les contradictions et le manque de clarté des distinctions faites par certains auteurs (notamment D.Hameline), Malglaive développe dans une perspective cognitiviste un modèle intégrateur de ces différentes notions. Ce

CHAPITRE I : la notion de compétence

modèle articule de façon dynamique l'action et la cognition, les activités mentales et les comportements manifestes. Pour Malglaive, le couple capacité/activité correspond à deux formes d'activités : d'une part l'action manifeste, observable..., d'autre part, l'action mentale, implicite, non observable.

Malglaive intègre en quelque sorte les compétences et capacités (dans le sens ou les définissent les auteurs précédents) dans les différentes formes de savoirs qui constitueraient, dans leurs interrelations, le savoir en usage : les objectifs pédagogiques, en cherchant à définir les capacités ou les compétences nécessaires à l'action, concernent ou devraient concerner le savoir en usage.

Ces différentes formes de savoirs sont distinguées par auteur dans la typologie suivante :

- les savoirs théoriques, permettant de connaître et de comprendre les lois d'existence, de constitution, de fonctionnement du réel, (Malglaive, 1990) disant ce qui est (et non ce qui doit être) et de ce fait pouvant éclairer l'action, expliquer des effets, prévoir des conséquences etc.

- les savoirs procéduraux, qui sont des savoirs qui règlent l'action, définissant de façon formalisée les procédures concrètes à accomplir pour conduire l'action, les conditions et plans d'action.

- Ils sont en quelque sorte une réponse aux questions que faut-il faire ? Quand ? Comment ?

- Les savoirs pratiques. « la théorie ne dit pas tout du réel » et « ignore certaines caractéristiques de l'action ». Palliant à ces insuffisances, les savoirs pratiques intégreraient en quelque sorte la complexité des situations, que ne peuvent formaliser totalement ni les savoirs théoriques, ni les savoirs procéduraux. Ce seraient donc les savoirs « directement issus de l'action, de ses réussites et de ses échecs. De ses contraintes et de ses aléas. ils seraient beaucoup moins structurés et codifiés que les savoirs précédents, et intégrerait à

CHAPITRE I : la notion de compétence

la fois des dimensions opératoires et sociotechniques (normes sociales et culturelles des groupes de travail etc..).

- Les savoir-faire en faisant référence à Bruner, Malglaive définit les savoir-faire comme des habiletés spécifiques résultant d'une intégration et d'une modularisation de composants élémentaires, ou sous-routines, par analogie avec la construction syntaxique du langage.

- Le savoir en usage serait dans cette perspective « une totalité complexe et, ouvrante mais structurée, opératoire, C'est-à-dire ajustée à l'action et à ses différentes occurrences. Une totalité vicariante au sein de la quelle les différents types de savoir se substituent les uns aux autres au gré des modalités successives de l'activité, une totalité se déformant éventuellement, sans toutefois modifier son architecture, mais en altérant parfois le mode et la qualité de ses constituants ». (Malglaive, 1990)

- Ce savoir en usage serait également organisé en « système de représentations et de traitement articulés entre eux », désignant « des représentations d'objets, de situation ou de phénomènes ;

Des représentations de dispositifs, c'est-à-dire de traitements appropriés à ces objets, situations, ou phénomènes, traitements organisés et/ou organisables en procédures et/ou plans utilisables pour l'action »(Malglaive, 1990).



Figure N°02 : présentation des trois composantes de la compétence

CHAPITRE I : la notion de compétence

Cette approche nous paraît intégrer dans la notion de compétence, et d'expertise un ensemble de savoirs de nature variée, en interaction, qui intègre la totalité des dimensions dans lesquelles s'expriment ces compétences : celle des tâches proprement dites, mais également les normes sociales et culturelles qui fixent les conditions dans lesquelles peut se dérouler l'action etc. « le savoir de l'action apparaît donc comme le savoir d'une situation complexe où interviennent et la connaissance du réel sur lequel opère l'action, et celle du système sociotechnique dans lequel elle se réalise ». (Malglaise, 1990) l'auteur renforce cette idée en ajoutant que « la connaissance de la situation pratique fait intervenir non seulement les compétences dont il doit disposer, mais aussi les interactions avec l'organisation dans laquelle il agit et les partenaires qui y participent.

1.7.5 Les savoirs professionnels d'un point de vue ethnologique et cognitiviste (Delbós et Jorion) :

Le modèle du « savoir en usage » de Malglaise rejoint en partie d'autres approches, ethnologiques et cognitivistes telles que celle utilisée par Delbos et Jorion dans l'étude de la transmission de savoirs professionnels (G. Delbos & P. Jorion, 1985), ou pour établir une typologie des savoirs à des fins de modélisation informatique.

Nous n'évoquerons que succinctement cette approche, car elle se situe hors du domaine de la pédagogie ou des sciences de l'éducation. Cependant, ces travaux nous paraissent avoir un intérêt dans le cadre de l'analyse de compétences globales, de métiers, tels que celui des entraîneurs sportifs en judo, car ils mettent l'accent sur deux aspects qui nous semblent très importants dans la définition de ces compétences.

D'une part, cette recherche s'articule tout à la fois les aspects sociaux et les aspects cognitifs de ces compétences (tout comme dans le modèle du savoir en usage de Malglaise, présenté ci-dessus).

CHAPITRE I : la notion de compétence

D'autre part, elle donne une place importante aux savoirs empiriques, occupant vraisemblablement une place centrale dans les compétences professionnelles des entraîneurs.

Dans la transmission des savoirs, et dans "Typologie des savoirs et transmission informatique», Delbós et Jorion définissent une typologie qui met en jeu cinq types de savoirs: le savoir procédural, le savoir propositionnel, le savoir scientifique, le savoir empirique et le savoir historique.

Développons quelques unes des distinctions opérées:

- **le savoir procédural:** c'est le savoir qui peut être abstrait de l'observation d'une pratique, le savoir que l'on trouve sous forme écrite dans les manuels. (G. Delbos & P. Jorion, 1985) il possède ici une acception proche de celle que propose Malglaive.

- **le savoir propositionnel:** il caractérise le savoir dispensé habituellement par l'école. Pour les auteurs l'une de ses principales caractéristiques est "qu'à défaut de pouvoir être théorique, il résume le savoir sous forme de propositions non logiquement connectées et qui se contentent d'énoncer des contenus.

- **le savoir scientifique:** il s'agit de connaissances scientifiques, articulant logiquement modèles et concepts théoriques, visant l'explication des phénomènes et portant sur le général. le savoir scientifique est dans cette typologie, à rapprocher de la notion de savoir théorique développée par Malglaive.

- **le savoir empirique:** il s'agit avant tout d'un savoir pratique, un instrument opératoire qui permet d'agir sur le monde naturel, comme sur le monde social. C'est, selon l'expression des auteurs, un savoir-y-faire dans des situations toujours singulières, complexes, mettant en jeu une intelligence pratique du monde naturel. Il se distingue fondamentalement de la logique discursive du savoir scientifique car:

CHAPITRE I : la notion de compétence

1. Portant sur le singulier la ou la science est universelle ;
2. Mettant l'accent sur le qualitatif la ou la science privilégie l'approche quantitative ;
3. Subjectif, dans la mesure ou il présuppose un sujet (au sens lacanien) la ou la science est objective, au sens ou elle s'efforce de gommer la présence (pourtant incontournable) de ce sujet ;
4. Et à usage essentiellement privé, alors que la science est fondamentalement de caractère public.

Le savoir empirique emble particulièrement proche de la notion de savoir pratique développée Malglaive.

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

2. Le caractère professionnel des compétences :

2.1. Une compétence globale, en référence à un rôle social particulier :

Lorsqu'on la qualifie de professionnelle, la notion de compétence prend une signification particulière. Elle ne peut plus, par exemple, se limiter à un savoir-faire très limité (skill) : une profession intègre de multiples savoirs, de nature variée, constituant une compétence globale. Elle ne peut pas non plus simplement recouvrir des capacités transversales, générales : le professionnel possède une expertise qui s'exprime par des performances dans des situations et dans des contextes très spécifiques de l'exercice professionnel considéré. La compétence professionnelle est, comme le souligne Cardine, une compétence globale, permettant à quelqu'un de « faire face de façon adaptée à une situation sociale particulière » (Cardinet J, 1988).

Mialaret définit la compétence de l'enseignant comme « l'aptitude à se conduire selon les exigences d'un rôle donné, en vue d'atteindre les objectifs éducatifs fixés par un système scolaire déterminé » 55. Il s'agit bien là d'une compétence professionnelle globale (faisant référence dans ce cas au métier d'enseignant).

A l'aube des démarches compétences, (Zemke, 1982) dans ses travaux sur la formation professionnelle continue, relevait que le terme compétence n'avait guère de sens plus précis que celui que lui prêtait la personne qui en faisait usage. En France, dans le courant des années 1990, les promoteurs de la «logique compétence» tirent la sonnette d'alarme. (Zarifian, 1995) écrit : «la notion même de compétence reste confuse». A la même époque, du côté nord-américain, (Russ-Eft, 1995) observait : «le débat continu sur ce que les compétences sont et comment elles peuvent être mesurés».

(Lichtenberger, 2003) constate que les définitions de la compétence sont moins guidées par le souci de précision théorique de leurs auteurs que par leurs préoccupations propres : « La compétence se définit selon la visée opératoire de l'auteur qui l'emploie, d'organisation du travail, de formation, de gestion de

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

l'emploi, de négociation de sa reconnaissance, cadre opérationnel, responsable de ressources humaines, syndicaliste, consultant, formateur... le tire dans le sens qui lui est propre ». Aujourd'hui encore « qu'est-ce qu'une compétence ? » demeure une question non résolue.

d'après (Le Boterf G., 2000) estime que la compétence est dynamique et qu'il y'a « un risque d'analogie avec la physique quantique : à l'image de l'électron qui peut se comporter soit comme une particule soit comme une onde selon le dispositif d'observation mis en place» et avance que la compétence peut être considérée soit comme une disposition à agir, soit comme un processus, selon le point de vue auquel on se place.

Sur la base de ces définitions, nous avons retenu la définition suivante : "la compétence est la capacité d'un acteur (un individu, un collectif de travail), à agir et réagir avec la pertinence requise pour réaliser une activité ou un ensemble d'activités dans un type de situations de travail donné. L'acteur est au cœur d'un processus qui consiste à sélectionner, combiner et mobiliser ses connaissances, son savoir-faire, ses aptitudes et comportements d'une part, et des ressources de l'environnement d'autre part, en vue d'atteindre les performances escomptées".

Cette définition met en évidence quatre caractéristiques essentielles de la compétence reconnues par la majorité des auteurs :

- La compétence est centrée sur l'individu (dimension : individuelle). On a basculé du modèle du poste de travail vers celui de la compétence dont l'individu est un acteur en situation de travail (Zarifian P. , 2001)

- La compétence est en relation avec les situations de travail (dimension : contextuelle)

Un élément majeur ressort de l'analyse des définitions proposées, c'est l'ancrage de la compétence dans le contexte dans lequel se déroule l'action (Lévy-Leboyer, 1997).

- La compétence est liée à la mission (dimension : objective ou finalisée)

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

La compétence est finalisée, elle est liée à une mission définie par l'organisation de travail (Lévy-Leboyer, 1997)- La compétence peut être considérée comme un processus mais aussi comme une disposition à agir. (Dimension : dynamique) (Le Boterf G. , 2004).La compétence est un processus qui permet de construire ou d'adapter des stratégies d'action en mobilisant les ressources nécessaires pour accomplir une mission donnée.

2.1.1. Des compétences plus spécifiques, correspondant à des classes de situations professionnelles :

Cependant, si la compétence professionnelle peut être définie de façon très globale, en référence à un rôle social déterminé, une analyse plus précise de cette compétence générale peut prendre en compte les compétences particulières qui la composent, et qui sont spécifiquement associées à des situations, ou des classes des situations suffisamment repérables dans l'exercice professionnel. Les compétences professionnelles seraient alors ce qui permet, « à l'intérieur d'une famille de situations l'identification d'une tâche-problème et sa résolution par une action efficace (performance) » (Gillet, 2005)

Ce sont, par exemple, ces compétences plus spécifiques associées aux situations professionnelles de l'enseignant que définit le Recteur Bancel, pour qui le métier d'enseignant requiert trois types de compétences : « la maîtrise des savoirs, la capacité à les transmettre et l'aptitude à nouer de bonnes relations avec les élèves, les membres de la communauté éducative et l'environnement économique ». (Danvers, 2010).

2.1.2. Des compétences intégrant de multiples composantes de nature différente :

Le caractère global des classes de situations dans lesquelles s'expriment les compétences professionnelles nous impose de considérer ces compétences comme cette construction complexe. Les multiples dimensions caractérisant les situations professionnelles (dimensions cognitives, sociales, affectives, psychomotrices), font de la compétence professionnelles un « savoir-faire en

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

situation », dans le sens ou A. Lignières le définit, comme intégrant à la fois des contenus cognitifs, des apprentissage pratiques, attitudes et motivation » (Cardinet j.2003).

Mialaret, en décrivant la compétence de l'enseignant, renforce cette idée. Pour lui, cette compétence est relative aux « données institutionnelles » au « type d'enseignement », au « contexte social de l'établissement » et « elle n'est définie que par rapport au système de valeurs en place » (Mialaret, 1989). La compétence professionnelle possède donc un caractère global et intégrateur mobilisant des connaissances d'ordres différents.

Cette approche est, comme nous l'avons vu dans la partie précédente, en particulier développée par G.Malgaive, pour qui les compétences (le savoir en usage), sont organisées en systèmes de représentations et de traitement, mettant en jeu des savoirs de nature variée, en interaction, qui intègrent à la fois la dimension des taches proprement dites, mais aussi les normes sociales et culturelles. La compétence professionnelle peut être analysée comme le savoir d'une situation complexe ou interviennent et la connaissance du réel sur lequel opère l'action, et celle du système sociotechnique dans lequel elle se réalise.

Il parait donc important, pour cerner les compétences professionnelles, de prendre en compte au delà des dimensions cognitives, les dimensions psychoaffectives et socioculturelles de ces compétences, telles que les motivations, les attitudes, les valeurs.

C'est à partir de ce cadre général qu'il nous semble possible d'analyser les compétences professionnelles des entraîneurs d'équipes sportives de haut-niveau en judo, en identifiant tout à la fois :

Le rôle social de l'entraîneur (au sein du milieu sportif),

Les compétences spécifiques qu'il doit posséder ainsi que les classes de situations professionnelles dans lesquelles ces compétences sont mises en œuvre,

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

Les capacités, ou savoirs sous-jacentes à ces compétences.

2.2. Les compétences des entraîneurs sportifs : une revue de littérature spécialisée

Cette revue de questions a été réalisée à partir de sources documentaires diverses, parmi lesquelles les documents et ouvrages les plus couramment utilisés dans le cadre des formations aux métiers du sport occupent une place importante. A ces documents viennent s'ajouter des articles publiés par des universitaires et des scientifiques (notamment dans des revues scientifiques ou ouvrage thématiques) « sur » l'entraîneur et l'entraînement sportif, apportant des éclairages variés sur les compétences de l'entraîneur.

Nous avons cherché à ne pas nous limiter à une acception trop étroite de la notion de compétence professionnelle pour établir cette revue de questions. Il a donc été retenu tous les documents évoquant les savoir, savoir faire, les connaissances (théorique, pratique), l'efficacité, les habiletés, les aptitudes, les performances (etc.) Des entraîneurs, de même que ceux qui proposent une analyse des tâches, situations et champs d'activités, dans lesquels s'expriment ces compétences.

Enfin nous avons voulu organiser les apports des différents auteurs dans un classement par thèmes, qui nous est apparu pertinent au cours des lectures, et qui semble pouvoir offrir les axes possibles d'une analyse des compétences professionnelles des entraîneurs. Cette thématique articule simultanément pour chaque point de classe de situations ou des dimensions de l'action professionnelle des entraîneurs et les compétences (au sens large défini ci-dessus) qui s'y révèlent, ou qui paraissent y être requises.

Les thèmes qui organisent cette partie sont les suivants :

La conception de l'entraînement : la maîtrise d'une technologie rationnelle, basé sur des connaissances scientifiques

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

La préparation et la conduite concrète de situations d'entraînements : les savoir-faire pédagogiques des entraîneurs

La relation entraîneur-entraîné : les aspects psychoaffectifs de cette relation

Le groupe, l'équipe : le rôle de l'entraîneur dans sa régulation, sa structuration, son organisation.

L'entraîneur au sein du système sportif.

Une attitude vis-à-vis de sa propre fonction : un investissement total.

2.2.1. La conception de l'entraînement :

2.2.1.1. La maîtrise d'une technologie rationnelle, basé sur des connaissances scientifiques:

La représentation sans doute la plus prégnante des compétences des entraîneurs sportifs de haut-niveau fait de l'entraîneur un véritable ingénieur du sport, et de la préparation à la performance sportive. En effet, même si certains auteurs définissent l'entraînement sportif comme un processus aux dimensions variées et aux visées très générales (l'ensemble des tâches qui assurent une bonne santé, une éducation, un développement physique harmonieux, une maîtrise technique et tactique, et un haut niveau de développement des qualités spécifiques) (PLATONOV, 1988), la plupart des théoriciens de l'entraînement font de l'entraîneur un technicien mettant en œuvre des procédures 'dont le but est l'enseignement et le perfectionnement de la technique,, et qui vise à développer des qualités physico-psychiques permettant d'atteindre des performances sportives maximales compte tenu des capacités du sujet ,du groupe ou de l'équipe (MANNON, 1993)

L'entraîneur est dans cette perspective un praticien aux méthodes extrêmement rigoureuses, expert dans sa discipline, et mettant en pratique des 'principes' rationnels d'entraînement, des 'technologies de préparation sportive', s'appuyant sur une base théorique présentée comme une véritable 'science de l'entraînement (HELAL, 1986)

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

Ainsi les méthodologies d'entraînement devraient respecter des 'lois', notamment des loi physiologiques sous-tendant les processus d'adaptation de l'organisme soumis a des charges de travail. Pour HELAL, une telle conception de l'entraînement sportif est fondée sur la connaissance approfondie des sciences de l'activité sportive et de l'action motrice (WEINECK, 1990) , Ces connaissances permettaient à l'entraîneur 'une organisation rationnelle de son plan de travail'

L'ensemble des auteurs cités s'accorde pour définir cette technologie scientifique sous la forme de principes (aussi només bases, principes fondamentaux..),qui sont érigés en ' principes normatifs' (HELAL, 1986)formant un modèle prescriptif général qui devrait ,selon ces auteurs, organiser tout processus d'entraînement : 'Ces principes supposent un certain nombre d'actions obligatoires de la part de l'athlète et de l'entraîneur, pour qu'il y-ait une amélioration de la performance' (PLATONOV, 1900).

2.2.2. Le Concept d'ingénierie :

L'utilisation du concept d'ingénierie renouvèle les approches méthodologiques et des connaissances dans les domaines les plus variés, certaines de ces connaissances pouvant être transférables d'un domaine à un autre parfois distant. L'ingénierie apparait dans les années soixante-dix pour répondre aux soucis de restructuration de l'entreprise et d'adaptabilité de l'homme au travail, dans une perspective de plus grande efficacité. Elle est couramment définie comme l'ensemble des travaux méthodiques de conceptions, d'études et de réalisation des systèmes d'action visant à valoriser ou développer les relations humaines d'un ensemble considéré. La conception humaniste présidant à cette première définition place l'homme au centre du système, mais cette position initiale va évoluer en prenant en compte la relation de l'homme avec son environnement spécifique.

Aujourd'hui, l'ingénierie s'applique au domaine de la formation et se définit comme l'ensemble des démarches méthodologiques et instrumentales se référant

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

au paradigme systémique et visant, dans une perspective prévisionnelle et concertée, à créer ou modifier les systèmes d'action en vue d'une efficacité. L'ingénierie de formation est avant tout instrumentaliste, ce qui apparaît d'emblée réducteur. Les moyens d'action mis au centre du système ont pour corolaire l'efficacité des résultats. De l'ingénierie de formation se dégagent quatre caractéristiques essentielles (COLLOT-LARIBE, 1998):

- une dimension de projet, concernant une participation collective autour de la conception et de l'élaboration ;
- un souci de pertinence, en s'établissant dans une situation professionnelle où l'analyse des publics et des besoins conduit à l'émergence des compétences des acteurs ;
- un objectif d'efficacité, ou mesure du rapport entre les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus ;
- une nécessité de cohérence, comme articulation entre les différentes phases de conception et de réalisation, conduisant au suivi continu de l'action afin de la réguler.

Cette présentation initiale du cadre de l'option de notre mémoire doit être complétée par une vision plus complète de l'ingénierie.

2.2.3. L'ingénierie de la préparation physique :

Certaines facultés de STAPS proposent un enseignement d'EPP concernant de futurs « professionnels capables de concevoir, conduire, motiver, valoriser et expertiser des projets ». Sous un vocable variable « d'ingénierie de la préparation physique » ou d'« ingénierie de l'entraînement sportif », la formation porte sur l'entraînement, la préparation physique, la musculation, le développement de la condition physique et la réadaptation des handicapés (APA).

Les contenus de formation ne nous renseignent pas sur les réelles modalités de cette ingénierie, mais ils nous précisent l'articulation des différents savoirs

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

mis en relation. Sur le principe de l'alternance, il y a interrelation entre des enseignements scientifiques, techniques ou méthodologiques, à caractère général et pluridisciplinaire. L'orientation vers une ou plusieurs spécialisations disciplinaires renforce la cohérence du stage en situation professionnelle.

Nous pouvons ainsi identifier une ingénierie de formation à la préparation physique mais les caractéristiques actuelles ne nous semblent pas correspondre aux réalités du terrain : les contenus de formation proposés demeurent trop dépendants du domaine biologique, l'adéquation théorie/pratique n'est pas résolue et les compétences requises pour les emplois professionnels restent indéfinies.

Pour tenter de comprendre les décalages entre la formation universitaire et le terrain, et pour échapper aux lieux communs, il nous semble opportun de nous référer aux analyses de la didactique professionnelle.

L'ingénierie de formation, niveau intermédiaire entre le niveau des orientations générales portant sur l'ensemble d'un système d'enseignement ou de formation et celui de la pratique lors du face-à-face pédagogique, est issue de la formation professionnelle des adultes (FPA). Nous rappelons qu'elle consiste à analyser des besoins, à construire et mettre en place un dispositif de travail et à en assurer l'évaluation. L'expérience acquise par une longue pratique a conduit des acteurs de la FPA à la conceptualisation de la didactique professionnelle.

Cette dernière est au confluent de deux disciplines, la psychologie cognitive ergonomique et la didactique, et d'un champ de pratique, celui de l'ingénierie de formation. Son objet s'identifie dans la construction des compétences qui s'effectue par :

- l'utilisation de situations de travail transposées à des fins didactiques ;
 - l'alternance : juxtaposition de formation pratique et théorique, la synthèse s'effectuant le plus souvent par le sujet ;
 - l'exercice direct de l'activité, sur le tas, par immersion, par essai-erreur
- (PASTRE, mars 1998)

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

La formation universitaire apparaît bien éloignée de ces préoccupations et il semblerait que les entraîneurs sportifs se soient d'abord formés sur le terrain par immersion (car le plus souvent bénévoles), et qu'actuellement on assiste à une mise en place de formations par alternance par les fédérations afin de favoriser la création d'emplois. Ces deux aspects de construction des compétences sont donc les modalités les plus fréquemment rencontrées dans les formations sportives d'entraîneurs. L'expérience et la culture acquises sur le terrain permettent d'accéder aux formations fédérales ou étatiques reposant sur l'alternance ou sur la dichotomie théorie/pratique. Si ces deux points sont facilement acceptés et mis en place, il n'en est pas de même pour celui prenant en compte la transposition des situations de travail. La difficulté de penser ce niveau de formation se heurte au déni implicite de la didactique.

Résumons ces principes :

Le principe de surcharge, qui pose que pour être efficace 'la charge d'entraînement doit dépasser un seuil déterminé pour qu'il y ait augmentation de la capacité de performance' (HELAL, 1986) L'entraîneur doit donc évaluer et déposer précisément la sollicitation des exercices d'entraînement en fonction des capacités de ses athlètes.

Le principe d'alternance charge/récupération. Cette alternance est jugée comme étant une 'loi incontournable, quel que soit le niveau de pratique, les objectifs et l'étape de préparation.

Il se fonde notamment sur le caractère 'ondulatoire' de l'adaptation de l'organisme, sur la prise en compte des effets retardés de l'entraînement, et sur la connaissance des processus de la fatigue. Cela exige de l'entraîneur un dosage précis de la fréquence des sollicitations (exercices, séances) pour qu'elles surviennent au moment le plus propice au progrès (surcompensation), en évitant une trop grande fatigue des athlètes.

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

Le principe de répétitivité et de continuité. Selon (PLATONOV, 1900), l'entraînement développe des processus d'adaptation différents : adaptations à court termes (rapides, transitoires, peu durables) et adaptation à long terme (durables).les les principes de répétitivité et de continuité visent le développement d'effets durables sur les capacités de performance des sportifs.

Le principe d'augmentation progressive des charges. Cette 'tendance aux charges maximales' implique pour l'entraîneur une évaluation et un dosage précis de ces charges.'L'indentification et la quantification de la charge, bien que complexe et redoutables, sont une tache indispensable pour conduire avec efficacité une préparation sportive(11).Ce principe est un corollaire logique du principe de 'surcharge' présenté ci-dessus.

L'organisation de l'entraînement dans le temps : l'entraînement est un processus rigoureusement planifié. Cette organisation se traduit par la périodisation et le caractère cyclique de l'entraînement et met en jeu une planification et une programmation précises des objectifs et des moyens d'entraînement. Chaque séance d'entraînement se situe donc dans une phase particulière du plan de préparation, et ses objectifs et contenus sont définis en fonction de la planification générale.

Le principe de spécificité et d'orientation sélective d'entraînement. Chaque discipline sportive fait appel a des qualités physique particulières, qui définissent la spécifié (du point de vue de l'entraînement) de cette discipline. L'entraîneur doit donc fonder son entraînement sur une analyse approfondi des spécificités de sa discipline, pour orienter efficacement ses entraînements.

Le principe de variation des charges d'entraînement. L'observation de ce principe par l'entraîneur doit notamment permettre de renforcer la motivation, l'éveil et l'intérêt des athlètes, et d'éviter une fatigue psychologique trop importante.

Ces principes, qui constitueraient une théorie prescriptive scientifique' et 'rationnelle' de l'entraînement sportif (la plus fréquemment développée dans le

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

cadre des formations d'entraîneurs), représentent une sorte idéal à atteindre pour l'entraîneur, dans une perspective d'objectivation, de maîtrise et de contrôle rigoureux du processus d'entraînement. Cependant certaines remarques des auteurs même de telles théories sont là pour nuancer un discours apparaissant par trop rationaliste et positiviste. En effet pour PLATONOV il est 'pour le moment impossible de s'appuyer sur un ensemble cohérent de données scientifiques pour diriger un processus d'entraînement (PLATONOV, 1988)

A un autre niveau CAZORLA évoque les nombreuses incertitudes (en particulier dans l'évolution des adaptations individuelles qui peuvent différer d'un sujet à l'autre) que ne peuvent prendre en compte des propositions déduites d'une construction scientifique théorique (HELAL, 1992).

Enfin, il apparaît clairement que l'entraînement sportif ne peut se réduire à sa seule dimension de technologie d'entraînement, ou didactique (progression technique, planification et programmation des charges d'entraînement). La réalité pédagogique à laquelle se trouvent confrontés les entraîneurs est beaucoup plus complexe, et inclut des dimensions psychoaffectives et relationnelles importantes à considérer (WEINECK, 1990).

2.2.4. La préparation et la conduite concrète de situation d'entraînements :

2.2.4.1. Les savoir-faire pédagogique de l'entraîneur :

Dans de nombreuses publications, l'activité de l'entraîneur est conçue dans les mêmes termes que celle des enseignants. (CHAUVIER, 1988) applique par exemple au domaine de l'entraînement sportif la distinction entre didactique et pédagogique, classique dans l'analyse de l'enseignement pour mettre en évidence l'importance des aspects relationnels et de la dynamique du groupe (dimension pédagogique) que l'entraîneur doit gérer dans l'interaction, conjointement à la mise en œuvre des procédures techniques (dimension didactique).

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

Pour PIERON 'l'entraîneur effectue un certain nombre d'intervention analogues a celles de l'enseignant' (PIERON, 1992).Il situ simplement les différences entre leurs taches respectives.

Au niveau des objectifs visés : 'dans le domaine sportif, il s'agit d'une recherche d'excellence l'objectif étant de permettre a l'athlète de réaliser au mieux ses potentialités » (CHAUVIER, 1988) dans la nécessité pour l'entraîneur d'une connaissance plus approfondie des ressources de l'athlète et des spécificités de la discipline sportive. dans la prise en compte des théories de l'entraînement, amenant a planifier l'entraînement selon une structure périodique.

Malgré ces différences , l'entraîneur et l'enseignant seraient donc conduits selon cet auteur à mettre en œuvre des compétences pédagogique communes, dont il précise certains critères d'efficacité, en distinguant les phases pré-actives (préparation),interactives(animation de la séance) et post-actives (bilans de la séance).

Dans la phase de préparation, le bon entraîneur comme le bon enseignant,

- définirait clairement les objectifs a atteindre, en fonction des besoins des athlètes et de leur stade de préparation.
- choisirait rationnellement les activités et situation d'entraînement afin d'atteindre ces objectifs.
- définirait le style d'enseignement adapté.
- préciserait les critères d'évaluation permettant de juger des progrès accomplis.
- prévoirait les dispositions matérielles, les formes d'organisation et de mise en place concrètes nécessaires au bon déroulement de la séance.

Dans l'interaction avec le groupe d'athlètes (ou d'élèves) au cours de la séance, les compétences pédagogiques se révéleraient au travers à la fois des comportements des sportifs, et ceux de l'entraîneur.

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

Parmi les compétences des sportifs, les indicateurs retenus sont le temps d'engagement moteur réel sur les tâches et le type de participation. L'entraîneur serait d'autant plus efficace que le temps utile de travail est important, et que la motivation des athlètes est manifeste au cours de la séance.

Les comportements de l'entraîneur métrient en évidence des compétences pédagogique particulières, notamment.

- dans la clarté et la concision de la présentation des activités et tâches aux athlètes.
- dans l'observation des prestations des athlètes, interprétation d'éventuelles difficultés.
- dans la pertinence des interventions proposées en conséquence et en nombre de ces 'feed-back'.
- dans l'adaptation de son style pédagogique au climat du groupe.
- dans l'adaptation des conditions d'organisation aux contraintes du moment.

Comme on peut le constater selon PIERON, l'entraîneur et l'enseignant sont assimilés l'un à l'autre du point de vue de certaines dimensions de leur action : leurs compétences pédagogiques seraient comparables (cette idée trouve également très fréquemment dans les ouvrages et manuels utilisés dans les formations aux métiers du sport).

2.2.5. La relation entraîneur-entraîné :

2.2.5.1. Les aspects psychoaffectifs de cette relation :

Certains auteurs analysent la situation d'entraînement, et les compétences des entraîneurs sous un angle très différent de ceux que nous venons d'esquisser dans les deux paragraphes précédents :

Le couple entraîneur-entraîné ne saurait, en effet se résumer à un guidage pédagogique ni à une expertise technique, témoignage et observations réfutent cette visée réductrice ou défensive d'un engagement réciproque passionnel, absolu : une véritable relation amoureuse (LEVEQUE, 1992) l'un des

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

déterminant essentiels de la réussite de l'entraîneur se trouverait donc pour ces auteurs dans la dimension psychoaffective de la relation entraîneur-entraîné ; la dimension technique de l'action de l'entraîneur apparaissant même parfois comme secondaire dans ces analyses.

2.2.5.2. Le groupe, l'équipe : le rôle de l'entraîneur dans sa régulation, sa structuration, son organisation :

Certains auteurs mettent particulièrement l'accent sur les compétences de l'entraîneur dans la direction ou le managérat d'un groupe (l'équipe sportive) au sein de laquelle peuvent naître des tensions, ou des conflits pour des raisons diverses : conflit d'intérêts (liés par exemple à des enjeux financiers), conflit de pouvoir, tensions affectives etc.

L'entraîneur est alors écrit à la fois comme le catalyseur d'une dynamique de groupe favorable à l'investissement intensif des athlètes et à la réalisation des performances élevées et comme détenteur d'une autorité (fondée le plus souvent sur son expérience d'athlète) permettant d'arbitrer les conflits et de sauvegarder une certaine cohésion de l'équipe sportive, malgré des dissensions inévitables. (BOSC.G, 1983)

L'entraîneur doit ainsi savoir faciliter la communication au sein du groupe (PARTINGTON, 1988) discuter et expliquer les décisions prises en mettant en jeu une autorité qui serait admise par les athlètes, comme en témoigne cette réflexion d'un entraîneur de haut-niveau en Basket-ball : « pour bien fonctionner, il faut essayer de comprendre. il faut qu'il y ait une autorité mais pas au sens : faites ceci ou cela ; il faut qu'il y ait un accord parfaitement consenti, qu'il y ait des échanges » (BROUSSE .MH, 1985)

BOSC développe également cette idée, en prônant un nouveau type d'autorité, fondée sur le dialogue et le partage du pouvoir avec les athlètes , et permettant une responsabilisation et une émancipation de ceux-ci (BOSC.G, 1983). Pour cet auteur l'entraîneur devrait développer des compétences d'animation de groupe permettant tout à la fois de faciliter la communication, de réguler les tensions et

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

d'affranchir les individus, compétences qui renvoient à ce que PARTINGTON appelle les « habiletés sociales » de l'entraîneur.

Il est enfin deux aspects qui sont souvent présentés par les auteurs comme des caractéristiques essentielles de la réussite de l'entraîneur sportif de haut-niveau, mais qui ne peuvent facilement être décrites en termes de compétences au même titre que les compétences techniques, pédagogique ou relationnel, ou encore de capacités à intégrer certaines des valeurs d'un système socioculturel et institutionnel déterminé.

Nous avons néanmoins choisis de développer ces attitudes comme des compétences, considérant qu'elles font partie des savoirs en usage des entraîneurs, comme totalité complexe au sein de laquelle interfèrent des aspects cognitifs, socio-affectifs et culturels.

2.2.5.3. Une attitude d'écoute, compréhensive, bien veillant de l'entraîneur, en réponse à une demande affective de l'athlète:

Parmi les qualités rationnelles de l'entraîneur les plus fréquemment développées, se trouvent sa capacité d'écoute, son attitude compréhensive envers les athlètes et sa faculté à prendre en compte leur personnalité (LEVEQUE, 1992)

Cette attitude d'écoute, compréhensive, paraît par ailleurs être valorisée par les athlètes. En effet dans la présentation des conclusions d'une enquête menée auprès des sportifs de haut-niveau, MISSOUM avance que pour ses athlètes, l'entraîneur idéal serait « empathique », peu autoritaire, disposerait d'une capacité d'écoute et d'un capital de sympathie importants, ne provoquerait aucune insécurité et ne se montrerait pas du tout indifférent (MISSOUM, 2005). Il met en outre en évidence une forte demande affective des athlètes féminines à l'égard de leurs entraîneurs (à partir d'une analyse des relations dans une équipe de sport collectif).

Cette demande affective est également au cœur de la problématique que soutient RAGNI. Pour lui la relation entraîneur-entraîné (en athlétisme) est d'un

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

point de vue psychanalytique « une demande d'amour avant d'être une demande technique ». Dans cette perspective l'action de l'entraîneur tiendrait moins à ce qu'il dit (ses conseils et prescription techniques) qu'à la place à partir de laquelle il le dit » (et la présentation que l'athlète peut en avoir).

Pour LEVEQUE, la mutation récente du sport de haut-niveau a bouleversé la nature des relations entraîneur-entraîné. Elle l'aurait fait évoluer sur un registre plus affectif qu'auparavant, et aurait inversé les attentes réciproques des entraîneurs et des athlètes (LEVEQUE, 1992). Les attentes des athlètes se seraient ainsi déplacées d'attente en terme d'expertise technique vers une demande de plus grande proximité affective. Les principales raisons de ce changement seraient une plus grande promiscuité (liée à l'intensification des rythmes d'entraînement) et un décalage plus important entre le savoir de l'athlète et celui de l'entraîneur (nul n'en sait plus que l'athlète sur son propre engagement).

Selon cet auteur, malgré cette évolution, la distribution des rôles et des prérogatives resterait identique au sein du milieu sportif, au prix d'un accroissement de l'emprise « technologique » (effet de pouvoir) de l'entraîneur sur l'athlète, d'une négation des aspects affectifs, mais également au prix de tensions et conflit. A l'issue de son analyse LEVEQUE plaide pour le développement par l'entraîneur d'une attitude visant les clarifications des attentes et des rôles réciproques, et permettant de mieux connaître les athlètes et leurs attentes, afin de les aider plus efficacement.

D'autres publications témoignent de convergences avec ces analyses .dans un article consacré aux différentes compétences des entraîneurs, PARTINGTON valorise l'amour et la bienveillance parmi les « caractéristique positives de l'entraîneur » (PARTINGTON, 1988). Reprenant une déclaration d'un entraîneur national canadien, il érige comme principe pour l'entraîneur que « les athlètes doivent savoir que vous vous souciez d'eux (elles), avant de se soucier de ce que vous avez ».

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

- L'importance de la confiance (dans la réussite, en l'entraîneur)

Si une attitude d'écoute, compréhensive, empathique sont fréquemment présentées comme des compétences importantes des entraîneurs de haut-niveau pour répondre aux demandes affectives de leurs athlètes, la confiance que l'entraîneur est capable de communiquer à l'athlète apparaît également

Comme une qualité essentielle du point de vue des déterminants relationnels. Cette confiance peut se décliner à des niveaux différents, étroitement en relation.

Il s'agit en premier lieu de la confiance de l'athlète en l'aboutissement de son projet.

L'entraîneur est celui qui permet à l'athlète de croire dans ses chances de succès, alors qu'il est engagé dans un objet à l'issue incertaine. Pour BROUSSE et LABIRDY « le parait sur la réussite fait partie des conditions même de la réussite »(BROUSSE (MH), 1985).Et l'entraîneur possède une responsabilité dans cette confiance des athlètes dans leurs réussite, car selon ces auteurs « l'acte de l'entraîneur consiste à mettre en place un dispositif tel que justement l'entraîné se voit barrer, provisoirement, la voie toujours possible de l'échec » En d'autre terme il s'agit pour lui de maintenir ou de restaurer la motivation des athlètes.

Il s'agit en second lieu de la confiance que l'entraîneur manifeste quant à ses choix et décisions.

L'entraîneur est contraint d'écarter le doute, et les hésitations face aux décisions à prendre ou aux choix à effectuer : « hésiter, c'est ce qui tue l'entraîneur et l'entraînement »

Cette idée est partagée par plusieurs auteurs : « comment peut-on établir des objectifs de médailles si l'on voit l'entraîneur douter, questionner la préparation des athlètes ou encore modifier la stratégie compétitive à la dernière minute. Il est important pour les athlètes de percevoir l'entraîneur comme une personne stable et imbue de confiance »(PARTIGNTON, 1996).

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

L'entraîneur aurait donc l'obligation de montrer une confiance qu'il n'a pas, et que seul al réussite de l'entraîné peut rétroactivement assurer. Et la certitude qu'il se doit d'afficher ne tiendrait dans aucune exactitude scientifique ou technique, mais seulement dans la puissance de son désir de voir réussir l'athlète. RAGNI rejoignant ce point de vue note que « pour réussir dans cette entreprise impossible, l'entraîneur doit savoir faire abstraction du doute, doit simuler une autorité qui n'a d'autre fondement que son désir de gagner »(RAGNI(P), 1996).

Il s'agit enfin de la confiance de l'athlète dans la personne de l'entraîneur. Pour LEVEQUE, le charisme de l'entraîneur, « sa capacité a incarner la caution absolue »(LEVEQUE, 1992)intervient d'avantage que sa compétence technique pour fonder sa réussite. Se serait-elle qui favoriserait l'engagement sportif de l'athlète. Comme le souligne BRUANT l'entraîneur serait à la fois un compagnon de route un expert (BRUANT(G), 1996) .La personne de l'entraîneur doit susciter une certaine confiance de la part de l'athlète, pour lui permettre d'accepter les contraintes que l'entraînement impose. L'entraîneur n'est plus décrit seulement comme un ingénieur de la performance, mais aussi comme un guide, symbolisant une certaine excellence, capable de proposer un modèle identificatoire aux athlètes, ou encore comme « une amie',sur qui on peut compter dans les moments cruciaux »(PARTINGTON, 1988).

2.3. L'entraîneur au sein du système sportif, comme médiateur entre ses différents acteurs : « l'homme de la frontière :

Une thèse particulière est réparable chez plusieurs auteurs : la réussite de l'entraîneur serait liée, d'une part à ses capacités à jouer des rôles différents en fonction des attentes des différents acteurs du système sportif.

D'autre part à sa position de médiateur, ou d'interface entre ces acteurs, en intégrant le point de vue de chaque partie.

(Ces idées sont développées par BOSCH. cet auteur insiste sur «les aptitudes du coach à tenir, comme un comédien, des rôles différents correspondant au

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

comportement que les membres de l'équipe attendent de lui » (BOSC,G, 1983) Mais il envisage également les « attentes du milieu » sportif (dirigeants, médias, parents ;;) qui pèsent également sur l'entraîneur .La réussite de l'entraîneur serait liée à ces aptitudes de « comédien » : « C'est de son habileté à interpréter-dans le bon registre et au bon moment- le plus grand nombre des ces rôles, parfois antinomiques, que dépendra son efficacité ».

BOSC voit également dans l'entraîneur le lien entre les différentes parties en présence dans le système sportif, un intermédiaire au carrefour des relations entre ces parties. Selon lui l'entraîneur est « l'homme de la frontière ».

On peut retrouver une problématique proche chez BRUANT, pour qui cette fonction de médiateur relèverait d'une stratégie de valorisation sociale des entraîneurs. Pour cet auteur, « les savoirs de l'entraîneur traduisent son souci d'intégrer le point de vue des autres : celui de l'athlète, celui du dirigeant, celui du scientifique ». (BRUANT(G), 1989)Sa proposition singulière rendrait sa présence indispensable comme artisan de consensus entre les différentes parties du milieu sportif.

L'entraîneur d'équipe sportive de haut-niveau serait donc à la fois un médiateur, capable de trouver des synthèses ou des compromis entre les protagonistes du système sportif, et un habile stratège ajustant sa conduite en fonction des attentes des différents acteurs à son égard.

LEVEQUE paraît attribuer à l'entraîneur une marge d'initiative et de liberté beaucoup moins grande au sein du système sportif que les auteurs précédents .Pour lui l'entraîneur ne prendrait pas simplement en compte les attentes des différents acteurs pour adapter son action, mais les modalités de cette action lui seraient précisément prescrites par l'institution sportive, de façon stricte et univoque.

Dans l'analyse développée par cet auteur (LEVEQUE, 1992) l'institution sportive est conçue comme une construction monolithique porteuse d'une idéologie façonnant le système de valeurs et les comportements des différents

CHAPITRE II :les compétences professionnelles

acteurs. L'entraîneur serait dans ce cadre un « agent » qui « a pour mandat d'installer le primat d'une formation objective, d'un ensemble de techniques épurées de toute composante subjective ». L'entraîneur (comme l'athlète) se verrait donc dicter son rôle et il s'attacherait à respecter au mieux son mandat.

Dans cette perspective très critique, qui décrit l'entraîneur comme agent relativement passif, soumis aux pressions institutionnelles, l'entraîneur est également perçu comme un relais devant faire face simultanément à des multiples exigences : « chargé de la transmission des valeurs, agent d'incitation et de contrôle, relais entre la culture idéologique de l'institution sportive et le candidat à la réussite, l'entraîneur nous semble catalyser en sa personne et sa fonction toutes les ubiquités ».

2.3.1 Une attitude vis-à-vis de sa propre fonction : un investissement total.

Enfin, il nous semble particulièrement significatif de trouver chez de nombreux auteurs une mise en valeur de l'engagement de l'entraîneur dans sa mission, un investissement personnel qui est souvent décrit en des termes empêchant de concevoir ce métier comme un simple emploi professionnel au sens commun du terme.

Cet engagement est en effet qualifié de « passionnel », « absolu ». C'est selon PARTINGTON l'une des qualités essentielles des meilleurs entraîneurs, qui concentrent le meilleur de leur temps et de leurs efforts à tous les aspects de la préparation des athlètes, au prix des sacrifices qui s'imposent.

L'engagement de l'entraîneur est conçu par cet auteur à la mesure de celui des athlètes, dont l'intensité de l'investissement est dirigée en modèle à suivre par l'entraîneur.

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

3.1. La professionnalisation:

L'ancrage du terme de professionnalisation semble être anglo-saxon et date du début du XXe siècle. Il concerne, dans un premier temps, les professions libérales. La professionnalisation d'un métier se définit selon trois critères : « la spécialisation du savoir, une formation de haut niveau et un idéal de service » (Wittorski, 2008)

Dans le même esprit, (Hutmacher, 2001) définit le terme de profession, auquel accède un métier à la suite de sa professionnalisation, comme « une pratique complexe relativement autonome mais réglée, orientée vers une finalité et fondée sur une grande maîtrise d'un ensemble évolutif de savoirs et de compétences spécialisées de haut niveau qui s'apprennent au cours d'une longue formation initiale et continue ». Dans le même sens, Périsset Bagnoud, Gather Thurler & Barthassat (Périsset Bagnoud, 2006) estiment « qu'un métier se développe vers une profession quand il se base sur des savoirs scientifiques de haut niveau, ces savoirs ayant été acquis dans une institution supérieure et/ou académique. Ces savoirs sont actualisés dans la capacité du professionnel à réaliser en autonomie et en responsabilité des actes intellectuels non routiniers.

En outre, les professions sont organisées en ordre autonome, autorégulé, fort d'un cadre éthique contrôlé. Elles bénéficient également d'un degré élevé de reconnaissance sociale ».

Historiquement, toutes les activités sociales exercées par les hommes tendent à passer du statut de métier à celui de profession, passage correspondant à une évolution structurelle du métier. Par métier et profession on entend toute activité reconnue par la société et dont on tire ses moyens d'existence. La profession implique en outre un certain prestige social propre au caractère intellectuel ou artistique des activités exercées : celles-ci rompent avec les occupations manuelles ou mécaniques liées aux métiers. On parle ainsi des professions libérales, de profession d'avocat, de médecin, d'enseignant.

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

Le métier, à l'origine artisanal (altat, 2000), s'est complexifié en appliquant des règles et des techniques de plus en plus spécialisées alors que la profession s'est organisée en s'appuyant sur des savoirs rationnels, en construisant des stratégies orientées par des objectifs, en développant son autonomie et en respectant une éthique. La formation à un métier consiste en une « transmission implicite de savoir-faire par imitation et expérience [...] ; alors que le processus de formation sera explicite et rationnel dans le cas d'une profession »

Le concept de professionnalisation, emprunté à la sociologie du travail anglo-saxonne, englobe, en le dépassant, celui de « formation professionnelle ». Il répond à la « construction de nouvelles compétences professionnelles, la transformation de certains métiers en professions » conduisant parfois à un emploi de « cadre » socialement reconnu (Altet, 1994)

La professionnalisation apparaît comme un phénomène social et, à ce titre, a fait l'objet d'études par de nombreux sociologues et particulièrement par ceux du travail. La sociologie du travail conçoit le professionnel comme celui qui est capable d'agir dans un milieu complexe, incertain et orienté par une éthique. Toute profession est une activité impliquant des caractéristiques propres et distinguant les traits sociologiques des traits juridiques (Bertrand O, 1993)

Au plan juridique « l'octroi d'un statut professionnel implique l'existence de droits acquis » conduisant à un monopole de titre et/ou d'exercice. Le statut fixe des exigences spécifiques visant aussi à protéger l'utilisateur de certains abus.

Les attributs les plus importants du travailleur professionnel se situent au niveau du contenu de la tâche. Nous retiendrons :

- l'utilisation de connaissances théoriques et pratiques spécialisées et évolutives
- une grande indépendance dans l'organisation du travail
- le respect de principes éthiques.

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

Les compétences spécifiques du professionnel reposent tout à la fois sur une base de savoirs rationnels légitimés par l'Université et par les pratiques de terrain reconnues de par leur efficacité en situation. Le professionnel peut se définir à partir de six critères repris par Marguerite Altet citant Bernard Charlot et Élisabeth Bautier (Altet, 1994):

- une base de connaissances ;
- une pratique en situation ;
- une capacité à rendre compte de ses actes ;
- une autonomie et une responsabilité dans l'exercice de ses compétences ;
- une adhésion à une « identité professionnelle » ;
- l'appartenance à un groupe qui valorise et légitime cette identité.

La professionnalisation s'organise autour de deux pôles, celui de la rationalisation des savoirs conduisant à l'amélioration des compétences et celui de l'élévation du statut social à partir de stratégies collectives.

Les critères définissant le professionnel recourent les caractéristiques qui identifient l'existence d'une profession (Chapoulie, 1973):

- le droit d'exercer suppose une formation professionnelle longue délivrée dans des établissements spécialisés ;
- le contrôle des activités professionnelles est effectué par l'ensemble des collègues, seuls compétents pour exercer un contrôle technique et éthique ; la profession règle la formation professionnelle, l'entrée et l'exercice du métier ;
- les professions constituent des communautés réelles. Les membres partagent des intérêts et des « identités » spécifiques
- le revenu, le prestige et le pouvoir des membres d'une profession sont élevés.

« Il n'y a pas de sot métier » affirme l'adage populaire mais la légitimation sociale du métier repose sur son utilité alors que celle de la profession repose sur son prestige.

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

Pour réaliser leur professionnalisation, les préparateurs physiques, les «PS » comme cliniciens du sport, doivent acquérir leur autonomie à la fois par leur utilité et par le prestige en se gardant que le prestige n'efface l'utilité.

3.2. Généralité sur la professionnalisation

Pour (Maruani Margaret, 1999)le travail est le fait de produire des biens et des services. Il constitue aussi l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité de production. Si le travail constitue un ensemble très large, l'emploi, le métier et la profession en constituent ses sous-ensembles. L'emploi représente l'ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail. Le métier fait référence à une compétence, un savoir-faire dans l'exercice d'une tâche manuelle ou intellectuelle. La profession donne au métier un cadre institutionnalisé et des modalités d'accès définies par un groupe professionnel mû par un intérêt commun. Quant à la professionnalisation, beaucoup de travaux l'abordent comme un processus de rationalisation. Par rationalisation, nous retenons le sens wébérien qui définit la « rationalité instrumentale » comme l'ajustement des moyens à une fin recherchée. Par souci de simplification, nous dirons que la professionnalisation peut se définir de deux manières, en termes de statuts (profession et institutionnalisation) et en termes de compétences (savoirs et qualifications) et selon trois niveaux : l'organisation, l'acteur et l'activité (Wittorski, 2008)

En termes de statuts, c'est le sens anglo-saxon qui prévaut. La professionnalisation est l'ensemble des stratégies utilisées par un groupe professionnel (syndicat, association, institution, groupe d'intérêts) pour contrôler son activité de travail et améliorer les conditions de son exercice. Pour J.M. Chapoulie, c'est « le processus selon lequel un corps de métier tend à s'organiser sur le modèle des professions établies » (Chapoulie, 1973). P. Guillaume (1996) caractérise le processus de professionnalisation par son institutionnalisation (c'est-à-dire l'action de donner à une organisation ou une

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

activité sociale des structures organisées par le fait de coutumes ou de lois. Ces coutumes ou lois sont définies ici par la corporation ou l'esprit de corps, la déontologie et le syndicalisme). La professionnalisation induit l'organisation de la profession (par l'explicitation des plans de carrière, d'avancement et des grilles de rémunération) et la formation (qualifications, diplômes). (Wittorski, 2008) définit, pour sa part, le mot professionnalisation comme « le passage des occupations aux professions, le passage des connaissances empiriques aux connaissances scientifiques ». En termes de compétences, la professionnalisation traduit leur spécialisation. Elle est la capacité d'un individu à exercer une activité professionnelle dans un environnement de travail donné, en mobilisant et adaptant ses connaissances et ses savoir-faire aux situations rencontrées (Stroobants, 2005). Elle est un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir être qui conditionne un comportement dans un contexte particulier. Pour M. Stroobants, la professionnalisation est une rationalisation des modes de fonctionnement qui suppose une division des tâches et une spécialisation des formations professionnelles sanctionnées le plus souvent par des diplômes (Stroobants, 2005). Ce processus de rationalisation conduit à une gestion plus structurée et institutionnalisée des organisations et des acteurs qui les composent. Il est fréquent, dès lors qu'on s'intéresse à l'acte de professionnaliser, d'opposer le système éducatif dont la mission est la formation par l'acquisition de savoirs relatifs aux métiers et le système productif dont la mission est la professionnalisation par l'acquisition de savoir-faire.

Dans ce processus d'évolution des statuts et des compétences organisationnels, il est possible, par ailleurs, d'identifier trois niveaux sur lesquels agit la professionnalisation. Selon (Wittorski, 2008), la professionnalisation agit sur l'organisation, sur l'acteur et sur l'activité. La professionnalisation des organisations conduit à formaliser une structure hiérarchisée et à rationaliser son fonctionnement (Chantelat, 2001) La

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

professionnalisation des acteurs consiste à construire une identité professionnelle autour d'une profession (Dubar, 1998), à faciliter la création de syndicats professionnels de défense des règles et privilèges. La professionnalisation des activités enfin suppose la création de règles techniques et opératoires et la construction de programmes de formation (Wittorski, 2008), (vergnaud gérard, 2005) identifie les tensions générées par la professionnalisation. Il y a celle opposant le familier et le nouveau. Le professionnel n'est pas seulement celui qui connaît les situations professionnelles, c'est aussi celui qui doit s'adapter aux situations nouvelles. La tension liée à la professionnalisation oppose aussi la spécialisation et la polyvalence. La polyvalence est de plus en plus la qualité recherchée collectivement. Si chacun est spécialiste, tout l'ensemble devient polyvalent par l'échange et la communication. La tension entre diplôme et expérience n'est pas nouvelle mais peut être atténuée par le recours à la formation continue. Si ces tensions ont toujours existé, elles sont aujourd'hui exacerbées par le fait que 50% des cadres vont partir à la retraite dans les années qui viennent. Ceux qui les remplaceront seront plus jeunes et plus diplômés.

3.2.1. Professionnalisation du sport :

La professionnalisation envisagée comme « la rationalisation des différentes dimensions d'une organisation » (Le Roux n, 2006), est abordée par les chercheurs de deux manières : soit la professionnalisation est perçue comme une donnée qui s'impose aux agents, soit la professionnalisation correspond à un choix opéré par les acteurs et est donc voulue par ces derniers. Dans le premier cas, les facteurs environnementaux (économiques et politiques) priment sur les facteurs sociaux et imposent le changement. Les organisations ne peuvent maintenir l'équilibre financier dans leur forme associative traditionnelle (Bertrand o, 1993) (Heinemann, 1992) sur les bénévoles, Heinemann 1992 sur les clubs professionnels allemands). Dans le second cas, la professionnalisation

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

est un choix d'acteurs qui ne suscitent pas nécessairement de conflits. Le changement fait alors l'objet d'un compromis autorisant une évolution progressive et maîtrisée de l'organisation (Nier o., 2001) sur le rugby, (Bernardeau Moreau, 2008) sur le handball, sur les fonctionnaires territoriaux). (Bouhala m, 2001) En termes de statut, la professionnalisation indique l'émergence d'organisations structurées et de professions du sport (sociétés anonymes sportives, convention collective des métiers du sport, syndicalisation des joueurs et des entraîneurs). Bien que certaines professions existent depuis longtemps (moniteurs de ski, guides de montagne, maîtres nageurs sauveteurs), beaucoup sont encore en voie de construction. Tous ces métiers anciens ou émergents sont autant d'illustrations d'une socialisation professionnelle où naissent et se mesurent les enjeux identitaires (Bouhala m, 2001) (Dussart P, 2002) sur les moniteurs de sport de nature, (Monin et Bouahouala 2002) sur les animateurs socio sportifs, (Chevalier v. et Dussart b, 2002) sur les enseignants d'équitation). En termes de compétences, il s'agit de considérer l'évolution des savoirs spécifiques aux secteurs du sport. Les sportifs ont un niveau d'expertise technique et gagnent de mieux en mieux leur vie. Lorsqu'il évoque la « crise des identités », (Dubar, 1998) veut souligner notamment la confusion des modes de vie privée et publique qui conduit à l'éparpillement des identités. Ici, les professionnels salariés remplacent les dirigeants bénévoles sur des postes d'entraînement et depuis peu de management. Les bénévoles ont davantage un lien professionnel avec le champ associatif dans lequel ils mobilisent les compétences acquises durant leurs activités salariales. On observe aujourd'hui que le champ des emplois du sport et des loisirs s'organise, se structure, se spécialise et traduit une sensibilisation à la demande clientéliste des usagers (diversification, massification, et individualisation de la pratique, rapport adhérent/client en évolution, rapprochement entre le management public et le management privé).

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

3.2.2. Professionnalisation des organisations sportives :

Les organisations, expliquent (Maruani Margaret, 1999), sont traditionnellement confrontées à deux types de problèmes, celui de leur adaptation et celui de leur intégration. L'approche par l'organisation prend en considération la nécessité constante et contingente de l'adaptation de l'organisation à un environnement qui évolue sans cesse. L'approche par l'acteur s'intéresse aux relations formelles et surtout informelles entre les acteurs et pose le problème de leur intégration dans une organisation en mouvement.

3.3. Le cycle de vie des organisations sportives :

De nombreuses études établissent désormais la professionnalisation des organisations sportives (Kikulis et Al 1989, Boncler 1994, Durand 1994, Theodoraki et Henry 1994, Koski et Heikala 1998, Bayle 1999, Chantelat 2001, Bernardeau Moreau 2004). Pour la plupart de tradition associative, les organisations sportives voient leur mode de fonctionnement évoluer vers une forme plus managériale. Elles rationalisent leur fonctionnement et tentent de s'adapter à un environnement soucieux de rentabilité et soumis à une concurrence croissante de la part d'organisations privées à but lucratif. S'inspirant notamment des modèles de Mintzberg (1989), certains auteurs rapprochent les organisations sportives modernes de la configuration professionnelle, annonçant l'inéluctable prise de pouvoir des salariés sur des bénévoles dépassés. Dans les clubs professionnels de football (Durand, 1994), le sommet stratégique est composé des présidents de clubs et des dirigeants salariés (directeur général, manager général). La ligne hiérarchique qui relie le sommet à la base est constituée des entraîneurs, directeurs sportifs et directeurs commerciaux. Ils sont les cadres intermédiaires. Les opérateurs sont les sportifs salariés ou indépendants, devenus des « mercenaires » (Durand, 1994 (Gouguet j.j., 2006)) du club qui les emploie. Les conseillers sportifs, commissaires au

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

compte et autres prestataires de service (cabinets d'audits financiers) composent les analystes (ou technostructure de Mintzberg). L'auteur propose ensuite un cycle de vie des clubs de football en identifiant, selon le type de coalition externe (dominée, passive et divisée), cinq configurations organisationnelles successives (personnalisée, bureaucratique, idéologique, professionnelle et politisée). Dans ses travaux sur les fédérations équestres et de tennis, (Bernardeau Moreau, 2008) identifie quatre états de développement. À l'état 1 ou « phase de naissance » correspond la configuration idéologique. Le projet de l'organisation est porteur de sens pour tous les militants rassemblés autour d'un idéal commun : celui de défendre les valeurs sportives qui sont aussi des valeurs de classe élitistes et aristocratiques. À l'état 2 ou « phase de développement », la fédération prend la forme d'une configuration de type bureaucratique centralisée. L'organisation prend du volume, se démocratise en partie en comptant un nombre croissant de licenciés. La fédération multiplie ses règles de fonctionnement et, avec l'appui de l'État, renforce sa position monopolistique. Elle se bureaucratise. À l'état 2 avancé, la fédération se rapproche de manière le plus souvent inconsciente de la configuration bureaucratique oligarchique. L'éloignement entre la base et le sommet devient inévitable et conduit à renforcer la position oligarchique des dirigeants intermédiaires qui servent de relais entre les deux extrémités. Ces dirigeants sont essentiellement les présidents des ligues régionales. Enfin, à l'état 3 de l'évolution, dans la « phase de maturité », la configuration fédérale se professionnalise. Plus cette dernière devient complexe et plus elle doit faire appel à du personnel administratif et à des cadres gestionnaires chargés de rationaliser son fonctionnement, d'autant que la marchandisation du sport qui se généralise depuis les années 90 lui fait du tort et l'oblige à plus d'efficacité et de performance. Dans leur analyse du sport professionnel, J(Gouguet j.j., 2006) identifient un cycle de vie des disciplines professionnelles (football, rugby, cyclisme et basket-ball) selon quatre niveaux

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

(les niveaux étant mesurés en fonction du degré d'internalisation et des niveaux de structuration des clubs). Le niveau néo-professionnel concerne les clubs de petite taille avec peu de moyens financiers. Le niveau de croissance incontrôlé voit le club entrer dans une phase de croissance rapide mais très incertaine. Le niveau de la croissance maîtrisée apparaît après plusieurs années d'évolution dans le sport professionnel. Enfin, le niveau de maturité correspond aux clubs ayant intégré la professionnalisation et dotés d'un recrutement d'experts appropriés et compétents. Tentant une synthèse des diverses définitions de la professionnalisation du sport, (Chantelat, 2001) distingue pour sa part quatre dimensions : Dans la dimension sportive, la professionnalisation renvoie à la rationalisation des méthodes et des techniques sportives. La dimension économique-juridique souligne la marchandisation du sport. Par la dimension organisationnelle, il s'agit de rendre compte de la manière dont les organisations sportives organisent la division sociale du travail et les rapports de pouvoir. Enfin, la dimension institutionnelle renvoie au processus de structuration d'une profession et de syndicalisation des acteurs du sport.

In fine, la plupart de ces travaux conclut à la progressive prédominance des organisations sportives professionnalisées et marchandes dans un paysage sportif traditionnellement associatif et bénévole. Soit les fédérations associatives se mettent à fonctionner comme des entreprises et recrutent leurs salariés diplômés sur des tâches spécialisées, soit les entreprises sportives investissent massivement un marché des loisirs délaissé par les associations incapables de s'ajuster à la demande consumériste.

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

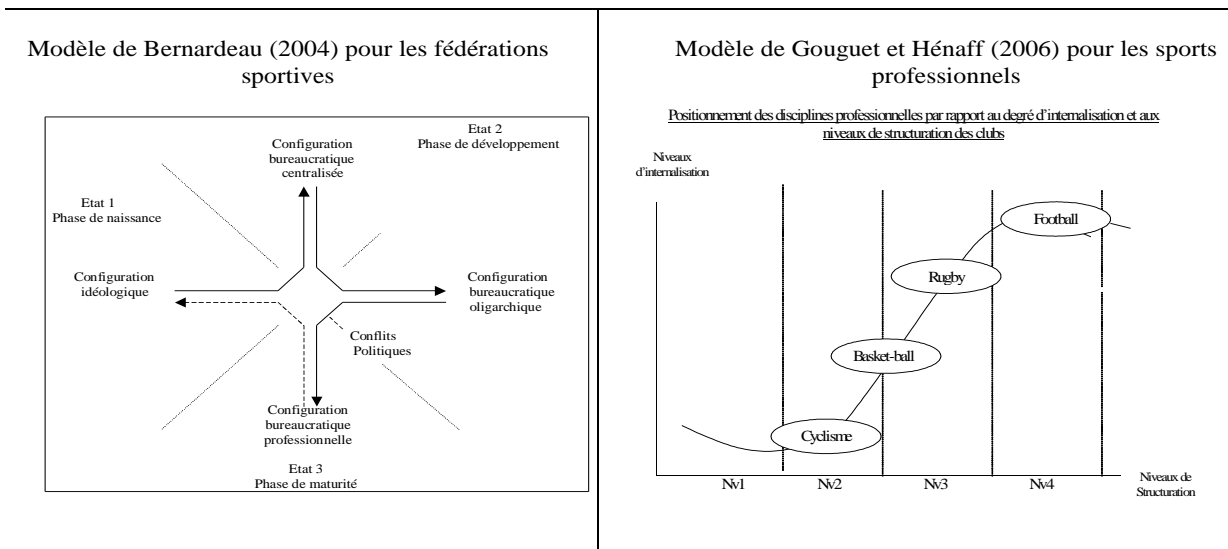


Figure N°03 : modèle de Bernardeau(2004) et le Modèle de Gouguet(2006).

Dans le premier schéma, l'auteur montre que les fédérations sportives tendent à se rapprocher de la forme professionnelle sous l'impulsion des salariés. Dans le second schéma, les auteurs établissent un continuum de professionnalisation. Le football est le sport le plus professionnalisé, suivi dans l'ordre du rugby, du basket puis du cyclisme.

3.3.1. Les sous-systèmes des organisations sportives :

Pour P. Morin et E. Delevallée, l'organisation peut se décomposer en quatre sous-systèmes en interaction constante : les objectifs, les structures, les techniques et les cultures. « Pour atteindre ses objectifs, l'organisation se dote de structures, met en place des techniques de production et de gestion et, au fil du temps, produit sa propre culture » (Delavallee & Morin, 2000). Les objectifs, explique H. Mintzberg, sont la raison d'être de l'organisation. Comme le rappellent R. Cyert et J.G. March (1963), l'organisation n'a pas d'objectifs en soi, seuls les individus en ont. Ces objectifs peuvent être les mêmes pour tous les individus et les intérêts sont convergents (« jeu à somme positive » décrit par R. Boudon (Boudon, 1979) ou les objectifs peuvent être différents, les intérêts divergents génèrent alors des conflits (« jeu à somme nulle ou négative »).

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

Les organigrammes (ou représentations graphiques et hiérarchisées des relations humaines) illustrent aussi la rationalisation des organisations sportives. Ils témoignent d'une spécialisation des tâches et des postes de recrutement correspondants. A côté des sportifs et de leurs entraîneurs, on compte désormais des managers et cadres administratifs chargés de veiller au bon fonctionnement de ces petites et moyennes entreprises du sport. Les techniques, elles aussi, évoluent avec les progrès scientifiques et les nouvelles technologies.

Des formes nouvelles ou hybrides des sports de glisse et de pleine nature voient le jour. Elles agissent sur les compétences et transforment les métiers. Les techniques de gestion et de management couvrent toutes les problématiques liées aux ressources humaines, matérielles et financières et concernent le monde sportif comme l'ensemble du monde du travail. Si les cultures organisationnelles résistent ou accompagnent le mouvement, il est classique d'opposer la culture associative attachée à ces valeurs ancestrales et amateurs (Chifflet, 1990) et la culture professionnelle nourrissant une aspiration au changement et à la recherche de profit et de performance.

A travers ces cultures, facteurs de stabilité mais aussi d'immobilisme, ce sont des acteurs avec leurs logiques d'intérêts et leurs visions du monde qui collaborent ou s'affrontent. Il n'est pas rare ainsi d'observer des divergences d'opinion entre les dirigeants bénévoles et les entraîneurs salariés, les premiers ayant désormais un statut d'employeurs et les seconds revendiquant un statut de cadres.

La professionnalisation s'inscrit dans une tendance lourde d'évolution des organisations sportives. Les transformations, qui secouent le monde sportif, sont à la fois inéluctables et génératrices de tensions et de risques d'éclatement (l'arène politique de H. Mintzberg marque souvent la dernière phase d'évolution des organisations : celle du déclin). Les évolutions que connaissent les organisations et ceux qui les dirigent ne répondent par pour autant à un ordre

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

déterminé et universel. Bien au contraire, à travers les quelques tendances lourdes aisément repérables, leurs réactions à l'environnement sont contingentes et procèdent de jeux d'opportunités et de conditions culturelles spécifiques. Il n'y a pas de « one best way » ni de pensée unique, pas plus qu'il ne peut y avoir qu'un seul schéma de professionnalisation.

3.4. Professionnalisation des acteurs sportifs :

Les organisations n'étant rien sans ceux qui les font vivre, il est possible d'identifier quatre vagues de professionnalisation des acteurs sportifs. Dès les années 1960/1970, les sportifs prennent conscience de leur force. En créant leurs propres syndicats, ils négocient leurs conditions de salarisation avec les clubs. Par un même processus de syndicalisation, les entraîneurs sportifs dans les années 1980 obtiennent aussi d'être rémunérés à hauteur de leur niveau d'expertise. Les entraîneurs sont souvent d'anciens sportifs de haut niveau qui trouvent dans des postes d'entraînement les conditions satisfaisantes à leur reconversion. Les managers depuis les années 1990 émergent peu à peu et témoignent de la professionnalisation au sommet des organisations sportives soucieuses de rationalisation et de performance. Aujourd'hui, la professionnalisation concerne de manière croissante les dirigeants bénévoles dont le lien entre leur activité professionnelle et leur engagement associatif est de plus en plus évident.

3.4.1. La professionnalisation des préparateurs physiques :

La profession consiste en l'« ensemble d'activités et d'habiletés se rapportant à une tâche déterminée qu'un homme met en œuvre dans une organisation du travail et qui lui sert à gagner sa vie. À la profession est liée une position sociale de l'individu dans la société... » (Bayer, 1990). La tendance d'une division de plus en plus fine du travail dans le sport comme dans les sociétés industrielles se manifeste à la fois dans les domaines de l'accomplissement des tâches

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

d'entraînement sportif et dans celles administratives et organisationnelles, tâches qui auparavant étaient accomplies généralement par des bénévoles.

La professionnalisation est le « processus à la suite duquel certaines activités sont appelées professions, ou à partir duquel on autorise ceux qui se livrent à ces activités à en faire profession et à bénéficier des avantages correspondants » (Bayer, 1990). Il ne faut pas assimiler à la professionnalisation l'activité déployée dans les groupements sportifs par les bénévoles rétribués ou non qui transforment leur activité secondaire en métier temporaire.

Le préparateur physique qui désire se professionnaliser pour exercer à temps plein ou partiel son activité doit rompre avec le bénévolat du monde associatif, base historique du mouvement sportif, pour se donner une nouvelle image, signe d'une occupation reconnue. La disparité des itinéraires conduit à des diversités de responsabilités en fonction des compétences, à un émiettement des occupations en fonction de l'organisation du staff et à des adaptations technologiques accélérées par l'introduction des systèmes informatisés. Par ailleurs, le grand nombre des disciplines sportives rend difficile une identité collective, même si l'on voit apparaître des regroupements fédératifs, ceux des grandes familles sportives, sports collectifs, sports de combat, etc.

Le profil du préparateur physique est donc tributaire de la faiblesse de son identité collective. Vécue à la fois comme vocation et métier, la préparation physique professionnelle ne saurait être reconnue que si elle est soumise, comme cela l'a été pour d'autres professions, à un contrôle par ses pairs au moyen d'une déontologie ou par les textes de lois. Nous pouvons cependant imaginer une définition légale de la profession de préparateur physique en nous inspirant de l'article L. 761-2 du code du travail concernant le journalisme : «*Le préparateur physique professionnel est celui qui a pour occupation principale non exclusive, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou*

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

plusieurs organisations ou de manière libérale, et qui en tire l'essentiel de ses ressources''.

L'exercice d'une profession est aussi soumis à des règles juridiques et morales. Sur le plan juridique, le préparateur physique doit respecter le droit commun du travail, comme salarié ou comme travailleur indépendant. Sur le plan moral, il a des droits et des devoirs. Les consignes qu'il dispense ont des limites qui sont liées à l'intégrité physique des sujets qu'il « prépare » et il se doit de se référer à une éthique ou une déontologie professionnelle.

3.4.2. Professionnalisation des dirigeants bénévoles :

Faisant le constat que le sport est passé d'une « idéologie fédérale plus ou moins associée à une conception éducative de service public du sport » à « une idéologie du loisir associée à une conception ludique, individuelle et consommatrice du sport » (Haschar, 1999) s'interroge sur les formes de réponses proposées par les dirigeants d'associations sportives face à un contexte d'entrepreneuriat du sport. Pour l'auteur, les dirigeants réagissent en fonction de leurs références identitaires. Son étude montre ainsi qu'il est possible de distinguer parmi les dirigeants sportifs, deux types de références, celles fédérales traditionnelles et celles de loisirs prestataires de services. A travers cette dichotomie, il s'agit bien de deux visions du sport qui se distinguent. Il y a ceux qui se positionnent comme les gardiens du temple associatif et de l'esprit sportif. Et il y a ceux qui s'inscrivent davantage dans une logique de prestataires de services et adoptent une gestion d'entreprise. Pour ces derniers, « une organisation et une gestion plus managériale de leur association leur apparaissent comme les stratégies les plus appropriées dans la conjoncture actuelle » (Haschar, 1999). Dans des travaux plus récents, (Bernardeau Moreau, 2008) distingue lui aussi deux types de dirigeants bénévoles, ceux qui entretiennent un lien amateur avec leur milieu associatif et ceux qui, au contraire, développent avec ce dernier un lien professionnel. L'auteur s'attache

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

ainsi à démontrer qu'une nouvelle forme de bénévoles semble s'imposer. Il s'agit de dirigeants qui utilisent leurs compétences mobilisées dans leur champ professionnel pour les réinvestir dans le champ associatif. L'une des formes évidentes est celle du trésorier associatif comptable de métier. Une autre forme moins visible mais en très nette progression concerne les dirigeants et cadres d'entreprises publiques ou privées qui managent leurs associations et leurs bénévoles comme ils managent leurs entreprises et leurs employés. Si nous regardons les professions des présidents des quatorze clubs professionnels reconnus par la Ligue Nationale de Handball, il est intéressant de souligner que la plupart sont des actifs (seuls trois d'entre eux sont retraités). De plus, on note que plus de la moitié des dirigeants bénévoles (8 sur 14) sont issus du secteur privé commercial. On compte une grande majorité de chefs d'entreprise évoluant dans le secteur du bâtiment, de l'informatique, de la publicité ou de l'industrie. Dans le secteur public, les dirigeants sont bien souvent des responsables de communication dans des collectivités territoriales (Bernardeau Moreau, 2008) Un rapprochement de fait s'opère entre le sport et le travail, entraînant un glissement de la relation bénévole/adhérent vers la relation dirigeant/client. Comme le souligne Barbusse, la performance recherchée n'est plus seulement sportive, elle est aussi managériale (Barbusse, 2006). Certes, les dirigeants bénévoles trouvent dans leur engagement une satisfaction personnelle et symbolique (Gasparini a souligné la position de ces bénévoles qui, hors de leur contexte professionnel, tendent parfois à se racheter une conduite dans le champ associatif – (Gasparini, 1996) mais ils trouvent aussi une position stratégique proche des lieux d'exercice des pouvoirs locaux et nationaux. Il y a là cette idée que l'élite, qu'elle soit politique, économique ou professionnelle, forme une catégorie sociale globalement homogène avec un statut similaire, un niveau de formation élevé, une même conscience d'appartenir à l'élite, un sentiment d'importance et une convergence des intérêts).

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

Le sport désormais revêt une configuration plus professionnelle et aussi plus managériale. Là où il y avait des amateurs et des bénévoles, il y a maintenant des professionnels salariés et des managers ; ce qui fait qu'au sein des organisations sportives, les acteurs qui les dirigent et les font vivre réagissent différemment à l'évolution des sports et à leur marchandisation.

3.4.3. Professionnalisation des sportifs :

La rémunération des sportifs (c'est-à-dire le versement d'un salaire proprement dit qui est fixé par le contrat de travail, les primes liées aux performances sportives et les recettes publicitaires émanant de l'exploitation de l'image du sportif) a connu une évolution très importante en quelques décennies.

3.4.4 Professionnalisation des cadres sportifs :

Parmi les classifications et nomenclatures existantes, nous pouvons retenir celle de la CIP, celle de la Convention collective et celle de l'ONMAS.

La Classification internationale type des professions (CITP 88) a été réactualisée par les experts de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 2007. Elle distingue des grands groupes, des sous-grands groupes, des sous-groupes et des groupes de base. A titre d'exemple, dans le sport, sont recensés trois groupes de base : groupe 3421. Athlètes et sportifs de compétition, groupe 3422. Entraîneurs sportifs et arbitres de sport, groupe 3423. Instructeurs et animateurs de programmes, loisirs et activités de remise en forme. La classification de la convention collective nationale du sport (CCNS) propose d'articuler les responsabilités et les rémunérations correspondantes. Dans la classe A se trouvent les techniciens (ou entraîneurs d'équipes) en charge d'équipes de jeunes sportifs. Dans la classe B, ce sont les techniciens (ou entraîneurs principaux) ayant la responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un entraîneur rémunéré. Les agents de maîtrise (entraîneurs principaux, entraîneurs adjoints ou de centre de formation d'équipes fanions) figurent en classe C et sont responsables des tâches et fonctions rattachées à

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

l'encadrement des équipes sportives (fonctions de marketing, fonctions financières). Enfin, en classe D sont positionnés les cadres (ou directeurs sportifs) disposant de responsabilités importantes dans la définition des objectifs sportifs et stratégiques des structures. Tentant une synthèse et une simplification des classifications existantes, la nomenclature européenne de professions du sport proposée par l'ONMAS distingue les sportifs, les administratifs (directeurs sportifs, techniques et administratifs, responsables et agents de communication, marketing et commercial), l'encadrement sportif (entraîneurs, assistants et préparateurs physiques), le personnel soignant et les techniciens (sécurité, entretiens et billetterie).

Dans son rapport sur la professionnalisation des entraîneurs, le laboratoire de sociologie de l'INSEP (2000) souligne les trois étapes de la construction de ce métier. Jusque dans les années 1960, l'entraîneur est un « artisan » développant un modèle technique spécialisé. De 1960 à 1980, l'entraîneur devient un agent de l'État et partage avec ce dernier le même souci de l'excellence nationale. Depuis les années 1980, notent les auteurs du rapport, l'entraîneur est devenu un entrepreneur qui, face à la concurrence externe, évolue vers un modèle managérial. Ce modèle managérial, souligne (Cotteaux, 1997), établit « la spécification et la hiérarchisation (à travers la notion de filière professionnelle) d'un ensemble de savoirs et de compétences spécifiques » (Olivier j, 2004) décrit les conditions de l'émergence des préparateurs physiques. Autrefois intégrée dans les fonctions de l'entraîneur, l'auteur montre que la reconnaissance progressive de cette profession procède à la fois de la division du travail au sein des staffs sportifs et à la fois d'une rationalisation des savoirs conduisant à l'élévation des niveaux de compétences spécialisées.

Aujourd'hui, le sport professionnel compte moins de dix ligues (football, basket-ball, handball, cyclisme, volley-ball, judo, rugby et boxe). Ces ligues emploient environ 70 personnels administratifs (ils étaient 60 en 2001).

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

La sécurité dans l'encadrement des activités physiques et sportives a toujours été l'objet d'un soin particulier de la part des pouvoirs publics. Personne ne peut aujourd'hui ignorer les obligations de diplômes qui accompagnent la profession contre rémunération de l'enseignement, de l'encadrement et de l'animation des activités physiques et sportives. Aux impératifs sécuritaires s'ajoute désormais la nécessité d'inscrire l'exercice professionnel des éducateurs et entraîneurs sportifs dans la problématique européenne, au nom des principes de la libre circulation et de l'interdiction de toute discrimination. Conformément au Code du sport (L. 212-1 reprenant l'article 43 de la loi de 1984), seuls peuvent enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants contre rémunération les personnes attestant de leur compétence en matière de sécurité des pratiquants et des tiers. La possession d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est désormais obligatoire. Le fait qu'il existe aujourd'hui des groupements de syndicats dans le sport n'est pas non plus anodin. La Fédération Nationale des Associations et Syndicats de Sportifs (FNASS) rassemble plusieurs organisations représentant les sportifs professionnels (football, cyclisme, rugby, athlétisme, basket-ball...). La Confédération Nationale des Educateurs Sportifs (CNES) regroupe des syndicats et groupements d'entraîneurs et d'éducateurs Sportifs. Les références au répertoire national et à la convention collective du sport, tout autant que les mobilisations syndicales nombreuses et de plus en plus actives sont autant de témoins de la professionnalisation des travailleurs du sport et notamment des entraîneurs et des éducateurs sportifs.

3.5. Professionnalisation des activités :

Pour de nombreux auteurs, la formation sportive reste trop technique. (Chifflet, 1990) voit, dans la formation des cadres sportifs, une approche trop axée sur la relation enseignant/élève, bien que la professionnalisation du sport,

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

souligne pour sa part B. Barbusse, tend à modifier peu à peu le profil des entraîneurs. « Si le travail d'un entraîneur revient surtout à élaborer, planifier et mettre en œuvre l'entraînement d'une équipe et à gérer la temporalité de la saison qui alterne des périodes de préparation, de compétition et de récupération, dans un cadre professionnel, une de ses missions relève du management comme tout responsable d'une équipe de travail » (Barbusse, 2006). L'introduction, dans le langage sportif, des mots « coach » et « coaching » est récente et démontre l'importance reconnue aujourd'hui aux compétences liées au management des structures et du facteur humain dans la production de la performance sportive. Pour l'auteur, cette réalité observable dans la pratique n'est pourtant pas répercutée sur le plan institutionnel : « La relation entraîneur/entraînés est abordée selon la dimension éducative (formateur/formés) et non sous l'angle de la relation professionnelle (manager/managés) » (Cotteaux, 1997) établit le même constat. Pour elle, les formations du Ministère des sports et des fédérations sont trop linéaires. La pratique n'est le plus souvent envisagée que comme une simple application de principes théoriques. La raison vient des institutionnels autant que des formateurs. La formation de ces derniers est peu prise en compte. De ce fait, les enseignants sont encore nombreux à posséder une représentation « ancestrale » de leur formation. Leur rôle se limite « à la distribution de connaissances que le candidat doit retranscrire intégralement lors d'un contrôle ». Bosc note que « l'image de l'entraîneur qui dirige le travail sur le terrain est trop restrictive par rapport à la réalité du métier dans le sport d'élite actuel » (G, 2001). L'entraîneur d'aujourd'hui, observe l'auteur, est devenu un véritable chef de projet doté de compétences multiples et animant un staff croissant de spécialistes.

Dans son enquête auprès de 30 fédérations olympiques, P. Goudard (2001) montre, par exemple, que 93% d'entre elles expriment le besoin de former leurs entraîneurs sur les techniques de management. Pour l'auteur, il ne fait aucun

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

doute qu'il faut, dans les années à venir, orienter la formation des entraîneurs vers plus de coaching et de management.

3.6. Résumé de chapitre :

L'histoire des éducateurs sportifs est l'histoire de leur professionnalisation dans un champ des sports et des loisirs qui, depuis les années d'après-guerre, s'est considérablement développé. Au début, ils sont des amateurs et des simples passionnés. Progressivement, ils vont devenir des spécialistes de leur sport qu'ils encadrent et managent. Nécessairement diplômés s'ils veulent l'enseigner contre rémunération, ce sont aujourd'hui des véritables techniciens d'un sport qui les fait vivre. Certes, cette professionnalisation n'est pas sans heurts et conduit à alimenter les tensions et conflits entre les acteurs bénévoles et salariés. Si longtemps, le conflit a été perçu comme un dysfonctionnement organisationnel, les travaux précurseurs de Simmel, au début du XX^{ème} siècle, ont montré le contraire. Cet auteur a souligné que le conflit pouvait être considéré comme « l'objectivation d'un malaise » permettant ainsi de le traiter. « Si toute interaction entre les hommes est une socialisation, alors le conflit, qui est l'une des formes de socialisation les plus actives, qu'il est logiquement impossible de réduire à un seul élément, doit absolument être considéré comme une socialisation » (Simmel, 2003). Pour Simmel, le conflit fait partie intégrante de la vie en société. Il ne faut donc pas chercher à le supprimer, mais au contraire l'utiliser pour faire émerger le compromis qui « est l'une des plus grandes inventions de l'humanité, tant il fait partie des techniques que nous utilisons tout naturellement pour notre vie quotidienne » (*Ibid.*, p. 143). Ainsi, le conflit doit être abordé comme un élément utile au fonctionnement des organisations mais qu'il convient de savoir maîtriser. Dans le sport comme ailleurs, le changement est générateur de fractures entre le sport amateur et le sport professionnel, entre les acteurs bénévoles et les acteurs professionnels. L'émergence d'une logique d'entreprise dans le monde associatif, rejetée par certains au nom de l'éthique et

CHAPITRE III: Professionnalisation des acteurs sportifs

de la moralité, revendiquée par d'autres au nom du principe de réalité, contribue à perturber durablement les cultures identitaires du monde sportif et préfigure ce « désenchantement » d'un monde associatif qui se voulait être pourtant un rempart contre la montée des individualismes et des intérêts personnels.

Aujourd'hui, c'est donc toute une partie des sports et des acteurs sportifs qui évolue, qui remodèle son schéma d'organisation et tente de s'adapter au changement. Au-delà des positionnements idéologiques, il convient, pour nous, de savoir décrire et comprendre les causes de ces tendances lourdes d'évolution.

1. Les compétences professionnelles des entraîneurs sportifs dans le cadre de la recherche : modèle générale d'analyse.

A partir de la confrontation des différents approches exposées dans la partie précédente, deux critères principaux nous ont aidé à la construction du concept de compétence professionnelle qui doit orienter l'élaboration du modèle d'analyse de l'identification de ces compétences, donnés par les différents acteurs du système sportif.

Le premier critère est induit par le caractère professionnel des compétences en question. Comme nous l'avons déjà développé dans le cadrage théorique précédent, il s'agit donc d'une compétence globale liée à l'adaptation à une situation professionnelle déterminée, mais qui intègre des compétences plus spécifiques correspondant à des classes de situation (ou de tâches) distinctes.

Le second critère est la nature complexe et pluridimensionnelle de ces compétences. Les classes de tâches professionnelles des entraîneurs exigent la mise en jeu simultanée de savoirs, savoir-faire et savoir être multiple, dont on a pu repérer la diversité dans la revue de question précédente.

Nous concevons donc la compétence professionnelle de l'entraîneur sportif comme :

- **Une compétence globale, reconnue au sein de l'institution sportive**
- **L'association de compétences plus spécifique, correspondant à la réalisation des performances dans des classes de situations professionnelles réparables.**
 - **un système intégrant des capacités sous-jacentes de nature très différentes d'ordre cognitif, socio-affectif, culturel ; des savoirs variés.**
- **Une compétence globale, reconnue au sein de l'institution sportive:**

La compétence professionnelle désigne un domaine relativement large de pratique : le « savoir-faire » lié au « métier » d'entraîneur dans toutes ses dimensions.

A ce titre, la définition de MIALARET de la compétence de l'enseignant nous paraît intéressante : aptitude à se conduire selon les exigences d'un rôle donné,

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

en vue d'atteindre les objectifs éducatifs fixés par un système scolaire déterminé.

Cette aptitude est relative aux données institutionnelles (programmes, instructions officielles etc..) au type d'enseignement (enseignement élémentaire, lycée professionnel, enseignement théorique, pratique etc..) au contexte social de l'établissement (milieu socioculturel, etc..) et elle n'est définie que par rapport au système de valeurs en place (Mialaret, 1979). Cette définition nous semble en effet pouvoir être transposée du métier d'enseignant au métier d'entraîneur.

Pour l'entraîneur sportif les objectifs à atteindre sont fixés par l'institution sportive à laquelle il appartient, et son rôle peut être considéré comme étant en grande partie défini par les attentes de cette institution à son égard (LEVEQUE, 1992).

D'autre part par analogie avec la compétence de l'enseignant la compétence professionnelle de l'entraîneur est relative aux « données institutionnelles » (les règles et contraintes du système sportif, contrat, etc.) au « type d'entraînement » (le niveau des athlètes, leur âge et sexe, les spécificités des spécialités sportives et de leur préparation etc.) au « contexte social » (caractéristiques sociales des acteurs, interactions au sein de l'équipe etc.) et nous paraît également définie par rapport à un système de valeur en place ».

Le caractère professionnel des compétences nous amène par conséquent à écarter une définition des compétences en terme « savoir-faire » ou d'habiletés singulières, pouvant « être spécifiées jusqu'à des savoir univoque » dans l'acception qu'on donne par exemple D .HAMELINE

Cependant, définir la compétence en terme d'adaptation globale à une situation professionnelle, ou comme « ce qui permet à quelqu'un de faire face de façon adaptée à une situation social particulière », ne nous semble pas suffisamment opérationnel pour analyser de façon fine les différences

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

éventuelles de définition de cette compétence, du point de vue des différents acteurs du système sportif.

Cela nous impose donc d'aller plus loin dans la définition du concept.

▪ **Des compétences plus spécifiques correspondant à des classes de situations distinctes:**

La compétence professionnelles de l'entraîneur est fréquemment analysée, segmentée dans des dimensions différentes (on évoque ses compétences techniques, pédagogiques, relationnelles, etc.), se rapportant à des familles de situations distinctes : la conception des entraînements, la conduite des entraînements, la relation avec l'athlète ou avec l'équipe, la relation avec l'institution sportive.

Nous définirons donc les compétences professionnelles des entraîneurs comme ce qui permet « à l'intérieur d'une famille des situations l'identification d'une tâche problème et sa résolution par une action efficace (performance) » (Gillet, 1991).

La régulation des conflits à l'intérieur de l'équipe renvoi par exemple à des compétences distinctes de celles permettant la conduite efficace des séances d'entraînement, d'un point de vue technique. De même, les performances indicatrices des ces compétences seront décrites en de terme très différents. Nous nous situons donc ici en accord avec P.CARDINET pour qui la compétence peut être spécifiée « soit en considérant la situation stimulus, soit à partir des réponses du sujet », pour peu que la situation (ou classe de situation) soit suffisamment réparable.

▪ **Des compétences comme système intégrant des composantes de nature différente, en interaction :**

Le modèle du « savoir en usage » proposé par G.MALGALIVE nous semble permettre une analyse intéressante des compétences professionnelles(en particulier dans leur dimension cognitive) des entraîneurs sportifs. Ces travaux se situent en outre dans le champ des activités professionnelles. La structure des

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

capacités sous-jacentes pourrait donc être analysée en terme de savoirs théorique, savoir procéduraux, savoir-faire, savoirs pratiques (dans le sens ou les définit MALGALAIVE).

Cependant, considérant que les compétences professionnelles intègrent à la fois des « contenus cognitifs, apprentissages pratiques, attitudes et motivations »(8)il nous parait important outre les dimensions cognitives de prendre en compte les dimensions psychoaffectives et socioculturelles de ces compétences, telles que les motivations, attitudes les valeurs de l'entraîneurs, dont nous avons développé certain aspects dans la revue de question précédant.

Synthèse : modèle général d'analyse de la définition des compétences professionnelles des entraîneurs.

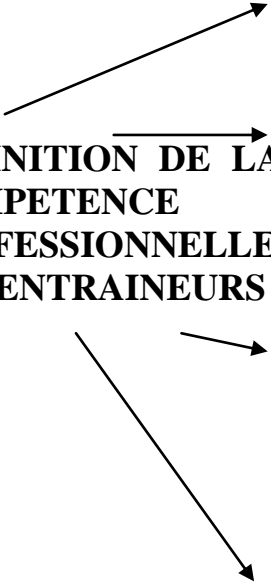
CONCEPT.	DIMENSIONS DE LA DEFINITION.
<p style="text-align: center;">DEFINITION DE LA COMPETENCE PROFESSIONNELLE DES ENTRAINEURS</p> 	<p>1. Définition de l'adaptation à des fonctions professionnelles, aux exigences d'un rôle donné ; ou de l'atteinte d'objectifs fixé par l'institution sportive.</p>
	<p>2. Définition des compétences plus spécifique : par segmentation de la compétence globale en catégorie de conduites, performances, activités identifiables isolément</p>
	<p>3. Définition des classes de situations professionnelles afférentes aux fonctions d'entraîneur de haut-niveau. Identification des classes de taches, ou de situation imposées par la fonction professionnelle dans lesquelles se révèlent une ou des compétences spécifiques.</p>
	<p>4. identification et définition des capacités et déterminants sous-jacents à la mise en œuvre des compétences professionnelles. socio-affectifs, psychomoteurs. Savoir usage, Attitudes (savoir-être), Motivations.</p>

Tableau descriptive N° 01: Synthèse de modèle général d'analyse de la définition des compétences professionnelles des entraîneurs selon (BELKADI Adel, 2014).

1.1. L'objet particulier de la recherche : l'identification des compétences spécifiques et des classes de situations professionnelles afférentes aux fonctions d'entraîneur de haut-niveau en judo.

Le cadre de l'analyse présenté dans la partie précédant est beaucoup trop large pour nous permettre d'étudier l'ensemble des dimensions présentées. Il nous a donc fallu faire des choix pour délimiter de façon réaliste l'objet de cette recherche particulière.

Le choix de nous focaliser sur les deux dimensions des compétences spécifiques et des classes de situation afférentes aux fonctions de l'entraîneur de haut-niveau repose sur deux arguments.

D'une part on entre avec ces dimensions plus précisément et concrètement dans le « métier de l'entraîneur » que si l'on ne prenait en compte que de façon générale la définition de sa fonction. Or il nous semble que des différences éventuelles de définition des compétences attendue pour des entraîneurs sont d'avantage susceptible de se manifester à ce niveau qu'à un niveau plus général, qui serait sans doute moins déterminant.

D'autre part il apparaît dans une certaine logique d'intégrer les différents acteurs du système sportif sur « ce que doivent faire » et « ce que doivent réussir » (les compétences spécifiques et les tâches) les entraîneurs de haut-niveau avant de les questionner sur les capacités et qualités nécessaires pour y parvenir (capacités et déterminants sous-jacents) ce qui pourrait faire l'objet d'une recherche ultérieure.

1.1.1 Mode de construction du modèle d'analyse des compétences des entraîneurs.

Cette construction a été menée à partir des tâches suivantes :

1. l'analyse de la revue de question sur les compétences des entraîneurs sportifs présentée dans la partie précédant, offrant une première catégorisation

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

possible des compétences en termes de compétences techniques, pédagogiques, relationnelles, etc.

2. Un travail mené au cours de l'année 2013 à partir d'entretien avec l'ensemble des entraîneurs visant à analyser les fonctions des entraîneurs olympiques, et formaliser le bilan de la préparation olympique 2008-2012.

3. Des entretiens exploratoires (menés avec six athlètes, Cinque entraîneurs, et 5 spécialistes et 5 dirigeants de différents discipline sportive), visant l'identification des différentes compétences et qualités caractérisant un bon entraîneur d'une équipe sportive.

Nous ne présenterons ici que les éléments issus des points 2et3,la revue des question sur les compétences des entraîneurs ayant déjà été présentée dans la partie précédant.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

GRILLE D'ANALYSE DE LA PRATIQUE DES ENTRAINEURS DURANT LE CYCLE OLYMPIQUE 2008-2012.			
FONCTIONS	Ex de TACHES AFFERENTES	ENJEUX-OBJECTIFS	Dimensions à prendre en compte
Organisation gestion: - Organisation logistique. - Gestion financière. - Communication, relations...	<ul style="list-style-type: none"> - commandes, suivi du matériel, vérifications, bilans/constructeurs... - commandes équipements individuels, contacts avec les fournisseurs équipe... - organisation des déplacements et des hébergements... - gestion, d'un budget, avances, remboursements de frais... - communication avec: <ul style="list-style-type: none"> . la COA (direction des équipes, DTN...) . les instances officielles internationales (IBSA, IYRU...) . les entraîneurs d'équipes étrangères. . les partenaires, sponsors... - représentation/promotion: image de l'équipe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre les conditions matérielles, et "de vie" susceptibles de favoriser l'entraînement et la performance de l'équipe lors des compétitions. - Favoriser une bonne image de l'équipe auprès du public et de ses partenaires (médias, sponsors...), la présenter, faire connaître la discipline. 	
Entraînement: - conception et conduite d'un programme d'entraînement. - suivi de l'équipe sur les compétitions. - recherche d'optimisation de performance sportive (évaluation, essais, tests...).	<ul style="list-style-type: none"> - construction d'un programme sur des objectifs sur 1,2,4 ans: <ul style="list-style-type: none"> . lieux, durées, fréquences, périodes, thèmes des stages et compétitions. . choix d'intervenants extérieurs (spécialistes). - conduite des séquences d'entraînement sur différents terrains, conduite de séquences dans les salles et à l'extérieur. - coaching lors des compétitions. - recueil et traitement des données concernant les performances des athlètes(en athlétisme, natation, power lifting) 	<ul style="list-style-type: none"> - favoriser les progrès de l'équipe (collectif) pour faire en sorte que le plus grand nombre puisse atteindre ses objectifs/ niveau international (Chpt: arabe ,Afrique, monde...) et avoir une chance de performance aux J.O brésil rio 2016. 	L'entraînement, le suivi des progression: - Aspects Techniques: <ul style="list-style-type: none"> . ce qui est FAIT: les actions mises en place. . ce qui est TRANSMIS aux Athlètes: connaissances, expérience, méthodes? - Aspects relationnels: <ul style="list-style-type: none"> . relation entraîneur/groupe.
Institution de règles: Instauration ou mise en application de règles régissant le fonctionnement de l'équipe.	<ul style="list-style-type: none"> - mise en application de règles institutionnelles (fédérations sportives) régissant l'ensemble des équipes (règles générales): <ul style="list-style-type: none"> . contrats, statuts... . sélections, quotas... - négociation et institution de règles du jeu concernant le fonctionnement propre de l'équipe: <ul style="list-style-type: none"> . relations dans le groupe, relations groupe-entraîneur. . normes de fonctionnement (présence, participation...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Stabiliser le fonctionnement du groupe (normes communes, repères, bornes). - faciliter la cohésion du groupe: <ul style="list-style-type: none"> . limiter les risques de conflits. . développer un sentiment d'équité, de confiance (règles claires, explicites, les mêmes pour tous...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Quelles règles sont instituées? - Qui institue ces règles?(DT, entraîneur, équipe, coureurs?). - Comment ? (imposées, négociées, de manière formelle/informelle...?) - A Qui s'appliquent-elles?
Animation et développement des disciplines sportives.	<ul style="list-style-type: none"> - Animation du collectif d'entraîneurs des sports collectifs (entraîneurs espoirs), participation aux réunions. - mise au point des règles nationales des disciplines sportives, du calendrier des compétitions... 	<ul style="list-style-type: none"> - prévoir le long terme; favoriser la progression dans la filière, faciliter l'accès de jeunes Athlètes au haut-niveau dans les différentes disciplines. s'adapter aux évolutions du sport algérien. 	Stratégies de développement des disciplines sportives

Tableau descriptive N°02: la grille d'analyse élaborée lors de l'analyse des fonctions des entraîneurs nationaux durant l'assemblée général de (Comité olympique algérienne 2012)

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

La grille présentée à la page précédente permet en particulier de catégoriser et spécifier les différentes situations et tâches auxquelles un entraîneur de haut-niveau "national" est confronté dans le cadre de ses fonctions professionnelles, et dans lesquelles se révèlent ses compétences.

Cette grille a constitué le guide des entraîneurs menés dans le cadre de cette construction modèle d'analyse des compétences des entraîneurs des équipes olympiques dans les différentes disciplines sportives.

Les données issues des entretiens non-directifs (menés avec Cinq entraîneurs, Cinq spécialités, Cinq dirigeants et 6 athlètes).

La procédure utilisée :

1. Chaque entretien (individuel) a duré environ 45 minutes, à partir des questions de départ suivantes :

- "Selon vous quelles compétences, ou qualités doit posséder un entraîneur pour réussir dans ses fonctions d'entraîneur d'équipe de haut-niveau ? "
- " Quelles tâche doit accomplir l'entraîneur dans le cadre de ses fonctions ? "

2. Les entretiens enregistrés ont fait l'objet du traitement suivant : chaque idée, ou unité de sens a été retranscrit sous la forme d'un item décrivant au mieux cette idée.

3. Les items ont été regroupés en catégories plus larges, renvoyant soit à des domaines de compétences, soit à des classes de situations professionnelles de l'entraîneur. Ainsi le regroupement des items a progressivement constitué les catégories suivantes :

1- Domaine de compétences de l'entraîneur:

- **compétences techniques.**
- **compétences pédagogiques.**
- **compétences relationnelles.**
- **compétences d'organisateur et gestionnaire.**

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

- **compétence d'animation et de direction d'une équipe.**

2-Classes de situations professionnelles de l'entraîneur :

- **Conception, préparation, planification technique des entraînements.**
- **Conduite des entraînements et des suivis de compétition.**
- **Organisation, gestion.**
- **Relations institutionnelles.**

Résultats des entretiens :

COMPETENCES TECHNIQUES

Items

- Analyser de façon précise les performances des athlètes, identifier les facteurs déterminant cette performance dans les disciplines sportives .
- Observer finement les prestations des athlètes, être un « œil extérieur » fiable et objectif (en compétitions et à l'entraînement) sur les différents aspects de la performance
- Maîtriser des procédures et démarches rationnelles d'entraînement spécifique de l'activité.
- Savoir programmer les objectifs d'entraînement en fonction des problèmes des athlètes et échéances de compétition.
- Être capable de mettre en place les protocoles ,outils, procédure permettant de mesurer, quantifier , mettre en relation les paramètres de la performance.
- Doser la charge d'entraînement au niveau optimal pour les athlètes.
- Connaître précisément les spécificités de la discipline sportive.
- Connaître et analyser l'évolution des performances et de l'entraînement dans la discipline sportive, national et international.
- Avoir une connaissance vécue des sensations des athlètes de haut-niveau : être capable de « se mettre à la place des athlètes ».
- Avoir (ou avoir eu) une expérience de compétiteur de haut-niveau dans l'activité (même s'il n'est pas nécessaire d'avoir été champion olympique).

COMPETENCES PEDAGOGIQUE

Items :

- Communiquer efficacement : transmettre clairement ses connaissances, ses expériences, ses observations.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

- Présenter clairement les objectifs de l'entraînement à l'équipe, justifier les choix.
- Animer des échanges prenant en compte les propositions des athlètes, leur attente vis-à-vis des séquences d'entraînement, de l'organisation des stages, du suivi des compétitions
- Présenter clairement les consignes des situations d'entraînement
- Intervenir de façon individualisée, précise et adaptée au cours des séances d'entraînement
- Adapter les situations en fonction des conditions et circonstances particulières.
- Conduire les séances de façon « fluide » sans interruptions, rupture ...etc.
- Créer des habitudes d'entraînement.
- Donner « un rythme » aux séances d'entraînement
- Varier les situations d'entraînement, éviter la monotonie à l'entraînement.
- Animer de façon méthodique les analyses collectives, lors des bilans d'entraînement (ex : analyses vidéo..).
- Faire participer les athlètes au travail d'échange et de mise en commun des expériences.
- Favoriser l'accès des athlètes à une certaine autonomie : « apprendre à s'entraîner ».
- Mettre en place efficacement les parcours et situations d'entraînement.

COMPETENCES RELATIONNELLES

Items :

- Etre à l'écoute des Athlètes, de leurs attentes, de leurs demandes.
- Avoir une grande disponibilité vis-à-vis des athlètes.
- Permettre à l'athlète de se confier.
- Attitude compréhensive à l'égard de l'athlète être « psychologue ».

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

- Développer un sentiment de confiance, facilitant une communication libre.
- Avoir une attitude sans ambiguïtés pour chacun des Athlètes.
- Avoir une relation équitable avec tous les membre de l'équipe : ne pas privilégier une fraction du groupe, ou un équipage .
- Favoriser l'adhésion, la coopération dans l'équipe, une « bonne ambiance » dans le groupe.
- Considérer l'Athlète en tant que personne (et non seulement en tant qu'athlète),prendre en compte sa vie extra-sportive.
- Motiver, dynamiser le groupe, communiquer son enthousiasme.
- Avoir un fort investissement personnel dans son travail : « s'implique sans compter ».
- Montrer une certaine confiance en soi, éviter de communiquer ses doutes.

COMPETENCES D'ORGANISATEUR ET DE GESTIONNAIRE

Items :

- Résoudre rapidement les problèmes matériels, financiers, logistique, se posant à l'équipe.
- Eviter tout contretemps dans l'organisation prévue :ponctualité, respect des délais de remboursement etc.
- Favoriser la circulation des informations entre l'équipe et l'institution sportives.
- Organiser rationnellement (temps /moyens) l'ensemble des tache à accomplir.
- Coordonner les tache au sein du groupe (ex : déplacement..).

COMPETENCES « ANIMATION ET DIRECTION D'UNE EQUIPE ».

Items :

- Faire appliquer les règles de fonctionnement institutionnelles.
- Favoriser l'adhésion des athlètes à un projet d'équipe.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

- Valoriser l'intérêt collectif face à l'intérêt individuel.
- Favoriser les échanges, le dialogue à l'intérieur du groupe.
- Favoriser le règlement de conflits au sein du groupe d'athlète.
- Avoir un position ferme et impartiale sur les règles de fonctionnement de l'équipe (autorité) .
 - Favoriser la coopération à l'intérieur de l'équipe.
 - Favoriser les bonnes relations de l'équipe avec les dirigeants, et autres partenaire institutionnels.
 - Favoriser les relations avec les équipe d'athlètes « espoir », susceptibles d'être recrutés en équipe national.
 - Favoriser le développement d'une image positive de l'équipe.
 - Etre capable de mener à bien des négociations (avec les athlètes, les dirigeants..) favorisant le fonctionnement de l'équipe.
 - Défendre les intérêts de l'équipe au sein de l'institution (vis-à-vis des dirigeants).
 - Accepter de « sous-traiter » certains domaines de préparation, pour utiliser les compétences spécialisées extérieurs : coordonner le travail de spécialistes.

TACHES DE CONCEPTION, PREPARATION DE 'ENTRAINEMENT

Items :

- Etablir le programme annuel ou pluriannuel d'entraînement de l'équipe, planifier l'entraînement à long terme : définir les objectifs généraux.
- Etablir le programme annuel des compétitions, en fonction du calendrier des épreuves.
Planifier l'action d'intervenants spécialistes auprès de l'équipe.
- Mettre en œuvre une réflexion et des recherches sur l'optimisation de la performance dans la spécialité (recherches technologiques, technique..).
- Tester et mettre au point la réglementation intérieure de compétition.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

- Coordonner l'action d'experts extérieurs, spécialiste d'un domaine particulier (préparateur physiques, arbitres, médecin, kinésithérapeutes..).
- Planifier les stages d'entraînement : thèmes, dominantes des entraînements.
- Préparer les séances d'entraînement : situations d'entraînement.
- Concevoir des outils d'observation, de recueil d'informations et d'évaluation (sur les différents paramètres de la performance) durant les compétitions et les entraînements.
- Etablir des bilans réguliers des performances et des capacités des athlètes : évaluer l'évolution des performances.

TACHES DE CONDUITE DES ENTRAÎNEMENTS (ET SUIVI DES COMPÉTITIONS).

Items :

- Mettre en place des séances d'entraînement sur les différents terrains.
- Mettre en place des séances d'entraînement dans des salles spécialiser (préparation physique, tactique)
 - Animer des réunions de préparation aux stages et aux entraînements (briefing).
 - Animer des bilans d'entraînement ou de compétition.
 - Assurer une aide technique tactique et technologique lors des compétitions.

TACHES D'ORGANISATION ET DE GESTION.

Items :

- Etablir le budget de fonctionnement de l'équipe.
- Gérer les dépenses de l'équipe, les remboursements des athlètes.
- Assumer l'organisation logistique des déplacements et entraînement (voyages, hébergement, restauration..).
- Rechercher des ressources financières chez des partenaires potentiels.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

- Prévoir l'organisation des tâches à accomplir (réservations, inscriptions..) à moyen et long terme.

TACHES DE RELATIONS INSTITUTIONNELLES.

Item :

- Transmettre les informations et règles institutionnelles à l'équipe.
- S'assurer du respect du contrat « équipe » et les règles de fonctionnement institutionnelles.
 - Participer aux réunions et séminaire de Haut-niveau (entraîneur, direction technique..).
 - Participer aux réunions de coordination.
 - Participer aux réunions et regroupement fédéraux (colloques) déterminant l'évolution de la discipline sportive, la politique de développement de l'activité de compétition.
 - Participer à des actions de formation des entraîneurs (interventions...).
 - Assumer les tâches de représentation et de communication institutionnelles (auprès des pouvoirs publics, de sponsors, de collectivités territoriales..).

1.1.2 Présentation du modèle d'analyse.

L'ensemble des données présentées dans le paragraphe précédent ont permis de construire le modèle d'analyse des compétences des entraîneurs tel que nous le décrivons ci-après, sur les deux dimensions choisies :

Les compétences spécifiques.

Les classes de situations professionnelles.

1.1.2.1 LES DIFFERENTES COMPETENCES SPECIFIQUES.

1) Les compétences techniques.

Elles correspondent aux performances de l'entraîneur en termes d'observation et d'analyse de la performance des athlètes, de connaissance précises de solutions techniques, ou de définition des objectifs et des charges d'entraînement .

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

2) Les compétences pédagogiques.

Elles font référence à la fois aux capacités de l'entraîneur à transmettre un savoir, à utiliser une démarche rigoureuse pour mettre en place efficacement les séances, adapter et individualiser les situations, mais également à son aptitude à intéresser, motiver les athlètes.

3) Les compétences relationnelles.

Elles sont repérables dans une capacité d'écoute, une attitude compréhensive, mais aussi dans le caractère équitable des relations entretenues avec les membres de l'équipe.

Ces compétences sont d'autre part associées à la capacité à dynamiser les athlètes, ou les rassurer, leur donner confiance.

Enfin elles sont mises en relation avec la « fiabilité » de l'entraîneur (le caractère prévisible de son comportement).

4) Les compétences d'organisateur et de gestionnaire.

Les compétences d'organisateur se traduisent par une efficacité dans l'organisation logistique des entraîneurs et des déplacements en compétition, une gestion précise du temps (ponctualité, respect des détails, des engagements...), mais aussi dans la précision et la fiabilité des informations fournies. C'est aussi la capacité à coordonner efficacement l'action de plusieurs interventions spécifiques etc.

Les compétences de gestionnaire se traduisent par la fiabilité de la gestion financière de l'équipe, tant pour ce qui concerne le budget de fonctionnement de l'équipe que pour ce qui est de remboursement des athlètes.

5) Les compétences managériales : animation et direction d'une équipe.

Ces compétences sont révélées dans la conduite du projet de l'équipe sur la préparation olympique. Elles sont également associées à la capacité de l'entraîneur à exercer une autorité, pour arbitrer des conflits au sein de l'équipe et faire respecter le contrat, ou de négocier avec les athlètes ou des partenaires

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

institutionnelles (direction fédérale par exemple) des modes et règles de fonctionnement de l'équipe.

1.1.2.2 Les différentes classes de situations professionnelles.

1) Situation de conception et de préparation de l'entraînement (planification du programme, des stages et des séances):

Ces situations rassemblent des tâches de préparation de l'entraînement d'un point de vue sportif. Cela peut concerner la réflexion et conception d'outils (d'entraînement, d'observation, de mesure) avant les interventions proprement dites, les recherches et expérimentations menées pour tester l'état, la coordination d'une équipe d'encadrement ou de spécialistes etc..).

Elles concernent également l'établissement de bilans après les compétitions ou les entraînements.

2) Situations de conduite des entraînements (et suivi des compétences):

Ces situations correspondent à la mise en place et l'animation des séances d'entraînement sur les différents terrains et des réunions de travail (situations de briefing et débriefing), ainsi qu'au suivi et à l'assistance de l'équipe lors des compétitions.

3) Situations d'organisation logistique et de gestion financières:

Elles recouvrent d'une part les tâches d'organisation matérielle et de prévision des hébergements de l'équipe lors des déplacements. D'autre part, elles correspondent aux tâches administratives, ou de gestion du budget de l'équipe. Enfin, elles intègrent les tâches de prospection d'éventuels partenaires ou sponsors.

4) Situations de relation institutionnelle.

L'entraîneur a une position qui le place, d'un point de vue institutionnel, à l'interface entre les athlètes et les autres acteurs du système sportif (dirigeant, spécialistes).

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

Les tâches institutionnelles concernent donc d'une part la participation aux réunions fédérales, et la mise en application des règles instituées par les dirigeants fédéraux.

D'autre part, elles concernent la négociation et l'institution de règles plus spécifiques à l'équipe, avec les athlètes. Enfin, elles intègrent les tâches d'information, ou de communication externe vis-à-vis d'autres partenaires institutionnels.

Synthèses : modèle d'analyse des compétences spécifiques et des classes de situations professionnelles des entraîneurs.


Concept.	Dimension de la définition.	Composantes de définition.
<p style="text-align: center;">Compétence Professionnelle des Entraîneurs</p> 	<p>1. Compétences spécifiques.</p>	<p>1.1. Compétence techniques. 1.2. Compétences pédagogiques. 1.3. Compétences relationnelles. 1.4. Compétences d'organisateur et de gestionnaire. 1.5. Compétences managériales animation et direction d'une Equipe</p>
	<p>2. l'identification des classes de situations professionnelles afférentes aux fonctions d'entraîneurs.</p>	<p>2.1. Conception, préparation. 2.2. Conduite des entraînements. 2.3. Organisation, gestion. 2.4. Relations institutionnelles.</p>

Tableau descriptive N°03: démontre le modèle d'analyse des compétences spécifiques et des classes de situations professionnelles des entraîneurs selon (BELKADI Adel,2014) .

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

1.2. Le champ de l'étude : le système sportif Algérien (Amateur ,professionnel et national) :

Le champ de cette étude doit être précisé, tant la notion de système sportif ne possède pas en soi de délimitation très claire.

Le système sportif algérien ne constitue pas pour nous le système de l'ensemble des éléments intervenant (de près ou de loin) dans le projet sportif et dans son évolution. Nous ne nous intéresserons pas, par exemple, aux médias, aux instances publiques et privées qui financent le sport.

Nous donnerons donc au système sportif Algérien les limites suivantes : il s'agit de l'ensemble des acteurs directement impliqués dans la conception et la mise en œuvre du projet de formation de l'élite sportive ,mais aussi aux acteurs du milieu de l'éducation ou de la formation dans le domaine de judo .

En sport, ce système comprend les différents partenaires appartenant au Département du Ministère de la jeunesse et des sports, avec des statuts différents : les dirigeants nationaux, les entraîneurs des équipes de haut-niveau, les athlètes de haut-niveau et les " spécialistes " (personnes expertes dans l'un des domaines de la performance en sport haut-niveau).

Les dirigeants.

Le groupe des dirigeants est constitué :

Des dirigeants élus, assumant les responsabilités des orientations politiques fédérales, et des choix de stratégie générale. Les élus qui interviennent dans le cadre du haut-niveau en judo sont le président de la Fédération, des membres du comité Directeur, des dirigeants nationaux chargés du département haut-niveau, et les dirigeants des centres nationaux et régionaux d'entraînement.

Des dirigeants faisant partie de la direction technique de la Fédération. Ce sont les cadres (sous contrat du Ministère de la jeunesse et des sports) chargés de

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

l'organisation et de la mise en œuvre technique de la politique pour le haut-niveau. Il s'agit notamment du Directeur technique National, du directeur des équipes nationales et des autres cadres techniques responsables des filières de haut-niveau.

Les entraîneurs.

Le groupe des entraîneurs comprend :

- Les entraîneurs Nationaux, cadres experts chargés de la préparation Olympique des athlètes de niveau international, sur quelque disciplines sportives, ils sont généralement nommés sur un contrat de la durée d'une olympiade(sur une durée de 4ans). Ils ont en charge l'équipe nationale dans des différents disciplines sportives .

- Des entraîneurs qui, au sein des centres nationaux ou régionaux d'entraînement, sont chargés de la préparation des athlètes « Espoirs » (Internationaux ou Nationaux), qui sont généralement de jeunes athlètes susceptibles, à terme, d'alimenter les équipes nationales.

Les athlètes de haut-niveau.

Il s'agit des femmes et des hommes qui font partie des listes de compétiteurs de haut-niveau établies par le Ministère (J et S) et la fédération, sur la base de leurs performances sportive, ou de leur potentiel de performance.

Ces athlètes sont répartis dans les équipes nationales (athlètes élite A, B), et les équipes d'Algérie « espoirs » (espoirs internationaux, espoirs nationaux) de judo national .

Les " spécialistes " :

Le terme de « spécialiste » désigne au sein du système sportif de haut-niveau de judo, l'expert est intégré à la participation olympique de façon permanente ou ponctuelle, et chargé d'interventions dans des domaines extrêmement précis, qui sortent à priori du domaine de compétence de l'entraîneur.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

les gens ayant des dimensions très diverses, chacun des spécialistes peut apporter une contribution dans des domaines aussi variée que :

- La préparation physique ou mentale des athlètes.
- Le suivi psychologique des athlètes et des équipes.
- Le suivi médical des athlètes.
- L'analyse des règles de discipline sportive.

Les spécialistes peuvent donc être des préparateurs physiques , médecins, kinésithérapeutes, psychologue, chercheurs, étudiants chercheurs .. etc. Ils sont généralement intégrés au travail des équipes pour leurs bonnes connaissances de l'entraînement sportif de haut-niveau ou de la compétition sportives en judo en plus de leur compétence principale.

La population de l'étude :

1.3.La population constituant théoriquement le champ de l'étude :

Près de 330 personnes,

- 225 athlètes, comprenant les athlètes aux statuts amateur et professionnelle élite A, B, espoirs internationaux et espoirs nationaux.
- 45 entraîneurs, des équipes d'Algérie de judo.
- 35 dirigeants, élus et cadre technique.
- 25 spécialistes.

1.4. Hypothèse de recherche.

Nous chercherons à mettre à l'épreuve les deux hypothèses suivantes, qui nous serviront de guide général, à la fois pour construction d'un outil opérationnel de recueil de données et pour l'analyse de ces données.

1) Les acteurs du système sportif donnent, selon la position qu'ils occupent dans ce système, des représentations différentes des compétences professionnelles chez les entraîneurs (amateur et professionnels).

Ces différences peuvent concerner :

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

- les représentations qui identifier les compétences spécifiques des entraîneurs.

- les représentations qui identifier les tâches prioritaires afférentes à la fonction d'entraîneur.

La revue de questions sur les compétences des entraîneurs sportifs, tout comme l'analyse du bilan de la dernière préparation olympique ou les entretiens exploratoires réalisés suggèrent par exemple que :

- Les athlètes valoriseraient la dimension relationnelle des compétences de l'entraîneur de façon significativement plus importante que les autres acteurs, ils manifesteraient une demande de nature affective plus fréquemment qu'une demande technique.

- Si l'entraîneur valorise sa propre expertise technique, les athlètes valoriseraient d'avantage ses attitudes ou ses motivations, son engagement personnel.

- L'entraîneur se concevrait essentiellement comme un technicien, qui doit consacrer l'essentiel de ses efforts aux tâches de conception et de conduite des entraînements alors que les dirigeants valoriseraient ses compétences de manager et d'organisateur-gestionnaire.

- L'entraînement serait contraint de concilier des attentes contradictoires, que symbolise l'image de « l'entraîneur entre le marteau et l'enclume » (Rédac, 1992) Les dirigeants attendraient de lui une activité plus importante dans les tâches de relais institutionnel, alors que les athlètes attendraient qu'il soit plus compréhensif et bienveillant envers leurs intérêts.

2) **Au sein même du groupe des athlètes, les attentes vis-à-vis des compétences de l'entraîneur peuvent différer de façon significative en fonction de variables individuelles telles que le sexe, l'âge, le niveau sportif (ou maturité sportive).**

Cette hypothèse peut également se fonder sur des travaux et analyses antérieurs. Citons quelques exemples au titre d'une simple illustration.

Bosc écrit que selon l'âge, les attentes des athlètes vis-à-vis des entraîneurs varient. Il note également une relation entre le niveau de pratique et les attentes des athlètes : « les experts s'attacheraient plus à la valeur technique de leur coach, les moins fort à la qualité relationnelle »(BOSC G , 1983)

D'autre part, lors du bilan de la dernière préparation olympique 2008-2012, des entraîneurs font l'hypothèse d'une sensibilité plus grande des athlètes féminines de judo au « contexte affectif » que leurs homologues masculins.

1.5. Choix méthodologiques généraux : intérêts et limites de l'enquête par questionnaire dans le cadre de cette recherche.

Nous avons opté pour une **ENQUETE PAR QUESTIONNAIRE** pour mettre à l'épreuve les deux hypothèses définies précédemment.

1.5.1.LES INTERETS :

Ce choix repose sur plusieurs raisons.

-En premier lieu, il paraissait nécessaire d'interroger un **NOMBRE IMPORTANT DE PERSONNES** pour pouvoir généraliser les résultats à l'ensemble du champ d'étude concerné : l'ensemble des acteurs impliqués (à divers titres) dans le projet sportif de haut-niveau en judo

-D'autre part, le questionnaire se prête à une exploitation quantitative des données. Or les hypothèses portent sur des **DIFFERENCES** de jugement entre des groupes distincts. Une analyse quantitative permet dans cette perspective,

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

non seulement de « pointer » ces différences, mais également de les **MESURER**, et de juger de leur caractère statistiquement significatif.

-Enfin, la possibilité d'atteindre tous les acteurs nous a semblé particulièrement intéressante dans le cadre d'une première investigation. En effet, le questionnaire permet grâce à des questions ouvertes ou à des commentaires libres, de recueillir facilement un grand nombre d'informations permettant éventuellement des exploitations ultérieures non prévues initialement, ou facilitant la définition des pistes d'un prolongement de cette recherche.

Un questionnaire composé à la fois de question et de commentaires libres nous paraissait ainsi propice à un traitement quantitatif sur les questions fermées, tout en permettant d'opérer à un « balayage large » du champ d'étude (recueil de données quantitatives).

1.5.2. Les limites :

Cependant, le questionnaire nous semble également posséder des **LIMITES** importantes dans le cadre d'une telle investigation.

-L'intérêt du traitement quantitatif peut en effet amoindri par l'effectif faible de certains groupes : il n'y a que 45 entraîneurs, 35 dirigeants, 25 spécialistes. Par contre, on dénombre 225 athlètes. On peut donc penser que le traitement quantitatif est à priori **mieux adapté à la seconde hypothèse** (concernant le groupe des athlètes) qu'à la première hypothèse (comparant les différents groupes entre eux)

-On peut considérer, en se référant au discours des athlètes ou des entraîneurs, que les situations d'entraînement et les équipes de haut-niveau ont toutes des **CARACTERISTIQUES SINGULIERES**, qui s'inscrivent dans une histoire. Or l'enquête par questionnaire, assortie du traitement quantitatif des données, entraîne peut être une approche trop superficielle et « dévitalisée » pour saisir cette singularité, qui influence sans doute l'identification des compétences de l'entraîneur.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

-D'autre part, le jugement porté sur l'importance des compétences attendues chez les entraîneurs n'est peut être pas sans relation avec les moments, les groupes, les **circonstances** et des **contextes** particuliers. L'importance attribuée à une compétence peut dépendre de facteurs divers, faisant que pour chaque enquêté, **il n'y a pas qu'une seule réponse possible** à chaque question. Or un questionnaire « fermé » semble peu sensible à cette complexité.

La mise en évidence de ces intérêts et limites nous a amené à construire un questionnaire comprenant :

Des **QUESTIONS FERMEES**, support d'un traitement statistique.

Des **COMMENTAIRES LIBRES**, pour une analyse qualitative ultérieure.

2. ELABORATION DU QUESTIONNAIRE D'ENQUETE :

2.1. La construction des variables :

Mettre nos hypothèses à l'épreuve des faits nous impose de définir les indicateurs grâce auxquels des analogies ou des différences pourront être observées, concernant la définition des compétences professionnelles attendues chez des entraîneurs de haut-niveau en judo. Il s'agit en particulier de donner une traduction concrète et observable à chaque compétence spécifique et classe de situation (les deux dimensions des compétences des entraîneurs étudiées ici).

Pour Quivy et Van Campenhoudt, « les indicateurs sont des manifestations objectivement réparables et mesurables des dimensions du concept » et l'objectif de la construction de ces indicateurs « est de nous conduire au réel et de nous y confronter »(Quivy , Campenhoudt, 2006).

Cette étape est donc de la construction plus précise des variables dont nous étudierons les relations à partir des réponses données par les enquêtes au questionnaire.

Dans cette optique, nous prendrons en compte des variables générales, mises en relation dans les hypothèses, pour construire les variables précises, en termes d'items de questionnaire.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

2.1.1. Les variables générales :

L'objectif de la recherche est de pointer d'éventuelles différences **dans la représentation et définition des compétences professionnelles** attendues chez des entraîneurs.

1. **En relation avec la position** (le statut) occupée au sein du système sportif (Hypothèse 1).

2. Au sein du groupe des athlètes, **en relation avec des variables individuelles** telles que le sexe, l'âge, le niveau, (Hypothèses 2).

Nous considérons trois types de variables :

LES VARIABLES DEPENDANTES :

Ce sont elles qui seront observées au cours de cette recherche. Il s'agit en fait des différentes dimensions d'identification des compétences professionnelles des entraîneurs, c'est-à-dire :

Les représentation identification des **compétences spécifiques**.

Les représentation d'identification des **classes de situations professionnelles**.

Telles que celles-ci ont été précisées dans la problématique. Ces variables seront précisées dans le paragraphe suivant.

LES VARIABLES INDEPENDENTES :

Il s'agit ici de variables dont les modalités sont connues et dont on observera, selon les hypothèses, les relations avec les variables dépendantes.

-Pour la première hypothèse la variable indépendante est la variable **STATUT** : on observera les différences de réponses selon que l'enquête est Athlète, Entraîneur, Dirigeant ou Spécialiste.

-Pour la seconde hypothèse, les variables indépendantes sont :

- **Le sexe** : on observera les différences de réponses des athlètes Hommes et Femmes.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

- **L'âge** : on observera les différences de réponses des athlètes de trois tranches d'âges différentes.

- **Le niveau sportif** : on observera les différences de réponses des athlètes d'équipe d'Algérie, Espoirs Internationaux et Espoirs Nationaux.

LES VARIABLES –TEST :

Parallèlement aux variables citées ci-dessus, nous chercherons à identifier l'influence éventuelle d'autres variables (que celles considérées dans les hypothèses) sur les variables dépendantes. Il s'agit de contrôler la pertinence des variables mises en relation dans les hypothèses, ou de pouvoir formuler à posteriori de nouvelles hypothèses.

A ce titre, il nous a semblé pertinent de prendre en compte :

- L'expérience /L'absence d'expérience **d'ATHLETE**.
- L'expérience / L'absence d'expérience **d'ENTRAINEUR**.
- Les **FORMATIONS** suivies.
- Les **DIPLOMES** et **QUALIFICATIONS** obtenus dans le domaine sportif.
- **L'ANCIENNETE** au sein du système sportif.
- **L'ACTIVITE PRINCIPALE**, en dehors de l'activité sportive.

2.1.2. Des variables générales aux variables- items du questionnaire :

2.1.2.1.les variables dépendantes :

Pour définir de la façon la plus précise possible les variables dépendantes (relatives à la définition des compétences des entraîneurs de haut-niveau), nous avons élaboré une liste d'items nous paraissant être les indicateurs concrets de l'une des composantes de chaque **COMPETENCE SPECIFIQUE**, et de chaque **CLASSE DE SITUATION**, chaque item devient ainsi une variable particulière

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

L'élaboration de ces items s'est largement appuyée sur les données recueillies lors des entretiens exploratoires. Certains de ces items sont même repris tels qu'ils étaient formulés dans la catégorisation présentée dans le cadre de la construction de la problématique.

2.1.3.LES COMPETENCES SPECIFIQUE :

Variable générale : compétences techniques:

- Observer et analyser finement les prestations des athlètes.
- Connaitre les spécialités techniques, et tactiques de la discipline.
- Connaitre des solutions techniques « pointures ».
- Doser l'entraînement au niveau optimal pour les athlètes.
- Etre un expert dans la connaissance de la compétition dans la discipline.

Variable générale : compétences pédagogique:

- Animer de façon méthodique les séquences d'entraînement.
- Etre efficace dans la mise en place concrète des entraînements.
- Savoir varier et adapter les situations d'entraînement.
- Etre capable d'expliquer et de transmettre clairement ses analyses et connaissances.
- Intervenir efficacement auprès de chaque athlète au cours des entraînements.

Variable générale : compétences relationnelles:

- Etre équitable avec tous les membres de l'équipe.
- Etre à l'écoute des athlètes, chercher à bien les connaître et les comprendre.
- Permettre à l'athlète de confier ses problèmes personnels.
- Dynamiser le groupe, communiquer son enthousiasme.
- Avoir un fort investissement personnel dans son travail.

Variable générale : compétences d'organisateur et de gestionnaire:

- Etre efficace dans l'organisation logistique des entraînements et des déplacements.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

-Adopter des principes rigoureux d'organisation matérielle et de gestion du temps.

-Etre un bon gestionnaire du budget de l'équipe.

Variable générale : compétences managériales :

Animation et direction de l'équipe.

Variables :

-Favoriser l'adhésion à un projet d'équipe.

-Pouvoir affirmer une autorité pour résoudre des conflits au sein de l'équipe.

-Savoir négocier, discuter, prendre en compte le point de vue des athlètes.

-Représenter et défendre les intérêts de l'équipe.

2.1.4. Les classes des situations :

Variable générale : tâche de préparation et conception des entrainements.

-planification et programmation des entrainements et des compétitions.

-préparation des séances d'entraînement.

-solicitation d'experts de domaines de compétence divers.

Variable générale : tâche de conduite des entrainements et suivi de compétition:

-animation des séances d'entrainements .

-suivi de l'équipe au cours des championnats.

Variable générale :tâche d'organisation et de gestion.

-information aux athlètes, concernant le programme et les échéances pour l'équipe.

-gestion du budget de l'équipe, prévision et organisation des déplacements et séjours.

-gestion des remboursements de frais des athlètes.

-recherche de partenaires potentiels pour l'équipe (financiers ; matériels...).

Variable générale : tâches de relations institutionnelles.

-participation aux réunions et regroupements des fédéraux.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

- coordination de l'action des entraîneurs de la discipline sportive .
- contrôle du respect du « contrat » fédéral et des règles de fonctionnement de l'équipe.
- représentation de l'équipe et communication externe.

2.1.5.LES VARIABLES INDEPENDANTES ET LES VARIABLES- TEST.

Celle- ci nous paraissent pas poser de problèmes particuliers de construction , elles seront précisées dans les paragraphes consacrés à la mise en forme et au plan de codage du questionnaire.

2.2. La structure du questionnaire.

2.2.1. Les deux parties du questionnaire.

Le questionnaire doit permettre prendre en compte les différentes variables mises en relation dans les hypothèses. Cela nous a amené à concevoir deux groupés de questions distinctes :

- 1) **Les questions d'identification**, qui portent sur l'ensemble des **variables indépendantes**, décrites dans le paragraphe précédent.
- 2) **Les questions sur les compétences et classes de situations**, qui portent sur les variables dépendantes.

2.2.2.Les items de questionnement comme variables ordinaux.

Chaque item de questionnement portant sur les compétences ou les classes de situations est conçu comme une **variable ordinale** car les valeurs que peut prendre cette variable ont une relation d'ordre : elles constituent une échelle de jugement portant sur l'importance relative de chaque compétence ou tâche.

Chaque question donne donc pour consigne à l'enquêté :

- **Soit de porter un jugement sur l'item**, du point de vue de son importance, en utilisant une échelle en cinq points.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

▪ **Soit de classer des items (après une sélection ou non) dans un ordre d'importance relative.**

Ce choix nous paraît particulièrement intéressant dans le cadre de cette recherche car il peut permettre de mettre en évidence des différences portant sur **l'importance relative** accordée par les différents acteurs du système sportif aux compétences des entraîneurs.

2.2.3. Les trois niveaux de questions.

Nous avons élaboré trois types de questionnement, dont on peut faire l'hypothèse qu'ils permettent d'augmenter les possibilités de discrimination des différences entre les réponses de chaque groupe d'acteurs.

Chacun de ces trois types de questions place l'enquête face à des contraintes de choix différentes, lui donnant la possibilité de nuancer son jugement, ou l'amenant au contraire à accentuer la tendance du jugement.

1) **Les questions aux faibles contraintes de choix** : L'enquêté doit porter un jugement sur chaque item, indépendamment des autres. Il peut par exemple, s'il le souhaite, cocher la colonne « Essentielle » pour tous les items proposés.

2) **Les questions « intermédiaires »** : L'enquêté doit choisir des items dans une liste, puis les classer par ordre d'importance. Les contraintes de choix sont plus élevées que dans le type de question précédent, mais l'enquêté peut nuancer la tendance de ses choix dans la constitution du profil initial.

3) **Les questions à fortes contraintes de choix** : L'enquêté doit ordonner tous les items qui lui sont proposés dans une échelle d'importance. On peut faire l'hypothèse que ce type de question accentue les tendances de réponses, en imposant à l'enquêté de hiérarchiser des items qu'il aurait peut-être jugés aussi importants dans une question de type 1.

Le questionnaire est construit de façon à proposer ces trois types de questions pour chacune des deux dimensions **COMPETENCES SPECIFIQUES** et **CLASSE DE SITUATION**, soit six questions.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

Chacune de ces questions regroupe systématiquement un nombre égal d'items (1ou2) correspondant à chaque compétence, spécifique, ou à chaque classe de situation

Par exemple la **QUESTION 1** (de type 1) regroupe 2 items correspondant à des compétences **TECHNIQUES**, 2 items correspondant à des compétences **PEDAGOGIQUES**, 3 items etc...).

2.2.4. Les commentaires libres.

Chaque question est assortie d'un espace « Commentaires ou précision (éventuels) » permettant à l'enquêté (lorsqu'il le souhaite) d'adjoindre aux réponses « cochées » dans la grille proposée, des justification, commentaires, sentiments, nuances etc.

Cette rubrique a un double objectif :

-Elle peut inciter des enquêtés à rependre dans la grille, rassurés par le fait qu'ils pourront préciser leur choix, ou le limiter, le contextualité etc.

-Dans le cas ou ces commentaires sont nombreux, elle peut permettre de recueillir des données qualitatives intéressantes à l'interprétation des résultats de l'enquête.

2.3. Mise en forme et test du questionnaire.

Le projet de questionnaire a subi plusieurs rédactions et corrections successives, avant d'être soumis à un pré-test réduit auprès de 6 personnes (athlètes, entraîneurs, spécialistes).

L'ordre des questions est prévu de manière

- à permettre à l'enquêté de commencer par une question « à faible contrainte de choix » (facile)

-à alterner les questions sur les compétences et les questions sur les taches.

Les corrections finales amènent à mettre en forme le questionnaire définitif proposé ci-après.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

2.4. Présentation du questionnaire:(voir l'annexe n°01)

3. METHODOLOGIE DE DESCRIPTION ET D'ANALYSE DES DONNEES:

3.1. Saisie et analyse des données quantitatives:

3.1.1. Dépouillement et saisie des questionnaires:

3.1.1.1 Le plan de codage:

le plan de codage est conçu de manière à faciliter une saisie des données sur microordinateur (p.c.) et à permettre un traitement statistique des données de l'enquête grâce au logiciel SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 22, est un logiciel utilisé pour l'analyse statistique en sciences humaine et social.

chaque item de questionnement est renuméroté, et affecté d'un nom de variable, les réponses possibles sont précédées par un chiffre compris entre 1 et 5 (en fonction du nombre de valeurs possible accordé à la variable).

le plan de codage initial contenait 72 variables.

les variables relatives aux compétences des entraîneurs sont nommées systématiquement de façon à pouvoir reconnaître:

- le type de question(1,2 ou 3).
- le type de compétence, ou de tache dont il s'agit.

par exemple la variable "comp.1.PEDA.1. "est l'item caractérisant une compétence pédagogique, et appartenant à la question de type 1 (peu de contraintes de choix) sur les compétences.

Le plan de codage intégral est présenté en annexe.

3.1.1.2. La saisie des réponses au questionnaire:

cette saisie est organisée en deux temps:

- remplissage d'une fiche de codage pour chaque questionnaire.
- saisie informatique de chaque fiche de codage sur spss.

3.1.2. Mode d'analyse statistique des données en fonction des hypothèses:

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

les hypothèses nous amènent à rechercher principalement les différences et les analogies entre les définitions des compétences professionnelles des entraîneurs, données par des groupes distincts.

il s'agit là, en quelque sorte, de faire apparaître les points d'accord ou désaccord statistiquement significatifs entre les différents groupes, concernant ces définitions.

cette phase est prévue en trois temps, que nous présentons ci dessous.

3.1.2.1. les tris à plat (grâce au logiciel spss):

cette étape est la première, les tris à plat nous paraissent indispensable avant les traitements d'exploitation des données: ils permettent une première description de ces données qui peut orienter l'analyse ultérieure. En effet certaines mises en relation de variables peuvent, à l'issue de ce premier tri, se révéler inutiles ou sans intérêt faute d'un effectif de réponses suffisant pour certaines modalités. A l'inverse, ce premier tri peut inciter à des analyses non prévues initialement.

les tris à plat consistent ici à opérer un croisement de chaque variable avec elle-même.

les résultats de ce tri sont édités:

- sous la forme de tableaux de comptage, représentant la distribution des effectifs de réponses sur chacune des modalités de la variable.

- sous la forme de tableaux de pourcentages, représentant le pourcentage des réponses sur chaque modalité de la variable.

3.1.2.2. le croisement des variables mises en relation dans les hypothèses:

Hypothèse 01: Cette analyse consiste à croiser (grâce à module de SPSS) la variable statut successivement avec chacune des variables concernant le jugement porté sur les compétences des entraîneurs de haut-niveau.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

L'hypothèse 2: ne concerne que le groupe des athlètes. On doit donc réaliser une extraction (grâce au module SPSS) de la population des athlètes avant de faire les croisements.

Il s'agit ensuite d'opérer aux croisements suivants:

- croisement de variable sexe avec chacune des variables concernant des compétences.
- croisement de variable âge avec chacune des variables concernant des compétences.
- croisement de la variable AT.NIV (niveau sportif) avec chacune des variables concernant des compétences.
- croisement de la variable discipline sportive avec chacune des variables concernant des compétences.

Les résultats de ces tris sont édités, comme pour les tris à plat:

- sous la forme de tableaux de comptage , représentant la distribution des effectifs de réponses sur chacune des modalités de la variable, pour chaque catégorie choisie de la population.
- sous la forme de tableaux de pourcentages, représentant le pourcentage des réponses sur chaque modalité de la variable, pour chaque catégorie choisie de la population.

3.1.2.3. L'analyse des différences: l'utilisation du test du CHI.2:

Les différences de réponses, éventuellement constatées entre les différentes catégories d'acteurs, sont-elles statistiquement significatives? n'y a-t'il pas une probabilité importante pour que de tels résultats soient dus au hasard?

Nous utiliserons le test du CHI.2 pour analyser les différences de réponses entre les groupes et juger du caractère significatif ou non significatif de ces différences.

Le test du CHI.2 est un test d'hypothèse, qui permet de comparer une distribution observée à une distribution théorique, ou de comparer entre elles les

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

distributions de réponses de groupes différents. Il permet ainsi de savoir si la répartition des effectifs par réponse peut être considérée comme analogue ou différente dans les différents groupes, c'est à dire l'on peut considérer qu'il y a un certain accord entre les groupes, ou si l'on peut faire l'hypothèse d'un désaccord entre ces groupes sur une question donnée.

Le calcul de la valeur du CHI.2 pour l'analyse des différences de réponses sur chaque item est effectué grâce à un logiciel spécifique. Ce calcul est effectué sur fréquences observées, à partir des effectif réels par réponse, donnés par le SPSS.

La p-value (signification) est alors comparée avec 0.05 permettant de refuser l'hypothèses nulle (selon laquelle de différences ont de fortes chances d'être dues au hasard).

Nous admettrons dans le cadre de cette analyse que:

- la différence est significative lorsque le calcul donne de La p-value (signification) est inférieur à 0.05 Nous ferons dans ce cas l'hypothèse d'un désaccord entre les groupes sur le jugement porté sur l'item considéré.

- la différence est non significative lorsque le calcul donne La p-value (signification) est supérieur à 0.05 Nous ferons dans ce cas l'hypothèse d'un accord entre les groupes sur le jugement porté sur l'item considéré.

3.1.2.4. La présentation graphique des résultats:

De manière à faciliter la lecture des résultats et à rendre ceux-ci plus parlants, nous avons choisi deux modes essentiels de présentation :

- les tableaux de pourcentage , calculés par group, pour chaque réponse.
- les histogrammes, permettant de visualiser les différences en pourcentage.

3.2. Analyse qualitative des commentaires:

Nous ne présenterons pas cette analyse, dans le cadre du présent thèse. celle-ci doit faire l'objet d'un travail ultérieur, complémentaire à l'analyse quantitative qui est notre principal objectif ici.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

Nous ne ferons donc qu'indiquer succinctement quelle sera notre démarche d'analyse. une retranscription intégrale de ces commentaires est proposée en annexe.

Cette analyse n'a pas pour but de contribuer à valider les hypothèses. Son objectif est de fournir de nouvelles pistes d'interprétation des données quantitatives, et de permettre une définition plus fine des caractéristiques des compétences des entraîneurs de haut-niveau, pour un développement ultérieur de recherche dans ce domaine.

Cette analyse a donc un statut complémentaire à l'analyse statistique (principale), mais également une visée prospective.

Dans cette perspective, parmi les différentes possibilités offertes pour l'analyse de contenu, nous avons choisi de soumettre l'intégralité des commentaires des enquêtés à une analyse thématique qualitative de contenu.

Cette approche nous paraît particulièrement intéressante et très complémentaire avec l'analyse menée dans cette étude. En effet, elle peut fonctionner sur des corpus réduits et établir des catégories plus discriminantes puisqu'elle n'est pas liée comme l'analyse quantitative à des catégories donnant lieu à des fréquences suffisamment élevées pour que les calculs soient possibles(.2)

Démarche d'analyse:

1- retranscription intégrale de l'ensemble des commentaires ajoutés aux réponses aux différentes questions.

2- Définition des unités de sens contenus dans les commentaires: formalisation de ces unités sous forme d'items.

3- Détermination et nomination des catégories regroupant un ensemble d'items. constitution d'autant de catégories nécessaires à la classification de tout les items.

4- Création d'ensembles plus larges regroupant les catégories existantes.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE : Analyse des données

Pour répondre aux conditions de pertinence, cette catégorisation sera guidée par les hypothèses et le cadre théorique construit initialement.

Elle s'appuiera donc en particulier sur les distinctions opérées lors de la construction du modèle des compétences professionnelles des entraîneurs de haut-niveau:

- compétences spécifiques(techniques, pédagogiques....).
- classes de situations (préparation, conduite....).

4.DEROULEMENT CONCRET DE L'ENQUETE:

4.1.Population de l'enquête:

La population à laquelle est destinée l'enquête comprend la totalité des personnes au (fédérations olympiques algérienne, associations sportives professionnelles et amateurs , ou intervenant auprès d'athlètes des différents discipline sportives, soit:

Athlètes	Entraîneurs	Dirigeants	Spécialistes
225	45	35	25

Tableau n°04 : Caractéristiques de la population des acteurs du système sportif questionnés.

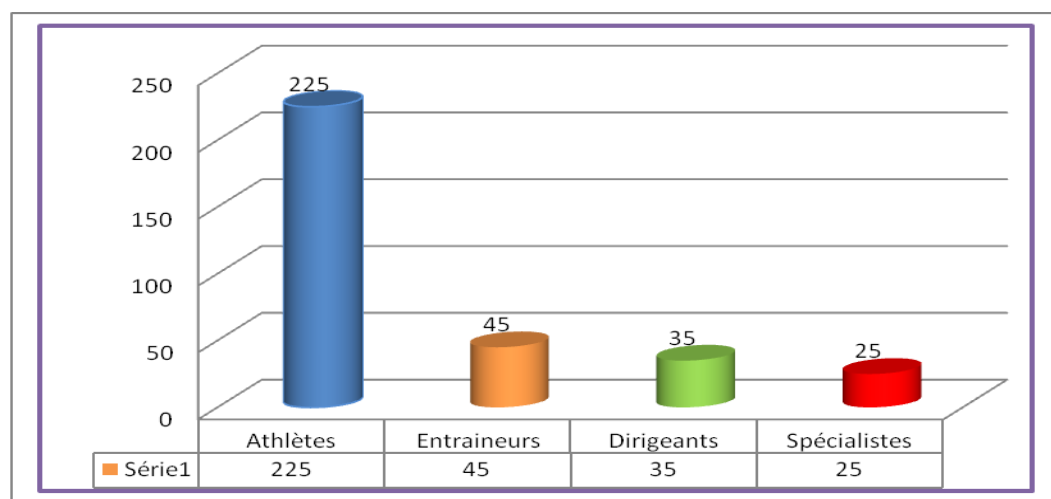


Figure n°04 : répartition de la population des acteur en fonction du leur (position au sein du système sportif).

4.2. Modalités d'administration et de recueil des questionnaires:

Le choix du questionnaire en ligne s'est imposé car il était pratiquement impossible de joindre directement la totalité des personnes en un bref délai.

Le questionnaire a donc été expédié à la totalité des personnes dont leur CV et adresses email connu, accompagnée:

- d'une lettre d'invitation à répondre du directeur de fédération nationale algérienne.
- de la lettre de présentation de l'enquête.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

5. DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS L'ETENDUE DES DONNEES RECUEILLIES:

5.1. Les données quantitatives:

Effectifs globaux:

L'enquête a permis de recueillir un total de 205 questionnaires.

ATHLETES		ENTRAINEURS		DIRIGEANTS		SPECIALISTES	
150	66.66%	25	55.55%	17	48.57%	13	52%

Tableau n°05 : Caractéristiques des questionnaires recueilles en fonction de leur position au sein du système sportif.

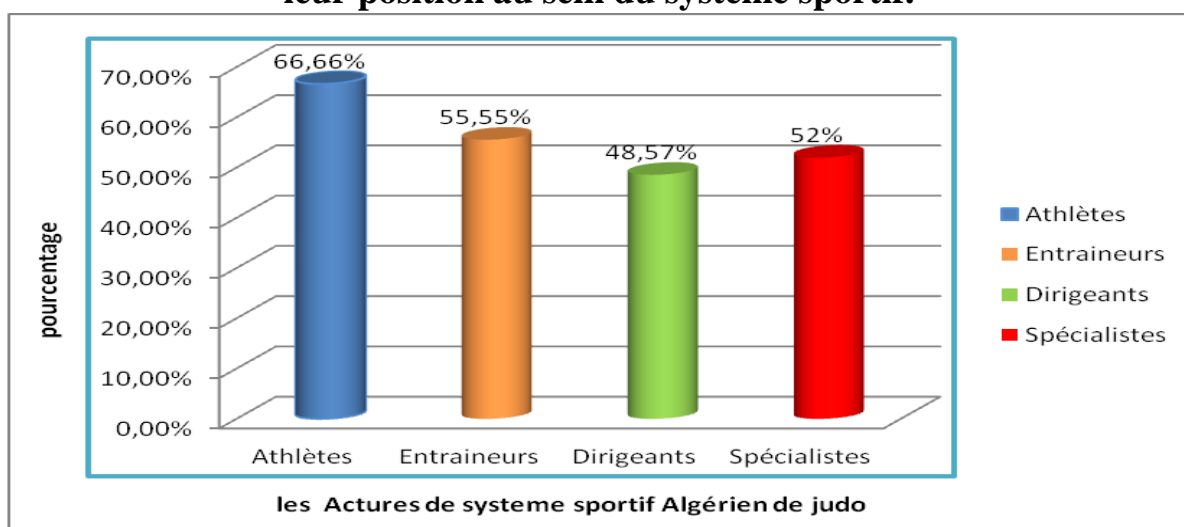


Figure n°05 : Répartition de la population des acteurs en fonction de leur position au sein du système sportif

Effectifs par catégorie au sein de la population des athlètes:

catégories/sexe:

ATHLETES	Nombres	Pourcentage %
FEMMES	45	30%
HOMMES	105	70%

Tableau n°06 : Répartition de la population des athlètes par sexe (Hommes et femmes).

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

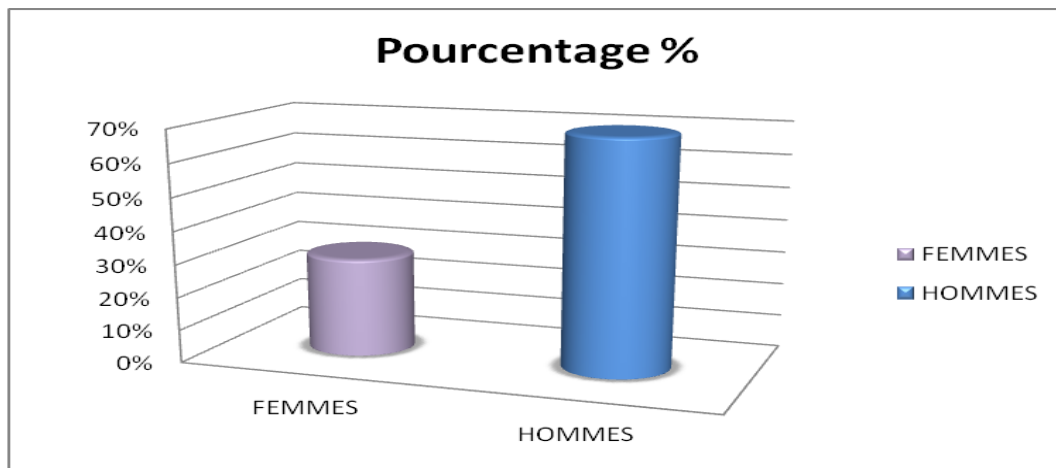


Figure n°06 : répartition de la population des athlètes par sexe (Hommes et femmes).

catégories/âge:

18 ans et moins	19 à 23 ans	24 à 28 ans	29 à 33 ans	34 à 38 ans
25	65	28	22	10

Tableau n°07 : Répartition de la population des athlètes par tranche d'âge

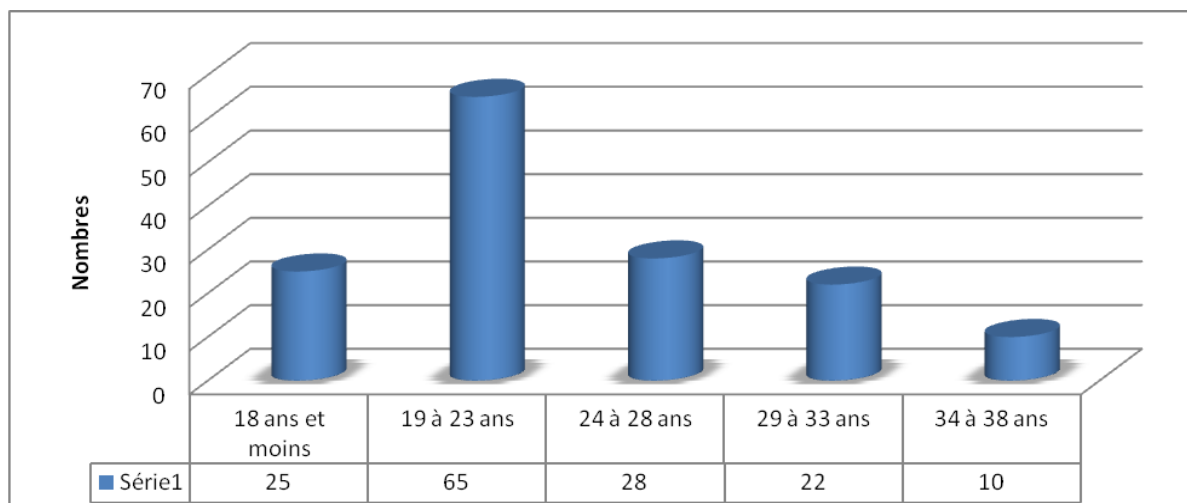


Figure n°07 : Répartition de la population des athlètes par Tranche d'âge

5.2. Les données qualitatives:

sur les 205 questionnaires retournés, 83 étaient assortis de commentaires. la retranscription intégrale de la totalité de ces commentaires permet de disposer d'un corpus de près d'une quinzaine de pages dactylographiées.

Le nombre élevé de ces commentaires libres, et leur teneur nous semble témoigner d'un fort intérêt des enquêtés pour l'objet du questionnaire. il renforce

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

l'impression d'une implication conséquente pour répondre aux questions posées, déjà manifeste au vu du taux de réponse: plus de 60% de la population enquêtée.

5.3. DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS QUANTITATIFS:

5.3.1. Adaptation de la méthode d'analyse en fonction des données recueillies:

Les premiers comptages et tris à plat systématiques de l'ensemble des variables du questionnaire nous ont incités à des adaptations du mode d'analyse des données, compte tenu notamment de faibles effectifs de réponses pour une ou plusieurs modalités de certaines variables.

En effet pour appliquer le test CHI.2 il est souhaitable que les effectifs observés par classe soient supérieurs ou égaux à 5. (Parlebas Pierre, 1992) D'autres auteurs considèrent que test ne peut être valablement effectué que si les effectifs théoriques sont supérieurs à 5 et l'effectif total supérieur à 30 (Langouetl, 1994) Ces limites de validité du test du CHI.2 nous ont amené aux choix suivants, pour obtenir des résultats plus exploitables d'un point de vue statistique.

5.3.1.1. Le regroupement de modalités de réponses pour chaque variable:

Il s'agit là d'une sorte de reformatage des variables. En regroupant des modalités de réponse, il est possible de réaliser un cumul des effectifs de réponses sur chaque modalité initiale. Cependant, cette opération s'effectue au prix d'une perte d'information, par la réduction du nombre de modalité, qui entraîne une réduction de la sensibilité de la mesure.

Ces regroupements ont été effectués en tenant compte des effectifs constatés pour chacune des modalités. Dans certains cas, les modalités 1 et 2 ont été regroupées (et 3 et 4). Dans d'autres cas, seules les modalités 2 et 3 ont été regroupées (lorsqu'il y avait des effectifs importants pour la modalité 1).

Par exemple, l'analyse des réponses à chaque item de la question 1 a été effectuée en regroupant réponses cochées "importante" et les réponses cochées "moyennement importantes" dans une modalité commune: "importante et moy.import".

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

5.3.1.2. Le regroupement de certaines classes de population:

Cela n'a été nécessaire que dans l'analyse des réponses en relation avec les classes d'âge des athlètes. Pour obtenir un effectif suffisant dans chaque classe d'âge, un regroupement des effectifs de certaines classes d'âge initiales a été réalisé: 24-28 ans et 29-33 ans s'intégrant dans une catégorie 24-33 ans.

5.3.1.3. Un traitement différent de chaque type de question:

les questions de type 1: (questions 1 et 5):

L'analyse des réponses est effectuée par la comparaison des effectifs pour chaque modalité item par item (comme si chaque item constituait une question indépendante).

les questions de type 2: (questions 2 et 6):

Ces questions donnent une double consigne à l'enquêté:

1- choisir certains items dans une liste.

2- classer ces items.

L'analyse des réponses est donc effectuée dans un premier temps en ne considérant que les deux modalités suivantes:

- choix (regroupement des réponses 1,2,3,4 et5)

- non-choix (non réponse).

Dans un second temps, et si les effectifs de choix sont suffisants, une analyse du classement est réalisée.

les questions de type 3: (questions 3 et 4):

Dans ces questions, les réponses à chaque item ne sont pas indépendantes: le classement d'un item influe sur le classement des autres. L'ordre donné est donc considéré comme une réponse unique.

Nous avons considéré que deux aspects de chaque réponse pouvaient permettre de caractériser synthétiquement les compétences et les tâches les plus valorisées par l'enquêté (sans entrer dans l'analyse de l'ensemble des combinaisons d'ordonnancement possibles):

- la présence d'une compétence, ou d'une tâche parmi les deux premiers choix.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

- la présence d'une compétence, ou d'une tache au premier rang du classement.

Ceci nous a amené à créer 4 nouvelles variables par rapport au plan d'analyse initial:

- prof.comp (profil de compétence: présence dans les 2 premières).

- prof. tach (profil de taches).

- comp.1 (compétence classée au 1er rang).

- tach.1 (tache classée au premier rang).

5.3.1.4. L'utilisation du CHI.2 pour des comparaisons partielles:

De faibles effectifs de réponses pour certaines catégories de population nous ont conduit à écarter un ou plusieurs groupe de la comparaison, les résultats ne pouvant être significatifs dans le cas contraire. Ainsi, le test du CHI.2 n'a été appliqué que lorsque les effectifs pour chaque modalité de réponse étaient supérieurs ou égaux à 5.

Dans certains cas, si la comparaison faite est susceptible d'indiquer une tendance hypothétique, les différences constatées ne peuvent aucunement être jugées significatives d'un point de vue statistique, faute d'effectifs suffisants. C'est par exemple le cas de la plupart des comparaisons sur la première hypothèse.

5.4. Résultats relatifs à l'hypothèse 1: la relation entre la position au sein du système sportif et la définition des compétences des entraîneurs:

5.4.1. présentation des résultats:

rappel sur le mode d'analyse des différences de réponses entre les différents groupes:

Comme cela est présenté dans la partie méthodologique, cette analyse nous amènera à identifier au travers des résultats quantitatifs présentés ci-après les points d'accord et les points de désaccord entre les différents groupes d'acteurs, concernant leurs réponses aux questions posées.

Nous ferons l'hypothèse qu'il y a accord entre les groupes lorsque leurs pourcentages de réponses sur les différentes modalités des variables sont

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

comparables, et que l'application du test du CHI.2 ne fait pas apparaître de différence significative au seuil p.05 ou p.01.

Nous ferons l'hypothèse d'un désaccord entre les groupes d'acteurs lorsque les pourcentages de réponses sont très différents, et que le test du CHI.2 fait apparaître une différence significative (au seuil p.05 ou p.01) entre leurs fréquences de réponse sur les différentes modalités de la variable.

Limites de l'interprétation des résultats quantitatifs sur l'hypothèse 1:

la faiblesse des effectifs de certains groupes (entraîneurs, dirigeants, spécialistes) entraîne des problèmes d'interprétation des résultats. En effet, une partie des valeurs théoriques calculées pour l'application du test du CHI.2 sont inférieures à 10, voire inférieures à 5.

Dans ces conditions, la valeur du CHI.2 ne peut être prise en compte de façon fiable, et son interprétation en terme d'accord ou de désaccord significatifs serait abusive, pour ce qui concerne les comparaisons relatives à l'hypothèse 1. (toutefois, les comparaisons athlètes/ entraîneurs paraissent être les plus dignes d'intérêt).

Nous analyserons donc les résultats obtenus en termes de tendances hypothétiques. Les accords et désaccords qui paraissent se manifester ne seront considérés que comme des éléments permettant de préciser les hypothèses de départ, à mettre à l'épreuve dans le cadre d'un travail ultérieur éventuel . Les résultats sont par conséquent à considérer avec de grandes précautions.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

compétences spécifiques:

résultats question 1:

Comp. Technique (item B): observer et analyser finement les prestation des athlètes, être un "œil extérieur" fiable.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel	Import et moyen import
Athlètes	55	45
Entraîneurs	62.5	37.5
Dirigeants	52.9	47.1
Spécialistes	61.5	30.8

Tableau n°08 : Répartition des fréquences observées Comp. Technique (item B)

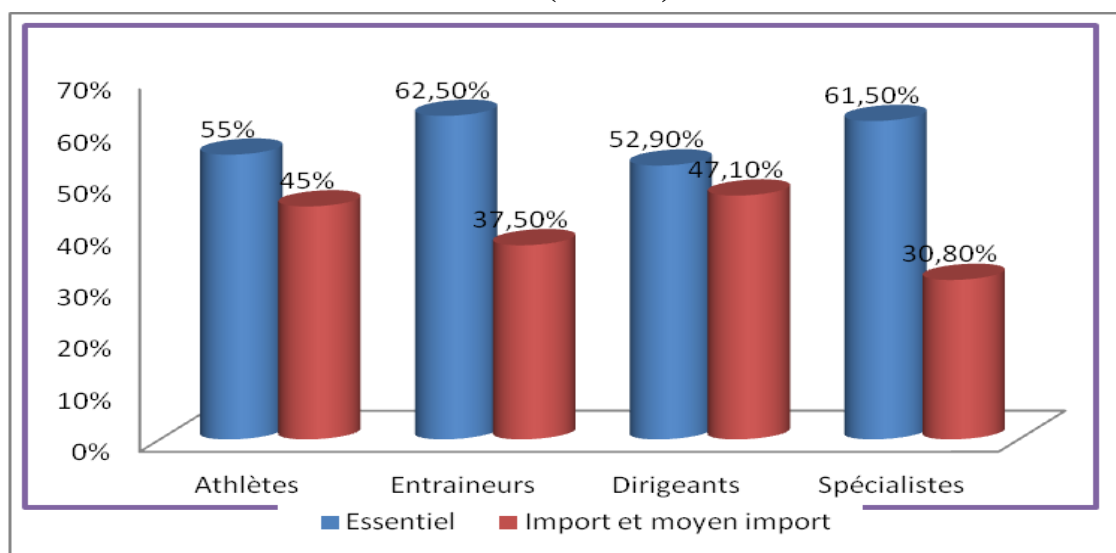


Figure N°08: données statistiques relatives à la Comp. Technique (item B).

valeur du CHI.2 : 0.53 (comparaison uniquement des 3 catégories AT/ENT/DIR, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5), CHI.2 indiquant une différence non significative entre AT/ENT/DIR, pour 2 degrés de liberté, seuil 0.05= 5.99).

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Comp. Technique (item F): connaître les spécificités techniques, tactiques et technologiques de la discipline.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel	Import et moyen import
Athlètes	49.7	48.3
Entraîneurs	37.5	62.5
Dirigeants	23.5	76.5
Spécialistes	46.2	46.2

Tableau n°09 : Répartition des fréquences observées Comp. Technique (item F)

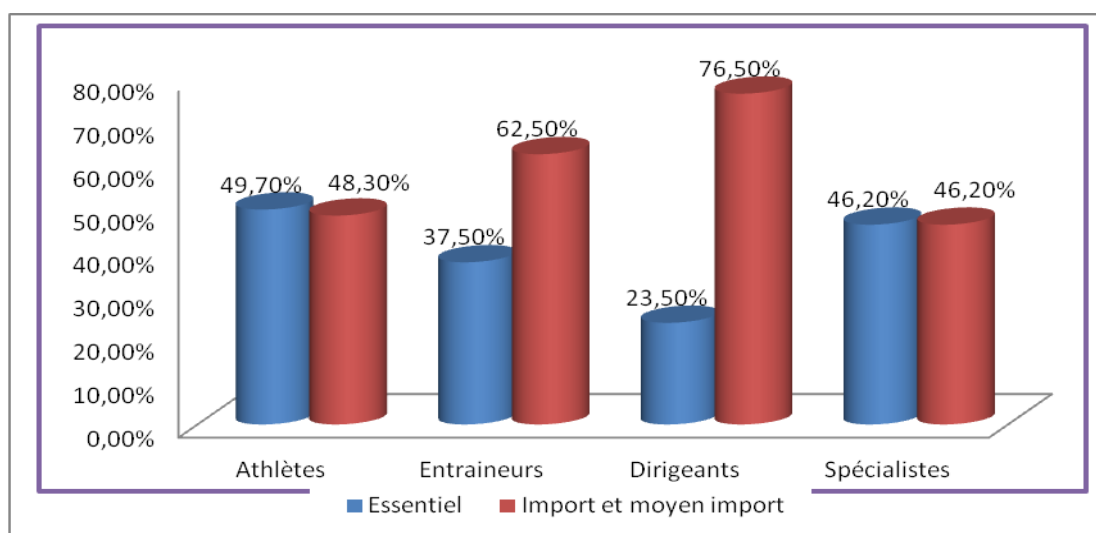


Figure N°09: données statistiques relatives à la Comp. Technique (item F)

valeur du CHI.2 : 1.44 (comparaison uniquement des 3 catégories AT/ENT/SPE, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5), **CHI.2 indiquant une différence non significative** entre AT/ENT/SPE, pour 2 degrés de liberté, seuil 0.05= 5.99).

Commentaires: il existe une différence importante en pourcentage de réponses entre les réponses des dirigeants et celles des autres catégories. cependant, il est impossible de conclure à une différence statistiquement significative compte tenu de la faible fréquence(4) observée pour une modalité de réponse, qui nous a amené à exclure cette catégorie lors du calcul du CHI.2.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Comp. Pédagogique: (item C): animer de façon méthodique les séances sur terrain et les bilans technique.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel	Import et moyen import
Athlètes	37.7	60.9
Entraîneurs	54.2	45.8
Dirigeants	23.5	70.6
Spécialistes	46.2	46.2

Tableau n°10 : Répartition des fréquences observées Comp. Pédagogique: (item C)

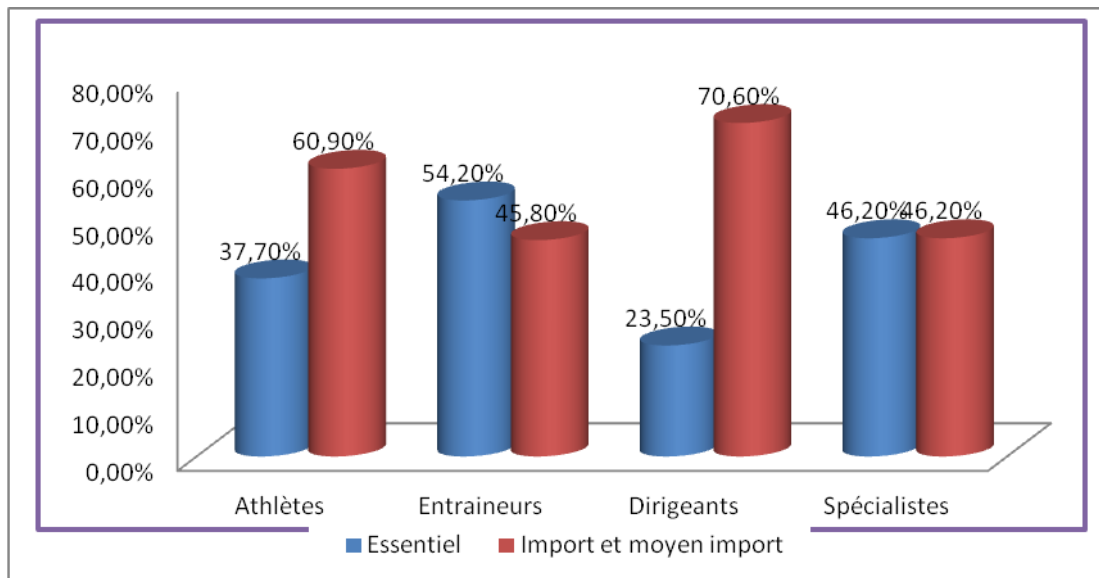


Figure N°10: données statistiques relatives à la Comp. Pédagogique: (item C).

valeur du CHI.2 : 2.58 (comparaison uniquement des 3 catégories AT/ENT/SPE, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5), **CHI.2 indiquant une différence non significative** entre AT/ENT/SPE, pour 2 degrés de liberté, seuil 0.05= 5.99).

Commentaires: il existe une différence importante en pourcentage de réponses entre les réponses des dirigeants et celles des autres catégories. cependant, il est impossible de conclure à une différence statistiquement significative compte

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

tenu de la faible fréquence(4) observée pour une modalité de réponse, qui nous a amené à exclure cette catégorie lors du calcul du CHI.2.

Comp. Pédagogique: (item H): être efficace dans la mise en place des parcours et des situations d'entraînement.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel	Import et moyen import
Athlètes	29.8	67.6
Entraîneurs	29.2	70.8
Dirigeants	17.6	76.5
Spécialistes	30.8	61.6

Tableau n°11 : Répartition des fréquences observées Comp. Pédagogique (item H)

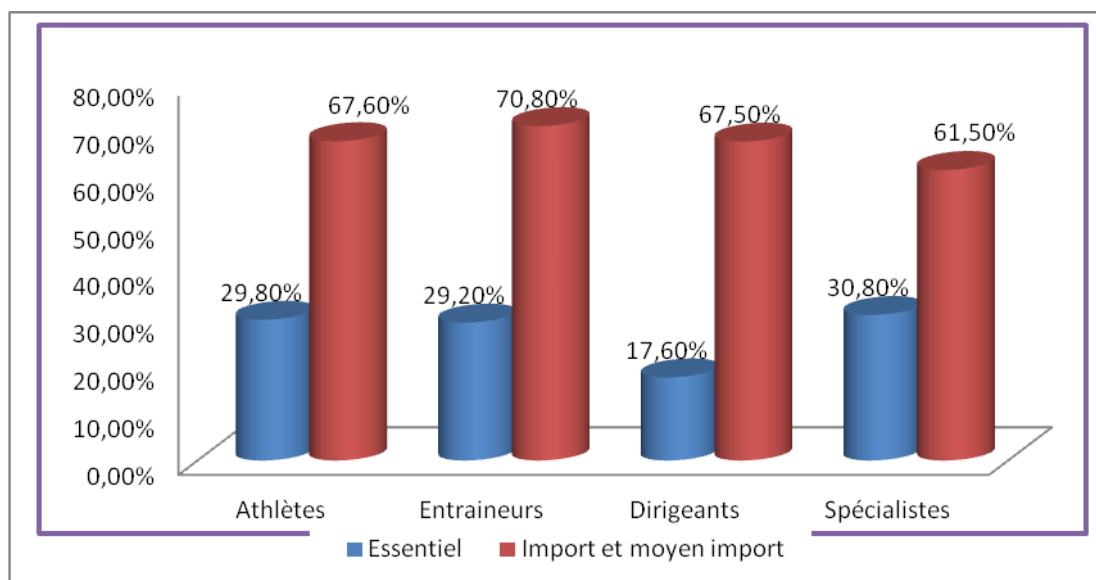


Figure N°11: données statistiques relatives à la Comp. Pédagogique (item H)

valeur du CHI.2 : 2.03 (comparaison uniquement des 2 catégories AT/ENT, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5), **CHI.2 indiquant une différence non significative** entre AT/ENT, pour 1 degré de liberté, seuil 0.05= 3.84).

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Comp. Relationnelle: (item A): être équitable avec tous les membres de l'équipe, ne pas privilégier la relation.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel	Import et moyen import
Athlètes	46.4	50.4
Entraîneurs	58.3	41.7
Dirigeants	47.1	52.9
Spécialistes	30.8	61.6

Tableau n°12 : Répartition des fréquences observées Comp. Relationnelle (item A)

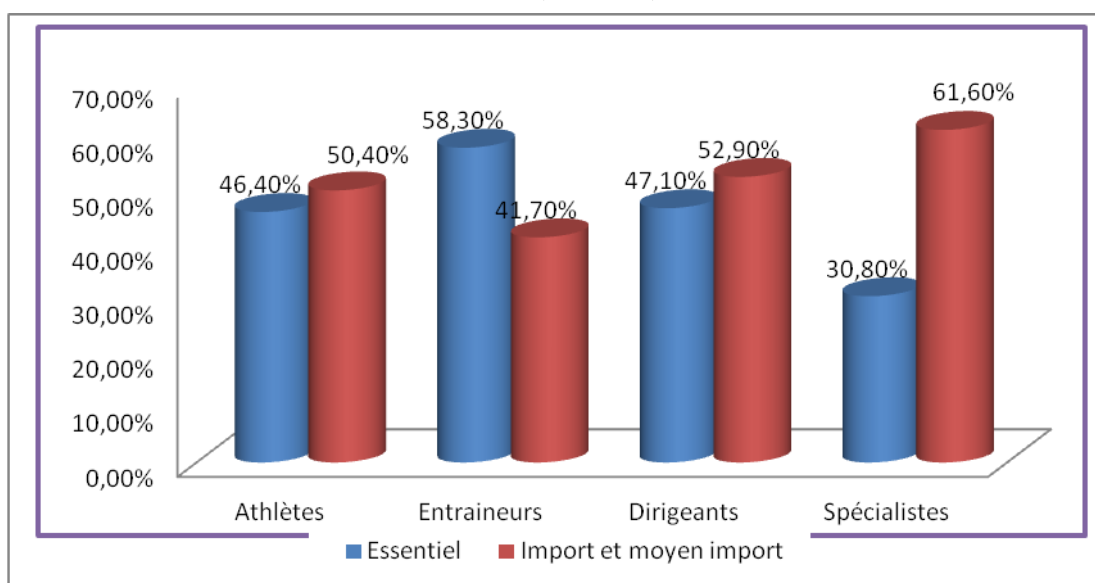


Figure N°12: données statistiques relatives à la Comp. Relationnelle (item A)

valeur du CHI.2 : 0.92 (comparaison uniquement des 3 catégories AT/ENT/DIR, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5), **CHI.2 indiquant une différence non significative** entre AT/ENT/DIR, pour 2 degrés de liberté, seuil 0.05= 5.99).

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Comp. Relationnelle: (item E) : mettre une bonne ambiance dans l'équipe, dynamiser le groupe.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel	Import et moyen import
Athlètes	40.4	56.3
Entraîneurs	45.8	54.2
Dirigeants	23.5	76.5
Spécialistes	23.1	69.3

Tableau n°13 : Répartition des fréquences observées Comp. Relationnelle (item E).

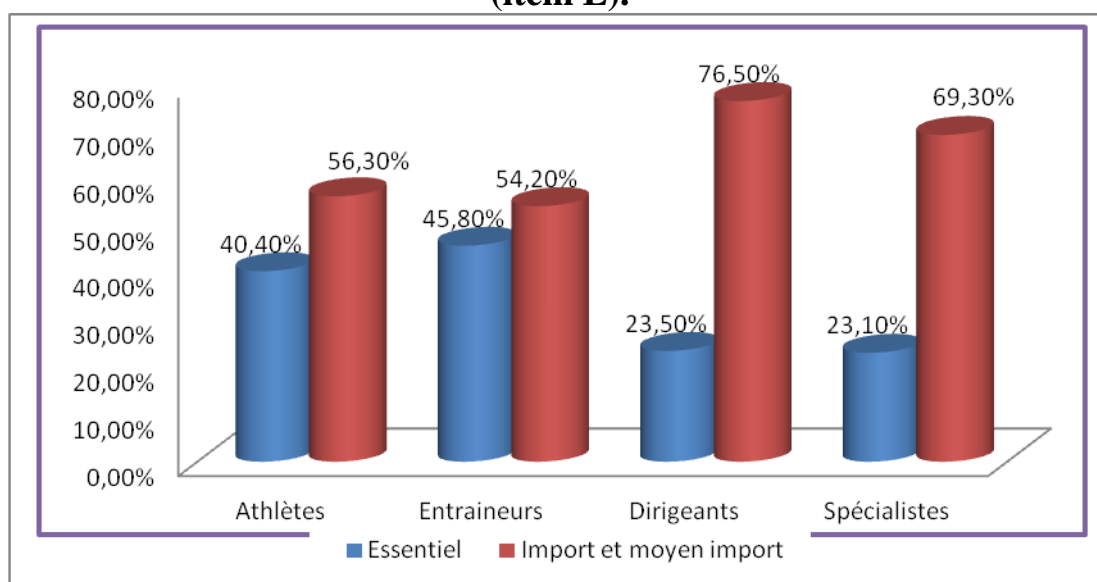


Figure N°13: données statistiques relatives à la Comp. Relationnelle (item E)

valeur du CHI.2 : 0.13 (comparaison uniquement des 2 catégories AT/ENT, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5), **CHI.2 indiquant une différence non significative** entre AT/ENT, pour 1 degré de liberté, seuil 0.05= 3.84).

Commentaires: on peut noter des différences importantes en pourcentages de réponses, entre les AT et ENT d'une part et les DIR et SPE d'autre part. Ces différences ne peuvent être considérées comme significatives étant donné les faibles fréquences observées (4) pour certaines modalités. le test CHI.2 appliqué à AT/ENT/DIR (malgré une fréquence de 4 pour une modalité) le confirme:

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

CHI.2 =2.41 , il indique une différence non significative à 0.05 (seuil:5.99 pour 2 degré de liberté).

Comp. D'organisateur : (item D): être efficace dans l'organisation logistique.
pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel	Import et moyen import
Athlètes	22.5	72.9
Entraîneurs	8.3	91.7
Dirigeants	17.6	76.4
Spécialistes	23.1	69.3

Tableau n°14 : Répartition des fréquences observées Comp. D'organisateur (item D).

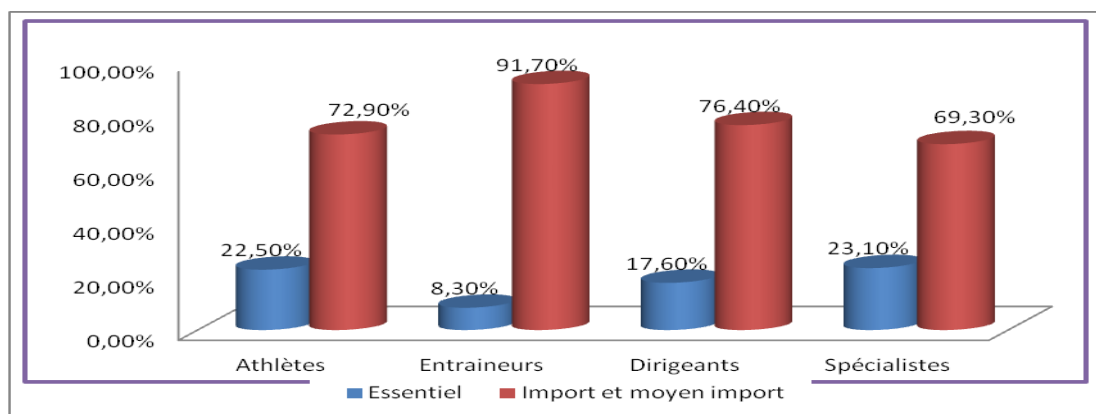


Figure N°14: données statistiques relatives à la Comp. D'organisateur (item D).

valeur du CHI.2 : pas de valeur.

(les catégories ENT/DIR et SPE présentent des fréquences trop faibles pour l'une des modalités).

différence non significative entre AT/ENT/DIR/SPE.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Comp. de Gestionnaire : (item J): être précis dans la gestion du budget de l'équipe.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel	Import et moyen import
Athlètes	19.9	70.9
Entraîneurs	12.5	79.2
Dirigeants	17.6	82.4
Spécialistes	23.1	61.6

Tableau n°15 : Répartition des fréquences observées Comp. Gestionnaire (item J).

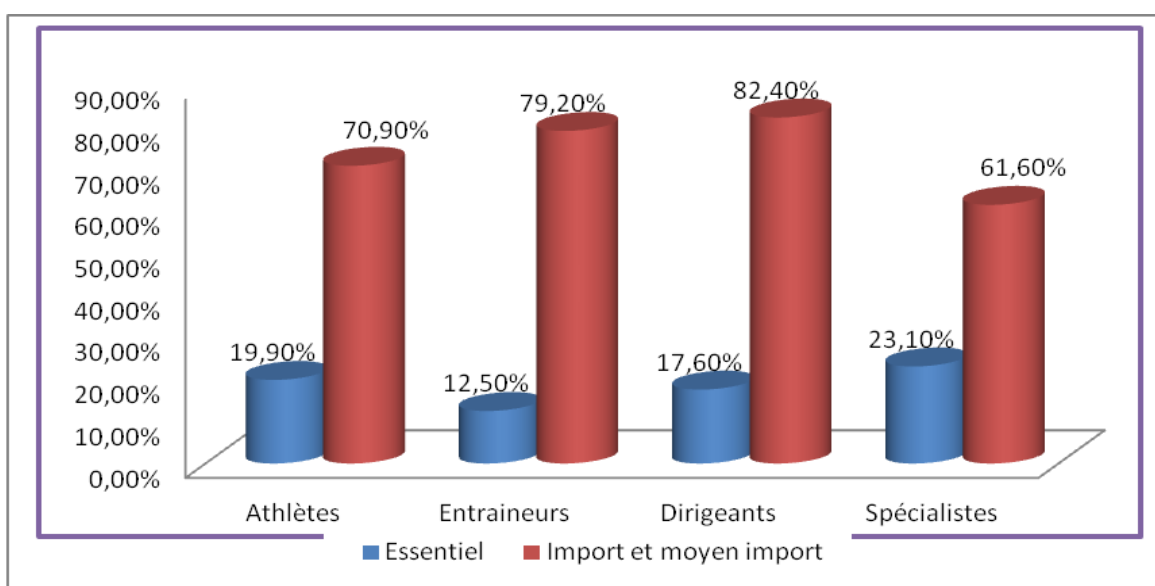


Figure N°15: données statistiques relatives à la Comp . Gestionnaire (item J).

valeur du CHI.2 : pas de valeur.

(les catégories ENT/DIR et SPE présentent des fréquences trop faibles pour l'une des modalités).

différence non significative entre AT/ENT/DIR/SPE.

Commentaires: compétences apparaissant comme les moins valorisées par l'ensemble des acteurs du système sportif.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Comp. Managériales: (item G): favoriser l'adhésion des athlètes à un projet d'équipe.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel	Import et moyen import
Athlètes	17.2	72.8
Entraîneurs	25	70.8
Dirigeants	58.8	41.2
Spécialistes	30.8	53.9

Tableau n°16 : Répartition des fréquences observées Comp. Managériales (item G)

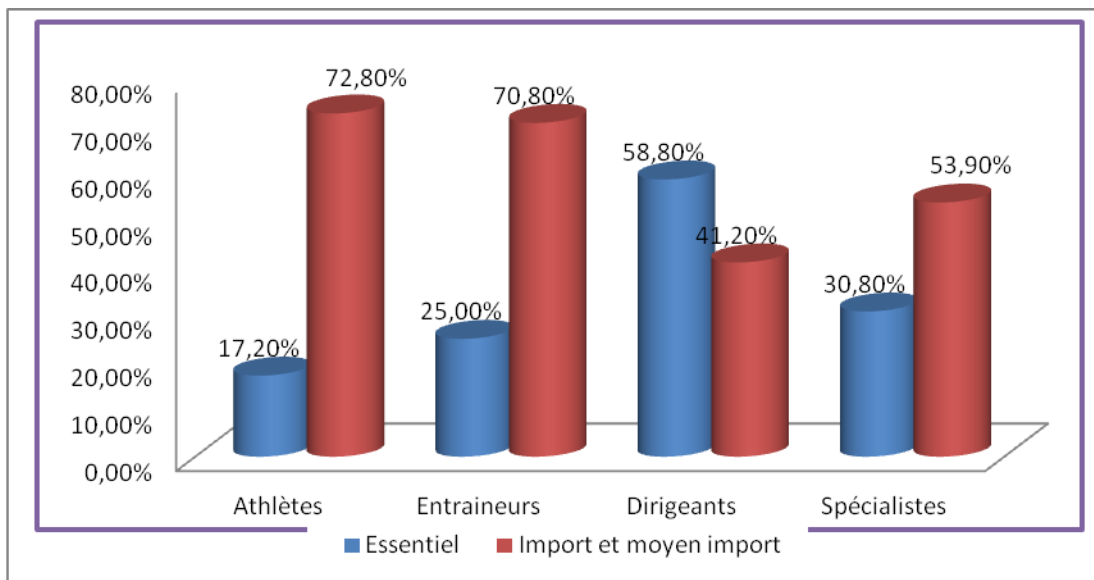


Figure N°16: données statistiques relatives à la Comp. Managériales (item G)

valeur du CHI.2 : 13.18 (comparaison uniquement des 3 catégories AT/ENT/DIR, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5), **CHI.2 indiquant une différence significative** entre AT/ENT/DIR, pour 2 degrés de liberté, seuil 0.05= 5.99).

Commentaires: il semble y avoir, sur la valorisation de cette compétence, un désaccord entre les dirigeants d'une part, et les entraîneurs et athlètes d'autre part, En effet, la comparaison AT/ENT ne donne pas de différence significative, ce qui suggère un accord entre ces deux catégories: $CHI.2 = 0.59$, ce qui indique une différence non significative à 0.05 pour 1 degré de liberté (seuil:3.84).

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Comp. Managériales: (item I) : pouvoir affirmer une autorité suffisante pour résoudre les conflits.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel	Import et moyen import
Athlètes	22.8	65.6
Entraîneurs	47.1	58.3
Dirigeants	29.4	70.6
Spécialistes	30.8	61.5

Tableau n°17 : Répartition des fréquences observées Comp. Managériales (item I).

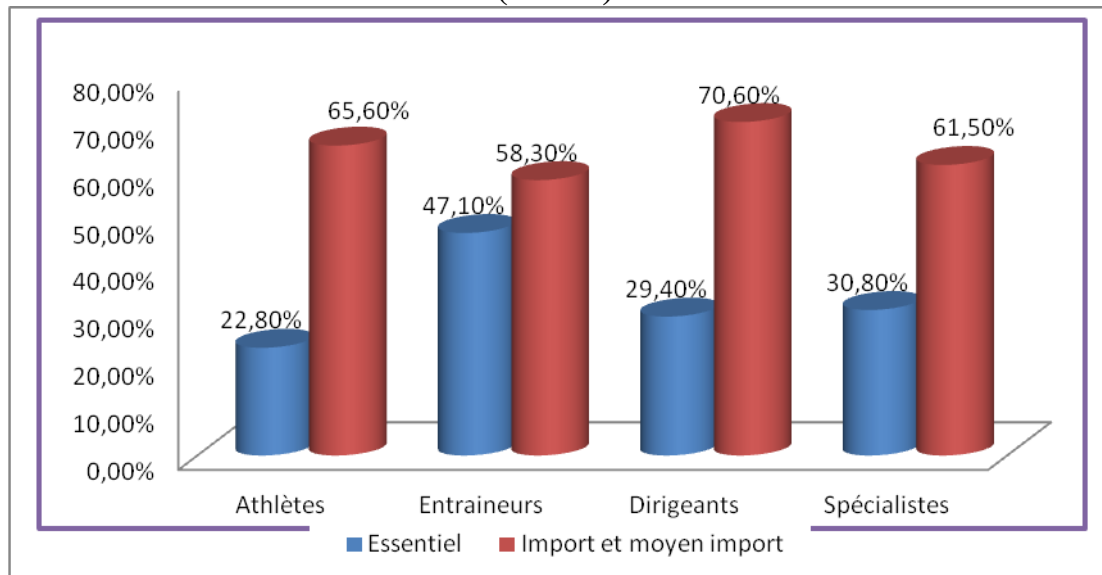


Figure N°17: données statistiques relatives à la Comp. Managériales (item I).

valeur du **CHI.2 : 1.09** (comparaison uniquement des 3 catégories AT/ENT/DIR, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5), **CHI.2 indiquant une différence non significative** entre AT/ENT/DIR, pour 2 degrés de liberté, seuil 0.05= 5.99).

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Classes de situations: résultats question2:

Analyse des choix et non-choix des taches/ fonctions de l'entraîneur:

Taches de préparation, conception:

item E. Organisation de campagnes de mesures et de test du matériel de compétition.

item H. Planification et programmation des entrainements et des compétitions.

Taches de conduite de l'entrainement et des suivis de compétition:

item B. Animation des séances d'entrainement.

item F. Suivi de l'équipe au cours des championnats.

Taches d'organisation et de gestion:

item A. Information écrite régulière des athlètes, concernant le programme et les échéances pour l'équipe.

item D. Prise en charge des contraintes logistiques et des taches de gestion.

Taches de relations institutionnelles:

item C. Participation aux réunions et regroupement fédéraux.

item G. Coordination de l'action des entraineurs de la discipline.

les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des différentes catégories d'acteurs sur les modalités 1 à 4 (choix) d'une part, et des non-réponse (non-choix) d'autre part.

seuls seront représentés les pourcentages de choix, les non-choix constituant le pourcentage complémentaire.

%	Tach.prepar		Tach. conduite		Tach.ORG/GEST		Tach.rela/insti	
	E	H	B	F	A	D	C	G
Athlètes	47	75.5	88.1	94	32.5	39.1	16.6	8.6
entraîneurs	33.3	91.7	95.8	91.7	29.2	37.5	12.5	16.4
Dirigeants	52.9	70.6	88.2	76.5	29.4	23.5	17.6	47.1
Spécialistes	53.8	61.5	76.9	61.5	39.5	38.5	0	0

Tableau n°18 : Répartition des choix des taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

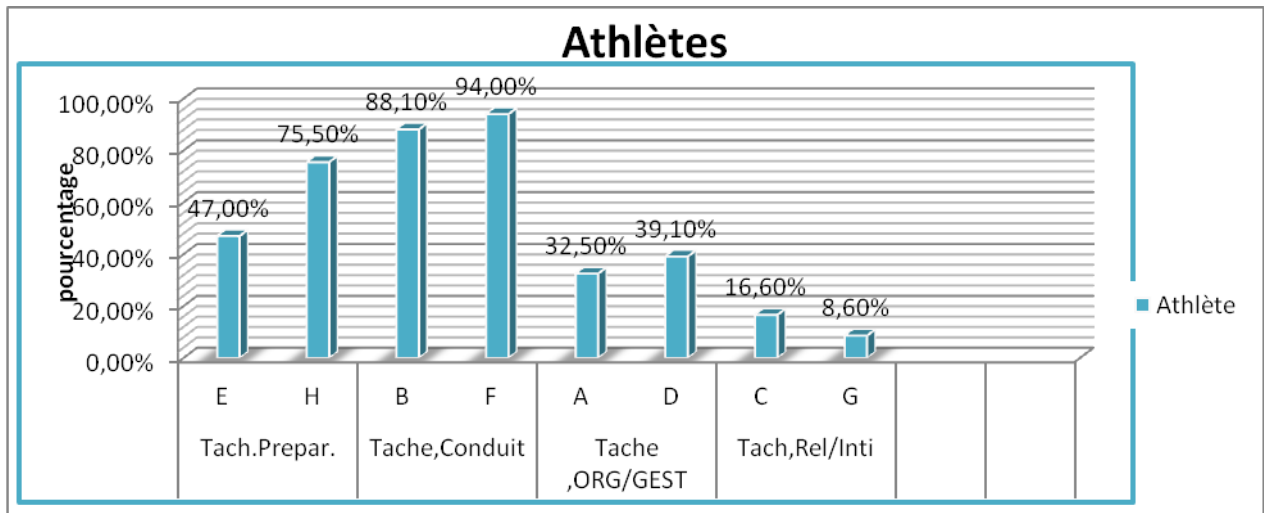


Figure N°18: données statistiques relatives aux choix des tâches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur d'après les athlètes.

Application du test du CHI.2 comparaison des choix/non-choix pour chaque tâche:

ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories (AT/ENT/DIR/SPE) dont les fréquences sur les modalités choix (regroupement des réponses 1, 2, 3, 4, 5) et non-choix (non réponse: 6) sont supérieures ou égales à 5.

Tâches de préparation, conception:

item E: comparaison AT/ENT/DIR/SPE. valeur du CHI.2 : 2.25

CHI.2 indiquant une **différence non significative** entre ces 4 catégories, pour 3 degrés de liberté, au seuil $0.05=7.81$.

les différences de choix (notamment entre athlètes et entraîneurs) ne sont donc pas forcément révélatrices d'un désaccord entre ces deux catégories, quand à l'importance de cette tâche.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

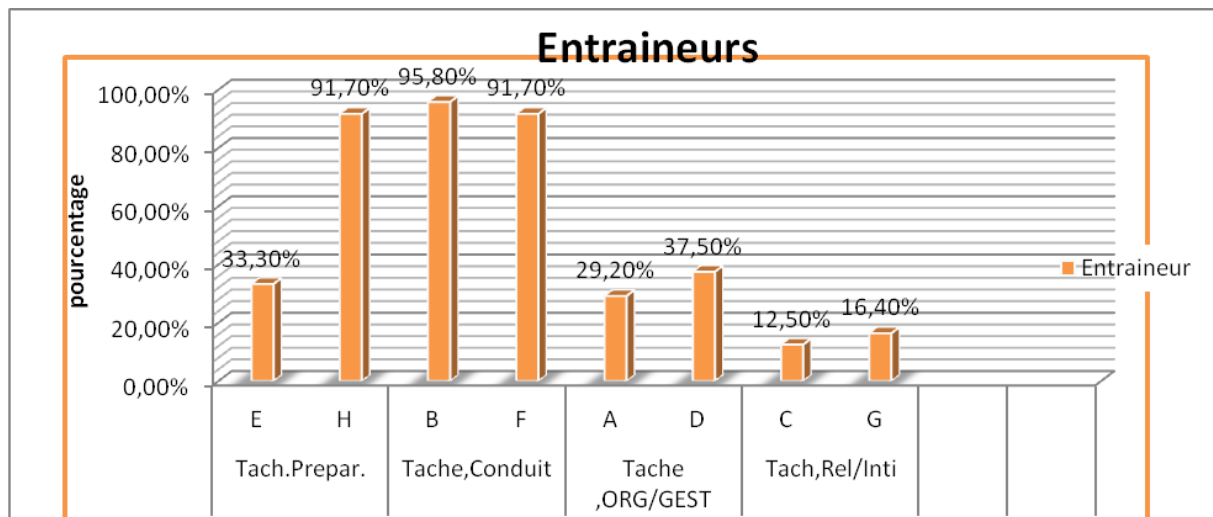


Figure N°19: données statistiques relatives aux choix des taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur d'après les entraîneurs

item H: comparaison AT/DIR/SPE. valeur du CHI.2 : 1.32

CHI.2 indiquant une **différence non significative** entre ces 3 catégories, pour 2 degrés de liberté, au seuil 0.05=5.99.

les différents acteurs semblent manifester **un accord sur le choix** de cette tache. cependant, une divergence apparait entre les AT et les ENT quand à l'importance que revêt cette tache pour révéler les compétences de l'entraîneur:

- 30.4 % des athlètes la classent au 1 er ou 2ème rang, contre 62.5% des entraîneurs.

- 45% des athlètes la classent au 3ème ou 4ème rang, contre 29.2% des entraîneurs.

le CHI.2 =5.77 cette valeur indique une **différence significative**, permettant de faire l'hypothèse d'un **Désaccord** entre les athlètes et les entraîneurs sur l'importance de cette tache. (seuil 0.05 = 3.84, 1 degré de liberté).

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

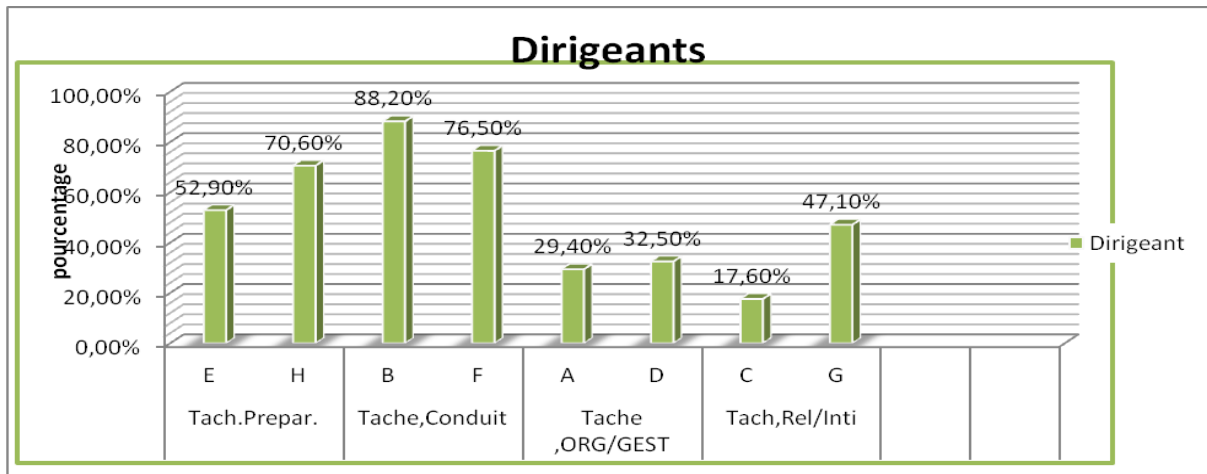


Figure N°20: données statistiques relatives aux choix des taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur d'après les Dirigeants. Taches de conduite des entrainements:

item B: comparaison AT/ENT/DIR/SPE:

le calcul du CHI.2ne peut être effectué ici en raison des faibles fréquences observées pour la modalité non-choix. il serait sans doute inutile, tant les différences sont faibles.

Ceci révèle une Unanimité entre les différentes catégories pour classer cette tache parmi les cinq révélant le mieux les compétences de l'entraîneur.

item F: comparaison AT/ENT/DIR/SPE:

le calcul du CHI.2ne peut être effectué ici en raison des faibles fréquences observées pour la modalité non-choix.

Ceci révèle **un Accord** entre les différentes catégories (en particulier entre AT et ENT pour classer cette tache parmi les cinq révélant le mieux les compétences de l'entraîneur.

Cependant, une divergence importante apparait entre les athlètes et les entraineurs quand au classement de cette tache:

- 64.9% des athlètes la classent au 1er ou 2ème rang, contre 25% des entraineurs.

29.1% des athlètes la classent au 3ème ou 4ème rang, contre 66.7% des entraineurs.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

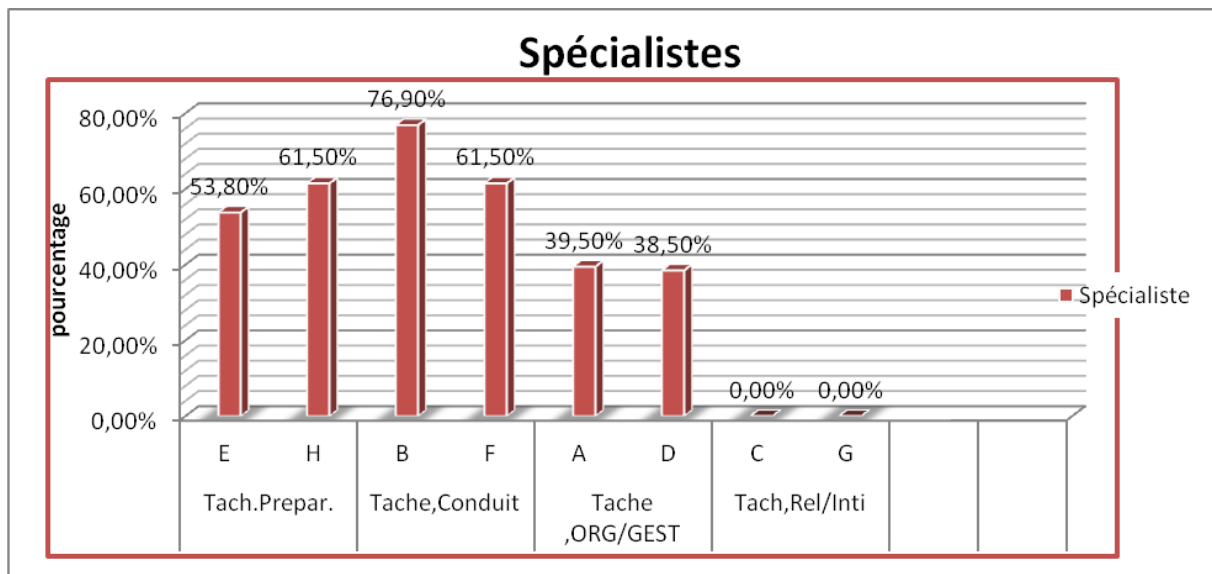


Figure N°21: données statistiques relatives aux choix des taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur d'après les spécialistes

le $CHI.2 = 12.95$, cette valeur indique une **différence significative**, permettant de faire l'hypothèse d'un **Désaccord** entre les athlètes et les entraîneurs sur l'importance de cette tache. (seuil 0.05= 3.84; 1 degré de liberté).

Taches d'organisation et de gestion:

item A: comparaison AT/ENT/DIR/SPE. valeur du $CHI.2 = 0.39$

$CHI.2$ indiquant une différence non significative entre ces catégories, pour 3 degrés de liberté, au seuil 0.05 (seuil 0.05=7.81)

item D: comparaison AT/ENT . valeur du $CHI.2 = 2.15$

$CHI.2$ indiquant une différence non significative entre ces 2 catégories , pour 1 degré de liberté, au seuil 0.05 (seuil 0.05=3.84).

On peut donc faire l'hypothèse d'un **Accord** des différents acteurs sur le rejet de ces deux taches comme taches révélatrices des compétences de l'entraîneur.

Taches de relations institutionnelles:

item C: comparaison AT ENT/DIR/SPE

le calcul du $CHI.2$ est sans intérêt ici : il y a un choix quasi-unanime de cette tache , parmi les cinq taches dans lesquelles se révèlent le mieux les compétences des entraîneurs.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Item G comparaison AT/ENT/DIR/SPE. valeur de CHI.2: 20.65

CHI.2 indiquant **une différence significative** entre ces 2 catégories.,(seuil 0.05=3.84 pour 1 degré de liberté).

cette valeur de CHI.2 .suggère l'hypothèse d'un **désaccord** entre les ATHLETES et ENTRAINEURS d'une part et les dirigeants de l'autre :les dirigeants valoriseraient davantage que les autre catégories cette tache dans les fonction de l'entraîneur.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

COMPETENCES SPECIFIQUES:

Résultats question 3 :

Comp. Technique :

Item B : analyser de façon précise les performances des athlètes, connaître les solutions techniques « pointues ».

Comp. Pédagogique :

Item D : varier les situations d'entraînement, et savoir les adapter si nécessaire.

Comp. Relationnelle :

Item E : être à l'écoute des athlètes, chercher à bien les connaître et les comprendre.

Comp. d'Organisateur et de gestionnaire :

Item A : adopter des principes rigoureux d'organisation matérielle et de gestion du temps.

Comp. Managériales, Animation et Direction d'une équipe :

Item C : savoir susciter et prendre en compte le point de vue des athlètes avant de prendre des décisions importante pour l'équipe.

1. Analyse des choix de compétences jugées parmi les deux plus importantes:

les résultats ci-après sont exprimés en pourcentage sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des différentes catégories d'acteurs sur les modalités 1 et 2 (les deux compétences jugées les plus importantes).

Les compétences prioritaires dans le profil de l'entraîneur:

%	Comp.techn(B)	Comp.peda(D)	Comp.relat(E)	Comp.org/gest(A)	Comp.manag(C)
athlètes	41	39.6	58.2	19.2	41.6
entraîneurs	75	20.8	45.8	29	29
dirigeants	52.8	17.6	52.8	29.4	47
spécialistes	46	30.6	23	15.2	38.5

Tableau n°19 : répartition en pourcentage des différentes réponses sur choix de compétences prioritaires/profil de l'entraîneur.

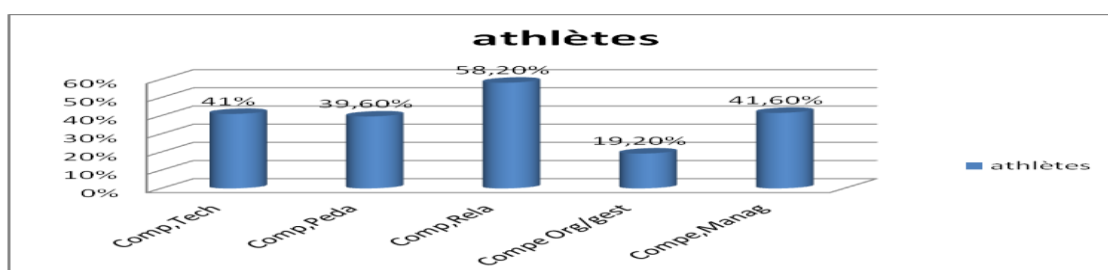


Figure N°22: données statistiques relatives sur les choix des compétences prioritaires/profil de l'entraîneur d'après les athlètes.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Application du test du CHI.2 comparaison des choix prioritaires pour chaque catégorie:

Les différences dans la hiérarchisation des compétences entre les AT/ENT/DIR/SPE, mises en évidence dans le tableau précédent, sont-elles significative?

Ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories (AT/ENT/DIR/SPE) dont les fréquences sur les modalités de choix prioritaire (regroupement des réponses 1 et 2) et choix non prioritaire (regroupement des réponses 3, 4,5 et 6) sont supérieures ou égales à 5, pour chaque compétence.

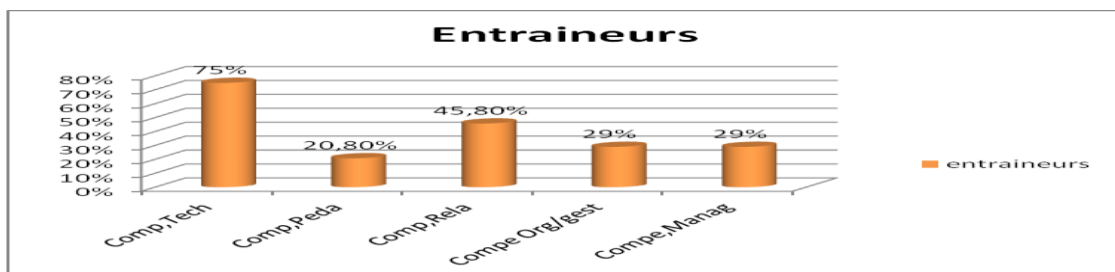


Figure N°23: données statistiques relatives sur les choix des compétences prioritaires/profil de l'entraîneur d'après les entraîneurs.

Compétence technique (B):

item B comparaison AT/ENT/DIR/SPE .valeur du CHI.2 : 9.91

CHI.2 indiquant une différence significative entre ces 4 catégories, pour 3 degré de liberté, au seuil p.05 (seuil p.05=7.81).

il apparait que le groupe des entraîneurs valorise cette compétence de façon significativement plus élevée que les autres groupes. la différence la plus marquée se situe entre les entraîneurs (75%) et les athlètes (41%), faisant apparaitre un désaccord entre ces deux groupes sur l'importance de cette compétence technique.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

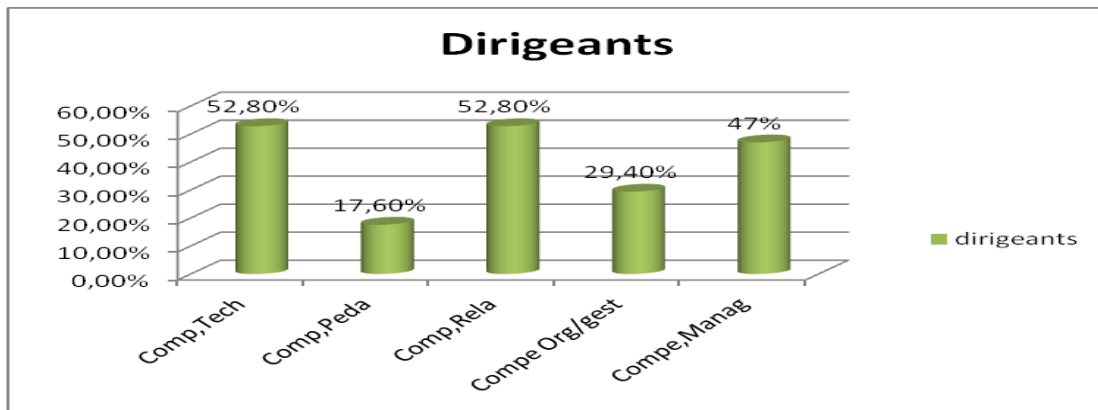


Figure N°24: données statistiques relatives sur les choix des compétences prioritaires/profil de l'entraîneur d'après les entraîneurs.

Compétence pédagogique (D):

item D comparaison AT/ENT, valeur du CHI.2 : 3.16

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 2 catégories, pour 1 degré de liberté, au seuil p.05 (seuil p.05=3.84).

Cependant, cette différence est significative à p.01 (seuil=2.70). Ceci paraît témoigner d'une tendance pour les athlètes à davantage valoriser cette compétence pédagogique que les entraîneurs dans le profil des entraîneurs.

Compétence relationnelle (E):

item E comparaison AT/ENT/DIR. valeur du CHI.2 : 1.38

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 3 catégories, pour 2 degrés de liberté, au seuil p.05 (seuil p.05=5.99).

Compétences d'organisateur et de gestionnaire (A):

item A comparaison AT/ENT/DIR. valeur du CHI.2 : 1.94

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 3 catégories, pour 2 degrés de liberté, au seuil p.05 (seuil p.05=5.99).

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

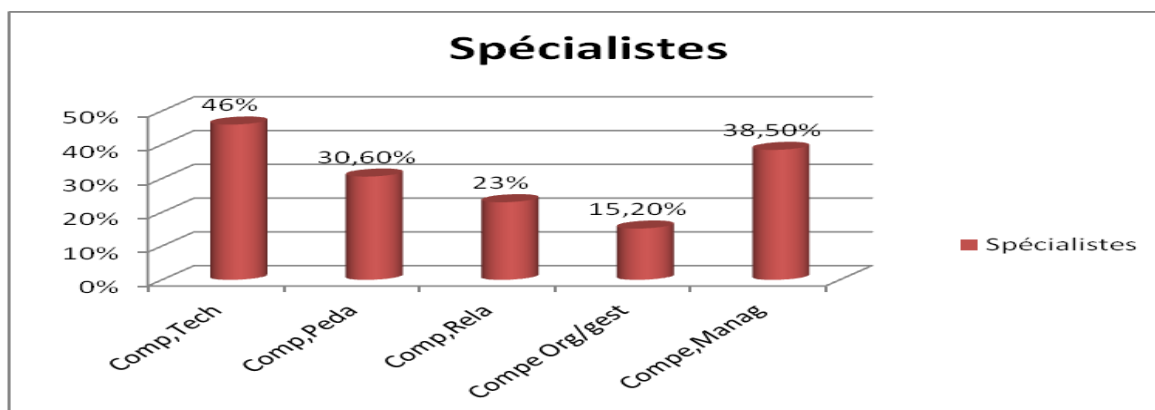


Figure N°25: données statistiques relatives sur les choix des compétences prioritaires/profil de l'entraîneur d'après les spécialistes.

Compétence managériale (C):

item C comparaison AT/ENT/DIR/SPE . valeur du CHI.2 : 1.69

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 4 catégories, pour 3 degré de liberté, au seuil p.05 (seuil p.05=7.81).

Analyse des choix prioritaire: représentation comparative

Les différences les plus significatives se situent dans la comparaison AT/ENT, et concernent les compétences techniques et pédagogiques.

Les différences les plus significatives se situent dans la comparaison AT/ENT, et concernent les compétences techniques et pédagogiques.

2.Analyse des choix pour la compétence jugée la plus importante:

les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées pour la modalité 1: compétence jugée la plus importante des cinq items proposés.(voire le questionnaire).

La compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur:

%	Comp.techn(B)	Comp.peda(D)	Comp.relat(E)	Comp.org/gest(A)	Comp.manag(C)
ATHLETE	25.2	19.9	31.8	7.3	15.9
ENTRAIN	45.8	0	33.33	20.8	0
DIRIGE	47.1	5.9	11.8	17.6	17.6
SPECIA	46.2	0	7.7	7.7	15.4

Tableau n°20 : répartition en pourcentage des différentes réponses sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Analyse des choix de compétence n°1 : représentation comparative:

Les différences les plus significatives se situent dans la comparaison AT/ENT, et concernent les compétences techniques et pédagogiques.

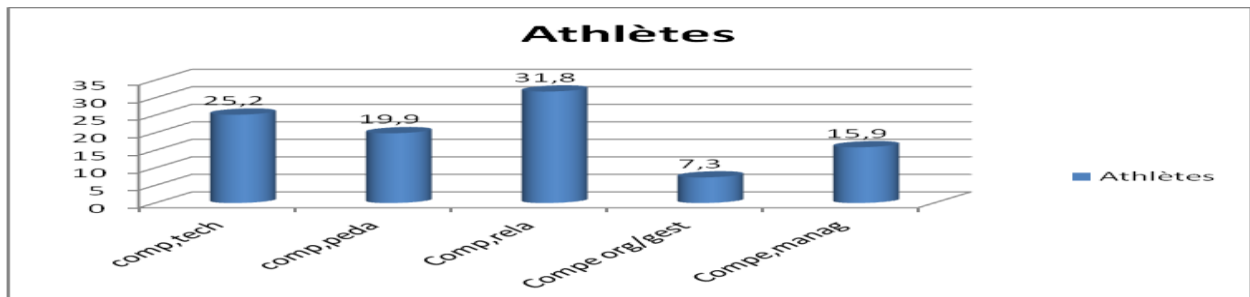


Figure N°26: données statistiques relatives sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur d'après les Athlètes.
Application du test du CHI.2 comparaison des choix prioritaires pour chaque catégories:

ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories (At/Ent/Dir/Spe) dont fréquences sur la modalité de choix n°1 (réponse1) et autres (regroupement des réponses 2,3,4,5 et 6) sont supérieures ou égales à 5, pour chaque compétence. les fréquences observées ne permettent de faire que des comparaisons partielles entre les différentes catégories d'acteurs du système sportif.

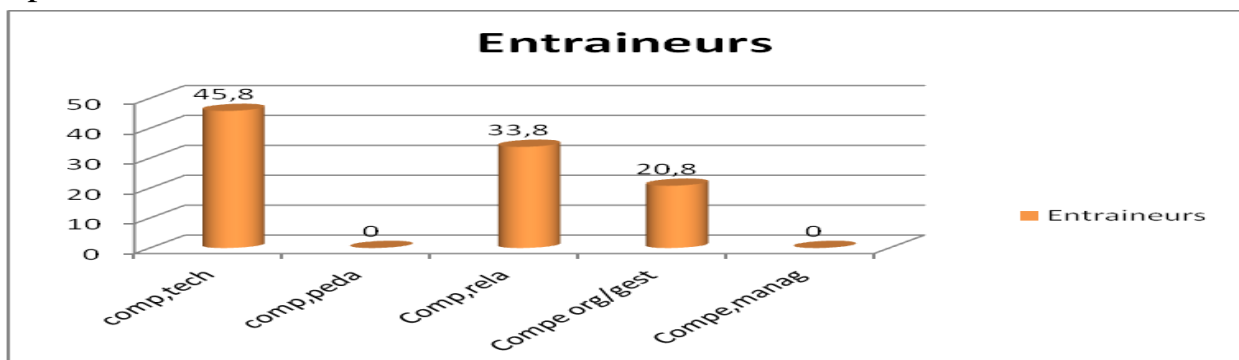


Figure N°27: données statistiques relatives sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur d'après les entraîneurs.

Compétence technique (B):

item B comparaison AT/ENT. valeur du CHI.2 : 4.38

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

CHI.2 indiquant une différence significative entre ces 2 catégories, pour 1 degré de liberté, au seuil p.05 (seuil p.05=3.84).

Ceci semble confirmer le fait que le groupe des entraîneurs valorise les compétences techniques de façon significativement plus élevée que les athlètes.

Compétence pédagogique (D):

item D comparaison AT/ENT. le test du CHI.2 n'a pas d'intérêt pour cette comparaison, car aucun entraîneur n'a choisi cette compétence comme compétence n°1, à la différence des athlètes, dont 20% classent cette compétence comme la plus importante des cinq items proposés.

Ce constat renforce l'idée d'un désaccord entre athlètes et entraîneurs sur l'importance de cette compétence pédagogique dans le profil de l'entraîneur.

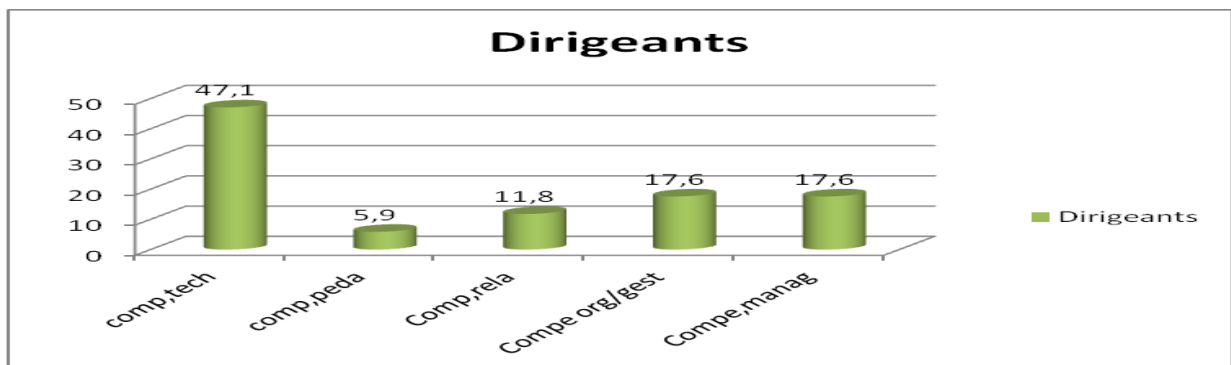


Figure N°28: données statistiques relatives sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur d'après les Dirigeants.

Compétence relationnelle (E):

item E comparaison AT/ENT. valeur du CHI.2 : 2.27

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 2 catégories, pour 1 degré de liberté, au seuil p.05 (seuil p.05=3.84).

Compétences d'organisateur et de gestionnaire (A):

item A comparaison AT/ENT. valeur du CHI.2 : 5.19

CHI.2 indiquant une différence significative entre ces 2 catégories, pour 1 degré de liberté, au seuil p.05 (seuil p.05=3.84).

20% des entraîneurs considèrent que cette compétence est la plus importante des cinq items proposés.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

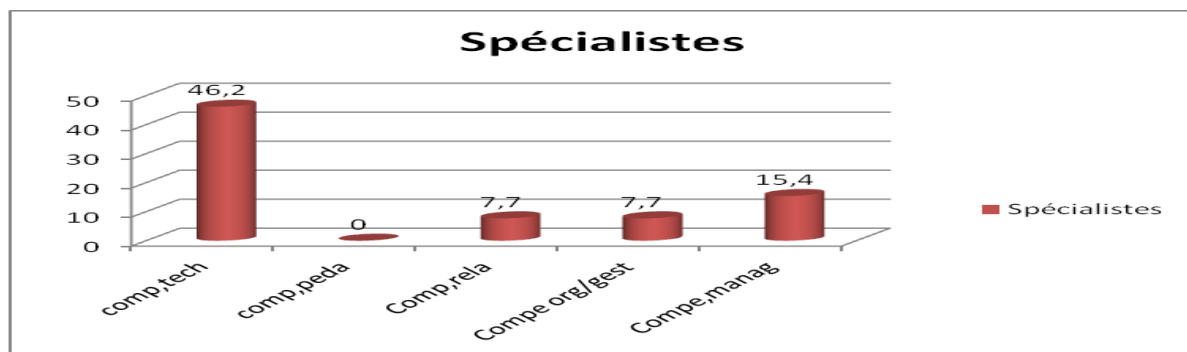


Figure N°29: données statistiques relatives sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur d'après les spécialistes.

Compétence managériale (C):

item C comparaison AT/ENT. tout comme pour la compétence D, le test du CHI.2 n'a pas d'intérêt pour cette comparaison , car aucun entraîneurs n'a choisi cette compétence comme compétence n°1, à la différence des athlètes, dont 16% classent cette compétence comme la plus importante des cinq items proposés.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Classes de situation:

Résultats question 4:

Analyse des choix de tâches prioritaires/ efficacité de l'entraîneur:

Tâches de préparation, conception:

C. Préparation des programmes d'entraînements, du contenu des séances.

Tâches de conduite:

B. conduite des séances d'entraînement.

Tâches d'organisation et de gestion:

A. gestion du budget de fonctionnement de l'équipe , prévision et organisation des déplacements et séjours.

Tâches de relations institutionnelles:

D. contrôle du respect du contrat fédéral et des règles de fonctionnement de l'équipe.

1. Analyse des choix de tâches jugée parmi les deux plus importante:

les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des différentes catégories d'acteurs sur les modalités 1 et 2 (les deux tâches jugées les plus importantes).

les tâches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité:

%	Tach. prépa	Tach. conduite	Tach. ORG/GEST	Tach. REL/INST
Item	C	B	A	D
Athlètes	76.8	91.4	26.5	5.3
Entraîneurs	87.5	75	24	12.5
Dirigeants	94.1	64.7	29.4	11.8
Spécialistes	76.9	84.6	7.7	0

Tableau n°21 : répartition en pourcentage des différents choix de tâches jugée parmi les deux plus importantes.

Analyse des choix prioritaire: représentation comparative:

les différences les plus significatives se situent entre les entraîneurs et les athlètes, et concernent les tâches de préparation- conception et les tâches de conduite. pour les athlètes la tâche dans laquelle l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité est la conduite, pour les entraîneurs, il s'agit des tâches de conception.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

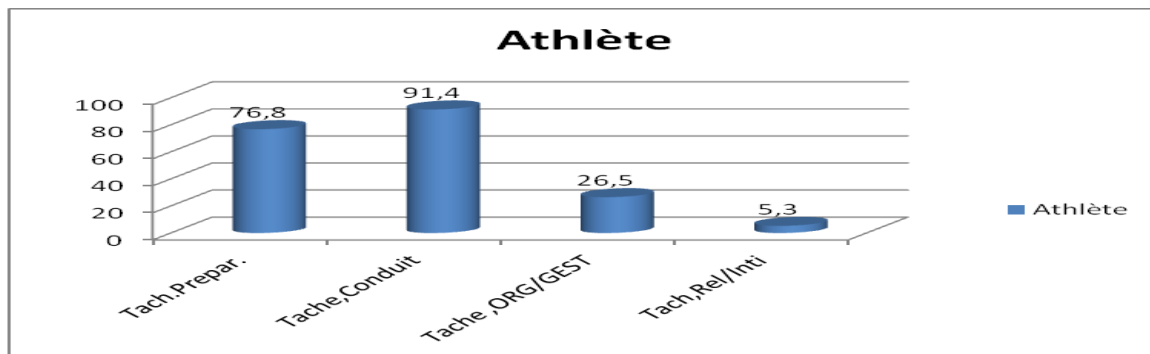


Figure N°30: données statistiques relatives sur les choix des taches jugées parmi les deux plus importantes d'après les Athlètes .
Application du test du CHI.2 : comparaison des choix prioritaires pour chaque catégorie:

les différences dans la hiérarchisation des taches entre les AT//ENT/DIR/SPE, mise en évidence dans le tableau précédent, sont-elles significative?

ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories (At/Ent/Dir/Spe) dont les fréquences sur les modalités de choix prioritaire (regroupement des réponses 1 et 2) et choix non-prioritaire (regroupement des réponses 3,4 et 5) sont supérieures ou égales à 5, pour chaque tache.

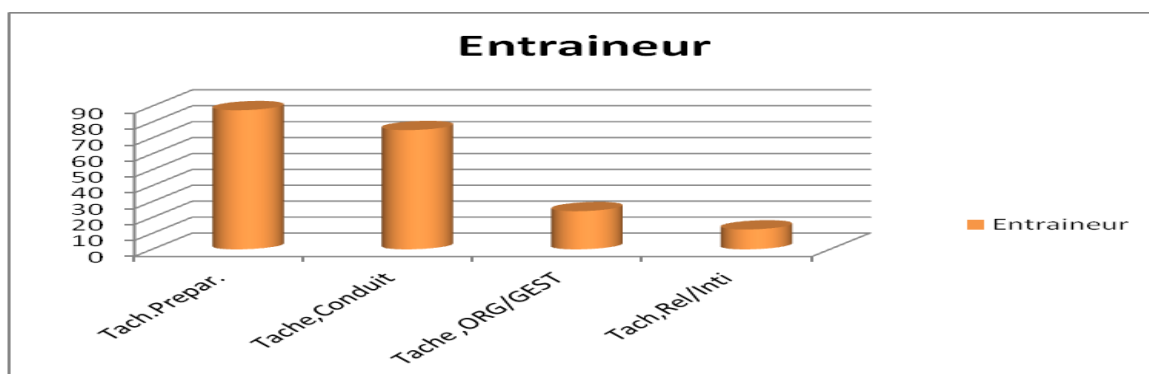


Figure N°31: données statistiques relatives sur les choix des taches jugées parmi les deux plus importantes d'après les Entraîneurs.
item C. Comparaison AT/ENT/DIR/SPE:

Le calcul du CHI.2 présente peu d'intérêt ici, les fréquences observées pour 3 catégories pour la modalité choix non-prioritaire étant trop faibles.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

On peut noter un Accord très important des différentes catégories pour considérer que cette tâche est l'une de celles dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

Taches de conduite:

item B. comparaison AT/ENT/DIR:

valeur du CHI.2 = 13.08 , CHI.2 indiquant une différence significative (seuil 0.05 = 5.99, pour 2 degrés de liberté).

cette valeur du CHI.2 accreditent l'hypothèse d'un Désaccord entre les athlètes, entraîneurs et dirigeants quand à l'importance de cette tâche. pour les athlètes elle est la tâche dans laquelle l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité, à la différence des entraîneurs, qui jugent que leur efficacité doit être la plus grande dans les tâches de conception.

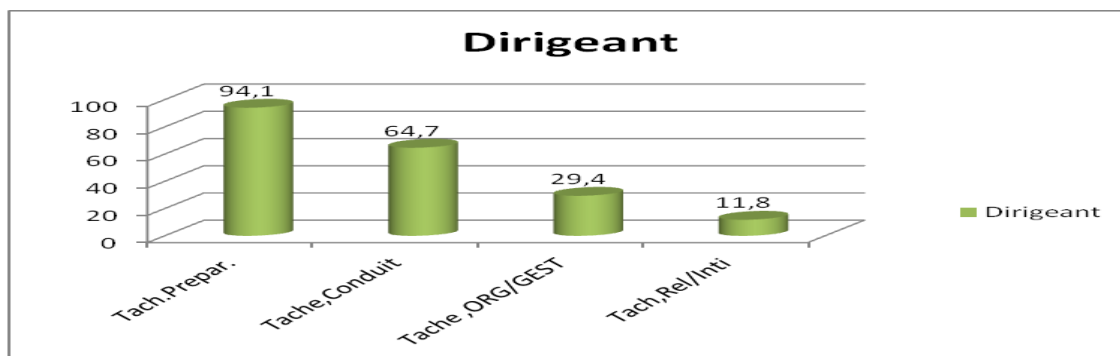


Figure N°32: données statistiques relatives sur les choix des tâches jugées parmi les deux plus importantes d'après les Dirigeants.

Taches d'organisation et de gestion:

item A: comparaison AT/ENT/DIR: valeur du CHI.2 = 0.10

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 3 catégories , pour 2 degrés de liberté, au seuil 0.05 = 5.99

On peut parler d'Accord entre les différents acteurs: cette tâche n'est pas l'une des deux (parmi les items proposés) dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

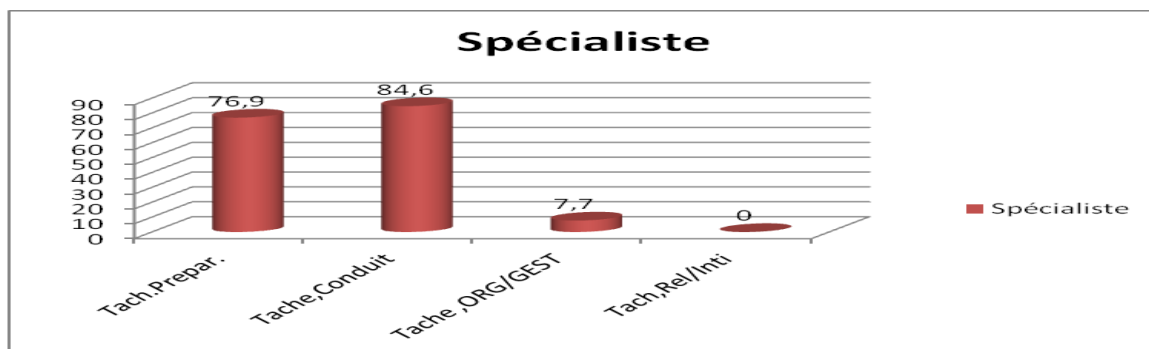


Figure N°33: données statistiques relatives sur les choix des taches jugées parmi les deux plus importantes d'après les Spécialistes.

Taches de préparation:

Taches de relations institutionnelles:

item D. comparaison AT/ENT/DIR/SPE:

Le calcul du CHI.2 présente peu d'intérêt ici car les fréquences observées pour 3 catégories pour la modalité choix prioritaire sont trop faibles.

On peut cependant noter un Accord très important des différentes catégories pour rejeter cette tache, elle ne fait pas partie des deux taches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

2. Analyse des choix pour la tache jugée la plus importante :

les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées pour la modalité 1: tache dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité, parmi les cinq items proposés.

%	Tach. prépa	Tach. conduite	Tach. ORG/GEST	Tach. REL/INST
Item	C	B	A	D
Athlètes	26.5	62.3	9.3	2
Entraîneurs	50	33.3	8.3	8.3
Dirigeants	64.7	11.8	23.5	0
Spécialistes	38.5	38.5	7.7	0

Tableau n°22 : répartition en pourcentage sur la tache N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Analyse des choix de compétence N°1 : représentation comparative:

les différences les plus significatives se situent dans la comparaison AT/ENT, et concernent les tâches de conception et de conduite.

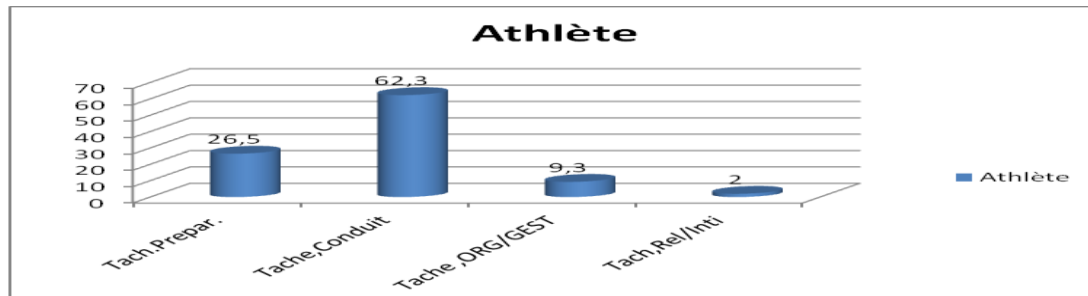


Figure N°34: données statistiques relatives sur la tâche N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité d'après Athlètes .

Application du test du CHI.2 : comparaison des choix prioritaires pour chaque catégorie:

Ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories (AT/ENT/DIR/SPE) dont les fréquences sur la modalité de choix N°1 (réponse1) et autres (regroupement des réponses 2,3,4 et 5) sont supérieures ou égales à 5 , pour chaque compétence.

Les fréquences observées ne permettent de faire que des comparaisons partielles entre les différentes catégories d'acteurs du système sportif.

Taches de préparation, conception:

item C: comparaison AT/ENT/DIR/SPE: valeur du CHI.2 = 13.89

CHI.2 indiquant une différence significative entre ces 4 catégories , pour 3 degrés de liberté, au seuil 0.05 = 7.81.

Ceci semble confirmer le Désaccord pointé précédemment : le groupe des entraîneurs (et celui des dirigeants) valorise les tâches de conception de façon significativement plus élevée que les athlètes.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

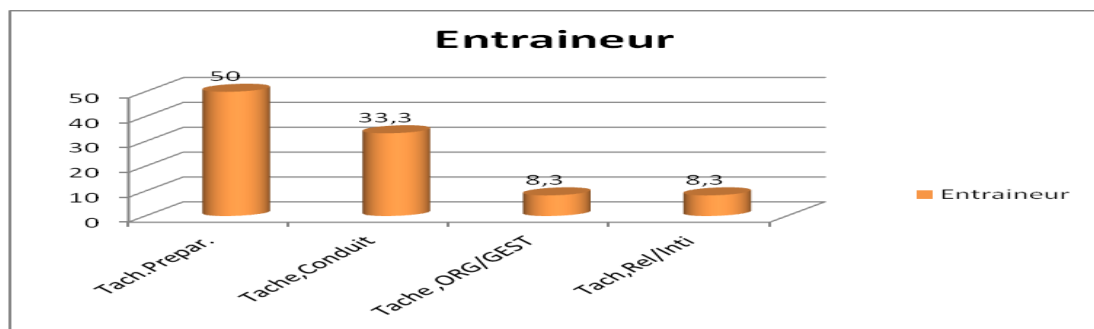


Figure N°35: données statistiques relatives sur les choix des taches jugées parmi les deux plus importantes d'après les Entraîneurs.

Taches de conduite:

item B: comparaison AT/ENT: valeur du CHI.2 =7.12

CHI.2 indiquant une différence significative entre ces 2 catégories , pour 1 degré de liberté, au seuil 0.05 = 3.84.

Ce constat renforce encore l'idée d'un **Désaccord** entre athlètes et entraîneurs (mentionné ci-dessus), sur l'importance de cette tache.

pour les athlètes, c'est dans cette tache de conduite que l'entraîneur doit posséder le plus d'efficacité, pour les entraîneurs au contraire, c'est dans la tache de conception.

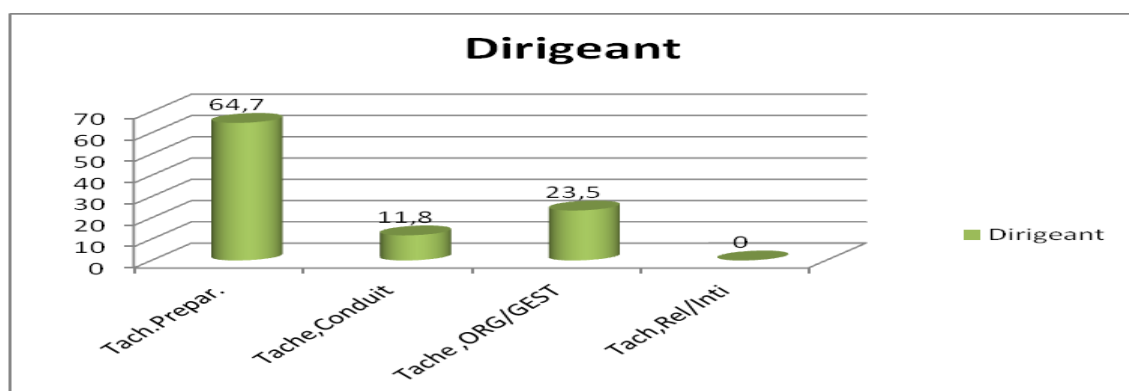


Figure N°36: données statistiques relatives sur la tache N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité d'après les Dirigeants.

Taches d'organisation et de gestion et Taches de relations institutionnelles:

items A et D: comparaison AT/ENT/DIR/SPE:

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Le calcul du CHI.2 n'a pas d'intérêt pour l'analyse des réponses à ces deux items, compte tenu des faibles fréquences observées sur la modalité choix n°1 pour ces deux tâches.

Ce constat est significatif de l'**Accord** des différentes catégories pour considérer que ces tâches ne sont pas celles des cinq proposées qui exigent la plus grande efficacité de l'entraîneur.

L'efficacité de l'entraîneur est attendue prioritairement sur la conception et la conduite des entraînements.

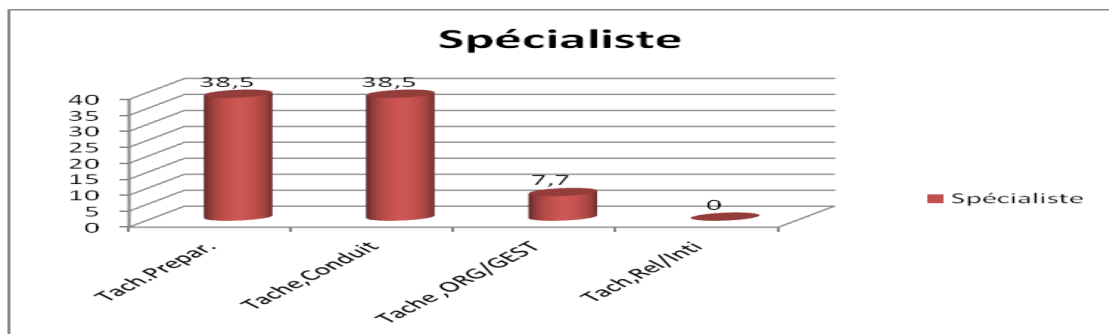


Figure N°37: données statistiques relatives sur la tâche N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité d'après les Spécialistes.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

CLASSE DE SITUATIONS. Résultats question 5:

taches de préparation, conception: (item B): sollicitation d'experts de domaines de compétence divers.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel et import	moy import et peu import
Athlètes	82.8	17.2
Entraîneurs	75	25
Dirigeants	88.3	11.7
Spécialistes	76.9	15.4

Tableau n°23 : Répartition des fréquences observées sur les tâches de préparation, conception: (item B).

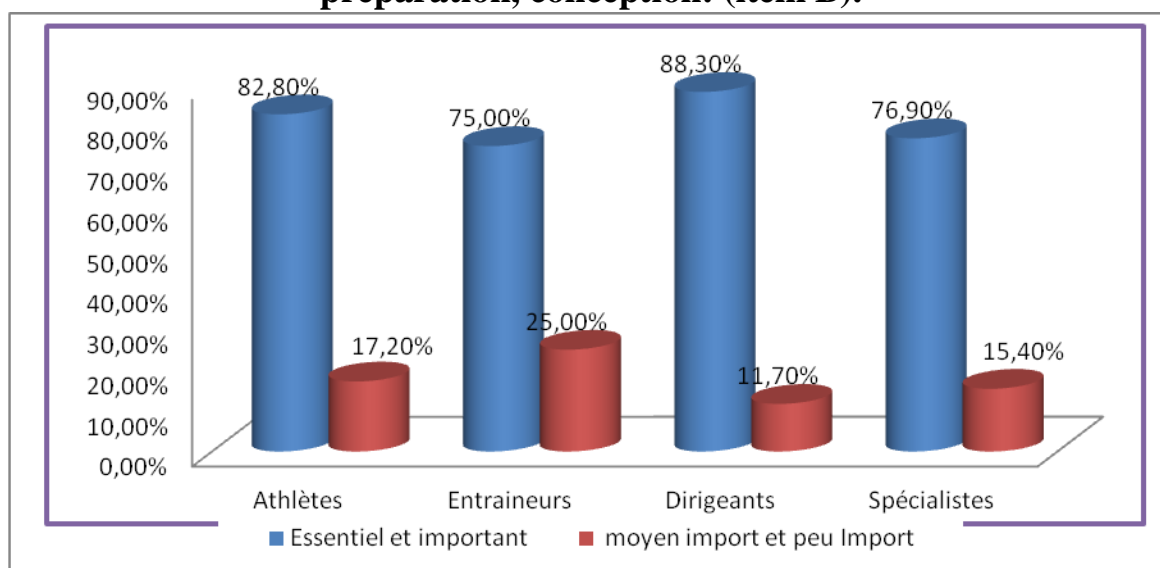


Figure N°38: données statistiques relatives aux tâches de préparation, conception: (item B).

valeur du CHI.2 : 0.83 (comparaison uniquement des 2 catégories AT/ENT, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5), CHI.2 permettant de faire l'hypothèse d'un **Accord** entre AT/ENT, pour 1 degré de liberté, seuil 0.05= 3.84).

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

tache d'évaluation (item D): constitution de banques de données à partir de tests, mesures

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel et import	moy import et peu import
Athlètes	70.2	29.1
Entraîneurs	70.8	25
Dirigeants	64.7	35.3
Spécialistes	77	15.4

Tableau n°24 : Répartition des fréquences observées sur les tâches d'évaluation

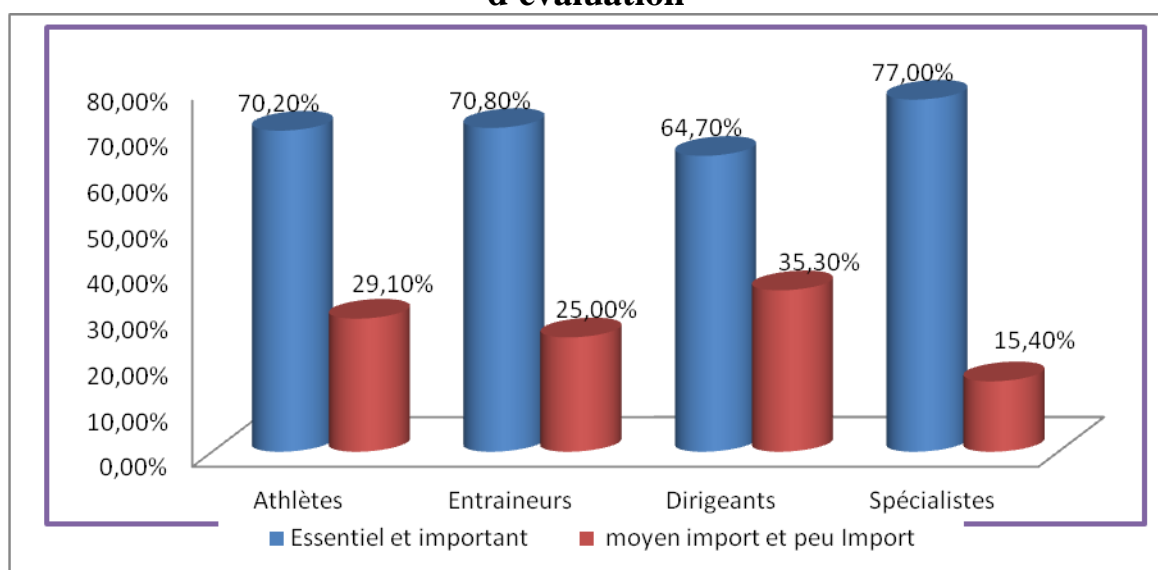


Figure N°39: données statistiques relatives aux tâches d'évaluations

valeur du CHI.2 : 0.40 (comparaison uniquement des 3 catégories AT/ENT/DIR, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5), CHI.2 permettant de faire l'hypothèse d'un **Accord** entre AT/ENT/DIR, pour 2 degrés de liberté, seuil 0.05= 5.99).

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

taches de conduite: (item A): prise en charge du suivi (aide technique, tactique...) des athlètes lors des compétitions.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel et import	moy import et peu import
Athlètes	88.7	11.2
Entraîneurs	91.6	8.4
Dirigeants	94.1	5.9
Spécialistes	77	15.4

Tableau n°25 : Répartition des fréquences observées sur les tâches de conduite: (item A)

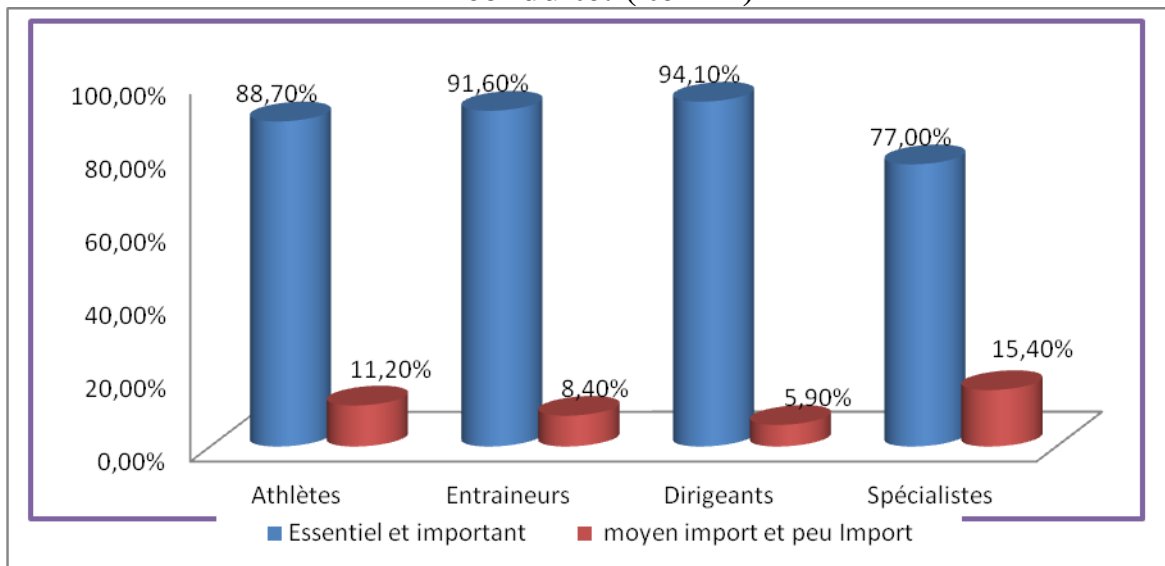


Figure N°40: données statistiques relatives aux tâches de conduite: (item A)

valeur du CHI.2 : le calcul du CHI.2 a peu d'intérêt ici compte tenu du trop faible nombre de réponses pour l'une des modalités.

Ceci semble témoigner d'un Accord très fort des différents acteurs, quand à l'importance du bon accomplissement de cette tâche par l'entraîneur.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Taches de conduite (item F): animation des séances d'entraînement.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel et import	moy import et peu import
Athlètes	96	4
Entraîneurs	100	0
Dirigeants	94.1	5.9
Spécialistes	92.3	7.7

Tableau n°26 : Répartition des fréquences observées sur les taches de conduite: (item F)

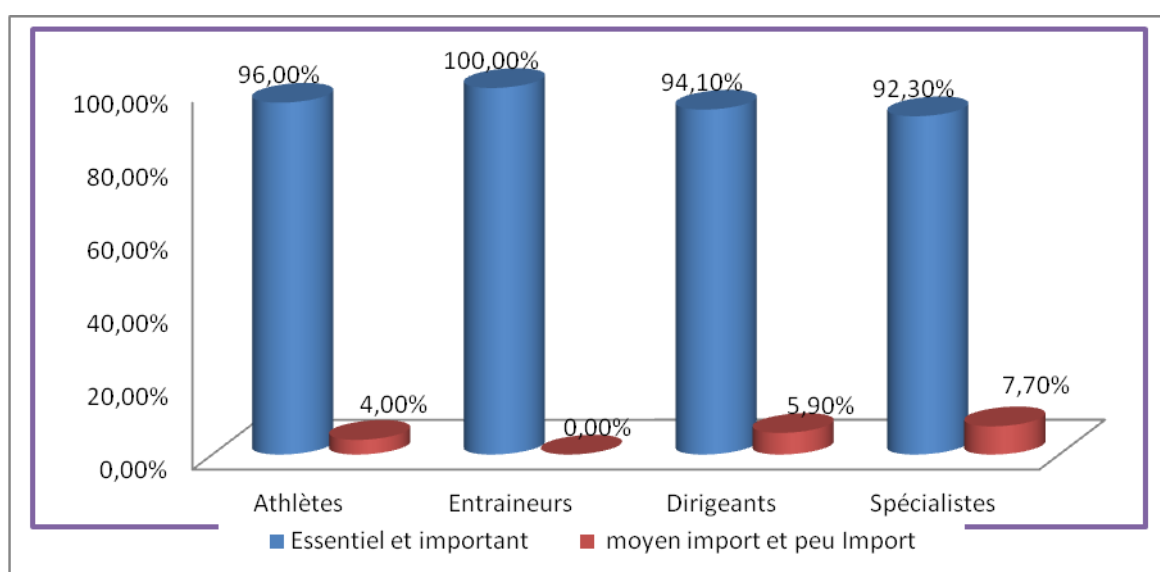


Figure N°41: données statistiques relatives aux taches de conduite (item F).

valeur du CHI.2 : le calcul du CHI.2 a peu d'intérêt ici compte tenu du trop faible nombre de réponses pour l'une des modalités.

il y a Unanimité des différents acteurs, quand à l'importance du bon accomplissement de cette tache par l'entraîneur.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Taches d'Organisation/ gestion : (item C): recherche de partenaires potentiels pour l'équipe (financiers).

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel et import	moy import et peu import
Athlètes	59.6	36.5
Entraîneurs	41.6	45.9
Dirigeants	35.3	52.9
Spécialistes	38	46.2

Figure N°27: données statistiques relatives aux Taches d'Organisation/ gestion (item C).

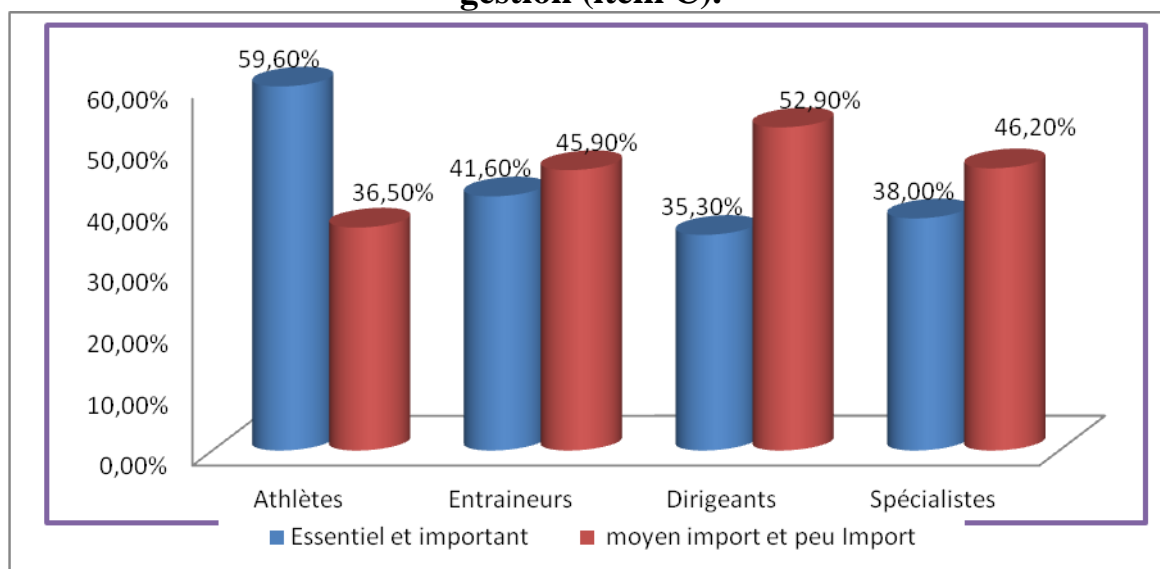


Tableau n°42 : Répartition des fréquences observées sur Taches d'Organisation/ gestion (item C).

valeur du **CHI.2 : 4.61** (comparaison des 4 catégories AT/ENT/DIR/SPE, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à5).

CHI.2 indiquant **une Différence non significative** entre AT/ENT/DIR/SPE , (seuil 0.05= 7.81 pour 3 degrés de liberté).

Remarque: 12.50 % des entraîneurs répondent inutile, contre 4% des athlètes.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Taches de gestion (Item G): gestion des remboursements de frais des athlètes. pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel et import	moy import et peu import
Athlètes	63.5	33.8
Entraîneurs	58.4	37.5
Dirigeants	29.4	64.7
Spécialistes	30.8	61.6

Tableau n°28 : Répartition des fréquences observées sur Taches de gestion (Item G).

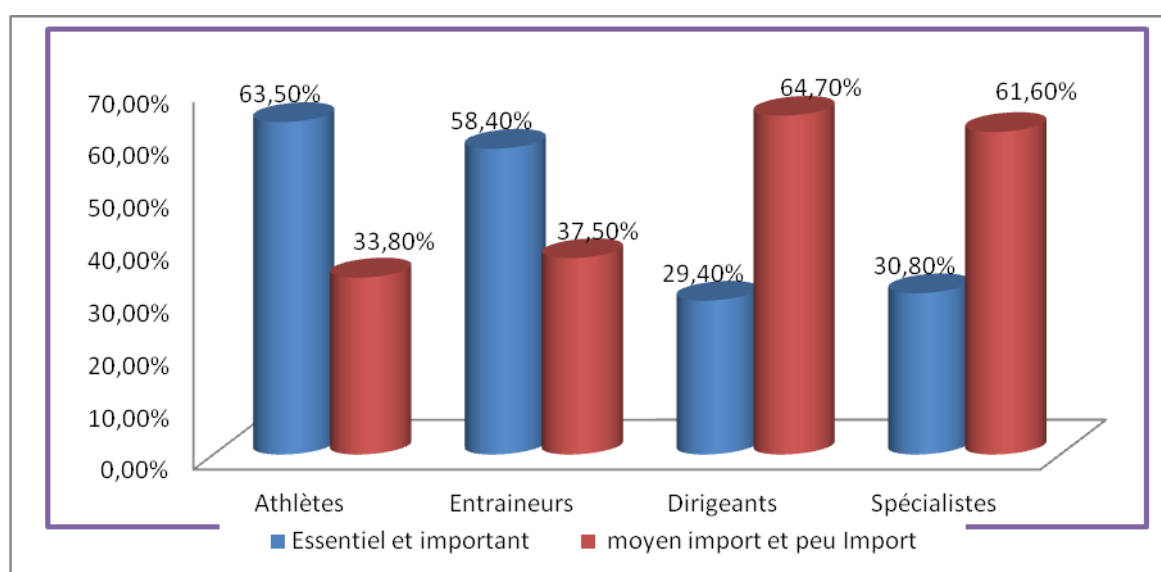


Figure N°43: données statistiques relatives aux Taches de gestion (Item G).

valeur du **CHI.2 : 7.10** (comparaison uniquement des 3 catégories

AT/ENT/DIR, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à5).

CHI.2 mettant en évidence **une Différence significative** entre AT/ENT/DIR, (seuil 0.05= 5.99 pour 2 degrés de liberté).

Ceci permet de faire l'hypothèse d'un Désaccord entre AT/ENT et DIR , sur l'importance à accorder à cette tache dans les fonctions de l'entraîneur.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Taches de Relations institutionnelles: (item E): participation aux réunions de coordination fédérales.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel et import	moy import et peu import
Athlètes	25.8	67.5
Entraîneurs	41.6	58.3
Dirigeants	64.7	35.2
Spécialistes	15.4	77

Tableau n°29 : Répartition des fréquences observées sur Taches de Relations institutionnelles: (item E).

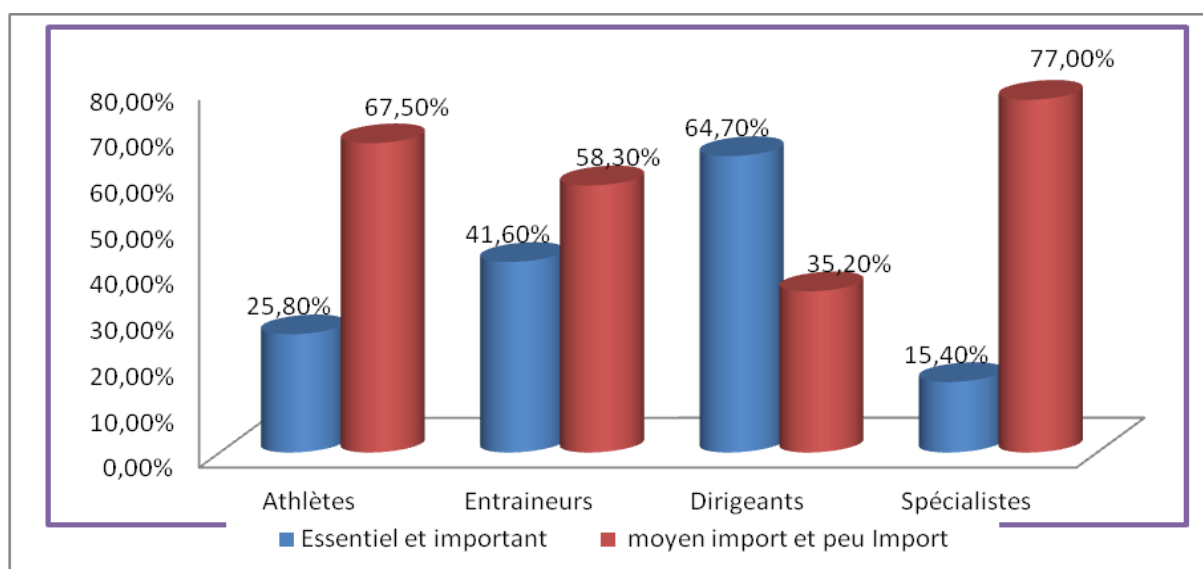


Figure N°44: données statistiques relatives aux Taches de Relations institutionnelles: (item E).

valeur du CHI.2 : 10.36 (comparaison uniquement des 3 catégories

AT/ENT/DIR, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à5).

CHI.2 mettant en évidence **une Différence significative** entre AT/ENT/DIR, (seuil 0.05= 5.99 pour 2 degrés de liberté).

il semble donc y avoir **un Désaccord important** entre AT/ENT et DIR , sur l'importance à accorder à cette tache dans les fonctions de l'entraîneur.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Taches de Relations institutionnelles(Item H): représentation de l'équipe et communication externe.

pourcentages en ligne sur les fréquences observées, après regroupement de certaines modalités.

	Essentiel et import	Moy import et peu import
Athlètes	58.9	39.1
Entraîneurs	54.1	41.7
Dirigeants	64.7	23.1
Spécialistes	38.5	53.9

Tableau n°30 : Répartition des fréquences observées sur Taches de Relations institutionnelles: (item H).

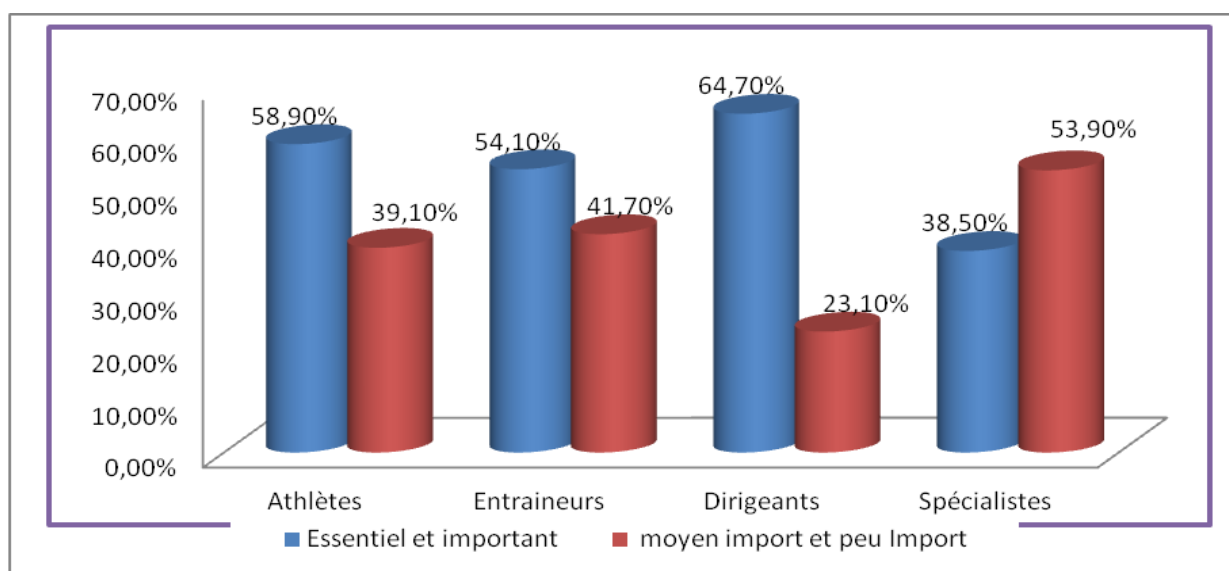


Figure N°45: données statistiques relatives aux Taches de Relations institutionnelles: (item H).

valeur du CHI.2 : 0.10 (comparaison uniquement des 2 catégories AT/ENT, dont les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5).

CHI.2 permettant de faire l'hypothèse d'un **Accord** entre AT/ENT, (seuil 0.05= 3.84, pour 1 degré de liberté).

Remarque: même s'il apparaît que les dirigeants semblent davantage valoriser cette tache que les autres catégories, cette différence ne peut être jugée significative. On peut toutefois faire l'hypothèse qu'une tendance s'exprime là, qui devra être confirmée par l'analyse des autres questions.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

COMPETENCES SPECIFIQUES:

Résultats Question 6:

Analyse des choix et non-choix des compétences/ profil de l'entraîneur:

Comp. Techniques:

Item A: doser l'entraînement au niveau optimal pour les athlètes.

Item C: être un expert dans la connaissance de la compétition dans la discipline (sur les plans techniques, tactiques, technologiques, règlementaires).

- Comp. Pédagogiques:

Item D: être un bon pédagogue, capable d'animer des séances d'entraînement intéressantes, d'expliquer et de transmettre clairement ses analyses.

Item F: intervenir efficacement auprès de chaque athlète au cours des entraînements.

- Comp. Relationnelles:

Item B: avoir un fort investissement personnel dans son travail: "s'impliquer sans compter".

Item E: avoir des qualités de psychologue: permettre à l'athlète de confier ses problèmes personnels.

- Comp. d'Organisateur et de Gestionnaire:

Item G: être un organisateur rigoureux et efficace, sur le plan logistique, des entraînements et des déplacements.

Item I: être un bon gestionnaire du budget de l'équipe.

- Comp. Managériales, Animation et Direction d'une équipe:

Item H: représenter et défendre les intérêts de l'équipe et de la discipline dans les instances fédérales.

Item J: savoir discuter avec les athlètes des choix et décisions importantes à prendre, concernant le fonctionnement de l'équipe.

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des différentes catégories d'acteurs sur les modalités 1 à 5 (choix) d'une part, et des non-réponse (non-choix) d'autre part.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Les choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur:

Compétences spécifiques	Item	Athlète	Entraîneur	Dirigeant	Spécialiste
COMP.TECH	A	53	73,6	60,3	45,3
	C	66,5	74,2	50,3	51,2
COMP. PEDAGOGI	D	86,4	80	83,6	75
	F	76,9	60,3	53,2	70
COMP. RELATION	B	52,4	33,3	42	23,5
	E	45,1	40	47,6	31
COMP. ORG/GEST	G	63	49	55,7	62,6
	I	29,9	32,5	27,8	16,3
COMP. MANAGER	H	38,5	3,2	10,6	7,8
	J	52,9	60,5	88,6	45,6

Tableau n°31 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur Les choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur.

Application du test du CHI.2:

comparaison des choix/non choix pour chaque compétence:

Le test du CHI.2 nous permettra de répondre à la question: les différences de choix des AT/ENT/DIR/SPE, mises en évidence dans les graphiques précédents, sont-elles significatives?

Ce test est appliqué uniquement pour comparer les / catégories (AT/ENT/DIR/SPE) dont les fréquences sur les modalités choix (regroupement des réponses 1,2,3,4,5) et non choix (non réponse: 6) sont supérieures ou égales à 5.

- Compétences Techniques:

. **Item A:** comparaison AT/ ENT/ DIR/ SPE valeur du CHI.2 : 5.29.

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 4 catégories, pour 3 degrés de liberté; au seuil p.05(seuil p.05=7.81).

Cependant, la comparaison AT/ ENT donne une valeur de CHI.2 de 4.80, indiquant une différence significative entre ces deux catégories(seuil p.05=3.84 pour 1 degré de liberté).

les athlètes valorisent moins cette compétence que les entraîneurs.

. **Item C :** comparaison AT/ ENT/ DIR valeur du CHI.2 : 3.33

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 3 catégories, pour 2 degrés de liberté; au seuil p.05(seuil p.05=5.99).

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Cependant, la différence observée entre les ENT et les DIR est significative au seuil p.01(CHI.2: 3.34, seuil p.01=2.7 pour 1 degré de liberté). ceci indiquerait une tendance des entraîneurs à davantage valoriser cette compétence que les dirigeants.

- Compétences Pédagogiques:

. **Item D:** comparaison AT/ ENT valeur du CHI.2 : 0.26.

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 2 catégories, pour 1 degrés de liberté; au seuil p.05(seuil p.05=3.84).

les pourcentages de réponses des quatre catégories pour cette compétence témoignent d'un accord des différents acteurs sur l'importance de cette compétence: il s'agit de la compétence la plus valorisée de tous les items proposés.

. **Item F:** comparaison AT/ ENT/ DIR valeur du CHI.2 : 3.45.

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 3 catégories, pour 2 degrés de liberté; au seuil p.05(seuil p.05=5.99).

- Compétences Relationnelles:

. **Item B:** comparaison AT/ ENT/ DIR valeur du CHI.2 : 0.70.

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 3 catégories, pour 2 degrés de liberté; au seuil p.05(seuil p.05=5.99).

. **Item E:** comparaison AT/ ENT/ DIR valeur du CHI.2 :2.59.

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 3 catégories, pour 2 degrés de liberté; au seuil p.05(seuil p.05=5.99).

- Compétences D'Organisateur et de Gestionnaire:

. **Item G:** comparaison AT/ ENT/ DIR/SPS valeur du CHI.2: 0.54.

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 4 catégories, pour 3 degrés de liberté; au seuil p.05(seuil p.05=7.81).

. **Item I:** comparaison AT/ ENT/ DIR/SPS , il est inutile d'appliquer ici le test du CHI.2 compte tenu des faibles fréquences observées (inférieures à 5) sur la modalité choix, pour trois catégories d'acteurs.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Il est à noter que ces compétences d'organisateur et de gestionnaire recueillent un très faible pourcentage de choix dans les quatre catégories. ceci indiquerait un accord des différents acteurs sur la faible valorisation de cette compétences.

- Compétences Managériales:

. **Item H:** comparaison AT/ ENT/ DIR/ SPS. le test du CHI.2 ne peut s'appliquer valablement ici compte tenu des faibles fréquences observées (inférieures à 2) sur la modalité choix, pour trois catégories d'acteurs.

comme dans le cas des compétences précédentes, il semble y avoir, sur le rejet de cette compétence, un accord très important entre les différents acteurs du système sportif.

. **Item J:** : comparaison AT/ ENT. valeur du CHI.2 :0.56

CHI.2 indiquant une différence non significative entre ces 2 catégories, pour 1 degrés de liberté; au seuil p.05(seuil p.05=3.84).

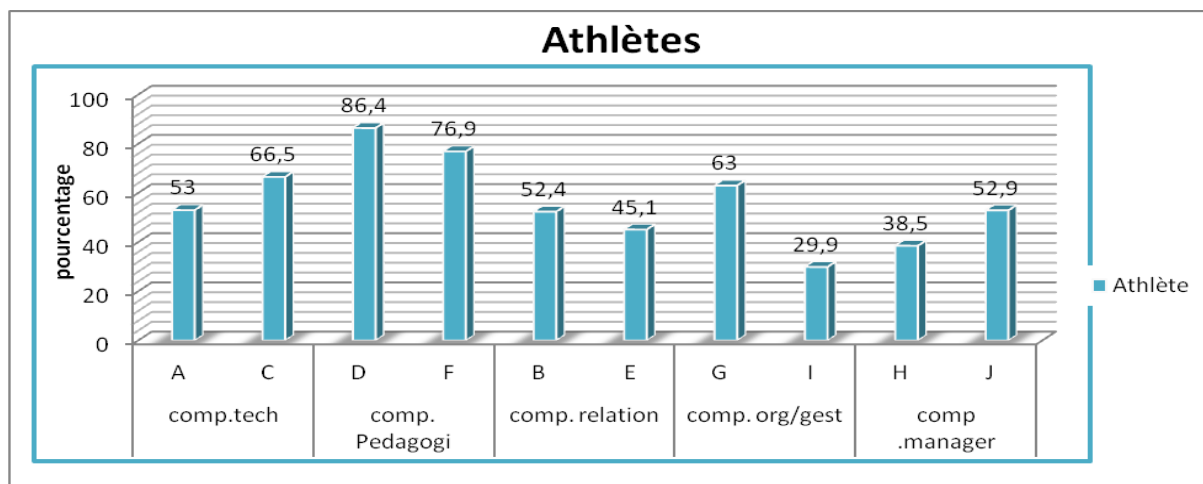


Figure N°46: données statistiques relatives sur l'analyse des choix des compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur d'après les Athlètes .

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

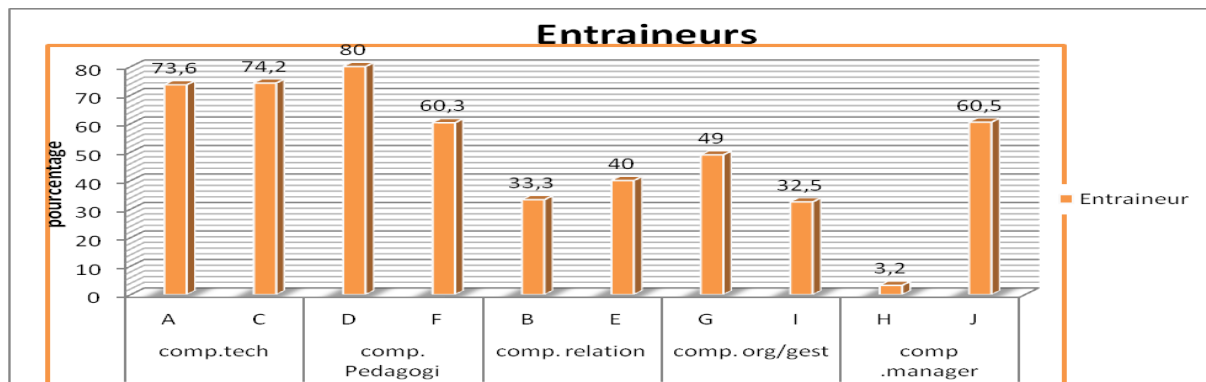


Figure N°47: données statistiques relatives sur l'analyse des choix des compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur d'après les entraîneurs.

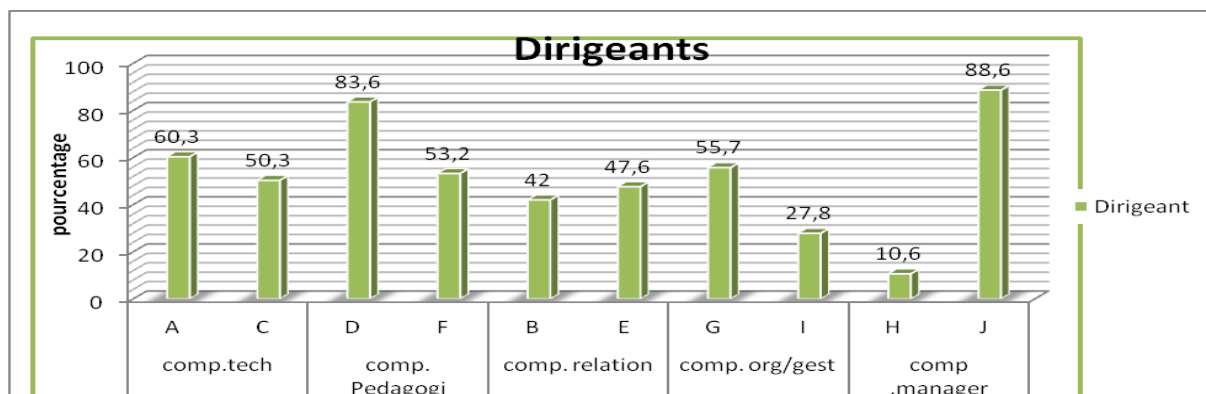


Figure N°48: données statistiques relatives sur l'analyse des choix des compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur d'après les Dirigeants

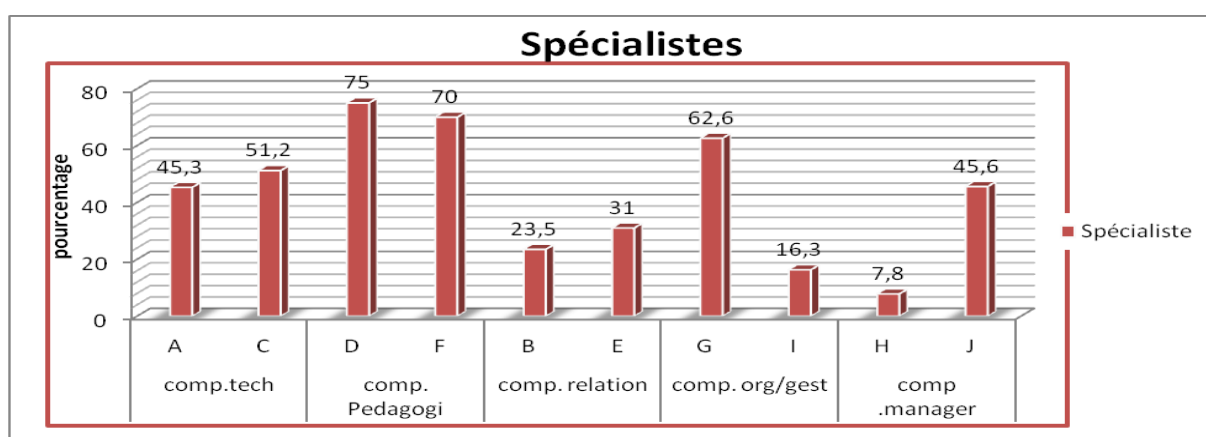


Figure N°49: données statistiques relatives sur l'analyse des choix des compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur d'après les spécialistes.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

5.4.2. ANALYSE DES DIFFERENCES EN FONCTION DE LA POSITION DES ACTEURS AU SEIN DU SYSTEME SPORTIF.

5.4.2.1. Les compétences sur l'importance lesquelles il semble y avoir ACCORD ou DESACCORD des différents groupes (Athlètes, Entraîneur, dirigeants, spécialistes).

Quelles caractéristiques du profile de compétences et des entraîneur de haut-niveau représentent-elles une forme de consensus au sein du système sportif en judo ? sur quelles compétences les attentes des différents acteurs semblent-elles différer ?

▪ Les compétences techniques:

L'entraîneur doit savoir analyser finement les performances des athlètes...

Pour une majorité des enquêtes, il est essentiel que l'entraîneur soit capable d'observer et d'analyser finement les prestation des athlètes, qu'il soit un "œil extérieur" fiable et objectif .cette compétence est même celles de toutes qui est la plus souvent citée comme Essentielle dans la question 1 si l'on considère les réponses de l'ensemble des enquêtés. La connaissance spécifique, techniques, tactiques et technologiques de la discipline apparaissent légèrement moins importantes (surtout pour les entraîneurs).

cependant les entraîneurs paraissent accorder à leur propre expertise technique une plus Grande importance que celle que lui accordent les athlètes.

Quelques exemples. Le dosage de l'entraînement au niveau optimale pour les athlètes n'est considéré que par un athlète sur deux (51%) comme l'une des cinq compétences (parmi les items proposés) constituant le profil d'un entraîneur de haut-niveau. Les entraîneurs valorisent cette compétence de façon significativement plus important :75 % d'entre eux la choisissent dans la constitution du profil de l'entraîneur.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Si l'on considère les résultats de la question 3, on peut faire l'hypothèse d'une divergence importante entre les entraîneurs et les athlètes, concernant les capacités d'analyse des performances et les connaissances des solutions techniques.

En effet 41 % des athlètes classent cette compétence en 1^{er} ou 2^{ème} rang contre 75 % des entraîneurs .

L'analyse des réponses en 1^{ère} position (compétence jugée la plus importante des cinq proposées) confirme cette divergence :25.2 % des athlètes classent cette compétence en première position par les entraîneurs dans cette question.

Les dirigeants semblent également moins valoriser la connaissance de la compétition dans la discipline (sur les plans techniques, tactiques, technologiques etc.) dans le profil de l'entraîneur que les entraîneurs eux-mêmes un dirigeant sur deux seulement choisit cette compétence (47.1%) contre trois entraîneurs les plans techniques, tactiques, technologiques etc.) dans le profil de l'entraîneur que les entraîneurs eux-mêmes :un dirigeant sur deux seulement choisit cette compétence (47.1%) contre trois entraîneurs sur quatre (75%)

▪ Les compétences pédagogiques:

Etre un bon pédagogues, savoir transmettre, sont parmi les compétences les plus importantes...

Etre un "bon pédagogue", capable d'animer des séances intéressantes, d'expliquer et les transmettre Clairement ses analyses est la compétence qui est la plus fréquemment choisie de toutes les compétences proposées dans la question 6 par les athlètes (83.4%),les entraîneurs(79.2%) et les spécialistes (76.9%), dans la constitution du profil de l'entraîneur.82.4% des dirigeants la choisissent également dans le profil de compétences. Il semble que ce soit la compétence sur laquelle se révèle l'ACCORD le plus large.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Que l'entraîneur soit capable d'animer de façon méthodique les séances sur terrain et les bilans techniques, qu'il soit efficace dans la mise en place des parcours et des situations d'entraînements

Apparaît comme important ou moyennement important dans les compétences de l'entraîneur d'équipes de haut niveau. ces compétences ne sont jugées essentielles que par une minorité des enquêtés. mais peut être cela apparaît-il comme un savoir-faire élémentaire de l'entraîneur, faisant Juger "triviale" cette question (comme l'exprime l'un des commentaires recueillis).

mais ce sont des compétences jugées plus importantes par les athlètes que par les Entraîneurs.

La capacité de l'entraîneur à varier les situations d'entraînement, et savoir les adapter si nécessaire est par contre différemment valorisée par les entraîneurs et par les athlètes. 39.6% athlètes classent cet item en 1 ère ou 2ème position dans la question 3, contre 20.8% seulement des entraîneurs .

Plus remarquable encore : cette compétence est classée comme la compétence la plus importante de l'entraîneur par un athlète sur cinq (19.9%), mais par aucun des entraîneurs. les athlètes attendraient de l'entraîneur qu'il soit plus inventif d'un point de vue pédagogique.

▪ **Les compétences relationnelle:**

L'attente d'un entraîneur équitable, à l'écoute, compréhensif et impliqué.

Une majorité des acteurs s'accorde à reconnaître l'importance d'une relation équitable entre l'entraîneur et les différents athlète de l'équipe. Cette compétence serait jugée par près d'un athlète ou d'un entraîneur sur deux comme essentielle. (Respectivement 46.4% et 58.3%)

Les qualités d'écoute de l'entraîneur, sa capacité à connaître et comprendre les athlètes sont également valorisées : elle apparaissent comme la plus importante des cinq compétences proposées dans question 3 pour plus de 30% des athlètes et des entraîneurs. Elle constitue de surcroît, pour les Athlètes, la compétence la plus souvent citées (58.2%) parmi les deux compétences les plus importantes.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Par contre, il est accordé une importance relativement moindre à la capacité de l'entraîneur à mettre une bonne ambiance dans le group : moins de 50% des athlètes et des entraîneurs juge cette compétence essentielle.

Enfin, dans la constitution du profil de l'entraîneur, un investissement professionnel total de l'entraîneur dans son travail (s'impliquer sans compter) n'est cité que par un entraîneur sur trois (33.3%), et 42.4% des athlètes le retiennent dans les cinq qualités choisies.

Cette qualité, qui renvoie davantage à une attitude de l'entraîneur (vis-à-vis a sa fonction) qu'à une compétence au sens commun du terme, fait peut être partie des pré-requis jugés indispensable et attendus chez un entraîneur comme en témoigne ces commentaires d'athlète, classant cette compétence hors concours.

Quelques nuances sur le "le rôle de psychologue de l'entraîneur .

Les entraîneurs paraissent valoriser davantage que les athlètes leur rôle de psychologue, capable de permettre à l'athlète de confier ses problèmes personnels. Dans la question 6, un entraîneur sur deux choisit cette compétence parmi les cinq constituant le profil de l'entraîneur, alors que les athlètes ne la choisissent qu'à 35.1% . Mais cette différence est surtout significative dans le classement de cette compétence .Elle apparait comme l'une des deux plus importantes de ce profil pour 29.1% des entraîneurs, et pour seulement 9.2% des athlètes .

▪ Les compétences d'organisateur et de gestionnaire:

Ce sont des compétences secondaires. Cependant, l'efficacité d'organisateur de l'entraîneur est Jugée plus importante que celle de gestionnaire.

Il y a une forte convergence des réponses des différents acteurs sur l'effet que l'efficacité dans l'organisation logistique, ou la précision dans le budget de l'équipe ne constituant pas des compétences essentielles pour exercer avec succès des fonction d'entraîneur de haut niveau .ce sont les deux compétences qui recueillent le plus faible score sur la réponse Essentielle (moins de 20% en moyen) dans la question 1 . Cependant, si les compétences de gestionnaire sont

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

exclues du profil de l'entraîneur pour plus de 80% des acteurs, celles d'organisateur rigoureux des déplacements et entraînements sur le plan logistique y sont citées plus d'une fois sur deux (53% des athlètes, 58.3% des entraîneurs, 52.9% des dirigeants.)

Une dimension paraissant plus valorisée par les entraîneurs que par les athlètes .

L'importance de ces compétences semble particulièrement valorisée par les entraîneurs : un entraîneur sur cinq (20.8%) classe dans la question 3 ces qualités d'organisateur comme compétence la plus importante des cinq items proposés, contre seulement 7.3% des athlètes .

Il est possible d'interpréter cette différence comme l'une des conséquences de la définition actuelle des attributions des entraîneurs de haut-niveau, leur confiant la responsabilité d'importantes tâches de gestion (gestion du budget de fonctionnement de l'équipe, gestion des remboursements de frais des athlètes etc.) Ceci pourrait expliquer la tendance des entraîneurs à valoriser cette dimension de leurs compétences.

▪ **Les compétences managériales:**

L'entraîneur doit savoir discuter, négocier, convaincre pour décider et diriger ...surtout du point de vue des dirigeants.

L'entraîneur doit savoir discuter avec les athlètes des choix et décisions importantes pour l'équipe.

L'adhésion à cette item est particulièrement marquée chez les dirigeants : 94.1% d'entre eux choisissent cette compétence dans le profil de l'entraîneur (Question6) alors que, paradoxalement, seulement 63% des athlètes font le même choix. Il s'agit même de la compétence la plus fréquemment choisie par les dirigeants dans la question 6. Les réponses à la question 3 renforcent cette hypothèse. Enfin, près de 60% des dirigeants jugent Essentielle la faculté à favoriser l'adhésion des athlètes à un projet d'équipe, contre seulement 17% des athlètes et 25% des entraîneurs. (Question1) .

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

L'entraîneur devrait être le défenseur des intérêts de l'équipe ...du point de vue athlètes.

Pour les entraîneurs, dirigeants et spécialistes, représenter et défendre les intérêts de l'équipe ne serait pas une compétence importante dans le profil de l'entraîneur :à titre d'illustration, elle n'est

Citée que par 4.2% des entraîneurs et 5.9% des dirigeants contre près de 30 % des athlètes. (Question 6).

Tout semble se passer comme si, situé entre les dirigeants et les athlètes, l'entraîneur était attendu par chacun de ces deux groupes comme un défenseur de leurs points de vue respectif.

5.4.2.2. les tâches afférentes aux fonctions de l'entraîneur sur l'importance desquelles il semble y avoir ACCORD ou DESACCORD:

▪ **Tâches de préparation, conception:**

La conception des entraînements est une tâche prioritaire, du point de vue de tous les acteurs...

Il semble y avoir un assez large consensus pour considérer que parmi les tâches prioritaires de l'entraîneur, la préparation et la conception de l'entraînement doivent occuper une place importante. Dans cette perspective, il serait attendu de l'entraîneur qu'il planifie rigoureusement les actions d'entraînement (75% des athlètes et 91% des entraîneurs incluent cette tâche parmi les plus importantes dans la question 2),qu'il sollicite et planifie l'intervention d'experts spécialisés (tache jugée Essentielle ou importante pour environ 80% des personnes dans la question 5), ou encore qu'il organise des campagnes de mesures et de testes technologiques (à un degré moindre, sans doute explicable par la diversité des spécialistes).

mais c'est la tâche jugée comme la plus importante du point de vue de l'entraîneur.

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

Les entraîneurs valoriseraient davantage que les athlètes les tâches de préparation des programmes et des séances d'entraînement : 50% des entraîneurs classent ces tâches comme étant celles dans lesquelles ils doivent posséder le plus d'efficacité, contre seulement 26% des athlètes. Pour les entraîneurs, il s'agirait même des tâches qui devraient être les plus importantes, à la différence des athlètes, qui semblent valoriser davantage les tâches de conduite (Cf. Question 4).le classement des tâches sur la question 2 accrédite également cette hypothèse.

▪ Tâches de conduite:

La conduite des entraînements constitue LE "métier" de l'entraîneur ...

Il s'agit de la tâche sur laquelle semble se révéler la plus grande UNANIMITE. Le rôle premier de L'entraîneur, son "métier" (comme cela est précisé dans certains commentaires) serait pour tous les acteurs celui de conduire concrètement les séances d'entraînement et de "coacher" son équipe lors des compétitions. L'entraîneur est avant tout un homme de terrain. Un seul repère : il y a plus de 90% de réponses, tous groupes confondus, jugeant ces tâches Essentielle ou Importantes dans la question 5 (100% des entraîneurs et 96% des athlètes pour l'un des items !).

mais ce serait une tâche davantage valorisée par les athlètes que par les entraîneurs.

S'il y a une certaine unanimité sur l'importance des tâches de conduite, certaines nuances apparaissent : les athlètes valoriseraient davantage ces tâches que les entraîneurs eux-mêmes, qui se considèrent davantage comme des concepteurs, comme en témoignent les résultats pour 4 (pour 62% des athlètes, la tâche de conduite des entraînements est LA plus importante, contre seulement 33% entraîneurs).

Ces résultats paraissent totalement convergents avec la différence de valorisation (pointée précédemment) des compétences techniques et pédagogiques des entraîneurs : les compétences techniques se révéleraient pour

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

une grande part dans les tâches de conception et les compétences pédagogiques dans les tâches de conduite concrète des entraînements.

▪ Tâches d'organiseurs et de gestionnaire:

L'entraîneur ne devrait pas être trop se consacrer aux tâches de gestion....

Le jugement porté sur ces tâches leur attribue globalement une importance plus faible que les deux précédentes. Le rôle attendu de l'entraîneur n'est pas prioritairement de gérer financièrement le fonctionnement de l'équipe, ou de démarcher des sponsors etc. Les réponses aux trois questions suggèrent l'existence d'un accord sur ce point de vue.

cependant, certaines d'entre elles semblent plus importantes que d'autres.

Cependant, une lecture plus fine des résultats peut amener à nuancer cette analyse. On peut par exemple remarquer que 60% des athlètes considèrent que la recherche de partenaires est une tâche Essentielle ou importante de l'entraîneur, de même que 41 % des entraîneurs (question 5). D'autre part, les entraîneurs et les athlètes paraissent valoriser particulièrement certaines des tâches de gestion : 63% des entraîneurs 59% des athlètes jugent Essentielle ou Importante la gestion des remboursements de frais des athlètes (Question 5).

Il semblerait donc que les tâches de gestion qui peuvent avoir des incidences sur les relations entraîneur-entraîné sont jugées plus importantes par les entraîneurs que celles concernant des aspects plus généraux.

▪ Tâche de relations institutionnelles:

Des jugements contradictoires.

Le jugement porté sur l'importance de ces tâches semble souvent contradictoire. Pour plus d'une personne – athlète, entraîneur et dirigeant – sur deux, il est essentiel ou important que l'entraîneur représente l'équipe à l'extérieur (question 5). De même il semble admis par tous que le contrôle ou contrat fédérale ne devrait pas être une tâche prioritaire de l'entraîneur. (Question 4).

Cependant cet accord paraît très partiel. Les dirigeants, à la différence des autres acteurs, semblent en effet attendre des entraîneurs une implication plus grande

DESCRIPTION ET ANALYSE DES RESULTATS

dans la coordination fédérale (question 5).ils attendraient notamment qu'ils s'investissent davantage dans la coordination de l'action des autres entraîneurs de la discipline (question2).

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

5.5. Résultats relatifs à l'hypothèse 2: la relation entre les caractéristiques individuelles des athlètes et leur définition des compétences des entraîneurs.

Introduction:

Les analyses effectuées pour mettre l'hypothèse 2 à l'épreuve des faits nous semblent avoir une meilleure validité statistique que les analyses relatives à l'hypothèse 1 (pour laquelle nous avons particulièrement insisté sur les limites d'interprétation).

En effet, les effectifs sur lesquels sont basées les quatre comparaisons successives entre les groupes d'athlètes (en fonction du sexe, de l'âge, du niveau sportif) se prêtent beaucoup mieux à une analyse statistique.

Les résultats de ces analyses peuvent donc être jugés avec une certaine fiabilité, et les différences mises en évidence peuvent être considérées comme significatives: lors des calculs des valeurs du CHI.2 aucune valeur théorique n'est inférieure à 10.

5.5.1. Les différences en fonction du sexe:

5.5.1.1. Présentation des résultats:

Compétences spécifiques: comparaison Hommes/ Femmes

Résultats question 1:

Comp. Technique:

(Item B): observer et analyser finement les prestations des athlètes, être un "œil extérieur" fiable.

(Item F): connaître les spécificités techniques, tactiques et technologiques de la discipline.

Pourcentages sur les fréquences observées sur la modalité 1 " Essentiel " et le regroupement des modalités 2 et 3 " Import et moyen import".

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

B	Essentiel	Import et moyen import
Femmes	52.2	47.8
Hommes	56.2	43.8

Tableau n°32 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Technique .Item B.

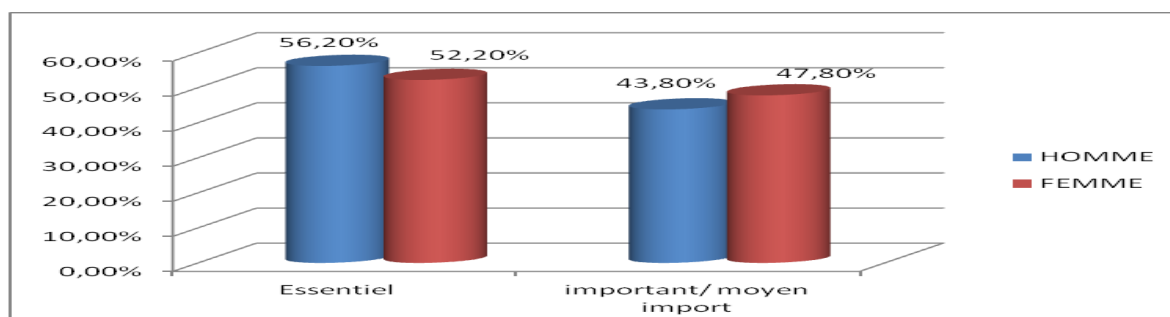


Figure N°50: données statistiques relatives aux comparaison Hommes/ Femmes (Comp. Technique .Item B).

F	Essentiel	Import et moyen import
Femmes	45.7	54.3
Hommes	51.4	45.7

Tableau n°33 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Technique .Item F.

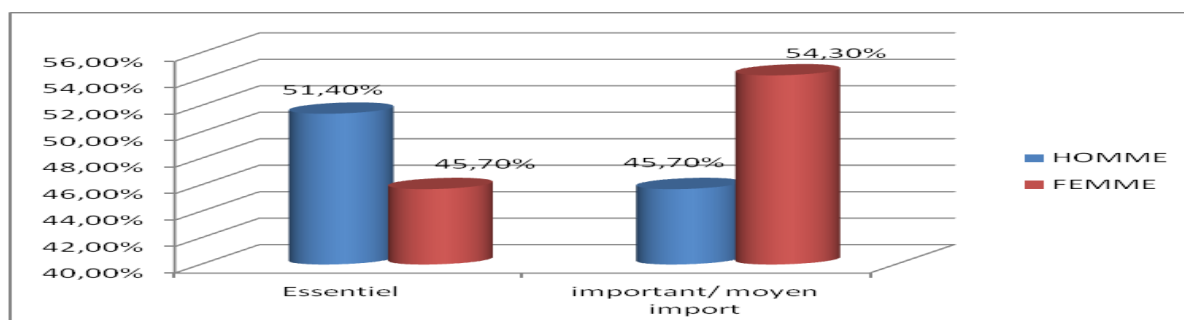


Figure N°51: données statistiques relatives aux comparaison Hommes/ Femmes (Comp. Technique .Item F).

Valeur du CHI.2 : B:0.20 / F:0.67

(Seuil 0.05 = 3.84 pour 1 degré de liberté)

Calcul uniquement lorsque les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5.

CHI.2 indiquant une différence **non significative** dans le classement de ces deux compétences par les hommes et les femmes. On peut faire l'hypothèse d'un

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Accord de ces groupes quand à leurs attentes vis à vis de ces compétences de l'entraîneur.

comp. pédagogiques:

(Item C): animer de façon méthodique les séances sur le terrain et les bilans technique.

(Item H): être efficace dans la mise en place des parcours et des situations d'entraînement.

Pourcentages sur les fréquences observées sur la modalité 1 " Essentiel " et le regroupement des modalités 2 et 3 " Import et moyen import".

C	Essentiel	Import et moyen import
Femmes	47.8	47.9
Hommes	33.3	66.7

Tableau n°34 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. pédagogiques .Item C.

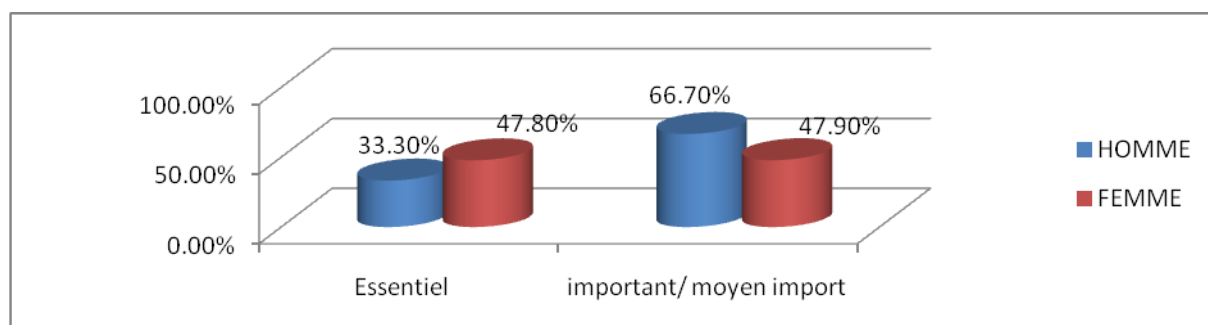


Figure N°52: données statistiques relatives aux comparaison Hommes/ Femmes (Comp. pédagogiques .Item C.

H	Essentiel	Import et moyen import
Femmes	37	63
Hommes	26.7	71.5

Tableau n°35 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. pédagogiques .Item H.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

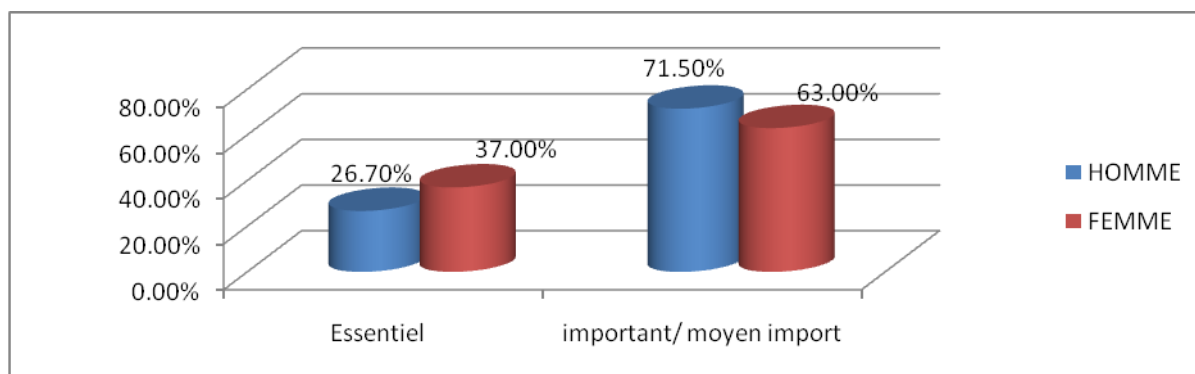


Figure N°53: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. pédagogiques .Item H.
Valeur du CHI.2 : C:3.64 / H:1.26

(Seuil 0.05 = 3.84 pour 1 degré de liberté)

Calcul uniquement lorsque les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5.

CHI.2 indiquant une différence **non significative** au seuil 0.05 dans le classement de ces deux compétences. Cependant la différence pour la compétence C est significative au seuil 0.10 (seuil=2.70).

On peut faire l'hypothèse d'une tendance (qui reste à confirmer) des femmes à davantage privilégier que les hommes ces compétences pédagogiques de l'entraîneur.

Comp. Relationnelle:

(Item A): être équitable avec tous les membres de l'équipe, ne pas privilégier la relation.

(Item E) : mettre une bonne ambiance dans l'équipe, dynamiser le groupe.

Pourcentages sur les fréquences observées sur la modalité 1 " Essentiel " et le regroupement des modalités 2 et 3 " Import et moyen import".

A	Essentiel	Import et moyen import
Femmes	50	50
Hommes	44.8	50.4

Tableau n°36 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Relationnelle .Item A.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

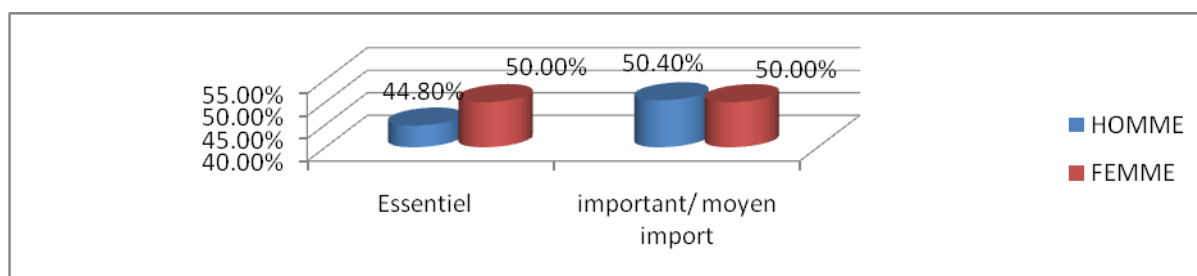
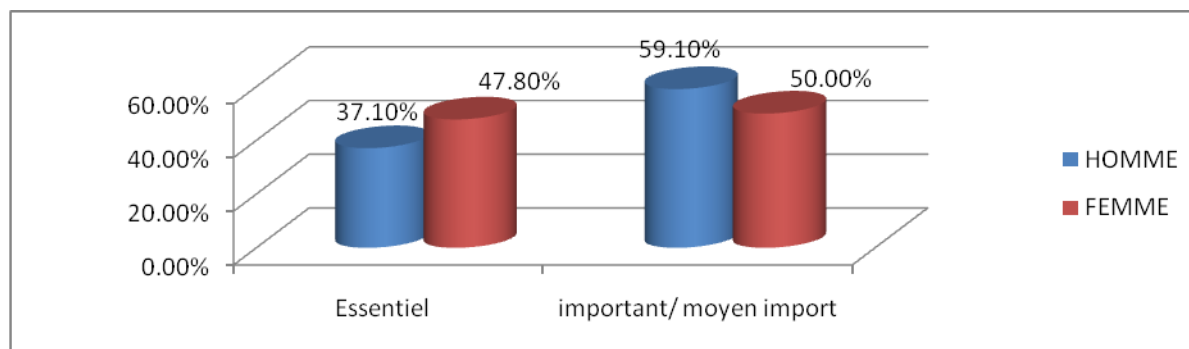


Figure N°54: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Relationnelle .Item A.

E	Essentiel	Import et moyen import
Femmes	47.8	50
Hommes	37.1	59.1

Tableau n°37 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison



(Hommes/ Femmes) Comp. Relationnelle .Item E.

Figure N°55: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Relationnelle Item E.

Valeur du CHI.2 :A:0.11 / E:1.24

(Seuil 0.05 = 3.84 pour 1 degré de liberté)

Calcul uniquement lorsque les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5.

CHI.2 indiquant une différence **non significative** dans le classement de ces deux compétences par les hommes et les femmes. On peut faire l'hypothèse d'un **Accord** de ces groupes quand à leurs attentes vis à vis de ces compétences de l'entraîneur, malgré la différence exprimée en pourcentages.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Comp. ORG/GEST :

(Item D): être efficace dans l'organisation logistique.

(Item J): être précis dans la gestion du budget de l'équipe.

Pourcentages sur les fréquences observées sur la modalité 1 " Essentiel " et le regroupement des modalités 2 et 3 " Import et moyen import".

D	Essentiel	Import et moyen import
Femmes	21.7	76.1
Hommes	22.9	71.4

Tableau n°38 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. ORG/GEST Item D.

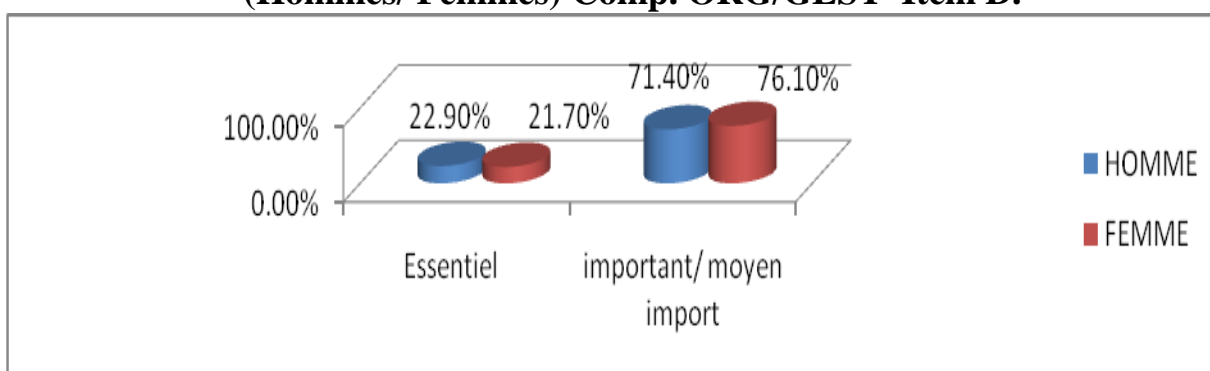


Figure N°56: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. ORG/GEST Item D.

J	Essentiel	Import et moyen import
Femmes	17.4	76.1
Hommes	21	68.5

Tableau n°39 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. ORG/GEST Item J.

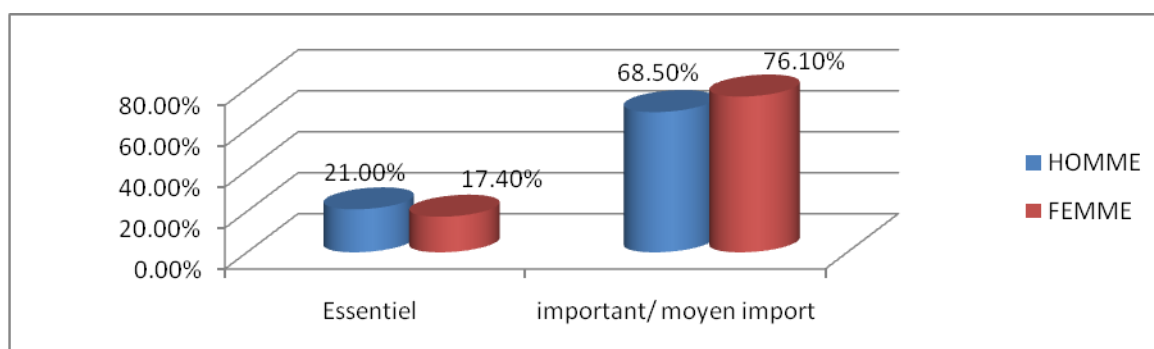


Figure N°57: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. ORG/GEST Item J.

Valeur du CHI.2 :D: proche de 0. J:0.39 (Seuil 0.05 = 3.84 pour 1 degré de liberté)

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Calcul uniquement lorsque les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5.

CHI.2 indiquant une égalité presque parfaite dans le classement de ces deux compétences par les hommes et les femmes. On peut parler d'un Accord de ces deux groupes quand à leur valorisation de ces compétences chez l'entraîneur: si elles ont une importance, elles ne sont pas essentielles.

Comp. Managériales:

(item G): favorisé l'adhésion des athlètes à un projet d'équipe.

(Item I) : pouvoir affirmer une autorité suffisante pour résoudre les conflits.

Pourcentages sur les fréquences observées sur la modalité 1 " Essentiel " et le regroupement des modalités 2 et 3 " Import et moyen import".

G	Essentiel	Import et moyen import
Femmes	17.4	82.6
Hommes	17.1	78.6

Tableau n°40 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Managériales Item G.

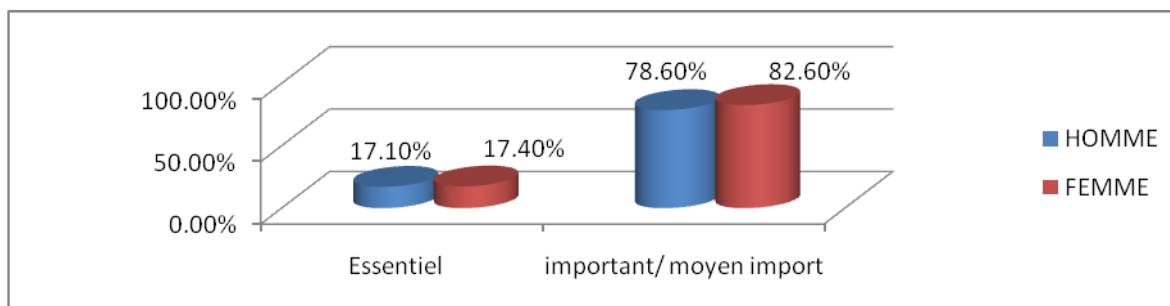


Figure N°58: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Managériales Item G.

I	Essentiel	Import et moyen import
Femmes	30.4	65.2
Hommes	29.5	65.7

Tableau n°41 : Répartition des fréquences observées sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Comp. Managériales Item I.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

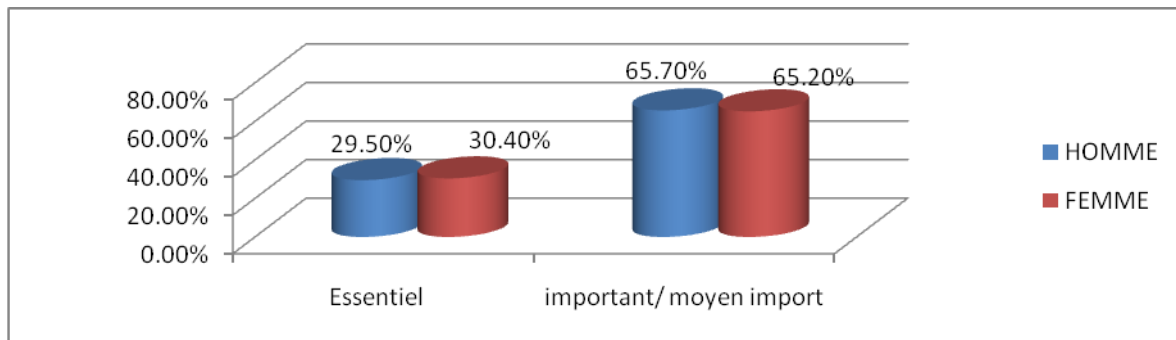


Figure N°59: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) Comp. Managériales Item I.

Valeur du CHI.2 :G: 0.13 / I: proche de 0.

(Seuil 0.05 = 3.84 pour 1 degré de liberté)

Calcul uniquement lorsque les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5.

CHI.2 indiquant une égalité presque parfaite dans le classement de ces deux compétences par les hommes et les femmes. Comme dans le cas des compétences d'organisateur, on peut parler d'un **Accord important** de ces deux groupes quant à leur valorisation de ces compétences chez l'entraîneur.

Il est cependant à noter qu'un athlète sur trois juge essentielle la compétence I (autorité).

CLASSE DE SITUATIONS:

Résultats question 2: Comparaison Hommes / Femmes:

Analyse des choix/non-choix des tâches / fonctions de l'entraîneur :

Tâches de préparation, conception:

item E. Organisation de campagnes de mesures et de test du matériel de compétition.

item H. Planification et programmation des entraînements et des compétitions.

Tâches de conduite de l'entraînement et des suivis de compétition:

item B. Animation des séances d'entraînement.

item F. Suivi de l'équipe au cours des championnats.

Tâches d'organisation et de gestion:

item A. Information écrite régulière des athlètes, concernant le programme et les échéances pour l'équipe.

item D. Prise en charge des contraintes logistiques et des tâches de gestion.

Tâches de relations institutionnelles:

item C. Participation aux réunions et regroupement fédéraux.

item G. Coordination de l'action des entraîneurs de la discipline.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes Hommes et Femmes sur les modalités 1 à 4 (choix) d'une part, et des non-réponses (non-choix) d'autre part.

Seuls seront représentés les pourcentages de choix, les non-choix constituant le pourcentage complémentaire.

%	Tach.prepar		Tach. conduite		Tach.ORG/GEST		Tach.rela/insti	
	E	H	B	F	A	D	C	G
Femmes	43.5	71.7	87	95.7	37	41.3	19.6	4.3
Hommes	48.6	77.1	88.6	93.3	30.5	38.1	15.2	10.5

Tableau n°42 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur les choix des taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur.

1.Analyse des choix/non-choix pour chaque tache :

Le test du CHI.2 est appliqué pour comparer les catégories Hommes / Femmes dont les fréquences sur les modalités choix (regroupement des réponses 1, 2, 3, 4) et non-choix (non réponse:5) sont supérieures ou égales à5.

▪ Taches de préparation, conception:

Item E: valeur du CHI.2 : 0.33.**Item H:** valeur du CHI.2 : 0.50.

▪ Taches de conduite des entrainements:

Item B: valeur du CHI.2 non significative. **Item F :** calcul du CHI.2 sans intérêt compte tenu des faibles fréquences de réponses observées dans la modalité non-choix.

▪ Taches d'organisation et de gestion:

Item A: valeur du CHI.2 : 0.61.**Item D :** valeur du CHI.2 : 0.13.

▪ Taches de relations institutionnelles:

Item C: valeur du CHI.2 : 0.43.**Item G :** calcul du CHI.2 sans intérêt compte tenu des faibles fréquences de réponses observées dans la modalité non-choix.

Comme on peut le constater sur le graphique ci-dessus, ces valeurs de CHI.2 indiquent **un Accord total** des athlètes Hommes et Femmes sur le choix des

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

situations dans lesquelles sont révèlent le mieux les compétences des bons entraîneurs de haut-niveau.

Il semble y avoir une nette similitude de point de vue entre ces deux groupes à ce sujet.

Représentation comparative Hommes / Femmes :

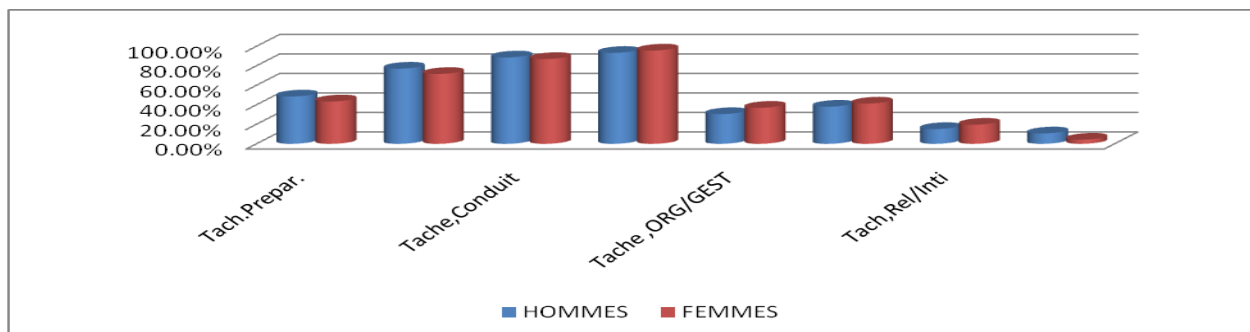


Figure N°60: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) sur choix / non-choix pour chaque tache.

Analyse des différences de classement des taches :

Elle vise à pointer d'éventuelles différences entre Hommes et Femmes dans l'importance relative accordée à chaque tache choisie.

Cette analyse est menée après regroupement des réponses 1 et 2 (grande importance) et des réponses 3 et 4 (importance moins grande), par l'application du CHI.2 (seuil 0.05= 3.84 pour 1 degré de liberté).

▪ Taches de préparation, conception:

Item E: différence non significative : trop faibles fréquences de réponses sur les modalités 1 et 2. **Item H:** valeur du CHI.2 : 0.95.

▪ Taches de conduite des entraînements:

Item B: différence non significative : trop faibles fréquences de réponses sur les modalités 3 et 4. **Item F :** valeur du CHI.2 : 0.41.

▪ Taches d'organisation et de gestion:

Item A: différence non significative : trop faibles fréquences de réponses sur les modalités 1 et 2. **Item D :** valeur du CHI.2 : non significative.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

▪ Taches de relations institutionnelles:

Item C : différence non significative : trop faibles fréquences de réponses sur les modalités 1 et 2. **Item G** : différence non significative : trop faibles fréquences de réponses sur toutes les modalités.

Cette analyse succincte ne révèle au **aucune différence significative** de classement entre les athlètes Hommes et Femmes : il y aurait entre ces deux groupes un fort **Accord** dans leur hiérarchisation de ces taches.

Compétences spécifiques: comparaison Hommes/ Femmes

Résultats question 3 :

Analyse des choix de compétences prioritaires/ profil de l'entraîneur:

Comp. Technique :

Item B : analyser de façon précise les performances des athlètes, connaître les solutions techniques « pointues ».

Comp. Pédagogique :

Item D : varier les situations d'entraînement, et savoir les adapter si nécessaire.

Comp. Relationnelle :

Item E : être à l'écoute des athlètes, chercher à bien les connaître et les comprendre.

Comp. d'Organisateur et de gestionnaire :

Item A : adopter des principes rigoureux d'organisation matérielle et de gestion du temps.

Comp. Managériales, Animation et Direction d'une équipe :

Item C : savoir susciter et prendre en compte le point de vue des athlètes avant de prendre des décisions importantes pour l'équipe.

1. Analyse des choix de compétences jugées parmi les deux plus importantes:

les résultats ci-après sont exprimés en pourcentage sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes Hommes et Femmes sur les modalités 1 et 2 (les deux compétences jugées les plus importantes).

%	Comp.techn(B)	Comp.peda(D)	Comp.relat(E)	Comp.org/gest(A)	Comp.manag(C)
Femmes	36.9	45.6	65.2	23.9	28.2
Hommes	42.8	37.1	55.2	17.1	47.6

Tableau n°43 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur les compétences prioritaires dans le profil de l'entraîneur

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

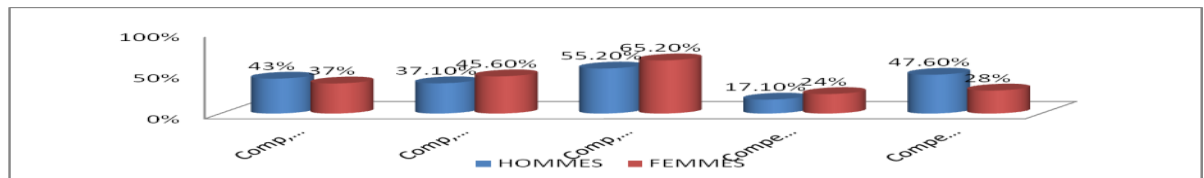


Figure N°61: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/Femmes) sur les compétences prioritaires dans le profil de l'entraîneur.

Application du test du CHI.2 comparaison des choix prioritaires des Hommes et des Femmes:

Les différences dans la hiérarchisation des compétences entre les Hommes et des Femmes, mises en évidence dans le tableau précédent, sont-elles significative?

Ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories dont les fréquences sur les modalités de choix prioritaire (regroupement des réponses 1 et 2) et choix non prioritaire (regroupement des réponses 3, 4,5 et 6) sont supérieures ou égales à 5, pour chaque compétence.

Compétence technique (B): valeur du CHI.2 :0.46.

Compétence pédagogique (D): valeur du CHI.2 :0.96.

Compétence relationnelle (E): valeur du CHI.2 :1.31.

Compétences d'organisateur et de gestionnaire (A): valeur du CHI.2 :0.94.

Compétence managériale (C): valeur du CHI.2 :4.92.

(Seuil 0.05 =3.84 pour 1 degré de liberté).

les calculs de CHI.2 indiquent **une différence non significative** au seuil 0.05 entre les choix prioritaires des athlètes Hommes et des Femmes, pour les items B,D,E,A .

On peut donc faire l'hypothèse d'un Accord des deux catégories sur l'importance relative de ces compétences dans le profil de l'entraîneur.

L'analyse des choix de la compétence E (compétence relationnelle) semble faire apparaître une faible tendance des Femmes à valoriser davantage cette compétence que les Hommes (différence significative au seuil 0.30).

La valeur de CHI.2 pour la compétence C (compétence managériale) indique par contre une différence **significative** entre les choix Hommes et des Femmes.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Hypothèse d'un **Désaccord** des athlètes Hommes et des Femmes sur l'importance relative de cette compétence dans le profil de l'entraîneur de haut-niveau: les hommes valoriseraient davantage cette compétence que les femmes.

2. Analyse des choix pour la compétence jugée la plus importante:

les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées pour la modalité 1: compétence jugée la plus importante des cinq items proposés.(compétence N°1).

La compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur:

%	Comp.techn(B)	Comp.peda(D)	Comp.relat(E)	Comp.org/gest(A)	Comp.manag(C)
Femmes	17.4	28.3	34.8	8.7	10.9
Hommes	28.6	16.2	30.5	6.7	18.1

Tableau n°44 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur.

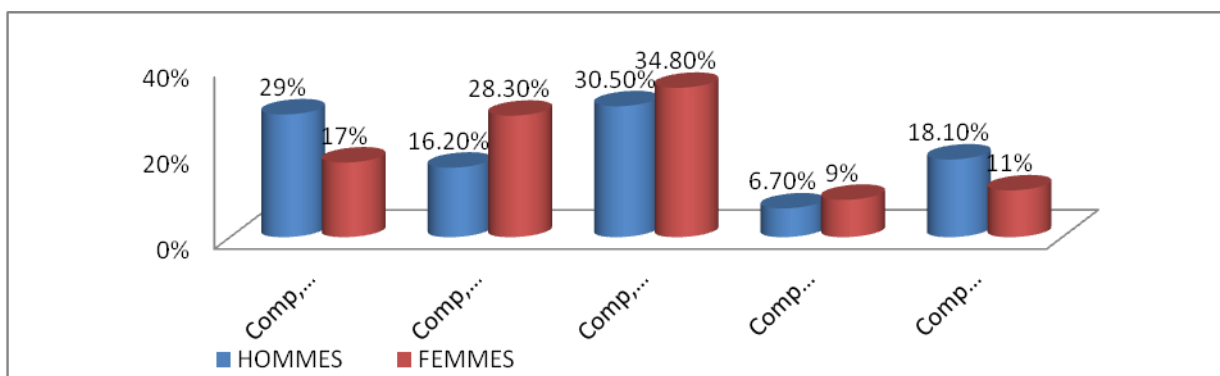


Figure N°62: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) sur la compétence N°1 jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur.

Application du test du CHI.2 comparaison Hommes / Femmes des choix de compétence N°1:

Compétence technique (B): valeur du CHI.2 :2.12.

Compétence pédagogique (D): valeur du CHI.2 :2.92.

Compétence relationnelle (E): valeur du CHI.2 :0.27.

Compétences d'organisateur et de gestionnaire (A): calcul du CHI.2 sans intérêt compte tenu de la faible fréquence de réponses observées sur l'une des modalités.

Compétence managériale (C): valeur du CHI.2: 1.24.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

(Seuil 0.05 =3.84 pour 1 degré de liberté).

Le calcul du CHI.2 pour les différences constatées dans les choix des Hommes et des Femmes indique que ces différences ne sont pas significatives au seuil 0.05.

Cependant:

- la différence Hommes/ Femmes concernant le choix de la compétence D comme compétence N°1 est significative au seuil 0.10 (seuil=2.70 pour 1 degré de liberté).

Ceci paraît confirmer la tendance des Femmes à valoriser davantage que les Hommes les compétences pédagogiques dans le profil de l'entraîneur.

- la différence concernant le choix de la compétence B comme compétence N°1 est significative au seuil 0.20 (seuil=1.64 pour 1 degré de liberté).

Cette différence peut témoigner d'une tendance hypothétique des Hommes à valoriser davantage que les Femmes les compétences techniques.

CLASSES DE SITUATION:

Résultats question 4:

Analyse des choix de taches prioritaires/ efficacité de l'entraîneur:

Taches de préparation, conception:

C. Préparation des programmes d'entraînements, du contenu des séances.

Taches de conduite:

B. conduite des séances d'entraînement.

Taches d'organisation et de gestion:

A. gestion du budget de fonctionnement de l'équipe, prévision et organisation des déplacements et séjours.

Taches de relations institutionnelles:

D. contrôle du respect du contrat fédéral et des règles de fonctionnement de l'équipe.

1. Analyse des choix de taches jugée parmi les deux plus importantes:

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes Hommes et Femmes sur les modalités 1 et 2 (les deux tâches jugées les plus importantes).

%	Tach. prépa	Tach. conduite	Tach. ORG/GEST	Tach. REL/INST
Item	C	B	A	D
Femmes	73.9	95.7	23.9	6.5
Hommes	78.1	89.5	27.6	4.8

Tableau n°45 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur les choix de tâches jugée parmi les deux plus importantes.

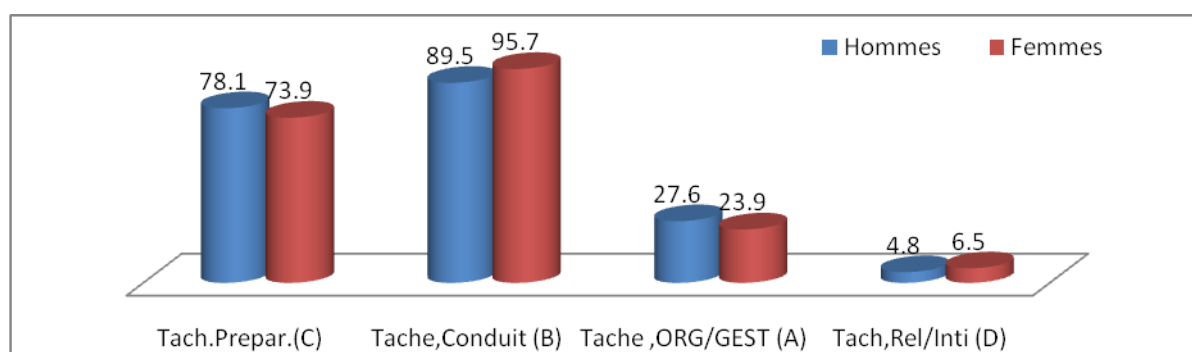


Figure N°63: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/Femmes) sur les choix de tâches jugée parmi les deux plus importantes.

Application du test du CHI.2 : comparaison des choix prioritaires pour chaque catégorie:

ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories Hommes et Femmes dont les fréquences sur les modalités de choix prioritaire (regroupement des réponses 1 et 2) et choix non-prioritaire (regroupement des réponses 3,4 et 5) sont supérieures ou égales à 5, pour chaque tâche.

CHI.2 : seuil 0.05 = 3.84 pour 1 degré de liberté.

- **Taches de préparation:**

Item C : valeur du CHI.2 : 0.31.

- **Taches de conduite:**

Item B : Le calcul du CHI.2 présente peu d'intérêt ici, les fréquences observées pour les réponses des deux catégories pour la modalité choix non-prioritaire sont trop faibles.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

- **Taches d'organisation et de gestion:**

Item A: valeur du CHI.2 : 0.22.

- **Taches de relations institutionnelles:**

Item D : Le calcul du CHI.2 présente peu d'intérêt ici, les fréquences observées pour les réponses des deux catégories pour la modalité choix prioritaire sont trop faibles.

On peut donc faire l'hypothèse d'un Accord très important des athlètes Hommes et Femmes pour valoriser de façon très importante l'efficacité de l'entraîneur dans les taches de conduite et de préparation – conception, dans une mesure moindre dans les taches d'organisation- gestion, et très faiblement dans les taches de relations institutionnelles.

2. Analyse des choix pour la tache jugée la plus importante : (tache N°1)

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées pour la modalité 1: tache dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité, parmi les cinq items proposés.

%	Tach. prépa	Tach. conduite	Tach. ORG/GEST	Tach. REL/INST
Item	C	B	A	D
Femmes	26.1	65.2	6.5	2.2
Hommes	26.7	61	10.5	1.9

Tableau n°46 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la tache N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité.

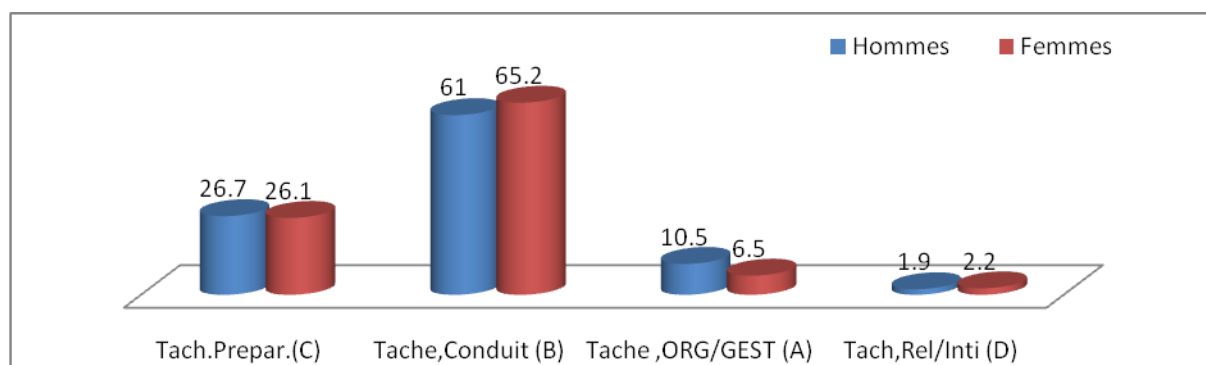


Figure N°64: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) sur la tache N°1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité.

Test du CHI.2 comparaison des choix prioritaires Hommes / Femmes :

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Ce test confirme l'Accord des athlètes Hommes et Femmes noté dans l'analyse précédente :

Valeur maximale de CHI.2 : 0.24 (seuil 0.05= 3.84 pour 1 degré de liberté).

CLASSE DE SITUATIONS:

Résultats question 5:

Comparaison Hommes / Femmes:

Taches de préparation, conception:

(Item B): sollicitation d'experts de domaines de compétence divers.

(Item D): constitution de banques de données à partir de tests, mesures.

Pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des modalités 1 et 2 (Essentiel et import) et regroupement des modalités 3 et 4 (moy /peu imp)

B	Essentiel et import	moy import et peu import
Femmes	84.8	15.2
Hommes	81.9	18.1

Tableau n°47 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de préparation, conception B.

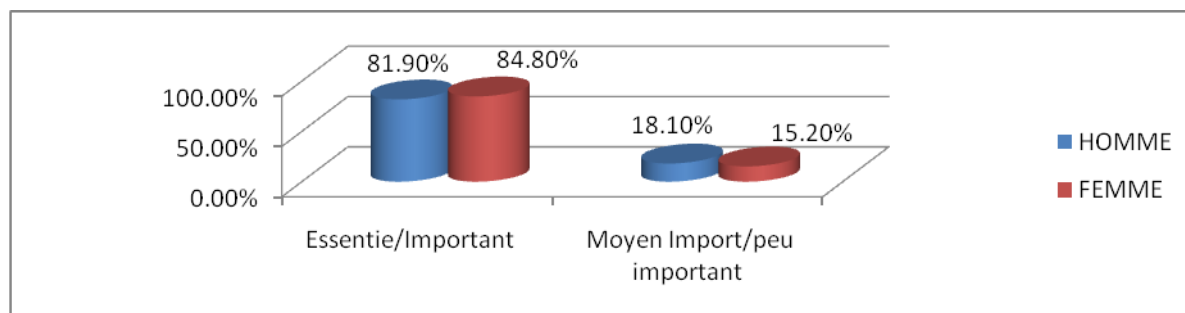


Figure N°65: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de préparation, conception B.

D	Essentiel et import	moy import et peu import
Femmes	80.5	19.6
Hommes	65.7	33.4

Tableau n°48: Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de préparation, conception D.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

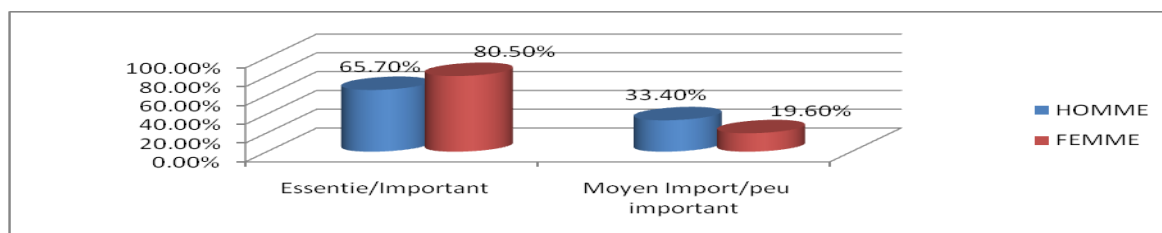


Figure N°66: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) Taches de préparation, conception D.

Valeur du CHI.2 :

B: 0.40 / D:3.05.

(Seuil 0.05 = 3.84 pour 1 degré de liberté)

Calcul uniquement lorsque les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5.

CHI.2 indiquant une différence **non significative** (au seuil 0.05) entre l'importance accordée par les hommes et les femmes à ces tâches dans les fonctions de l'entraîneur.

Il semble y avoir un Accord important pour tâche **B**.

Cependant, la valeur de CHI.2 indique pour la tâche D une différence significative au seuil 0.10 (seuil = 2.70) les femmes accorderaient une plus grande importance que les hommes à cette tâche de l'entraîneur.

Taches de conduite:

(Item A): prise en charge du suivi (aide technique, tactique...) des athlètes lors des compétitions.

(Item F): animation des séances d'entraînement.

Pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des modalités 1 et 2 (essent/ imp) et regroupement des modalités 3 et 4 (moy/peu imp)

A	Essentiel et import	moy import et peu import
Femmes	93.5	6.5
Hommes	86.7	13.3

Tableau n°49 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de conduite A.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

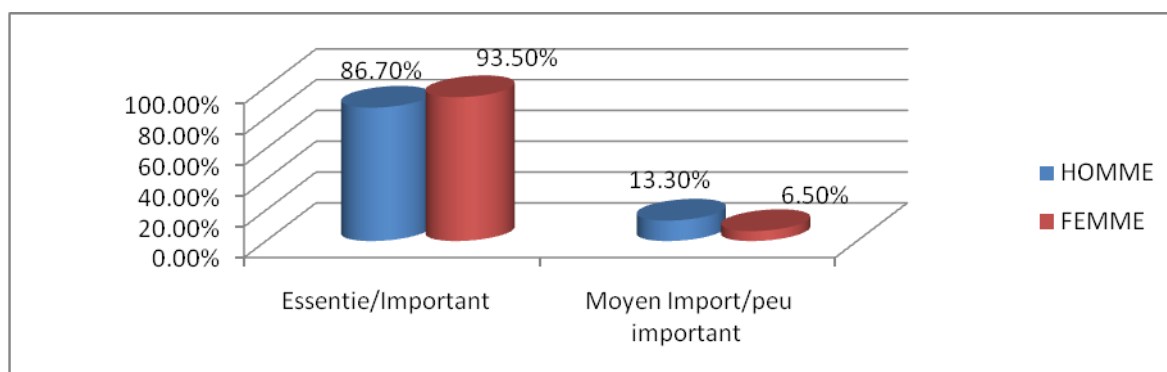


Figure N°67: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) Taches de conduite A.

F	Essentiel et import	moy import et peu import
Femmes	97.8	2.2
Hommes	95.2	4.8

Tableau n°50 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de conduite F.

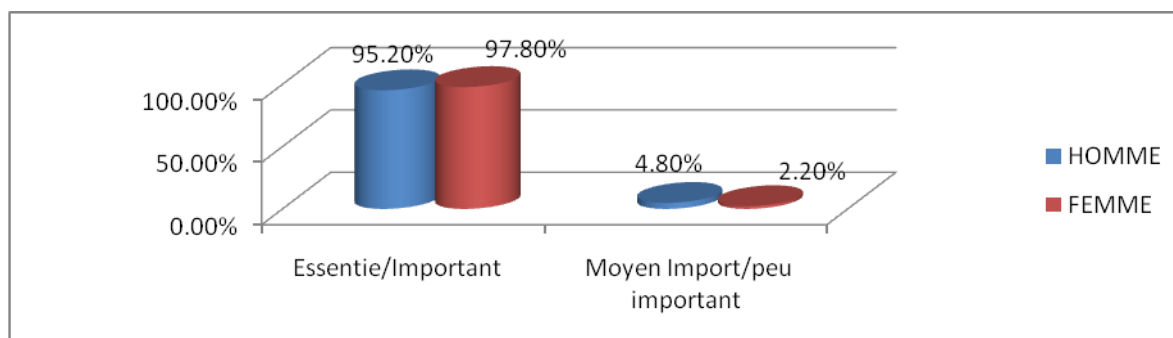


Figure N°68: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/ Femmes) Taches de conduite F.

Valeur du CHI.2 :

A et F pas de calcul (fréquence trop faible pour la modalité moy/ peu imp).

il y a un **Accord total** des deux groupes: ces tâches constituent les tâches essentielles que l'entraîneur doit bien accomplir pour réussir dans sa mission d'encadrement d'une équipe de haut niveau.

Taches d'Organisation/ gestion :

(Item C): recherche de partenaires potentiels pour l'équipe (financiers).

(Item G): gestion des remboursements de frais des athlètes.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des modalités 1 et 2(Essentiel et import) et regroupement des modalités 3 et 4 (moy/peu imp)

C	Essentiel et import	moy import et peu import
Femmes	58.7	39.1
Hommes	60	35.2

Tableau n°51 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches d'Organisation/ gestion C.

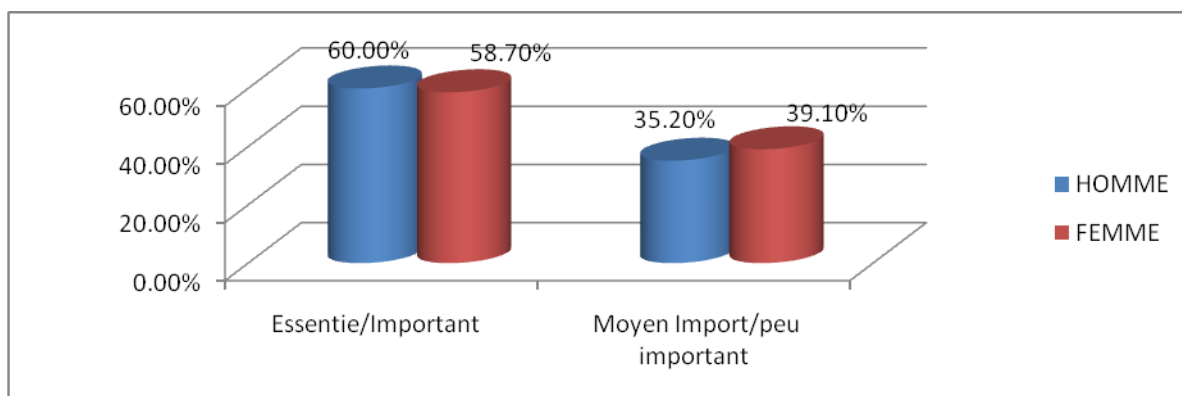


Figure N°69: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Taches d'Organisation/ gestion C.

G	Essentiel et import	moy import et peu import
Femmes	67.4	32.6
Hommes	61.9	34.3

Tableau n°52 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches d'Organisation/ gestion G.

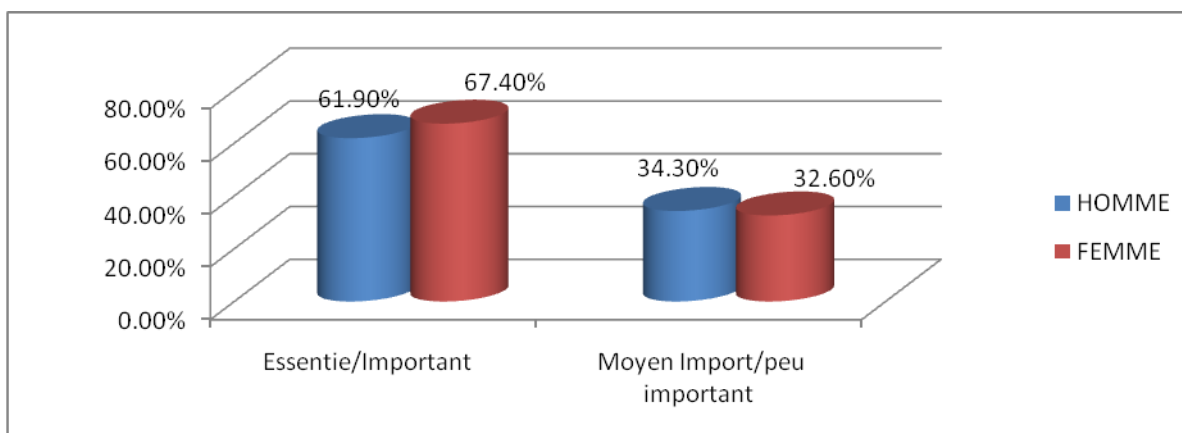


Figure N°70: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Taches d'Organisation/ gestion G

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Valeur du CHI.2 :

C: 0.11.G: 0.12. (Seuil 0.05 = 3.84 pour 1 degré de liberté)

Calcul uniquement lorsque les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5.

CHI.2 indiquant un Accord important entre les athlètes hommes et les femmes sur l'importance donnée à ces deux tâches dans la réussite de l'entraîneur.

Taches de Relations institutionnelles:

(Item E): participation aux réunions de coordination fédérales.

(Item H): représentation de l'équipe et communication externe.

Pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des modalités 1 et 2 (Essentiel et import) et regroupement des modalités 3 et 4 (moy/peu imp)

E	Essentiel et import	moy import et peu import
Femmes	28.3	67.4
Hommes	24.8	67.6

Tableau n°53: Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de Relations institutionnelles E.

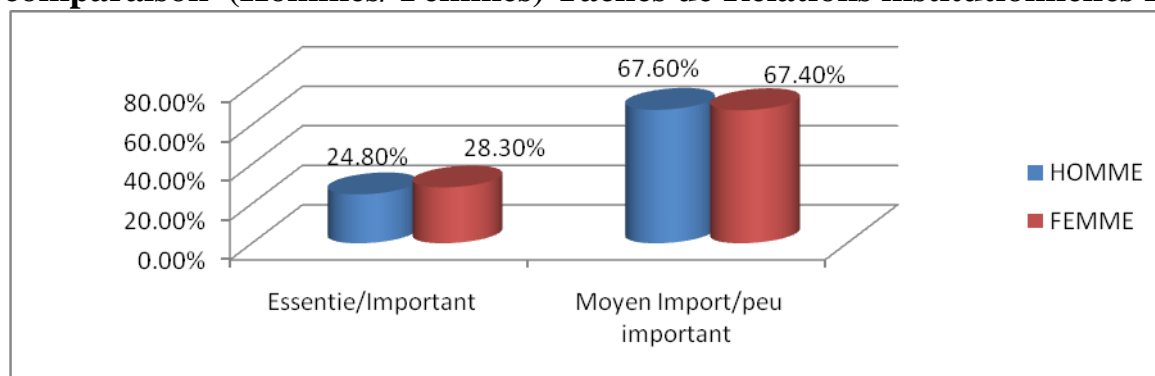


Figure N°71: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de Relations institutionnelles E.

H	Essentiel et import	moy import et peu import
Femmes	65.2	34.8
Hommes	56.2	41

Tableau n°54 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) Taches de Relations institutionnelles H.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

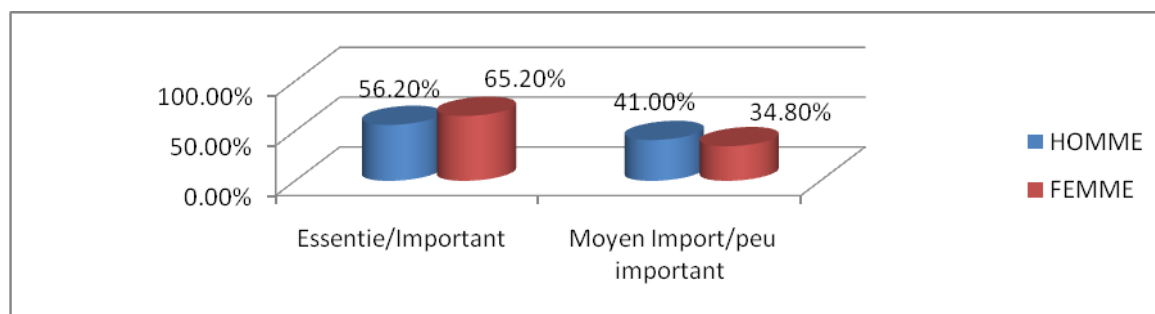


Figure N°72: données statistiques relatives aux comparaisons (Hommes/Femmes) Taches de Relations institutionnelles H.

Valeur du CHI.2 :

E: 0.11. H: 0.71. (Seuil 0.05 = 3.84 pour 1 degré de liberté)

Calcul uniquement lorsque les fréquences par modalités sont supérieures ou égales à 5.

Les valeurs de CHI.2 indiquent un accord des hommes et femmes sur l'importance de ces deux tâches dans la réussite de l'entraîneur. Il est à noter que la tâche H est jugée la plus importante par les athlètes que la tâche E.

Compétences spécifiques: comparaison Hommes/ Femmes

Résultats question 6:

Analyse des choix et non-choix des compétences/ profil de l'entraîneur:

Comp. Techniques:

Item A: doser l'entraînement au niveau optimal pour les athlètes.

Item C: être un expert dans la connaissance de la compétition dans la discipline (sur les plans techniques, tactiques, technologiques, règlementaires).

- Comp. Pédagogiques:

Item D: être un bon pédagogue, capable d'animer des séances d'entraînement intéressantes, d'expliquer et de transmettre clairement ses analyses.

Item F: intervenir efficacement auprès de chaque athlète au cours des entraînements.

- Comp. Relationnelles:

Item B: avoir un fort investissement personnel dans son travail: "s'impliquer sans compter".

Item E: avoir des qualités de psychologue: permettre à l'athlète de confier ses problèmes personnels.

- Comp. d'Organisateur et de Gestionnaire:

Item G: être un organisateur rigoureux et efficace, sur le plan logistique, des entraînements et des déplacements.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Item I: être un bon gestionnaire du budget de l'équipe.

- Comp. Managériales, Animation et Direction d'une équipe:

Item H: représenter et défendre les intérêts de l'équipe et de la discipline dans les instances fédérales.

Item J: savoir discuter avec les athlètes des choix et décisions importantes à prendre, concernant le fonctionnement de l'équipe.

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes Femmes et Hommes sur les modalités 1 à 5 (choix) d'une part, et des non-réponse (non-choix) d'autre part.

Les choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur:

%	Comp. TECH		Comp. PEDA		Comp. REL		Comp.ORG/GEST		Comp. MANAG	
	A	C	D	F	B	E	G	I	H	J
Femmes	52.2	60.9	89.1	69.6	34.8	34.8	58.7	8.7	26.1	67.4
Hommes	50.5	62.9	81	65.7	45.7	35.2	50.5	24.8	29.5	61

Tableau n°55 : Distribution en pourcentage des différentes réponses sur la comparaison (Hommes/ Femmes) des choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur.

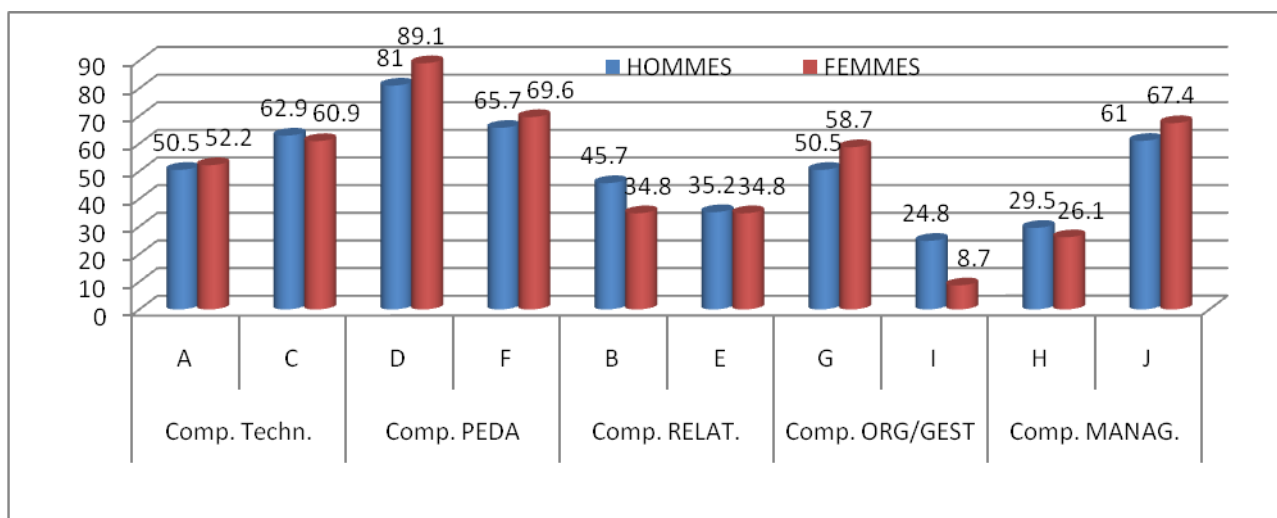


Figure N°73: données statistiques relatives aux comparaison (Hommes/ Femmes) des choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Application du test du CHI.2 :

Comparaison des choix / non-choix pour chaque compétence:

Le test du CHI.2 nous permettra de répondre à la question: les différences de choix des hommes et des femmes mises en évidence dans le tableau ci-dessus, sont-elles significative?

Ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories Femmes et Hommes dont les fréquences sur les modalités choix (regroupement des réponses 1,2,3,4,5) et non-réponse:6) sont supérieures ou égales à 5.

▪ **compétences techniques:**

Item A: analyse choix/ non-choix: valeur du CHI.2 : non significative.

CHI.2 indiquant un Accord presque total entre Hommes et Femmes sur le choix de cette compétence dans le profil de l'entraîneur.

L'analyse du classement de cette compétence montre également un Accord sur l'importance relative à accorder à cette compétence: CHI.2 = 0.36 (seuil 0.05= 3.84 pour 1 degré de liberté).

Item C: analyse choix/ non-choix: valeur du CHI.2 : non significative.

CHI.2 indiquant un Accord presque total entre Hommes et Femmes sur le choix de cette compétence dans le profil de l'entraîneur.

L'analyse du classement de cette compétence révèle une différence non significative, sur l'importance relative à accorder à cette compétence: CHI.2 = 1.18 (seuil 0.05= 3.84 pour 1 degré de liberté).

▪ **Compétences pédagogiques:**

item D: analyse choix/ non-choix: valeur du CHI.2 : 1.54

CHI.2 indiquant **une différence non significative**.(seuil 0.05=3.84 pour 1 degré de liberté).

On peut donc faire l'hypothèse **d'un Accord** entre Hommes et Femmes sur le choix de cette compétence dans le profil de l'entraîneur.

L'analyse du classement de cette compétence révèle par contre **une différence significative**, sur l'importance relative accordée par les Femmes et par les

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Hommes à cette compétence: $CHI.2 = 3.85$ (seuil $0.05 = 3.84$ pour 1 degré de liberté).

En effet 67.4% des Femmes classent cette compétence en 1^{er} ou 2^{ème} choix, contre 46.7% des Hommes.

Les Femmes valoriseraient davantage cette compétence que les Hommes.

Item F: analyse choix/ non-choix: valeur du $CHI.2 : 0.21$.

$CHI.2$ indiquant **une différence non significative**. (seuil $0.05 = 3.84$ pour 1 degré de liberté).

On peut donc faire l'hypothèse **d'un Accord** entre Hommes et Femmes sur le choix de cette compétence dans le profil de l'entraîneur.

L'analyse du classement de cette compétence révèle également **une différence non significative**, au seuil 0.05 , sur l'importance relative accordée par les Femmes et par les Hommes à cette compétence: $CHI.2 = 3.85$ (seuil $0.05 = 3.84$ pour 1 degré de liberté).

Cependant, cette différence est significative au seuil 0.20 (seuil $= 1.64$), qui accrédite l'hypothèse d'une tendance des Femmes à valoriser davantage cette compétence que les Hommes.

35.7% des Femmes classent cette compétence en 1^{er} ou 2^{ème} choix contre 22.8% des Hommes.

▪ **compétences relationnelles:**

Item B: analyse choix/ non-choix: valeur du $CHI.2 : 1.56$.

$CHI.2$ indiquant **une différence non significative**. (seuil $0.05 = 3.84$ pour 1 degré de liberté).

Hypothèse d'un **Accord** entre Hommes et Femmes sur le choix de cette compétence (peu valorisée comparativement aux précédentes).

L'analyse du classement : **différence non significative**.

Item E: analyse choix/ non-choix: valeur du $CHI.2 : \text{proche de } 0$.

$CHI.2$ indiquant **un Accord total** entre Hommes et Femmes sur le choix de cette compétence.

ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

L'analyse du classement: le CHI.2 est sans intérêt ici, compte tenu des faibles fréquences observées sur l'une des modalités.

▪ **compétences d'organisateur et de gestionnaire:**

Item G: analyse choix/ non-choix: valeur du CHI.2 : 0.86.

CHI.2 indiquant **un Accord** entre Hommes et Femmes sur le choix de cette compétence.(seuil 0.05 =3.84 pour 1 degré de liberté).

L'analyse du classement: CHI.2 :1.97 cette valeur témoigne d'une différence non significative entre les Hommes et les Femmes sur le classement de cette compétence.

Item I: analyse choix/ non-choix. le test du CHI.2 ne peut être valablement appliqué ici, étant donné la faible fréquence observée sur la modalité choix pour les Femmes.

Cependant, la différence exprimée en pourcentage peut traduire **une tendance** des Hommes à davantage valoriser cette compétence que les Femmes.

▪ **compétences managériales:**

Item H: analyse choix/ non-choix: valeur du CHI.2 : 0.18.

CHI.2 indiquant **un Accord total** entre Hommes et Femmes sur le choix (plutôt le non-choix) de cette compétence.(seuil 0.05 =3.84 pour 1 degré de liberté).

L'analyse du classement: est sans intérêt avec de si faibles fréquences sur les différentes modalités.

Item J: analyse choix/ non-choix: valeur du CHI.2 : 0.56.

CHI.2 indiquant **un Accord** entre Hommes et Femmes sur le choix de cette compétence.(seuil 0.05 =3.84 pour 1 degré de liberté).

L'analyse du classement: est sans intérêt avec de si faibles fréquences sur les différentes modalités.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU SEXE

5.5.1.2. Analyse des différences en fonction du sexe :

Les compétences sur lesquelles il y aurait un Accord, ou un Désaccord entre les athlètes femmes et les athlètes Hommes :

Des attentes semblables dans une large mesure entre les athlètes hommes et femmes :

Une première analyse des résultats proposés dans les pages précédentes suggère qu'il existe une très forte analogie entre les réponses des athlètes femmes et des athlètes Hommes aux différents items du questionnaire.

La variable sexe apparait même- parmi les quatre variables individuelles choisies- comme celle qui permet le moins de mettre en évidence des différences de définition des compétences professionnelles des entraîneurs entre des groupes d'athlètes. Les athlètes femmes et hommes auraient donc des attentes pratiquement semblables vis-à-vis des compétences des entraîneurs, et tout particulièrement vis-à-vis de ses compétences relationnelles.

Cette première analyse nous parait intéressante car elle semble contredire certaines représentations des entraîneurs, argüant de différences perçues entre les attentes des femmes et des hommes(vis-à-vis du type de relation avec eux, du type de travail d'entraînement, ou de leur environnement pendant les entraînements) pour justifier des adaptations particulières de leurs attitudes relationnelles, ou de leurs stratégies d'entraînement et d'animation du groupe (Saury, 1992).

D'autre part, la thèse d'une valorisation plus forte par les athlètes femmes des aspects relationnels, que développent certains auteurs, déjà cités dans la revue de question (MISSOUM, 2005), ne trouve pas d'illustration dans ces résultats.

Sans doute l'outil d'observation utilisé (l'enquête par questionnaire) ne permet-il pas une étude suffisamment fine de telles différences, mais on peut également avancer d'autres hypothèses:

- l'interprétation des différences hommes - femmes ne serait-elle pas liée à un ensemble de conceptions et représentations partagées au sein du milieu sportif,

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU SEXE

les faisant admettre comme des évidences rarement attaquées ou remises en cause?

- les spécificités techniques, sociologiques et culturelles de l'activité compétitive en judo n'aurait-elles pas une influence déterminante sur le type d'implication des athlètes (hommes et femmes) dans leur pratique sportive, et sur leurs attentes vis à vis de l'entraîneur?

Cela expliquerait la difficulté de généraliser des résultats obtenus à l'issue de recherches dans d'autres activités sportives (c'est en particulier le cas de la recherche de Missoum citée ci-dessus).

Cependant, une analyse plus précise des résultats nous amène à repérer quelques différences (significatives aux seuils 0.05 ou 0.10), concernant essentiellement la valorisation relative des compétences pédagogiques.

Les athlètes femmes valoriseraient davantage que les hommes les compétences pédagogiques de l'entraîneur:

Ainsi, les athlètes femmes accorderaient une plus grande importance que les athlètes hommes aux compétences pédagogiques de l'entraîneur. En effet, à la question 1, 48% des femmes jugent essentielles les capacités d'animation méthodique des séances, contre 33% des hommes seulement.

L'analyse du classement des compétences dans la question 6 renforce ce constat: 67% des femmes classent " être un bon pédagogue" (item D) parmi les deux compétences les plus importantes, contre seulement 47% des hommes. Enfin 28% des femmes considèrent, dans la question 3, que "varier les situations d'entraînement, savoir les adapter". (item D) est la compétence la plus importante des cinq proposées, contre 16% des hommes.

Enfin, on peut observer une différence ponctuelle concernant une compétence managériale, dans la question 3, parmi les deux compétences les plus importantes de l'entraîneur, 48% des athlètes hommes citent "savoir susciter et prendre en compte le point de vue des athlètes " (item C), contre seulement 28% des athlètes femmes.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU SEXE

Il est peut être possible d'interpréter ces résultats en prenant en compte l'âge des athlètes: la population des athlètes féminines est plus jeune que la population des athlètes masculins. Or il semble que les athlètes les plus jeunes valorisent moins cette compétence que les athlètes les plus âgés qui attendraient plus de l'entraîneur des décisions négociées.

Une autre hypothèse pourrait prendre en compte une éventuelle différence d'attitude vis à vis de l'autorité de l'entraîneur: les femmes la remettraient-elles moins en cause que les hommes?

- **Les taches sur lesquelles il y aurait un Accord, ou un Désaccord entre les athlètes femmes et les athlètes hommes:**

Un accord manifeste sur l'ensemble des taches:

L'analyse des résultats révèle un Accord extrêmement important sur la quasi-totalité des items (toutes les valeurs du CHI.2 , sauf une, sont inférieures à 1, ce qui indique une très grande analogie dans les réponses des deux groupes). On peut donc considérer que le rôle de l'entraîneur, les taches afférentes à ses fonctions sont définis de façon identique par les athlètes hommes et les athlètes femmes.

Une seule différence ponctuelle:

Cependant, le jugement porté sur une tache particulière ne révèle pas une unanimité dans les réponses des deux groupes. Dans la question 5, on peut noter une différence significative au seuil 0.10, dans l'analyse des jugements concernant l'item D "constitution de banques de données à partir de tests, mesures,".

80% des athlètes femmes jugent cette tache essentielle, contre seulement 65% des hommes.

Cette différence trouve peut être une explication dans le fait que la majorité des disciplines (spécialités) féminines sont des disciplines où les choix et adaptations technologiques sont très importants dans la recherche de performance.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

5.5.2. les différences en fonction de l'âge

5.5.2.1. présentation des résultats

Comparaison ATHLETES / CLASSES D'AGE.

Résultats QUESTION 1.

Comp. TECHNIQUES.

B . Observer et analyser finement les prestations des athlètes, être un "œil extérieur" fiable et objectif.

F . Connaître les spécificités techniques, tactiques et technologiques de la discipline.

Comp. pédagogiques.

C . Animer de façon méthodique les séances sur terrain et les bilans techniques des entraînements.

H . Etre efficace dans la mise en place des parcours et situations d'entraînement.

Comp. relationnelles.

A . Etre équitable avec tous les membres de l'équipe : ne pas privilégier la relation avec certains athlètes.

E . Mettre une bonne ambiance dans l'équipe, dynamiser le groupe, communiquer son enthousiasme.

Comp. d'organisateur et de gestionnaire.

D . Etre efficace dans l'organisation logistique des entraînements et des déplacements,

J . Etre précis dans la gestion du budget de l'équipe.

Comp. managériales, animation et direction d'une équipe.

G . Favoriser l'adhésion des athlètes à un projet d'équipe.

I . Pouvoir affirmer une autorité suffisante pour résoudre des conflits au sein de l'équipe...

RESULTATS : COMPARAISON DES REponses PAR CLASSES D'AGE.

Tableau des résultats en pourcentages sur les fréquences de réponses des athlètes des trois CLASSES D'AGE: 18 ANS (et moins), 19 / 23 ANS, 24/33 ANS.

-sur la modalité 1 (ESSENTIELLES)

-sur le regroupement des modalités 2 et 3 (IMPORTANTES ou MOYENNEMENT IMPORTANTES).

%	COMPETENCES JUGEES ESSENTIELLES									
	Comp. TECHN.		Comp. PEDA.		Comp. RELAT.		Comp.		Comp. MANAG.	
Item.	B	F	C	H	A	E	D	J	G	I
18 ANS.	46,2	65,4	38,5	26,9	26,9	61,5	7,7	7,7	11,5	19,2
19/23	54,7	53,1	42,2	28,1	53,1	39,1	28,1	28,1	18,8	31,3
24/33	54,3	36,9	32,6	30,4	52,2	36,9	28,3	21,7	21,7	36,9
COMPETENCES JUGEES IMPORTANTES ou MOYENNEMENT										
18 ANS.	53,8	40,7	57,7	69,3	69,2	34,6	80,8	76,9	73,1	73
19/23	45,3	46,9	56,2	70,3	45,3	57,8	70,3	70,3	75	67,2
24/33	45,6	58,6	67,4	67,4	43,4	60,9	69,6	65,2	65,2	54,3

Tableau n°56: distribution en pourcentage des différentes réponses de comparaison par classes d'âge sur les compétences jugées essentielles.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

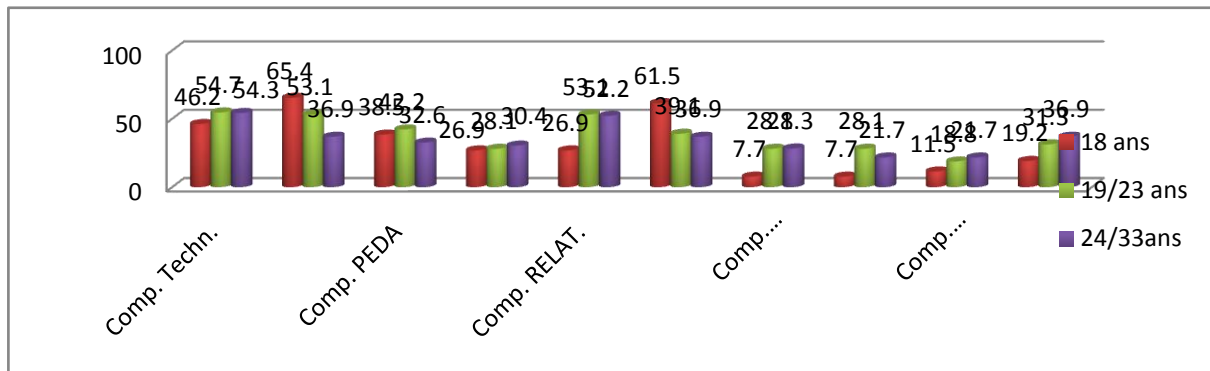


Figure N°74: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les compétences jugées essentielles .

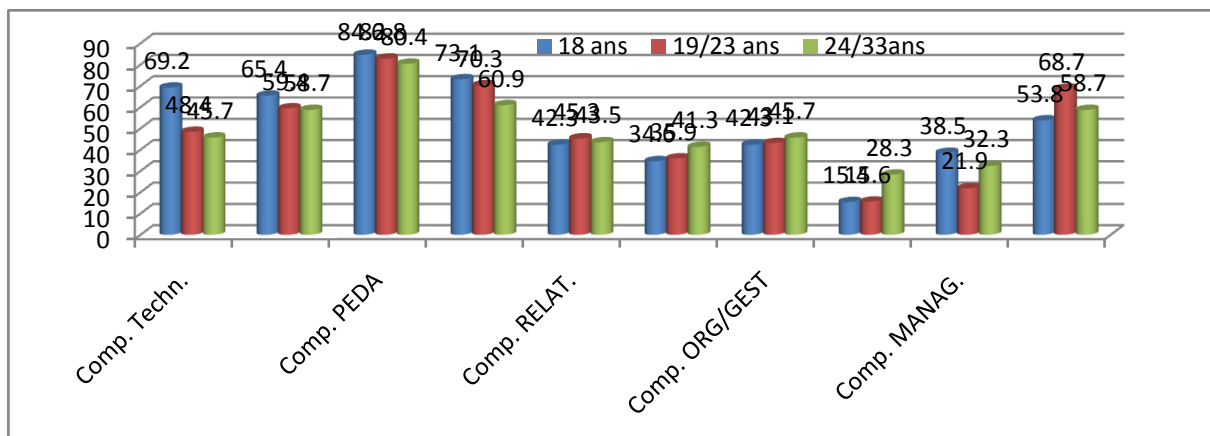


Figure N°75: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les compétences jugées importantes et moyennement importantes .

ANALYSE DES DIFFERENCES ENTRE LES NIVEAUX : CALCUL DU CHI.2.

Compétences Techniques.

. Item B. Valeur du CHI.2. :0.59.

. **Item F. Valeur du CHI.2. : 5.69.**

Compétences PEDAGOGIQUES.

. Item C. Valeur du CHI.2. : 1.19.

.Item H. Valeur du CHI.2. :0 .10.

Compétences RELATIONNELLES.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

. Item A. Valeur du CHI.2. : 5.57.

. Item E. Valeur du CHI.2. : 5.10. Compétences D'ORGANISATEUR / GESTIONNAIRE.

. Item D. Le calcul du CHI.2. est sans intérêt ici : la fréquence de réponses est trop faible pour les 18 ans sur la modalité ESSENTIELLE. La différence constatée (pourtant importante) ne peut être jugée significative.

. Item J. Valeur du CHI.2. : 0.15. (comparaison 19/23 et 24/33; pour 1 d.d.l.; fréquences de réponses trop faibles pour 18 ans).

Compétences MANAGERALES.

. Item G. Valeur du CHI.2. : 0.34 (comparaison 19/23 et 24/33; pour 1 d.d.l.; fréquences de réponses trop faibles pour 18 ans).

. Item I. Valeur du CHI.2. : 2.72.

Seuil 0.05=5.99; pour 2 degrés de liberté.

Ces valeurs mettent en évidence pour trois items des différences significatives au seuil 0.10. (pour 2 degrés de liberté) entre les réponses des athlètes des trois CLASSES D'AGE.

Les athlètes les plus jeunes (18 ANS et moins) valoriseraient d'avantage que les plus âgés les compétences F et E.

A l'inverse ils valoriseraient moins que les deux autres classes d'âge la compétence A.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

CLASSES DE SITUATIONS.

Résultats QUESTION 2.

Comparaison classes d'âge. Analyse des choix et non-choix des tâches / fonctions de l'entraîneur.

Tâches de préparation, conception.

E . Organisation de campagnes de mesures et de test du matériel de compétition.

H . Planification et programmation des entraînements et des compétitions.

Tâches de conduite de l'entraînement et des suivis de compétition.

B . Animation des séances d'entraînement sur terrain.

F. Suivi de l'équipe au cours des championnats.

Tâches d' organisation et de gestion.

A. Information écrite régulière des athlètes, concernant le programme et les échéances pour l'équipe.

D . Prise en charge des contraintes logistiques et des tâches de gestion.

Tâches de relations institutionnelles.

C . Participation aux réunions et regroupements fédéraux.

G . Coordination de l'action des entraîneurs de la discipline.

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes de CLASSES D'AGES DIFFERENTES, sur les modalités 1 à 4 (CHOIX) d'une part, et des non-réponse (NON-CHOIX) d'autre part. Seuls seront représentés les pourcentages de CHOIX, les NON-CHOIX constituant le pourcentage complémentaire.

%	TACH. PREPA.		TACH. CONDUITE		TACH.ORG/GEST		TACH.REL.INSTIT.	
	E	H	B	F	A	D	C	G
18 ANS	57,7	80,8	80,8	100	30,8	23,1	34,6	15,4
19/23 ANS	42,2	70,3	90,6	95,3	37,5	35,9	20,3	6,2
24/33 ANS	45,7	71,8	87	89,1	32,6	52,2	6,5	8,7

Tableau n°57: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur les choix des tâches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

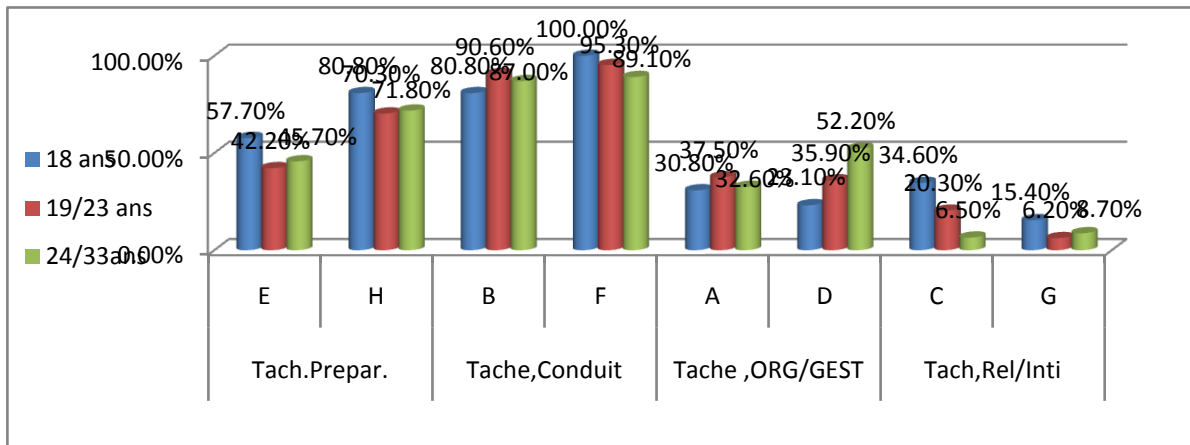


Figure N°76: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les choix des tâches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur.

1 - ANALYSE DES CHOIX/ NON-CHOIX POUR CHAQUE TACHE.

Ce test du CHI.2. est appliqué pour comparer les CLASSES D'AGE dont les fréquences sur les modalités CHOIX (regroupement des réponses 1, 2, 3 et 4) et NON-CHOIX (non-réponse : 5) sont supérieures ou égales à 5. Seuil 0.05=5.99; pour 2 degrés de liberté.

TACHES de PREPARATION, CONCEPTION.

Item E. Valeur du CHI.2. : 1.80.

Item H. Valeur du CHI.2. : 1.05.

TACHES DE CONDUITE DES ENTRAINEMENTS.

Item B. Valeur du CHI.2. : 1.66.

-Item F. Calcul du CHI.2. sans intérêt compte tenu des faibles fréquences de réponses observées dans la modalité NON-CHOIX.

TACHES D'ORGANISATION et de GESTION.

Item A. Valeur du CHI.2 : 0.48.

-Item D. Valeur du CHI.2. : 6.38.

TACHES DE RELATIONS INSTITUTIONNELLES.

- Item C. Valeur du CHI.2. : 2.04. (Comparaison 18 ANS et 19/23 ANS; pour 1 d.d.l.; fréquences. trop faibles sur les modalités CHOIX pour les 23/33 ANS).

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

- Item G. Calcul du CHI.2. sans intérêt compte tenu des faibles fréquences de réponses observées dans la modalité CHOIX.

Ces valeurs semblent faire apparaître un ACCORD des athlètes des différentes CLASSES D'AGE, concernant le CHOIX (ou le NON-CHOIX) des tâches A,B,C,E,F,G,H.

On peut également faire l'hypothèse d'un DESACCORD concernant la tâche D : **la différence entre les réponses des trois catégories est significative à 0.05**. Les athlètes accorderaient d'autant plus d'importance à cette tâche de l'entraîneur que leur âge est élevé.

2-- ANALYSE DES DIFFERENCES DE CLASSEMENT DES TACHES CHOISIES.

Cette analyse vise à pointer d'éventuelles différences entre les athlètes d'AGES DIFFERENTS dans (IMPORTANCE RELATIVE accordée à chaque tâche choisie.

Cette analyse est menée après regroupement des réponses 1 et 2 (grande importance) et des réponses 3 et 4 (importance moins grande), par l'application du CHI.2. (seuil 0.05. = 5.99 pour 2 degrés de liberté).

TACHES de PREPARATION, CONCEPTION.

-Item E. Valeur du CHI.2. : 0.90.

- Item H. Valeur du CHI.2. : 10.01.

TACHES DE CONDUITE DES ENTRAINEMENTS.

-Item B. Valeur du CHI.2. : 0.29. (Comparaison 19/23 et 24/33; pour 1 d.d.l.; fréquences trop faibles pour 18 ANS sur les modalités 1 et 2).

Item F. Valeur du CHI.2. : 8.45.

TACHES D'ORGANISATION et de GESTION.

- Item A. Différence non significative : trop faibles fréquences de réponses sur les modalités 1 et 2.

Item D. Valeur du CHI.2. : 0.29. (Comparaison 19/23 et 24/33; pour 1 d.d.l.; fréquences trop faibles pour 18 ANS sur les modalités 1 et 2).

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

TACHES DE RELATIONS INSTITUTIONNELLES.

-Item C. Différence non significative : trop faibles fréquences de réponses sur les modalités 1 et 2. -Item G. Différence non significative : trop faibles fréquences de réponses sur toutes les modalités.

On peut ainsi noter deux différences significatives (à 0.05.), concernât le classement des tâches F et H.

Tâche F. Elle est classée en 1er ou 2ème choix par 92,4 % des 18 ANS, 75 % des 19/23 ANS et 46,5 % des 24/33 ANS.

Cette tâche semble d'autant plus valorisée comme révélant les compétences de l'entraîneur que les athlètes sont jeunes.

Tâche H : Elle est classée en 1 er ou 2ème choix par 15,4 % des 18 ANS, 25 % des 19/23 ANS et 43,5 % des 24/33 ANS.

A l'inverse de la tâche F, cette tâche semble d'autant plus importante pour les athlètes que leur niveau est élevé.

COMPETENCES SPECIFIQUES. Comparaison athlètes / CLASSES D'AGE.

Résultats QUESTION 3.

ANALYSE DES CHOIX DE COMPETENCES PRIORITAIRES / PROFIL DE L'ENTRAINEUR.

Comp. TECHNIQUE.

. Item B . Analyser de façon précise les performances des athlètes, connaître les solutions techniques "pointues".

Comp. PEDAGOGIQUE.

. Item D . Varier les situations d'entraînement, et savoir les adapter si nécessaire.

Comp. RELATIONNELLE.

. Item E. Etre à l'écoute des athlètes, chercher à bien les connaître et les comprendre.

Comp. d'ORGANISATEUR et de GESTIONNAIRE.

. Item A . Adopter des principes rigoureux d'organisation matérielle et de gestion du temps.

Comp. managériales, animation et direction d'une équipe.

. Item C . Savoir susciter et prendre en compte le point de vue des athlètes avant de prendre des décisions importantes pour l'équipe.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

1. ANALYSE DES CHOIX DE COMPETENCES JUGEES PARMIS LES DEUX PLUS IMPORTANTES.

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes par CLASSES D'AGE ; 18 ANS ET MOINS, 19/23 ANS et 24 / 33 ANS sur les modalités 1 et 2 (compétences jugées les plus importantes).

%	Comp. TECHN.(B)	Comp. PEDA.(D)	Comp. RELAT.(E)	Comp. OR/GEST.(A)	Comp, MANAG.(C)
18 ANS	53,8	50	53,8	7,7	34,6
19/23	28,1	39,1	70,3	18,8	43,7
24/33	50	36,9	50	23,9	39,1

Tableau n°58: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur les choix des compétences jugées parmi les deux plus importantes.

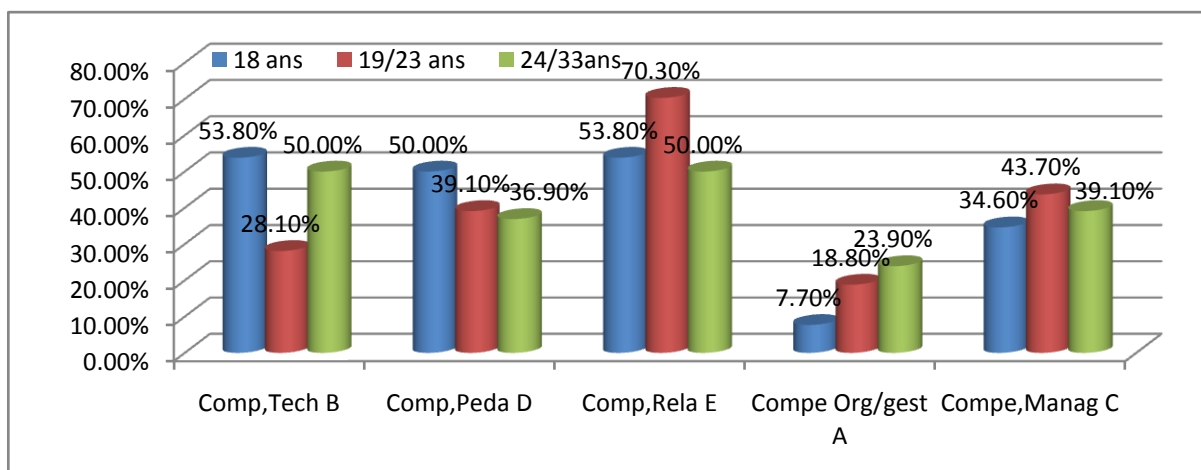


Figure N°77: données statistiques relatives aux comparaison des réponses par classes d'âge sur les choix de compétences jugées parmi les deux plus importantes.

COMPARAISON DES CHOIX PRIORITAIRES DES ATHLETES/ D'AGES DIFFERENTS. APPLICATION DU TEST DU CHI.2.

Ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories dont les fréquences sur les modalités de CHOIX PRIORITAIRE (regroupement des réponses 1 et 2) et CHOIX NON-PRIORITAIRE (regroupement des réponses 3, 4, 5 et 6) sont supérieures ou égales à 5, pour chaque compétence.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

compétence technique: Item B. Valeur du CHI.2. : 7.71.

compétence pédagogique: Item D. Valeur du CHI.2. : 1.26.

compétence relationnelle: Item E. Valeur du CHI.2. : 5.17.

compétences d'organisateur et de gestionnaire: Item A. Valeur du CHI.2. : 0.43. (1 d.d.l.)

compétence managériale: Item C, Valeur du CHI.2. : 3.36.

(Le seuil 0.05 = 5.99, pour 2 degré de liberté).

2-ANALYSE DES CHOIX POUR LA COMPETENCE JUGEE LA PLUS IMPORTANTE.

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées pour la modalité 1 : compétence jugée la plus importante des cinq items proposés. (COMPETENCE N°1).

%	Comp. TECHN.(B)	Comp. PEDA.(D)	Comp. RELAT.(E)	Comp. OR/GEST.(A)	Comp. MANAG.(C)
18 ANS	30,8	19,2	30,8	0	19,2
19/23	14,1	26,6	37,5	4,7	17,2
24/33	32,6	15,2	28,3	13	10,9

Tableau n°59: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur les choix la compétence jugée la plus importante dans le profil de l'entraîneur

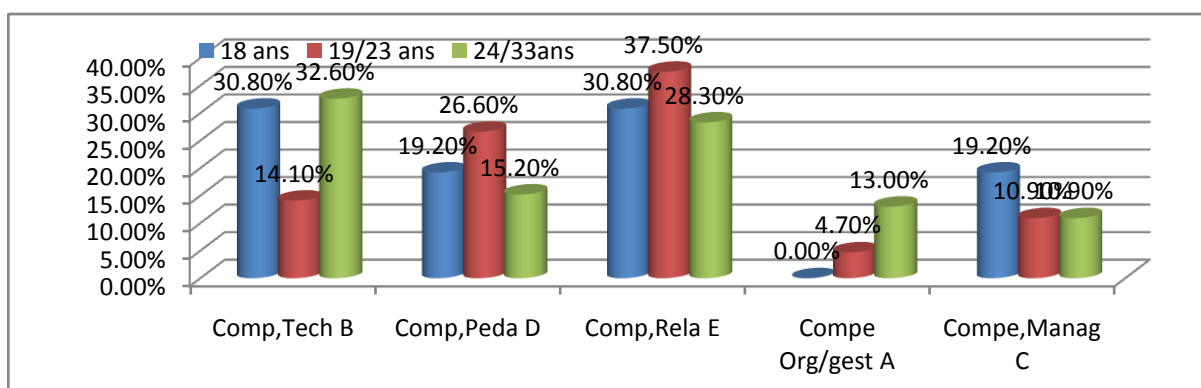


Figure N°78: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les choix de la compétence jugée N°1 la plus importante.

COMPARAISON DES CHOIX DE COMPETENCE N°1 SELON LES CLASSES D'AGE:

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

compétence technique. Item B. Valeur du CHI.2. : 6.05.

compétence pédagogique: Item D. Valeur du CHI.2. : 2.13.

compétence relationnelle: Item E. Valeur du CHI.2. : 1.10,

compétences d'organisateur et de gestionnaire: Item A. Calcul du CHI.2. sans intérêt compte tenu de la faible fréquence de réponses observées sur la modalité 1.

compétence managérial: Item C. Valeur du CHI.2. : 1.17.

(Seuil 0.05 = 5.99, pour 1 degré de liberté).

CLASSES DE SITUATIONS.

Résultats QUESTION 4.

Comparaison CLASSES D'AGE. ANALYSE DES CHOIX DE TACHES PRIORITAIRES / EFFICACITE DE L'ENTRAINEUR.

Tâches de PREPARATION, CONCEPTION.

C . Préparation : des programmes d'entraînements, du contenu des séances. **Tâches de CONDUITE.**

B . Conduite des séances d'entraînement sur terrain.

Tâches d' ORGANISATION et de GESTION.

A. Gestion du budget de fonctionnement de l'équipe, prévision et organisation des déplacements et séjours.

Tâches de RELATIONS INSTITUTIONNELLES.

D . Contrôle du respect du "contrat" fédéral et des règles de fonctionnement de l'équipe.

1. ANALYSE DES CHOIX DE TACHES JUGEES PARMIS LES DEUX PLUS IMPORTANTES.

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes de trois CLASSES D'AGE sur les modalités 1 et 2 (les deux tâches jugées les plus importantes).

%	Tâch. PREPA.	Tâch. CONDUITE.	Tâch.ORG/GEST.	Tâch.REL.INSTIT.
Item.	C	B	A	D
18 ANS	80,6	88,4	29,8	3,7
19/23 ANS	71,9	90,6	29,7	7,8
24/33 ANS	78,3	95,6	23,9	2,2

Tableau n°60: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur les choix des tâches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

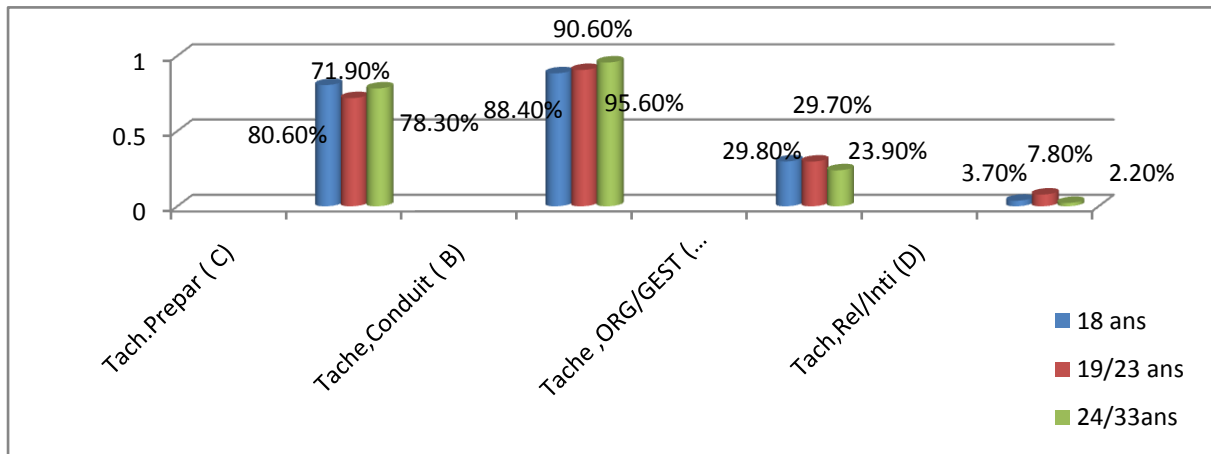


Figure N°79: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les choix des tâches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

1 - APPLICATION DU TEST DU CHI.2.

COMPARAISON DES CHOIX PRIORITAIRES POUR CHAQUE CATEGORIE.

Ce test est appliqué uniquement pour comparer les CLASSES D'AGE dont les fréquences sur les modalités de CHOIX PRIORITAIRE (regroupement des réponses 1 et 2) et CHOIX NON-PRIORITAIRE (regroupement des réponses 3, 4, et 5) sont supérieures ou égales à 5, pour chaque tâche. Seuil P.05.= 5,99, pour 2 degrés de liberté.

TACHES DE PREPARATION. Item C. Valeur du CHI.2. : 1.03.

TACHES DE CONDUITE, Item B. Le calcul du CHI.2. présente peu d'intérêt ici car les fréquences observées pour les réponses des deux catégories pour la modalité CHOIX NON-PRIORITAIRE sont trop faibles.

TACHES D'ORGANISATION / GESTION. Item A. Valeur du CHI.2. : 0.45.

TACHES de RELATIONS INSTITUTIONNELLES, Item D. Le calcul du CHI.2. présente peu d'intérêt ici car les fréquences observées pour les réponses des deux catégories pour la modalité CHOIX PRIORITAIRE sont trop faibles.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

2 . ANALYSE DES CHOIX POUR LA TACHE JUGEE LA PLUS IMPORTANTE (TACHE N°1).

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées pour la modalité 1 tâche dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité, parmi les cinq items proposés.

%	Tâch. PREPA.	Tâch. CONDUITE.	Tâch.ORG/GE	Tâch.REL/INSTI
Item.	C	B	A	D
18 ANS	26,9	65,4	7,7	0
19/23 ANS	15,6	68,8	12,5	3,1
24/33 ANS	41,3	50	8,7	0

Tableau n°61: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur la tâche n° 1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité.

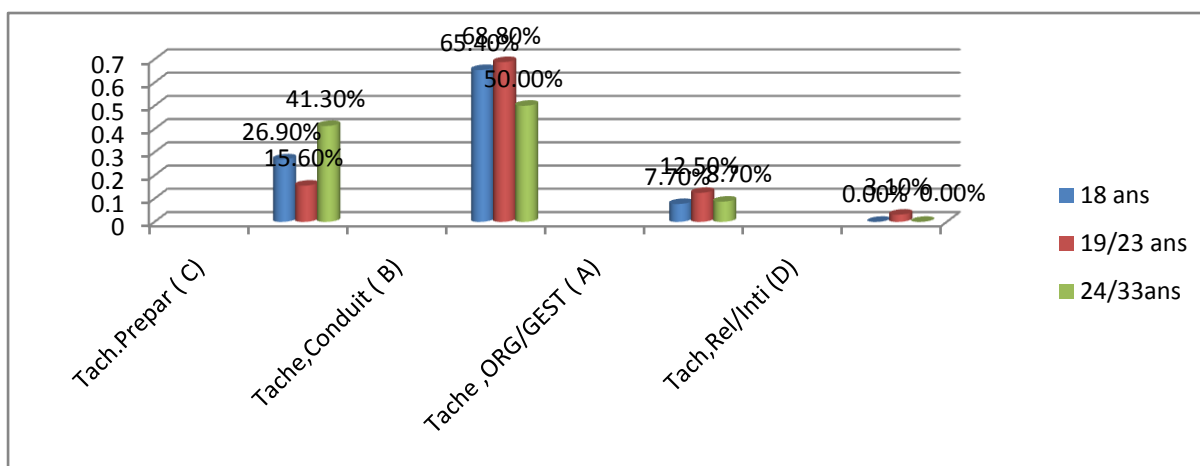


Figure N°80: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les choix des tâches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

Test du chi.2. Comparaison des choix prioritaires par classes d'âge.

B : Valeur du CHI.2. : 4.16. C : Valeur du CHI.2. : 9.07.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

CLASSES DE SITUATIONS . Comparaison CLASSES D'AGE

Résultats question 5: comparaison des réponses par classes d'âge:

Taches de préparation, conception

B. sollicitation d'experts de domaines de compétence divers.

D. constitution de banques de données à partir de tests, mesures.

Taches de conduite:

A. prise en charge du suivi (aide technique, tactique...) des athlètes lors des compétition.

F. animation des séances d'entraînement. .

Taches d'Organisation/ gestion

C. recherche de partenaires potentiels pour l'équipe (financiers).

G. gestion des remboursements de frais des athlètes

Taches de Relations institutionnelles:

E. participation aux réunions de coordination fédérales.

H. représentation de l'équipe et communication externe.

tableau des résultats en pourcentages sur les fréquences de réponses des athlètes:

- sur les modalités 1 et 2 (essentiel et important)

- sur le regroupement des modalités 3 et 4 (moyennement important et peu important).

%	ESSENTIEL OU IMPORTANT							
	Tâch. PREPA.		Tâch. CONDUITE.		Tâch.ORG/GEST.		Tâch.REL/INSTIT.	
Item.	B	D	A	F	C	G	E	H
1 8 ANS.	59.4	61.5	96.2	92.3	50	50	30.7	46.2
19/23 ANS	89.1	75	93.8	98.5	71.9	68.8	26.5	73.4
24/33 ANS	84.8	71.7	80.4	97.8	56.5	71.7	26.1	52.2
MOYENNEMENT IMPORTANTES OU PEU IMPORTANT								
1 8 ANS.	44.6	34.6	3.8	7.7	50	50	61.5	46.2
19/23 ANS	10.9	25	6.2	1.6	28.1	29.7	68.8	25
24/33 ANS	15.2	28.3	19.6	2.2	32.6	23.9	67.4	47.8

Tableau n°62: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur les taches jugées essentiel et important par l'entraîneur.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

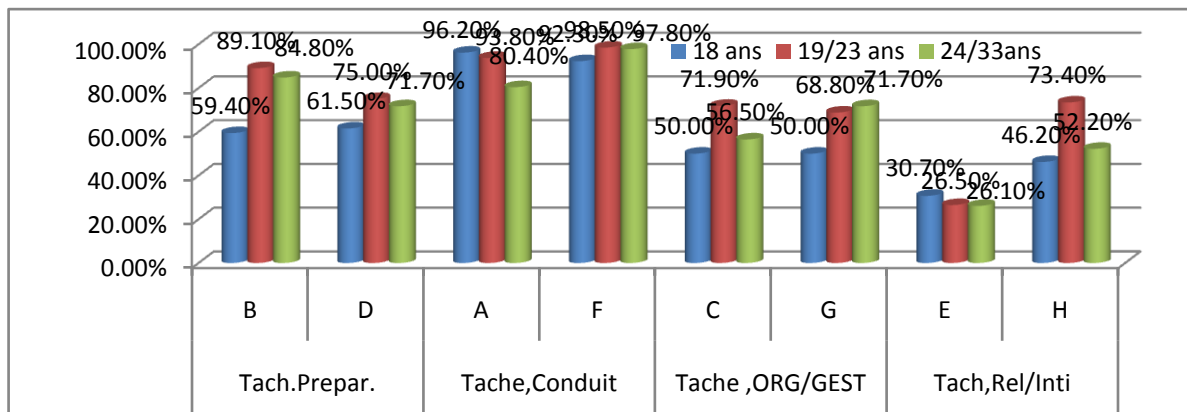


Figure N°81: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les tâches jugées essentielles ou importantes.

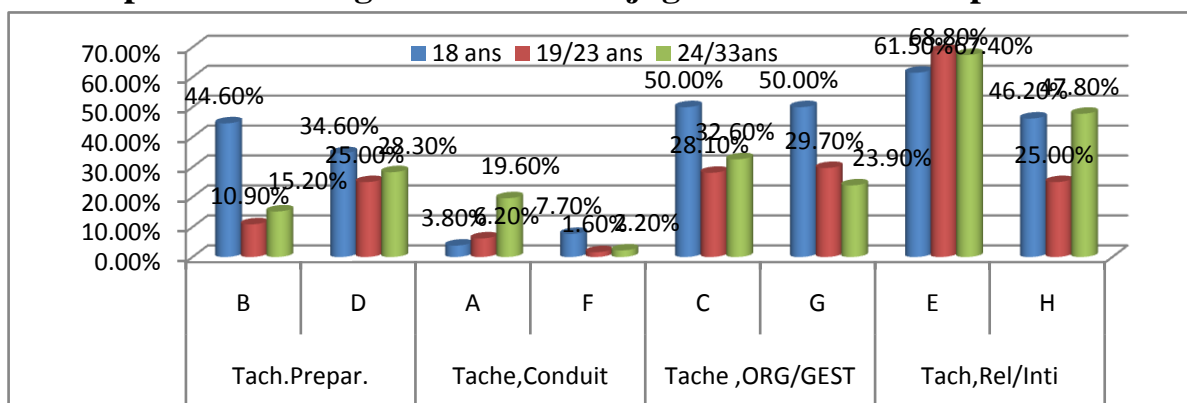


Figure N°82: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les tâches jugées moyennement importantes ou peu importantes.

Analyse des différences entre les classes d'âge: calcul du CHI.2:

Tâches de préparation, conception:

item B: valeur du CHI.2: 7.51 / item D: valeur du CHI.2: 1.26

Tâches de conduite:

item A: calcul du CHI.2 sans intérêt ici : fréquences de réponses trop faibles sur les modalités 3 et 4.

item F: calcul du CHI.2 sans intérêt ici : fréquences de réponses trop faibles sur les modalités 3 et 4.

Tâches d'Organisation/ gestion :

item C: valeur du CHI.2: 3.93 / **item G: valeur du CHI.2: 4.92**

Tâches de Relations institutionnelles:

item E: valeur du CHI.2: 0.28 / **item H: valeur du CHI.2: 7.62**

seuil 0.05 = 5.99 pour 2 degrés de liberté.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

COMPETENCES SPECIFIQUES. Comparaison ATHLETES / CLASSES

D'AGE:

Résultats QUESTION 6:

Analyse des choix et non-choix des compétences / profil de l'entraîneur:

Comp. TECHNIQUES:

Item A. Doser l'entraînement au niveau optimal pour les athlètes.

Item C . Etre un expert dans la connaissance de la compétition dans la discipline (sur les plans techniques, tactiques, technologiques, règlementaires).

Comp. PEDAGOGIQUES:

Item D. Etre un bon pédagogue, capable d'animer des séances d'entraînement intéressantes, d'expliquer et de transmettre clairement ses analyses.

Item F .Intervenir efficacement auprès de chaque athlète au cours des entraînements.

Comp. RELATIONNELLES:

Item B . Avoir un fort investissement personnel dans son travail : "s'impliquer sans compter !".

Item E . Avoir des qualités de psychologue : permettre à l'athlète de confier ses problèmes personnels.

Comp. d'ORGANISATEUR et de GESTIONNAIRE:

Item G . Etre un organisateur rigoureux et efficace, sur le plan logistique, des entraînements et des déplacements.

Item I. Etre un bon gestionnaire du budget de l'équipe.

Comp. MANAGERALES, ANIMATION ET DIRECTION D'UNE EQUIPE:

Item H . Représenter et défendre les intérêts de l'équipe et de la discipline dans les instances fédérales.

Item J . Savoir discuter avec les athlètes des choix et décisions importantes à prendre, concernant le fonctionnement de l'équipe.

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes des trois CLASSES D'AGE , sur les modalités 1 à 5 (CHOIX) d'une part, et des non-réponse (NON-CHOIX) d'autre part.

%	Comp.		Comp.		Comp.		Comp,		Comp.	
Item.	A	C	D	F	B	E	G	1	H	J
1 8	69,2	65,4	84,6	73,1	42,3	34,6	42,3	15,4	38,5	53,8
19/23	48,4	59,4	82,8	70,3	45,3	35,9	43,1	15,6	21,9	68,7
24/33	45,7	58,7	80,4	60,9	43,5	41,3	45,7	28,3	32,6	58,7

Tableau n°63: distribution en pourcentage des différentes réponses par classe d'âge sur choix et non-choix des compétences / profil de l'entraîneur

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

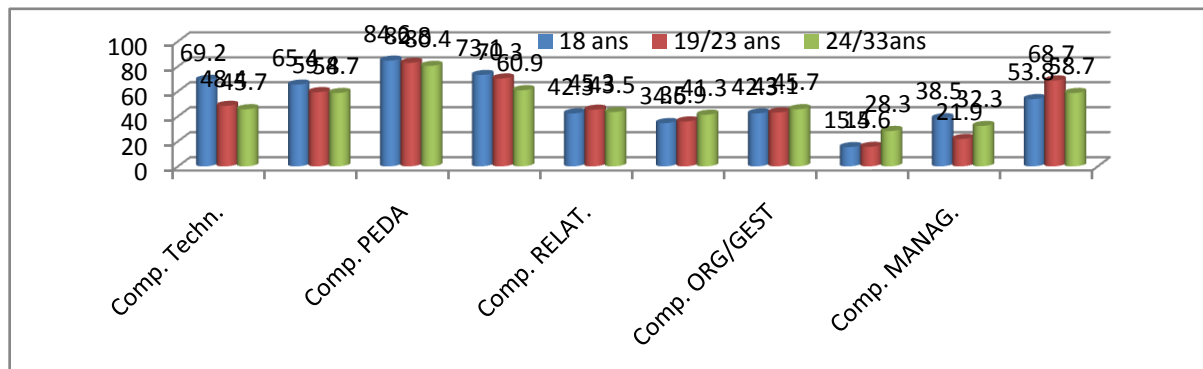


Figure N°83: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par classes d'âge sur les choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur .

1. Comparaison des choix / non-choix pour chaque compétence:

Application du test du chi.2:

Ce test est appliqué uniquement pour comparer les CLASSES D'AGE dont les fréquences sur les modalités CHOIX (regroupement des réponses 1,2,3, 4, 5) et NON-CHOIX (non-réponse : 6) sont supérieures ou égales à 5. (Le seuil 0.05. = 5.99., pour 2 degrés de liberté).

compétences techniques :

. Item A. Valeur du CHI.2. : 4.14 / Item C. Valeur du CHI.2. : 0.35.

compétences pédagogiques:

. Item D. Valeur du CHI.2. : 2.84 / Item F. Valeur du CHI.2. : 1.52.

compétences relationnelles:

. Item B. Valeur du CHI.2. : Proche de 0/ Item E. Valeur du CHI.2. : 0.44.

compétences d'organisateur et de gestionnaire:

. Item G. Valeur du CHI.2. : 1.09 / Item (, Valeur du CHI.2. : 3.08.

compétences managériales:

. Item H. Valeur du CHI.2. : 3.01/ Item J. Valeur du CHI.2. : 2.18.

2. analyse des différences de classement des compétences choisies:

compétences techniques:

. Item A. Valeur du CHI.2. : 3.18 / Item C. Valeur du CHI.2. : 0.49.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

compétences pédagogiques.

. Item D. Valeur du CHI.2. : 0.21/ **Item F. Valeur du CHI.2. : 7.10.**

compétences relationnelles:

. Item B. Valeur du CHI.2. : 1.34.(1d.d.1.; comparaison 18 ANS et 19/23 ANS, fréquences trop faibles pour 24/33 ans sur les modalités 3 et 4).

. Item E. Valeur du CHI.2. : 1.34.(1d.d.1.; comparaison 19/23 ANS et 24/33 ANS, fréquences trop faibles pour 18 ANS sur les modalités 1,2, 3 et 4)

compétences d'organisateur et de gestionnaire.

. Item G. Valeur du CHI.2. ; Proche de 0

. Item I. Calcul du CHI.2. sans intérêt : fréquences trop faibles pour les modalités 1, 2, 3 et 4.

compétences managériales.

. Item H. Calcul du CHI.2. sans intérêt : fréquences trop faibles pour les modalités 1, 2, 3 et 4.

. Item J. Calcul du CHI.2. sans intérêt : fréquences trop faibles pour les modalités 1 et 2.

Seuil P.05. = 5.99., et P.10 = 4.60. pour 2 degrés de liberté.

F : La classent en 1^{er} ou 2^{ème} choix : 46,2 % des 18 ANS; 18,7 % des 19/23 ANS et 26,1 % des 24/33 ANS.

(Différence non significative à P.05. entre les 19/23 ANS et 24/33 ANS; CHI.2.=2.14; pour 1 degré de liberté).

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

5.5.2.2. ANALYSE DES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE.

Les **COMPETENCES** sur lesquelles il y aurait un **ACCORD**, ou un **DESACCORD** entre les athlètes de **CLASSES D'AGE DIFFERENTES**.

Les compétences **TECHNIQUES**.

Accords.

Comme cela avait déjà été pointé lors de la première analyse, il y a un consensus entre les trois groupes d'âge sur l'importance accordée aux capacités d'observation et d'analyse des performances des athlètes (question 1) et sur l'expertise de l'entraîneur dans sa connaissance de la compétition.

Par contre, certaines différences sont significatives à 0.05. ou à 0.10., témoignant de divergences sur d'autres compétences **TECHNIQUES**.

Désaccords : les athlètes jeunes attendraient de l'entraîneur un guidage technique plus important que les plus âgés.

La connaissance "des spécificités techniques, tactiques et technologiques de la discipline" (item F, question!) semble manifestement jugée différemment suivant les classes d'âge : plus les athlètes seraient jeunes, plus ils privilégieraient cette compétence de l'entraîneur. En effet, la réponse Essentielle pour cette compétence est cochée par 65% des 18 ans, 53% des 19/23 ans et seulement 37% des 24/33 ans. Le jugement porté sur "Doser l'entraînement au niveau optimal pour les athlètes" (item A, question 6) fait apparaître la même tendance : cette compétence semble être jugée d'autant plus importante pour l'athlète que celui-ci est jeune. 69% des 18 ans choisissent cette compétence dans la constitution du profil de l'entraîneur, contre 48% des 19/23 ans et 45% des 24/33 ans).

Ces résultats peuvent être interprétés en relation avec le degré d'autonomie des athlètes dans le contrôle de leur propre processus d'entraînement. Il est probable que les athlètes les plus âgés sont aussi ceux qui savent le mieux s'évaluer, doser leur entraînement, et qui ont une plus grande expérience de la compétition. Ils auraient moins besoin des interventions de l'entraîneur dans ces domaines.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

A l'inverse, les athlètes jeunes attendraient de l'entraîneur un plus grand guidage technique.

Les compétence pédagogiques.

Accord : l'entraîneur doit être un bon pédagogue

L'entraîneur est attendu par l'ensemble des athlètes comme un "bon pédagogue,..., capable d'expliquer et de transmettre clairement ses analyses" comme en témoigne la première place occupée par cette compétence dans le profil de l'entraîneur dans les réponses à la question 6.

cependant les athlètes jeunes valoriseraient davantage que les plus âgés ses capacités d'interventions individualisées.

La seule différence significative relative aux compétences pédagogiques concerne l'ordre d'importance de l'item F de la question 6 dans le profil de l'entraîneur : 46% des 18 ans classent ("intervention efficace auprès de chaque athlète..." parmi les deux compétences les plus importantes, contre 19% des 19/23 ans et 26% des 24/33 ans.

Cette différence renforce l'hypothèse avancée précédemment : les athlètes jeunes valoriseraient plus que les athlètes âgés un guidage de la part de l'entraîneur. Ils attendraient de lui des informations en retour plus importants sur leurs prestations.

Les compétences RELATIONNELLES. Accord : un entraîneur impliqué, et à l'écoute.

Ces compétences de l'entraîneur sont jugées de façon comparable par les différents groupes. Certains des commentaires adjoints aux questionnaires suggèrent que ces attitudes de l'entraîneur semblent être considérées par les athlètes comme des qualités ou des dispositions personnelles pré-requises pour exercer ces fonctions, davantage que comme des compétences au même titre que les autres.

Etre équitable... une compétence davantage valorisée par les athlètes les plus âgés.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

Les réponses à l'item A de la question 1 en témoignent. L'équité de l'entraîneur dans sa relation aux athlètes n'est citée comme une compétence "Essentielle" que par 27% des 18 ans, contre 53% et 52% des athlètes des deux autres classes d'âge.

Cette différence peut être interprétée en tenant compte de la différence des enjeux (personnels, sportifs, financiers...) liés à l'investissement sportif des athlètes. On peut faire l'hypothèse que ces enjeux sont plus forts pour les athlètes ayant atteint une certaine maturité sportive, ce qui expliquerait une plus grande sensibilité à tout ce qui pourrait concourir à limiter leurs chances de réussite sportive.

Enfin, une différence plus surprenante apparaît dans les réponses à la question 3 (Item E) : les athlètes de la classe d'âge intermédiaire (19/23 ans) accorderaient une plus grande importance aux capacités d'écoute de l'entraîneur, que les athlètes plus jeunes et plus âgés.

Cette période serait-elle pour l'athlète celle où, gagnant en autonomie, il souhaiterait davantage de dialogue avec l'entraîneur ?

Les compétences d'organisateur/gestionnaire et les compétences managériales.

L'analyse des réponses ne fait apparaître aucune différence significative quand aux jugements portés par les athlètes sur ces différentes compétences, en relation avec leur classe d'âge.

les tâches sur lesquelles il y aurait un accord, ou un désaccord entre les athlètes de classes d'âge différentes.

Les tâches de préparation, conception.

Pour les athlètes, globalement, ces tâches font partie des tâches prioritaires de l'entraîneur (après les tâches de conduite, jugées premières). Cependant, l'analyse des résultats témoigne de différences de jugements en relation avec la classe d'âge des athlètes.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

Ces tâches sont davantage valorisées par les athlètes les plus âgés.

Les réponses à la question 5 (item B) montrent par exemple que 85% à 90% des athlètes les plus âgés (19 à 33 ans) jugent essentielle la "sollicitation d'experts..", contre seulement 59% des 18 ans et moins. Cette tendance se manifeste également dans les réponses à la question

2 (item H). L'importance accordée aux tâches de planification et de programmation des entraînements par l'entraîneur semble s'accroître en relation avec l'âge des athlètes. En effet, cette tâche est classée en 1ère ou deuxième position par 15% des 18 ans, 25% des 19/23 ans et 44% des 24/33 ans.

Les tâches de CONDUITE des ENTRAÎNEMENTS.

Nous avons déjà pointé un large consensus des athlètes concernant les tâches de conduite de l'entraîneur : elles constituent pour eux *le métier* de l'entraîneur, les tâches auxquelles ils doivent accorder la plus grande importance, et dans lesquelles leurs principales compétences se révèlent.

L'analyse des réponses en relation avec les classes d'âge ne remet pas en cause ce consensus, notamment pour ce qui concerne la conduite des entraînements. Elle permet toutefois de noter une différence à propos des tâches de "suivi" (accompagnement) des athlètes lors des compétitions.

Les jeunes athlètes valoriseraient le "suivi" de l'entraîneur lors des compétitions davantage que les athlètes plus âgés.

Nous pouvons accrédi-ter cette hypothèse à partir de l'analyse du classement des réponses dans la question 2. La tâche de "suivi de l'équipe au cours des championnats" (item F) est classée en 1er et 2ème choix par 92% des 18 ans, 75% des 19/23 ans et seulement 43% des 24/33 ans.

Cette différence peut être interprétée assez facilement. Il est pratiquement impossible à des athlètes de moins de 18 ans de se déplacer de façon autonome sur les sites de compétition et de prendre en charge les contraintes matérielles de tels déplacements, à la différence de la plupart des athlètes plus âgés. Les attentes vis a

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

vis de l'entraîneur (voire de la structure "équipe") dépendraient fortement de cette plus ou moins grande autonomie des athlètes.

Tâches d'ORGANISATION ET DE GESTION.

Des tâches de l'entraîneur qui sont jugées d'autant plus importantes par les athlètes que ceux-ci sont âgés.

L'analyse des réponses sur l'importance attribuée aux tâches d'organisation et de gestion de l'entraîneur fait apparaître des différences significatives en relation avec les classes d'âge. Les athlètes les plus jeunes accorderaient moins d'importance à ces tâches que les plus âgés. Plusieurs observations accréditent cette hypothèse :

- Dans la question 5 (item G), la gestion des remboursements de frais des athlètes est jugée Essentielle pour 50% des 18 ans, 69% des 19/23 ans et 72% des 24/33 ans,

- Dans la question 2 (item D), la prise en charge des contraintes logistiques et des tâches de gestion est choisie parmi les tâches les plus importantes pour l'entraîneur par 23% des 18 ans, 36% des 19/23 ans et 52 % des 24/33 ans.

Ces différences peuvent s'interpréter sur deux axes :

- le judo étant une spécialité à maturité tardive (d'un point de vue sportif), les athlètes les plus âgés de la population étudiée sont en grande partie ceux qui sont au meilleur niveau sportif, et qui bénéficient donc des aides financières les plus importantes de la structure fédérale. Or, dans ses attributions actuelles, l'entraîneur est chargé d'une partie importante de la gestion de ces aides financières. Les enjeux d'une gestion efficace de ces aides par l'entraîneur seraient par conséquent plus importants pour les athlètes les plus âgés..

. les athlètes les plus âgés sont généralement indépendants financièrement, à la différence des plus jeunes, encore souvent dépendants financièrement de leurs

LES DIFFERENCES EN FONCTION DE L'AGE

parents. Cet élément pourrait expliquer une plus grande sensibilité des athlètes les plus âgés vis à vis de la gestion des ressources et aides financières.

Les tâches de relations institutionnelles.

Une seule différence apparaît dans le jugement porté par les trois groupes à ces tâches. Les athlètes de 19/23 ans accorderaient une plus grande importance que les athlètes plus jeunes et plus âgés aux tâches de représentation de l'équipe par l'entraîneur (item H, question 5).

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

5.5.3. Les différences en fonction du niveau sportif.

5.5.3.1 Présentations des résultats

comparaison athlètes / différents niveaux.

Résultats QUESTION 1.

Comp. TECHNIQUES.

B . Observer et analyser finement les prestations des athlètes, être un "œil extérieur" fiable et objectif.

F . Connaitre les spécificités techniques, tactiques et technologiques de la discipline.

Comp. PEDAGOGIQUES.

C. Animer de façon méthodique les séances sur terrain et les bilans techniques des entraînements.

H . Etre efficace dans la mise en place des parcours et situations d'entraînement.

Comp. RELATIONNELLES.

A. Etre équitable avec tous les membres de l'équipe : ne pas privilégier la relation avec certains athlètes.

E . Mettre une bonne ambiance dans l'équipe, dynamiser le groupe, communiquer son enthousiasme.

Comp. d'ORGANISATEUR et de GESTIONNAIRE.

D. Etre efficace dans l'organisation logistique des entraînements et des déplacements.

J . Etre précis dans la gestion du budget de l'équipe.

Comp. Managériales, Animation et direction d'une équipe.

G . Favoriser l'adhésion des athlètes à un projet d'équipe.

I. Pouvoir affirmer une autorité suffisante pour résoudre des conflits au sein de l'équipe .

RESULTATS : comparaison des réponses par niveau.

Tableau des résultats en pourcentages sur les fréquences de réponses des athlètes des trois niveaux élite, espoir international, espoir national.

-sur la modalité 1 (ESSENTIELLES)

-sur le regroupement des modalités 2 et 3 (importantes ou moyennement importantes).

%	Compétences jugées Essentielles									
	Comp. TECHN.		Comp. PEDA.		Comp. RELAT.		Comp. ORG/GEST		Comp. MANAG.	
Item,	B	F	C	H	A	E	D	J	G	I
ELITE	52,9	37,3	29,4	25,5	47,1	31,4	27,5	19,6	15,7	37,3
ESP.IN	57,7	51,9	40,4	42,3	46,2	48,1	19,2	13,5	19,2	23,1
ESP.N	55,3	61,7	44,7	21,3	44,7	42,6	19,1	25,5	17	27,7
Compétences jugées importantes ou moyennement importantes										
ELITE	47,1	60,8	70,6	70,6	49	68,6	66,7	68,6	74,5	56,8
ESP.IN	42,3	46,2	55,8	57,7	51,9	48,1	75	75	73,1	71,2
ESP.N	44,7	36,2	55,3	74,4	51,1	51,1	78,8	70,2	70,2	70,2

Tableau n°64: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les compétences jugées essentielles et moyennement importantes.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

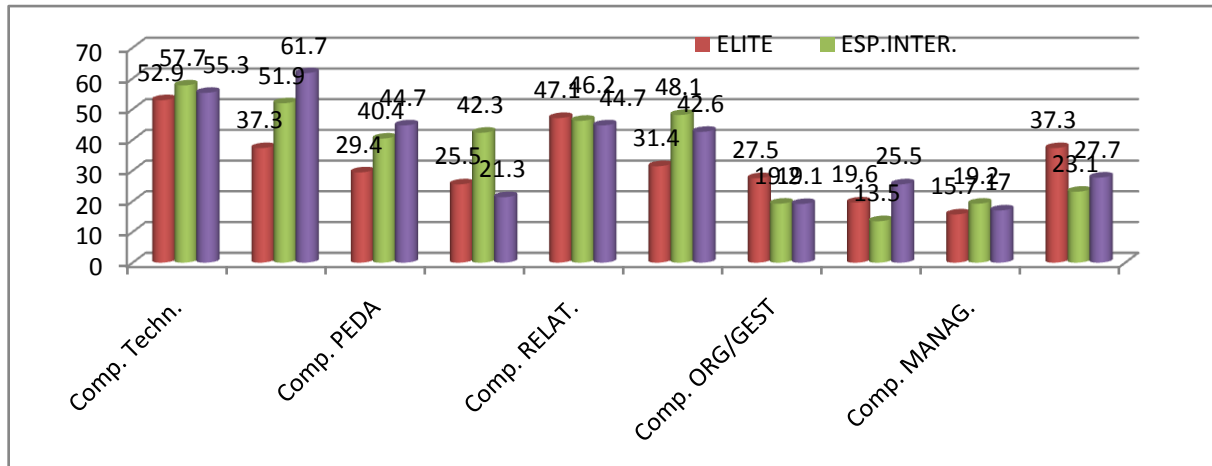


Figure N°84: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur les compétences jugées essentielles et moyennement importantes.

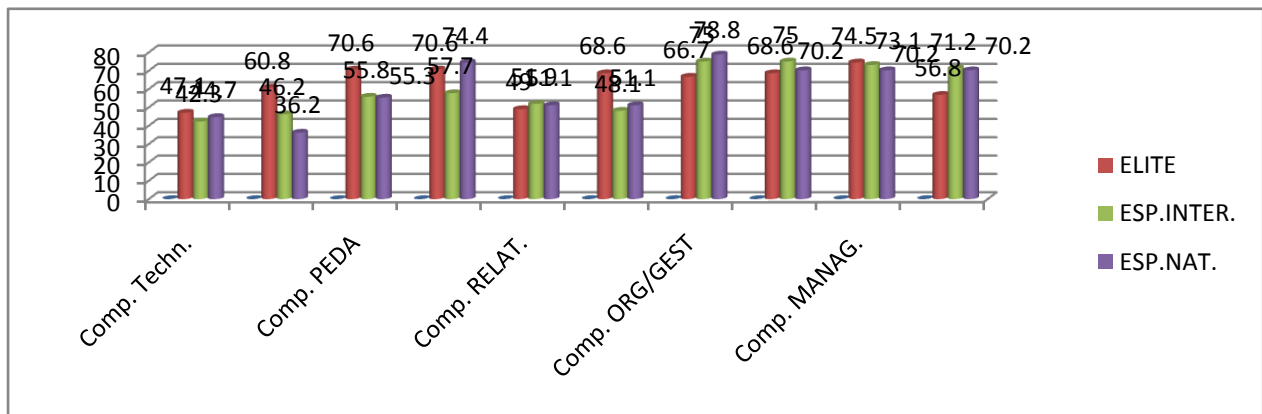


Figure N°85: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur les compétences jugées importantes ou moyennement importantes.

Analyse des différences entre les niveaux :

CALCUL DU CH1.2:

Compétences TECHNIQUES.

- Item B. Valeur du CH1.2. : 0.23 / Item F. Valeur du CH1.2. : 6.12.

Compétences PEDAGOGIQUES.

-Item C. Valeur du CH1.2. : 2.79 / Item H. Valeur du CH1.2. : 5.20.

Compétences relationnelles.

-Item A, Valeur du CH1.2. : Proche de 0 / Item E. Valeur du CH1.2. : 3.89.

Compétences D'organisateur / GESTIONNAIRE.

-Item D. Valeur du CH1.2. : 1.51 / Item J. Valeur du CH1.2. : 1.53.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

Compétences Managériales.

- Item G. Valeur du CHI.2 :0.18 / Item I. Valeur du CHI.2. : 1.49.

Seuil 0.05.=5.99; pour 2 degrés de liberté.

Les calculs de CHI.2. permettent de mettre en évidence des points d'ACCORD et de DESACCORD entre les athlètes de niveaux différents, sur l'importance qu'ils accordent aux compétences citées de l'entraîneur.

ACCORD : sur les compétences A,B,C,D,E,G,I,J. On ne note pas de **différence significative** (à 0.05.; pour 2degrés de liberté) entre les réponses des 3 catégories.

DESACCORD : sur les compétences F et H, car **la différence est significative** à 0.05 (F) et à 0.10 (H).

F : les athlètes de plus haut niveau valorisent moins cette compétence que les athlètes de niveaux moins élevé.

H : les athlètes espoirs internationaux valoriseraient davantage cette compétence que les autres catégories d'athlètes.

CLASSES DE SITUATIONS:

Résultats QUESTION 2: Comparaison NIVEAUX:

Analyse des choix et non-choix des taches / fonctions de l'entraîneur:

Tâches de PREPARATION, CONCEPTION.

E .Organisation de campagnes de mesures et de test du matériel de compétition.

H. Planification et programmation des entraînements et des compétitions. **Taches de CONDUITE de l'entraînement et des suivis de compétition.**

B . Animation des séances d'entraînement sur terrain.

F. Suivi de l'équipe au cours des championnats.

Tâches d' ORGANISATION et de GESTION.

A. Information écrite régulière des athlètes, concernant le programme et les échéances pour l'équipe.

D . Prise en charge des contraintes logistiques et des tâches de gestion.

Tâches de RELATIONS INSTITUTIONNELLES.

C . Participation aux réunions et regroupements fédéraux.

G . Coordination de l'action des entraîneurs de la discipline.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes des NIVEAUX : ELITE, ESPOIRS INTERNATIONAUX, ESPOIRS NATIONAUX, sur les modalités 1 à 4 (CHOIX) d'une part, et des non-réponse (NON-CHOIX) d'autre part. Seuls seront représentés les pourcentages de CHOIX, les NON-CHOIX constituant le pourcentage complémentaire.

%	Tâch. PREPA.		Tach. conduite		Tâch.ORG/G		Tâch.REL.IN	
Item.	E	H	B	F	A	D	C	G
ELITE	41,2	76,5	86,3	86,3	31,4	58,8	3,9	7,8
ESP.INT.	55,8	71,2	90,4	96,2	36,5	34,6	19,2	5,8
ESP.NAT	44,7	78,7	87,2	100	27,7	23,4	27,7	12,8

Tableau n°65: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur.

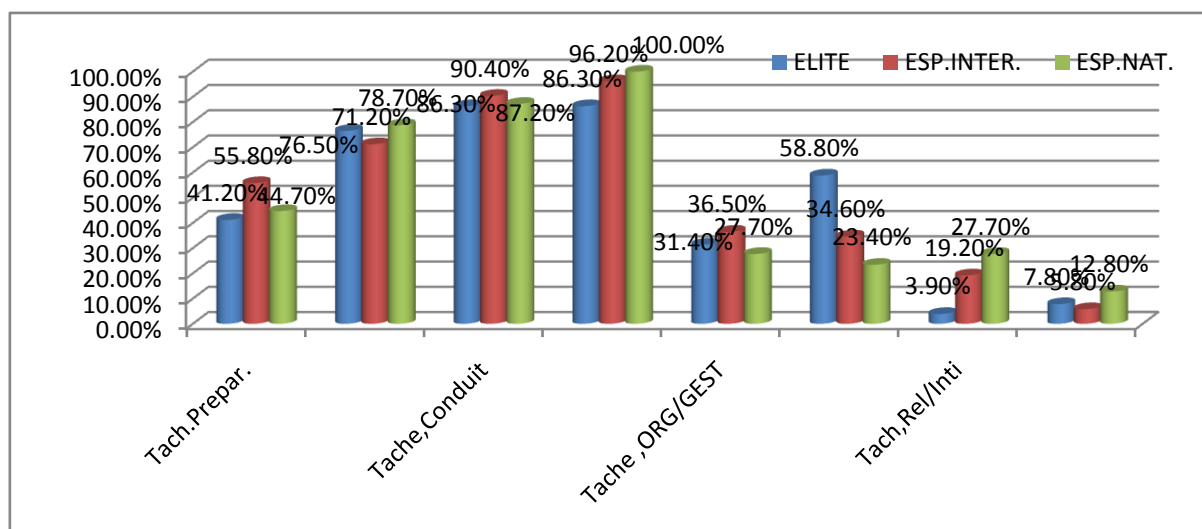


Figure N°86: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur les taches dans lesquelles se révèlent les compétences de l'entraîneur.

1 - Analyse des choix / non-choix pour chaque tache.

Ce test du CHI.2. est appliqué pour comparer les catégories ELITE / ESP. INT. / ESP. NAT dont les fréquences sur les modalités CHOIX (regroupement des réponses 1, 2, 3 et 4) et NON-CHOIX (non-réponse : 5) sont supérieures ou égales à 5. Seuil 0.05=5.99; pour 2 degrés de liberté.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

Taches de préparation, conception.

-Item E. Valeur du CHI.2. : 2.39 / - Item H. Valeur du CHI.2. : 0.81.

Taches de conduite des entrainements.

-Item B. Valeur du CHI.2. : 0.44 /-Item F. Calcul du CHI.2. sans intérêt compte tenu des faibles fréquences de réponses observées dans la modalité NON-CHOIX.

Taches d'organisation et de gestion.

-Item A. Valeur du CHI.2. : 0.90 /-Item D. Valeur du CHI.2. : 13.60.

Taches de relations institutionnelles.

-Item C. Valeur du CHI.2. : 0.98. (Comparaison ESP.INT / NAT; 1d.d.l.; fréquence CHOIX trop faible pour ELITE).

-Item G. Calcul du CHI.2. sans intérêt compte tenu des faibles fréquences de réponses observées dans la modalité CHOIX.

Le calcul du CHI.2. fait apparaitre un seul point de DESACCORD sur le classement des tâches caractérisant le mieux les compétences de l'entraîneur : le classement de la tâche D (différence significative à 0.05.). Cette tâche semble d'autant plus valorisée que le Niveau est élevé.

2- analyse des différences de classement des taches choisies:

Elle vise à pointer d'éventuelles différences entre les athlètes de Niveaux différents dans l'importance relative accordée à chaque tâche choisie.

Cette analyse est menée après regroupement des réponses 1 et 2 (grande importance) et des réponses 3 et 4 (importance moins grande), par l'application du CHI.2. (seuil 0.05. = 5.99 pour 2 degrés de liberté).

Taches de préparation, conception.

-Item E. Valeur du CHI.2. : 0.61, (Comparaison ELITE/ESP.INT, 1 degré de liberté).-Item H. Valeur du CHI.2. : 2.40.

Taches de conduite des entrainements.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

-Item B. Valeur du CHI.2. : 1.05. (Comparaison ELITE/ESP.INT, 1 degré de liberté)./ **Item F. Valeur du CHI.2. : 6.55.**

Taches d'organisation et de gestion.

-Item A. Différence non significative : trop faibles fréquences de réponses sur les modalités 1 et 2. /Item D. Valeur du CHI.2. : 0.73. (Comparaison ELITE/ESP. INT, 1 degré de liberté).

Taches de relations institutionnelles.

Item C. Différence non significative : trop faibles fréquences de réponses sur les modalités 1 et 2./Item G. Différence non significative ; trop faibles fréquences de réponses.

On peut faire l'hypothèse d' un ACCORD des athlètes de différents Niveaux, sur la hiérarchisation de la plupart des tâches choisies comme celles dans lesquelles se révèlent le mieux les compétences de l'entraîneur.

On note cependant un point de DESACCORD significatif, concernant la tâche F (Suivi de l'équipe au cours des championnats). Celle-ci est classée en 1er et 2ème choix par 47,1 % des ELITE, 69,2 % des ESP. INT. et 78,7 % des ESP. NAT. Cette tâche paraît donc être d'autant moins valorisée par les athlètes que leur NIVEAU est élevé.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

COMPETENCES SPECIFIQUES. Comparaison athlètes / NIVEAUX.

Résultats QUESTION 3.

Analyse des choix de compétences prioritaires / profil de l'entraîneur.

Comp. Technique.

. Item B . Analyser de façon précise les performances des athlètes, connaître les solutions techniques "pointues".

Comp. Pédagogique.

. Item D, Varier les situations d'entraînement, et savoir les adapter si nécessaire. **Comp. Relationnelle.**

. Item E. Etre à l'écoute des athlètes, chercher à bien les connaître et les comprendre,

Comp. d'organisateur et de gestionnaire.

. Item A . Adopter des principes rigoureux d'organisation matérielle et de gestion du temps.

Comp. Managériales, animation et direction d'une équipe.

Item C . Savoir susciter et prendre en compte le point de vue des athlètes avant de prendre des décisions importantes pour l'équipe.

1. ANALYSE DES CHOIX DE COMPETENCES JUGEES PARMIS LES DEUX PLUS IMPORTANTES.

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes par NIVEAUX : ELITE, ESPOIRS INTERNATIONAUX, ESPOIRS NATIONAUX sur les modalités 1 et 2 (compétences jugées les plus importantes).

%	Comp. TECHN B	Comp. PED.A.(D)	Comp. RELAT.(E)	Comp. OR/GEST.(A)	Comp. MANAG.C
ELITE	41,2	35,3	58,8	21,6	43,1
ESP.INT	40,4	44,2	55,8	21,1	38,5
ESP.NA	42,5	40,4	59,6	14,9	42,5

Tableau n°66: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les compétences prioritaires dans le profil de l'entraîneur.

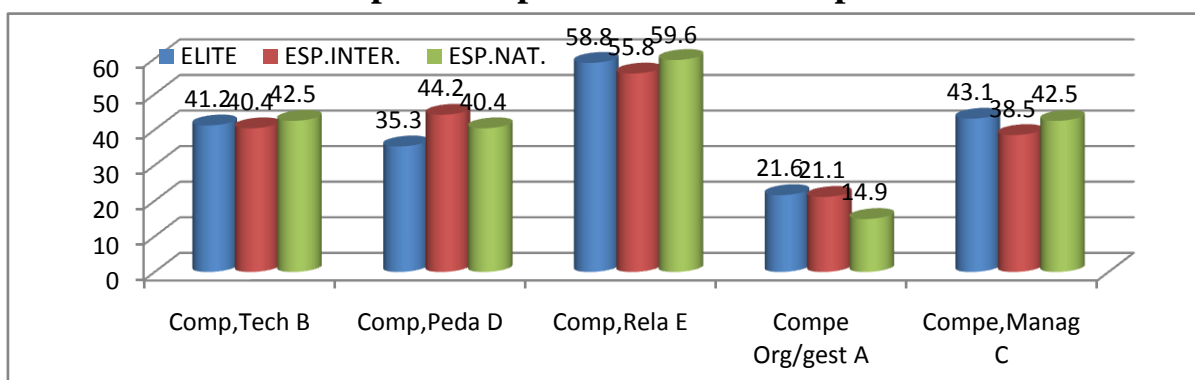


Figure N°87: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur les compétences prioritaires dans le profil de l'entraîneur.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

Comparaison des choix prioritaires des athlètes de niveaux différents.

APPLICATION DU TEST DU CHI.2.

Ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories dont les fréquences sur les modalités de CHOIX PRIORITAIRE (regroupement des réponses 1 et 2) et CHOIX NON-PRIORITAIRE (regroupement des réponses 3, 4, 5 et 6) sont supérieures ou égales à 5, pour chaque compétence.

Compétence technique. Item B. Valeur du CHI.2. : Proche de 0,

Compétence pédagogique.. Item D. Valeur du CHI.2. :0 .86.

Compétence relationnelle. Item E. Valeur du CHI.2. : 0.16.

Compétences d'organisateur et de gestionnaire. Item A. Valeur du CHI.2. :0 .86.

Compétence managériale. Item C. Valeur du CHI.2. : .27.

(Le seuil $0.05 = 5.99$, pour 2 degré de liberté).

Le calcul du CHI.2. ne fait apparaitre **aucune différence significative** dans les réponses des athlètes des différents Niveaux quand à la répartition des compétences proposées **parmi les deux** jugées les plus importantes dans le profil d'un entraîneur de haut-niveau.

Analyse des choix pour la compétence jugée la plus importante.

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées pour la modalité 1 : compétence jugée la plus importante des cinq items proposés. (COMPETENCE N°1).

%	Comp. TECHN.(B)	Comp. PEDA.(D)	Comp. RELAT.(E)	Comp. OR/GEST.(A)	Comp. MANAG.(C);
ELITE	27,5	17,6	27,5	11,8	17,6
ESP.INT	26,9	9,6	34,6	7,7	9,6
ESP.	21,3	21,3	31,9	2,1	21,3

Tableau n°67: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur la compétence la plus importante dans le profil de l'entraîneur.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

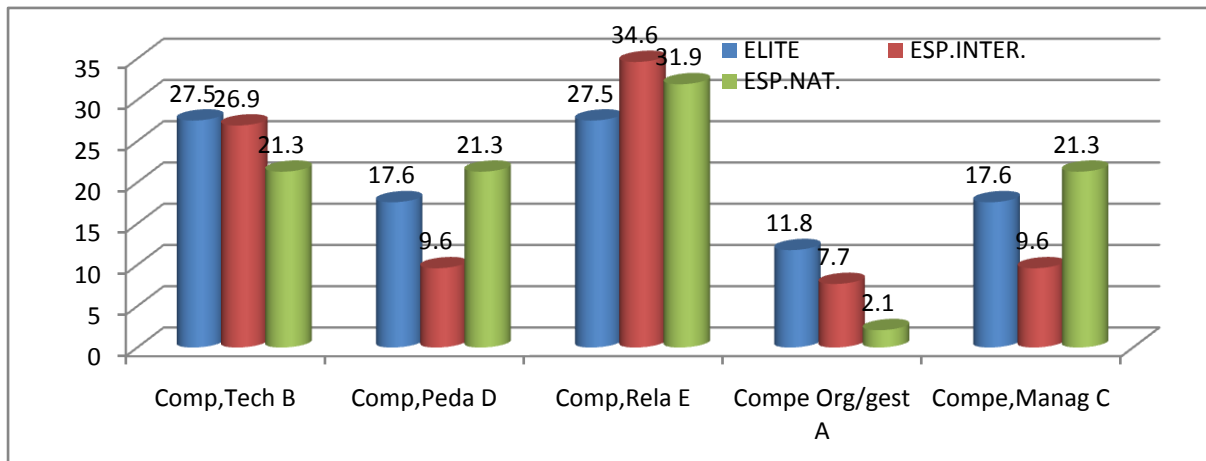


Figure N°88: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur la compétence la plus importante dans le profil de l'entraîneur.

Comparaison des choix de compétence n°1 selon les niveaux.

APPLICATION DU TEST DU CHI.2.

Compétence technique. Item B. Valeur du CHI.2. : 0.59.

Compétence pédagogique. Item D. Valeur du CHI.2. : 0.97.

Compétence relationnelle. Item E. Valeur du CHI.2. : 0.62.

Compétences d'organisateur ET DE GESTIONNAIRE. Item A. Calcul du CHI.2. sans intérêt compte tenu de la faible fréquence de réponses observées sur la modalité 1.

Compétence managériale.

Item C. Valeur du CHI.2. : 2.65. (Seuil 0.05 = 5.99, pour 1 degré de liberté).

Le calcul du CHI.2. apparaît montrer une répartition équivalente des choix de COMPÉTENCE N°1 à l'intérieur des 3 groupes : il n'y a **pas de différence significatives entre les spécialités** de ce point de vue.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

CLASSES DE SITUATIONS.

Résultats QUESTION 4. Comparaison Niveaux.

Analyse des choix de tâches prioritaires / efficacité de l'entraîneur.

Tâches de préparation, conception.

C . Préparation : des programmes d'entraînements, du contenu des séances.

Tâches de Conduite.

B . Conduite des séances d'entraînement sur terrain .

Tâches d' organisation et de gestion.

A . Gestion du budget de fonctionnement de l'équipe, prévision et organisation des déplacements et séjours.

Tâches de relations institutionnelles.

D . Contrôle du respect du "contrat" fédéral et des règles de fonctionnement de l'équipe.

1. Analyse des choix de tâches jugées parmi les deux plus importantes.

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes des NIVEAUX ELITE, ESPOIRS INTERNATIONAUX, ESPOIRS NATIONAUX sur les modalités 1 et 2 (les deux tâches jugées les plus importantes).

LES tâches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

%	Tâch. PREPA.	Tâch. CONDUITE.	Tâch.ORG/GEST.	Tâch. RELINSTIT.
Item.	C	B	A	D
ELFTE	74,5	94,1	27,4	3,9
ESP.INTER	76,9	92,3	25	5,8
ESP. NAT.	78,7	89,4	25,5	6,4

Tableau n°68: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les tâches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

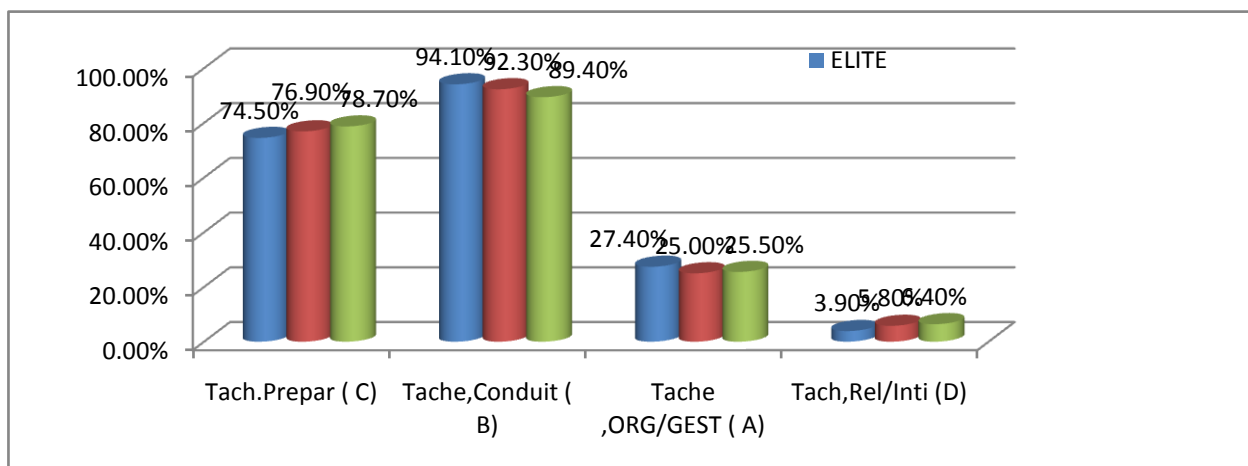


Figure N°89: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur les tâches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

1-Application du test du χ^2 . comparaison des choix prioritaires pour chaque catégorie:

Ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories ELITE / ESP. INTER. / ESP. NAT. dont les fréquences sur les modalités de CHOIX PRIORITAIRE (regroupement des réponses 1 et 2) et CHOIX NON-PRIORITAIRE (regroupement des réponses 3, 4, et 5) sont supérieures ou égales à 5, pour chaque tâche. Seuil 0.05 = 5.99, pour 2 degrés de liberté.

Tâches de préparation. Item C. Valeur du χ^2 : 0.24.

Tâches de conduite. Item B. Le calcul du χ^2 présente peu d'intérêt ici car les fréquences observées pour les réponses des deux catégories pour la modalité CHOIX NON-PRIORITAIRE sont trop faibles.

Tâches d'organisation / gestion. Item A. Valeur du χ^2 : Proche de 0.

Tâches de relations institutionnelles. Item D. Le calcul du χ^2 présente peu d'intérêt ici car les fréquences observées pour les réponses des deux catégories pour la modalité CHOIX PRIORITAIRE sont trop faibles.

Le calcul du χ^2 ne fait apparaître aucune différence significative dans les réponses des athlètes des différents NIVEAUX quand à la répartition des TÂCHES proposées parmi les deux dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

Il y a entre ces différentes catégories une très grande analogie de réponse (Cf. Graphe suivant).

2. Analyse des choix pour la tâche jugée la plus importante (tâche n°1).

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées pour la modalité 1 tâche dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité, parmi les cinq items proposés.

%	Tâch. PREPA.	Tâch. CONDUITE.	Tâch.ORG/GEST.	Tâch. REL INSTIT.
Item.	C	B	A	D
ELITE	33,3	56,9	9,8	0
ESP.INTER.	21,2	63,5	11,5	3,8
ESP.NAT.	25,5	68,1	4,3	2,1

Tableau n°69: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur la tâche n° 1 dans laquelle l'entraîneur doit avoir la plus grande efficacité.

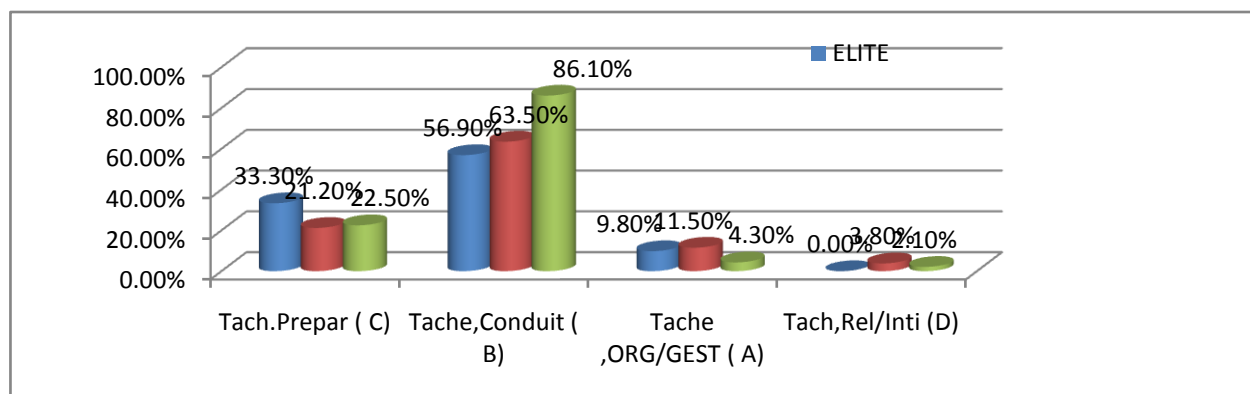


Figure N°90: données statistiques relatives aux comparaisons des réponses par niveau sur les tâches dans lesquelles l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

Test du chi.2. Comparaison des choix prioritaires par niveau.

Ce test renforce le constat précédent : on ne peut noter aucune différence significative dans la répartition, par les athlètes de NIVEAUX différents, des TACHES proposées comme TACHE N°1, dans laquelle l'entraîneur doit avoir le plus d'efficacité.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

CLASSES DE SITUATIONS. Comparaison athlètes / NIVEAUX.

Résultats QUESTION 5.

Tâches de préparation-conception.

B . Sollicitation d'experts de domaines de compétence divers.

D. Constitution de banques de données à partir de tests, mesures,

Tâches de CONDUITE.

A. Prise en charge du suivi (aide technique, tactique...) des athlètes lors des compétitions.

F. Animation des séances d'entraînement sur terrain .

Tâches d'ORGANISATION et de GESTION.

C . Recherche de partenaires potentiels pour l'équipe (financiers, matériels...)

G . Gestion des remboursements de frais des athlètes.

Tâches de RELATIONS INSTITUTIONNELLES.

E . Participation aux réunions de coordination fédérales.

H . Représentation de l'équipe et communication externe.

RESULTATS : COMPARAISON DES REponses PAR NIVEAU.

Tableau des résultats en pourcentages sur les fréquences de réponses des athlètes, . sur les modalités 1 et 2 (ESSENTIEL et IMPORTANT) . sur le regroupement des modalités 3 et 4 (MOYENNEMENT IMPORTANT et PEU IMPORTANT).

ESSENTIEL et IMPORTANT								
%	PREPA-CONCEPT		CONDUITE		ORGA-GESTION		RELINSTITUTION	
Item.	B	D	A	F	C	G	E	H
ELITE	76,5	70,5	76,4	94,1	58,8	74,5	17,6	64,7
ESP.INTER	86,5	65,4	96,2	96,1	59,6	55,7	28,8	50
ESP.NAT.	87,3	74,5	93,6	97,9	59,6	61,7	31,9	51,7
MOYENNEMENT IMPORTANT et PEU IMPORTANT								
ELITE	23,6	29,5	22,5	5,9	33,3	23,6	76,5	35,3
ESP.INTER	13,5	34,6	3,8	3,9	38,4	40,3	63,5	50
ESP.NAT.	12,8	23,4	6,4	2,1	38,3	36,2	63,8	31,9

Tableau n°70: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les taches jugées essentielles et importantes.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

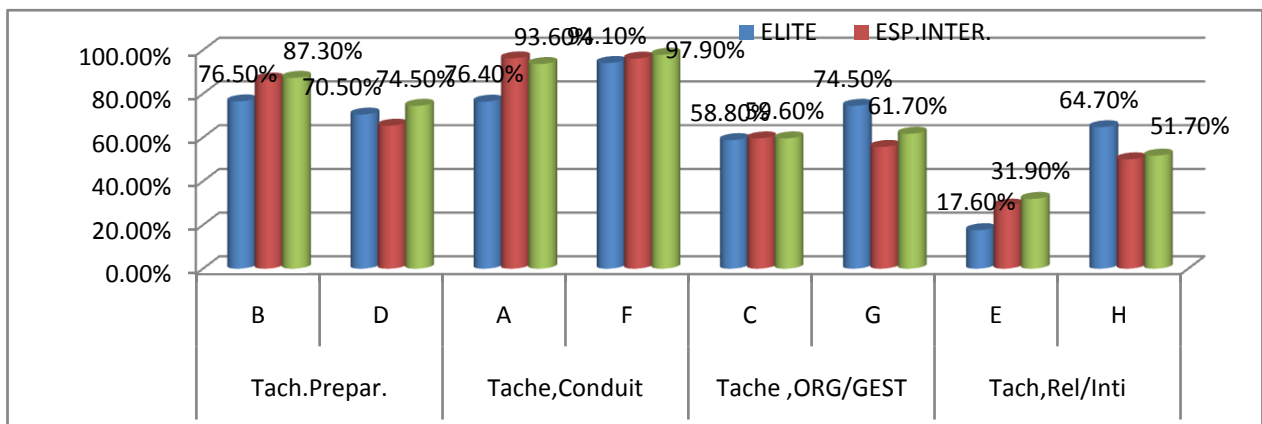


Figure N°91: données statistiques relatives aux comparaison des réponses par niveau sur les taches jugées essentielles et importantes.

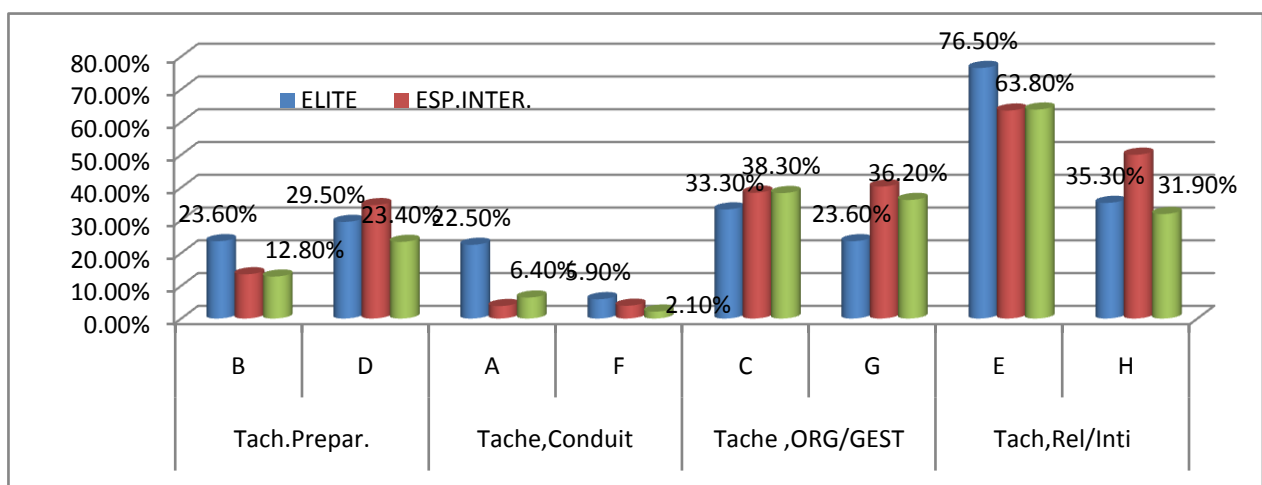


Figure N°92: données statistiques relatives aux comparaison des réponses par niveau sur les taches jugées moyennement important et peu important.

Analyse des différences entre les athlètes / niveaux :

CALCUL DU CHI.2.

Tâches de préparation-conception.

Item B. Valeur du CHI.2. : 2.62.

Item D. Valeur du CHI.2. : 1.34.

Tâches de conduite.

. Item A. Calcul du CHI.2. sans intérêt : fréquences de réponses trop faibles pour les modalités 3 et 4.

. Item F. Calcul du CHI.2. sans intérêt : fréquences de réponses trop faibles pour les modalités 3 et 4.

Tâches d'organisation et de gestion.

Item C. Valeur du CHI.2. : 0.12.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

Item G. Valeur du CHI.2. : 3.81.

Tâches de RELATIONS INSTITUTIONNELLES.

. Item E. Valeur du CHI.2. : 2.93.

. Item H. Valeur du CHI.2. : 3.27. Seuil 0.05. = 5.99; pour 2 degrés de liberté.

Les valeurs de CHI.2. ne mettent en évidence **aucune différence significative au seuil P.05.** (ni même au seuil 0.10 (pour 2 degrés de liberté). Ils permettent ainsi d'accréditer l'hypothèse d'un **ACCORD** entre les athlètes des différents NIVEAUX sur l'importance des différentes TACHES dans la réussite de l'entraîneur dans ces fonctions auprès d'une équipe d'athlètes de haut-niveau.

Compétences spécifiques. Comparaison athlètes / différents niveaux.

Résultats QUESTION 6.

Analyse des choix et non-choix des compétences / profil de l'entraîneur.

Comp. Techniques.

. Item A . Doser l'entraînement au niveau optimal pour les athlètes.

. Item C . Etre un expert dans la connaissance de la compétition dans la discipline (sur les plans techniques, tactiques, technologiques, règlementaires).

Comp. Pédagogiques.

Item D . Etre un bon pédagogue, capable d'animer des séances d'entraînement intéressantes, d'expliquer et de transmettre clairement ses analyses.

Item F . Intervenir efficacement auprès de chaque athlète au cours des entraînements.

Comp. RELATIONNELLES.

Item B . Avoir un fort investissement personnel dans son travail : "s'impliquer sans compter.

Item E . Avoir des qualités de psychologue : permettre à l'athlète de confier ses problèmes personnels.

Comp. d'organisateur et de gestionnaire.

Item G . Etre un organisateur rigoureux et efficace, sur le plan logistique, des entraînements et des déplacements,

Item I . Etre un bon gestionnaire du budget de l'équipe.

Comp. managériales, animation et direction d'une équipe.

Item H . Représenter et défendre les intérêts de l'équipe et de la discipline dans les instances fédérales.

Item J . Savoir discuter avec les athlètes des choix et décisions importantes à prendre, concernant le fonctionnement de l'équipe.

Les résultats ci-après sont exprimés en pourcentages sur les fréquences observées, après regroupement des réponses des athlètes des trois NIVEAUX : ELITE, ESPOIRS INTERNATIONAUX et ESPOIRS NATIONAUX, sur les modalités 1 à 5 (CHOIX) d'une part, et des non-réponse (NON-CHOIX) d'autre part.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

%	Comp. TECHN,		Comp. PEDA.		Comp. RELAT.		Comp. ORG/GEST		Comp. MANAG.	
Item.	A	C	D	F	B	E	G	I	H	J
ELITE	49	58,8	82,4	54,9	41,?	39,2	66,7	25,5	27,5	62,7
ESP.INT	53,8	67,3	88,5	69,2	40,4	36,5	44,2	19,2	26,9	61,5
ESP.NA	48,9	61,7	80,9	78,7	44,7	27,7	48,9	12,8	29,8	66

Tableau n°71: distribution en pourcentage des différentes réponses par niveau sur les choix de compétences dans la constitution du profil de l'entraîneur.

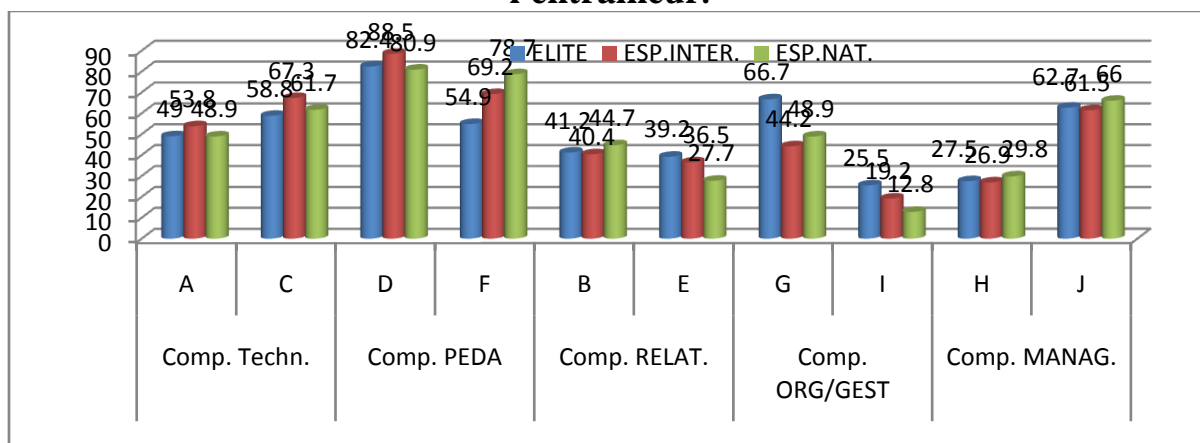


Figure N°93: données statistiques relatives aux comparaison des réponses par niveau sur les taches jugées moyennement important et peu important 1 - COMPARAISON DES CHOIX / NON-CHOIX POUR CHAQUE COMPETENCE. APPLICATION DU TEST DU CHI.2.

Ce test est appliqué uniquement pour comparer les catégories ELITE, ESP.INTER et ESP.NAT dont les fréquences sur les modalités CHOIX (regroupement des réponses 1, 2, 3, 4, 5) et NON-CHOIX (non-réponse : 6) sont supérieures ou égales à 5. (Le seuil P.05. = 5.99., pour 2 degrés de liberté.)

COMPETENCES TECHNIQUES :

. Item A. Valeur du CHI.2.: 0.32.

. Item C. Valeur du CHI.2. :0.81. COMPETENCES PEDAGOGIQUES.

. Item D. Valeur du CHI.2. : 1.21.

. **Item F. Valeur du CHI.2. : 6.44.** COMPETENCES RELATIONNELLES.

. Item B. Valeur du CHI.2. :0.20.

. Item E. Valeur du CHI.2. : 1.56.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

Compétences d'organisateur et de gestionnaire.

-Item G. Valeur du CHI.2. : 5.73.

-Item I. Valeur du CHI.2. : 2.53.

Compétences managériales.

- Item H. Valeur du CHI.2. : 0.19

-Item J. Valeur du CHI.2. :0.21

Les valeurs de CHI.2. permettent de faire l'hypothèse d'un ACCORD des athlètes de NIVEAUX différents sur le CHOIX (ou le NON-CHOIX) des compétences A,B,C,D,E,H,I,J. : on n'observe **pas de différences significatives** (à P.05, pour 2 degrés de liberté) entre les réponses des différents groupes sur ces items.

On note cependant deux **différences significatives**, dans la comparaison des réponses concernant l'item F (diff. signif. à P.05.) et l'item G (diff. signif. à P.10.), indiquant un DESACCORD entre les catégories d'athlètes.

Compétence F (PEDAGOGIQUE): il semblerait que cette compétence soit **d'autant moins valorisée que le niveau est élevé.**

Compétence G (d'ORGANISATEUR) : celle-ci serait plus valorisée par les athlètes ELITE que les athlètes ESPOIRS.

DIFFERENCES DE CLASSEMENT DES COMPETENCES CHOISIES.

Calcul du CHI.2. (Seuil 0.05. = 5.99., pour 2 degrés de liberté).

Compétences techniques.

. Item A. Valeur du CHI.2. : 6.79.

. Item C. Valeur du CHI.2. :1.29.

compétences pédagogiques.

. Item D. Valeur du CHI.2. : 1.53.

. Item F. Valeur du CHI.2. : 5.38.

Compétences relationnelles.

- Item B. Valeur du CHI.2. :0.36.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

-Item E. Calcul du CHI.2. sans intérêt : fréquences trop faibles pour les modalités 1 et 2.

Compétences d'organisateur et de gestionnaire.

-Item G. Valeur du CHI.2. : .23.

-Item I. Calcul du CHI.2. sans intérêt : fréquences trop faibles pour les modalités 1,2,3,4.

COMPETENCES MANAGERALES.

-Item H. Valeur du CHI.2. : 0.14.

-Item J. Calcul du CHI.2. sans intérêt : fréquences trop faibles pour les modalités 1 et 2. Deux **différences significatives** apparaissent, concernant la compétence A et la compétence F.

Comp. A (différence significative à 0.05.) :

Classement en 1er ou 2ème choix : 13,7 % des ELITE; 32,7 % des ESP.INTER. et 23,4 % des ESP. NAT.

Les athlètes ELITE valoriseraient moins cette compétence que les athlètes ESPOIRS (en effet la différence n'est pas significative entre les ESP.NAT et ESP.INTER. CHI.2.=1.16.; pour 1 degré de liberté).

Comp. F (différence significative à 0.10.):

Classement en 1er ou 2ème choix : 23,5 % des ELITE; 17,3 % des ESP.INTER. et 40,4 % des ESP.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

5.5.3.2. ANALYSE DES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF.

Ayant largement développé les points d'ACCORD existant au sein du groupe des athlètes au cours des analyses précédentes, nous nous limiterons dans le cadre des deux dernières analyses à l'étude des différences significatives de réponses entre les groupes, qui indiquent des points de DESACCORD entre eux sur la valorisation des compétences et des tâches de l'entraîneur.

Les compétences sur lesquelles il y aurait un DESACCORD entre les athlètes de niveaux sportifs différents.

Les compétences techniques.

Il s'agit d'une dimension des compétences de l'entraîneur qui semble davantage valorisée par les athlètes de niveau inférieur (ESPOIRS) que par les athlètes du plus haut-niveau (ELITE).

Les réponses à la question 1 (item F) accréditent tout particulièrement cette hypothèse. En effet, "connaître les spécificités techniques, tactique et technologiques de la série" est une compétence de l'entraîneur jugée "Essentielle" pour 62% des Espoirs Nationaux, 52% des Espoirs Internationaux et seulement pour 37% des Elite.

Le classement des compétences dans les réponses à la question 6 (item A) renforce la manifestation de cette tendance. La capacité de l'entraîneur à doser l'entraînement au niveau optimal pour les athlètes n'est classé parmi les deux premières compétences que par 14% des Elite, contre 33% et 23% pour les catégories Espoirs.

Ces constats sont cohérents avec ceux qui ont déjà été mis en évidence dans l'analyse en relation avec les CLASSES d'AGES. Les athlètes Espoirs (qui sont également en majorité les plus jeunes) attendraient de l'entraîneur un **guidage technique** plus important que les athlètes de niveau supérieur.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

Un décalage entre les savoirs des athlètes et ceux de l'entraîneur ?

On peut aussi voir dans ces résultats un effet éventuel du décalage entre les savoirs de l'athlète et ceux de l'entraîneur noté par (LEVEQUE, 1992), au plus haut niveau. Dans cette hypothèse, l'athlète de niveau inférieur jugerait qu'il "a encore beaucoup à apprendre", techniquement, des savoirs de l'entraîneur. A l'inverse, les athlètes du plus haut-niveau, considèreraient qu'ils "en savent davantage" que l'entraîneur, et ils attendraient autre chose de lui qu'une expertise technique. Certains des commentaires libres renforcent l'idée que certains des athlètes de haut-niveau pourraient considérer que "l'entraîneur ne peut en savoir plus qu'eux-mêmes".

Les compétences pédagogiques.

L'intervention pédagogique individualisée semble plus valorisée par les athlètes de niveau inférieur.

L'analyse des réponses renforce les hypothèses avancées précédemment : les athlètes de niveau inférieur valoriseraient plus que les athlètes du plus haut niveau le **guidage pédagogique** de l'entraîneur. Ils attendraient davantage d'interventions individualisées, comme en témoignent les différences de classement de l'item F à la question 6 : 40% des Espoirs nationaux classent cette compétence dans les deux premiers choix, contre 23% des Elite.

L'interprétation de ces résultats peut se faire dans les mêmes termes que celle effectuée lors de l'analyse en relation avec les classes d'âges.

Les compétences relationnelles.

L'analyse des réponses ne révèle aucune différence significative concernant le jugement porté sur l'importance de ces compétences, en relation avec le NIVEAU SPORTIF : celles-ci apparaissent fortement valorisées, et de façon égale par les groupes de différents niveaux.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

Les compétences d'organisateur et de gestionnaire.

Les compétences d'organisateur de l'entraîneur seraient plus valorisées par les athlètes du plus haut-niveau.

Il s'agit là encore d'une hypothèse convergeant avec celles qui ont été avancées lors de l'analyse des différences de réponses en fonction de l'âge.

Dans la question 6, la compétence "d'organisateur rigoureux et efficace..."(item G) est choisie dans le profil de l'entraîneur par 67% des athlètes Elite, contre seulement 46% des athlètes Espoirs,

Nous avons déjà développé (dans l'analyse des différences en fonction de l'âge) une interprétation de telles attentes qui prenaient en compte l'importance des enjeux financiers caractérisant la pratique compétitive au plus haut niveau, ou l'importance de l'investissement financier personnel de l'athlète. On pourrait ajouter à cette caractéristique de la pratique de haut niveau, les contraintes organisationnelles extrêmement importantes qui l'entourent, et qui pourraient être un élément supplémentaire d'explication de la valorisation plus grande des compétences d'organisateur de l'entraîneur par les athlètes Elite que par les athlètes de niveaux inférieurs.

Les compétences managériales.

L'analyse ne révèle aucune différence significative dans les réponses, en relation avec le niveau sportif.

Les TACHES sur lesquelles il y aurait un DESACCORD entre les athlètes de niveaux sportifs différents.

les tâches de préparation, conception.

Les différentes valeurs du CHI.2. n' indiquent aucune différence significative dans la valorisation relative de ces tâches de l'entraîneur par les athlètes en fonction de leur niveau sportif. Ces tâches font partie de celles dont l'accomplissement par l'entraîneur est jugée prioritaire par les athlètes.

LES DIFFERENCES EN FONCTION DU NIVEAU SPORTIF

Les tâches de conduite.

Celles-ci font également l'objet d'un très large consensus entre les trois groupes de niveaux, notamment pour ce qui concerne les tâches de conduite des séquences d'entraînement.

Cependant la même divergence que celle déjà mise en évidence dans la comparaison des groupes d'âges différents apparaît. Elle concerne la valorisation du rôle de l'entraîneur dans **l'accompagnement et le suivi des athlètes lors des compétitions**.

L'analyse du classement par ordre d'importance des tâches choisies à la question 2 (item F) suggère que les athlètes des niveaux inférieurs valorisent, davantage que les athlètes Elite, les tâches de suivi des compétitions par l'entraîneur : 79% des Espoirs Nationaux classent cette tâche en première ou seconde place, ainsi que 69% des Espoirs Internationaux, contre seulement 47% des athlètes Elite.

Les tâches d'organisation et de gestion:

Les tâches de gestion de l'entraîneur seraient jugées plus importantes par les athlètes du plus haut niveau que par les athlètes de niveaux inférieurs.

Les réponses observées à la question 2 (item D) renforcent les analyses déjà développées ci-avant : 23% des Espoirs Nationaux seulement choisissent l'item "prise en charge des contraintes logistiques et des tâches de gestion" parmi les tâches les plus importantes pour l'entraîneur; mais c'est le cas de 35% des Espoirs Internationaux et de 59% des Elite.

Les tâches de relations institutionnelles.

Les différentes valeurs du CHI.2. n'indiquent **aucune différence significative** dans l'importance accordée à ces tâches de l'entraîneur par les athlètes en fonction de leur NIVEAU SPORTIF. Ces tâches font partie de celles dont l'accomplissement par l'entraîneur serait largement jugé secondaire par les athlètes.

CONCLUSION ET ANALYSE PAR RAPPORT L'HYPOTHÈSE 1

5.5.4. CONCLUSION ET ANALYSE PAR RAPPORT L'HYPOTHÈSE 1.

Rappelons tout d'abord qu'il ne serait être question de tirer de cette analyse des conclusions validant ou invalidant de façon certaine cette première hypothèse. Nous avons déjà précisé les limites de l'interprétation de résultats quantitatifs obtenus avec des effectifs aussi faible dans certains groupes, et nous tenons à insister à nouveau sur les nécessaires précautions à prendre dans l'analyse de ces résultats.

L'enjeu est donc principalement de PRÉCISER L'HYPOTHÈSE initiale, en offrant ainsi des pistes pour des investigations éventuelles futures.

A cet égard, l'hypothèse d'une relation entre la position au sein du système sportif et des différences définition des compétences attendues pour des entraîneurs de haut-niveau en judo nous paraît, à l'issue de cette analyse, pouvoir se fonder sur nouveaux indices, que nous résumerons succinctement.

Il semble bien sûr y avoir un ACCORD entre les différents groupes d'acteurs (Athlètes, Entraîneurs, Dirigeants, Spécialistes) sur certaines des compétences attendues chez un entraîneur de haut-niveau et sur la définition des tâches qui doivent être lui confiées. Il ne paraît pas surprenant que cet accord s'établisse dans une représentation assez classique de l'entraîneur, qui en ferait tout à la fois un analyste de la performance sportive, un pédagogue et une personne de confiance, autant du point de vue des athlètes que ce lui des dirigeants.

Ainsi, par exemple, il y aurait un certain consensus sur le fait que l'entraîneur devrait simultanément,

- posséder un "un œil expert" pour l'observation et l'analyse des performances des athlètes (Renvoyer des informations aux athlètes serait plus important qu'une connaissance approfondie des solutions techniques).

- être capable de transmettre et d'expliquer clairement ses analyses.

CONCLUSION ET ANALYSE PAR RAPPORT L'HYPOTHÈSE 1

- savoir animer des séances intéressantes, aux situations variées, et montrer une forte capacité d'adaptation pédagogique .
- adopter une attitude d'écoute, compréhensive envers les athlètes ,etc.

Ces compétences s'exprimeraient dans les situations professionnelles qui devraient constituer LE METIER de l'entraîneur : les tâches de conception et de conduite concrète des entraînements ou d'accompagnement des athlètes lors des compétitions.

Cependant, derrière cette représentation commune, il est possible de renouveler l'hypothèse de DESACCORDS qui seraient liés à la position de ces acteurs au sein du système sportif.

Deux divergences apparues dans l'analyse des résultats nous semblent tout particulièrement significatives :

- Les ATHLETES attendraient de l'entraîneur de fortes compétences pédagogiques (jugées plus importantes que l'expertise technique), et qu'il donne la priorité de son investissement professionnel à la conduite concrète des entraînements et des suivis des compétitions. A l'inverse, les ENTRAINEURS paraissent valoriser prioritairement leur expertise technique, et leurs actions de préparation et de conception.
- Les DIRIGEANTS attendraient des entraîneurs qu'ils fassent valoir et respectent leur point de vue institutionnel , alors que les ATHLETES semblent attendre de l'entraîneur qu'il défende leur au sein de l'institution fédérale . Cette hypothèse trouverait une traduction dans la métaphore de "l'entraîneur pris entre le marteau et l'enclume" (Saury, 1992), devant parfois rechercher des compromis entre les exigences contradictoires des athlètes et des dirigeants . Nous retrouvons également ici l'idée développée par Bosc, faisant de l'entraîneur "l'homme de la frontière" (THOMAS & Thill, 1999).

5.5.5 Conclusions et analyse par rapport à l'hypothèse 2.

L'analyse précédente semble accréditer en grande partie notre seconde hypothèse: si une partie des compétences et attributions de l'entraîneur fait partie d'un large consensus entre les athlètes, des dimensions particulières de ces compétences seraient valorisées différemment, en relation avec certaines caractéristiques individuelles des athlètes.

Les résultats présentés précédemment font en effet apparaître des différences significatives, liées en particulier à l'âge et au niveau sportif des athlètes, mais également à leur spécialité.

A l'inverse, l'analyse ne révèle pas de différences significatives dans les réponses, en relation avec le sexe des athlètes : les athlètes hommes et femmes manifesteraient des attentes analogues vis à vis des compétences des entraîneurs de haut-niveau en judo, et attribueraient une importance comparable aux tâches afférentes à leurs fonctions.

La simple description de ces résultats ne donne pas pour autant de clés permettant leur interprétation, Nous nous risquons ici qu'à la formulation de quelques éléments explicatifs, qui restent largement hypothétiques.

Concernant l'analogie des réponses des athlètes hommes et femmes, qui paraît aller à contrecourant d'idées généralement admises ou de résultats de recherches menées dans d'autres activités sportives (les femmes valoriseraient davantage que les hommes les aspects relationnels etc.), elle pourrait peut-être trouver des explications dans l'analyse des caractéristiques techniques, sociologiques et culturelles de pratique de compétition en judo.

Il faudrait par exemple considérer la forme d'investissement physique, cognitif et affectif des athlètes dans la pratique compétitive en judo, la distance physique avec l'entraîneur inhérente aux modes d'entraînement, la médiation technologique de la pratique. Mais il faudrait également prendre en compte l'appartenance socioculturelle des athlètes, ou encore des normes culturelles façonnant au sein du

CONCLUSIONS ET ANALYSE PAR RAPPORT A L'HYPOTHESE 2

système sportif la représentation d'un investissement intensif des hommes et des femmes dans la pratique compétitive.

De telles analyses éclaireraient sans doute sur les limites de la généralisation de résultats d'enquêtes ou d'observations réalisées dans d'autres sports : la pratique de judo aurait des spécificités qui dépasseraient largement celles des exigences purement sportives. Formulé en termes communs, le judo ne serait "pas un sport comme un autre", et certaines singularités pourraient avoir des répercussions sur les attentes des femmes et des hommes vis à vis des entraîneurs.

L'analyse effectuée révèle par ailleurs des attentes différentes vis à vis des compétences des entraîneurs selon l'âge et le niveau sportif des athlètes, que nous pouvons résumer ainsi sans revenir sur l'intégralité des résultats :

- Les athlètes les plus jeunes (tout comme les athlètes des niveaux inférieurs) accorderaient plus d'importance au guidage technique et aux interventions individualisées de l'entraîneur lors des séances; alors que les athlètes les plus âgés (et du plus haut-niveau), valoriseraient davantage le travail de l'entraîneur en dehors de la conduite des séances (préparation-conception).

- Les tâches d'accompagnement et de suivi de compétition auraient une importance plus grande pour les athlètes les plus jeunes (et des niveaux inférieurs) que pour les athlètes les plus âgés (et des niveaux les plus élevés).

- Les athlètes les plus âgés (et ceux des niveaux les plus élevés) attendraient plus de l'entraîneur qu'il soit un organisateur et un gestionnaire efficace que les athlètes les plus jeunes (et des niveaux les plus faibles).

Certaines pistes d'interprétation de ces différences ont déjà été proposées au cours de l'analyse précédente, qui prenaient en considération :

- le degré d'autonomie des athlètes (dans la prise en charge de leur propre entraînement, dans leurs déplacements, dans le financement de leur pratique etc.),

- l'importance des enjeux financiers liés à leur pratique sportive,

CONCLUSIONS ET ANALYSE PAR RAPPORT A L'HYPOTHESE 2

▪Un éventuel décalage entre les savoirs de l'entraîneur et les savoirs de l'athlète, qui se manifesterait différemment aux différents niveaux.

Un aspect supplémentaire semble particulièrement intéressant : il y a une forte convergence entre les résultats de l'analyse en fonction de l'âge et ceux de l'analyse en fonction des niveaux. Ceci pourrait être la manifestation de l'une des caractéristiques dû la carrière sportive des pratiquants de haut-niveau en judo. La maturité sportive (l'accès aux performances les plus élevées, correspondant au "sommet" de la carrière) serait dans ce sport plus tardive que dans de nombreux autres sports. Ainsi, les athlètes de meilleur niveau dans la population étudiée seraient aussi parmi les plus âgés, ce qui expliquerait l'analogie des réponses dans ces deux analyses.

Enfin, nous proposerons les hypothèses explicatives suivantes pour interpréter les différences constatées en relation avec la spécialité. Ces différences pourraient être liées par exemple à ce qui suit :

les athlètes valorisent, davantage que ceux qui s'entraînent sur des terrains simples, une grande expertise technique de l'entraîneur, et les tâches de mesures et de tests (S'ils renforce l'hypothèse de départ, l'ensemble de ces résultats reste cependant à considérer dans certaines limites. Les différences mises en évidence sont des différences portant sur l'importance relative accordée par les athlètes aux compétences de l'entraîneur, en relation avec certaines caractéristiques individuelles choisies).

CONCLUSION GENERALE

CONCLUSION GENERALE

Les résultats :

Dans les conclusions précédentes (discussion des résultats pour chacune des deux hypothèses), nous avons pointé le caractère différencié de la définition des compétences professionnelles attendues chez des entraîneurs chargés d'équipes sportives de haut-niveau en judo , au sein du système sportif de judo. L'analyse statistique des réponses au questionnaire d'enquête utilisé a permis, dans certaines limites d'interprétation déjà soulignées, de mesurer des accords ou désaccords entre les acteurs de ce système sur certaines dimensions de ces définitions.

Nous avons en effet suggéré une relation entre les attentes vis-à-vis des compétences des entraîneurs, d'une part avec la position occupée par les acteurs au sein du système sportif. Et d'autre part avec certaines caractéristiques individuelles des athlètes. Les dirigeants, les entraîneurs et les athlètes ne définiraient pas « ce que doit être un entraîneur de haut-niveau », ni même « ce qu'il doit faire » de façon identique. De même, les athlètes auraient un jugement différent sur l'importance relative de ces compétences selon leur âge, leur niveau, ou leur sexe.

Ces différences nous semblent importantes à analyser, car nous pensons que l'identité professionnelle des entraîneurs de haut-niveau se forge simultanément dans ces définitions multiples et parfois contradictoires.

Les perspectives :

Cependant, il nous semble important de souligner les limites d'une approche exclusivement quantitative (et les limites d'un recueil de données par questionnaire fermé) pour analyser les compétences des entraîneurs de haut-niveau.

De tels protocoles incitent d'une part à opérer à de larges catégorisations, ou à construire des définitions très générales de certaines variables pour permettre

CONCLUSION GENERALE

une mesure qui s'appuie sur des données utilisables d'un point de vue statistique. D'autre part, un questionnaire pré codé est peu sensible à l'imprévu, ou aux nuances de réponses complexes qui semblent pourtant avoir une forte pertinence face à un tel questionnement. En effet, de nombreux commentaires adjoints aux réponses cochées illustrent bien les difficultés rencontrés par les enquêtés pour répondre dans la grille proposée. En substance ils pourraient être formulés en terme de « il est difficile de hiérarchiser... » Ou « cette réponse est valable dans tel contexte... » Ou « encore »...cela dépend de ... ».

La première des perspectives envisagée est donc l'analyse qualitative des commentaires, dont la totalité est retranscrite en annexe, pour succéder aux insuffisances de la seule analyse quantitative.

Une première étude de ces commentaires laisse envisager des pistes prometteuses d'analyse des compétences professionnelles des entraîneurs. Celles-ci apparaîtraient non plus comme des qualités figées, définies « en soi » ce qui est un présupposé implicite de l'analyse statistique effectuée, mais comme des compétences qui s'actualisent dans des circonstances et des contextes particuliers.

En effet, de nombreux enquêtés semblent penser que l'importance relative que l'on peut accorder à chaque compétence est à relativiser en fonction des moments (dans le déroulement d'une préparation), des individus (variables individuelles, groupes) et de leur histoire (individuelle et commune), de circonstances et de contextes particuliers. Les compétences des entraîneurs seraient ainsi indissociables de la singularité des situations dans lesquelles elles s'expriment.

D'autre part, il est souvent fait mention d'une interrelation des différentes compétences : celles-ci seraient difficilement dissociables les unes des autres et se conditionneraient mutuellement.

CONCLUSION GENERALE

Ces réflexions inspirent également une seconde perspective de recherche, visant à mieux cerner la nature des savoirs professionnels des entraîneurs sportifs, et dont la problématique générale pourrait être la suivante :

L'expertise technique (la connaissance de la compétition et de la spécialité sportive) de l'entraîneur ainsi que ses compétences pédagogiques et relationnelles semblent être considérées par les acteurs du système sportif comme celles qui définissent le mieux les compétences professionnelles des entraîneurs de haut-niveau.

Ces compétences s'actualisent notamment au cours des séquences d'entraînement(situations d'interactions avec les athlètes) sous la forme de décisions et de comportements de natures différentes, repérables dans la mise en œuvre et l'adaptation des procédures d'entraînement mais aussi dans les interactions verbales avec les athlètes ou dans leurs attitudes relationnelles.

Une analyse des processus interactifs en jeu dans les séquences d'entraînement sportif et des modes d'adaptations des entraîneurs sportifs au cours de ces séquences, nous paraît pouvoir apporter un éclairage intéressant sur leurs savoirs professionnels.

Elle pourrait associer, de façon complémentaire, des protocoles de recueil de données tels que l'observation directe de séquences d'entraînement (ou l'analyse d'enregistrements vidéo), l'enregistrement des interactions verbales, et des entretiens individuels à l'issue des séquences (entretiens d'explicitation ou rappel stimulé) avec les entraîneurs et les athlètes.

Bibliographie

Bibliographie

1. Altet, M. (1994). *La formation professionnelle des enseignants*. Paris: Presses universitaires de.
2. AMADE-ESCOT, C. (1993). Profils de professionnalité recherchés et conceptions de la compétence dans les épreuves professionnelles des différents CAPEPS (1947-1989). *J.-P. Clément, M. Herr, L'identité de l'EP scolaire entre l'école et le sport, AFRAPS*, pp. 365-375, 365-375.
3. Barbusse, b. (2006, septembre 5-8). Sociologie et management des sportifs professionnels : vers une identification de la composante managériale du métier d'entraîneur de sport collectif », 2ème congrès de l'AFS, Dire le monde social. Les sociologues face aux discours politique. 2ème congrès de l'AFS, *Dire le monde social. Les sociologues face aux discours politiques, économiques et médiatiques*. bordeaux, Université de Bordeaux, Bordeaux.
4. Bayer, C. (1990). *Épistémologie des activités physiques et sportives*. paris: PUF.
5. Bernardeau Moreau, D. (2008). *Quand la logique bénévole cède la place à la logique salariale. L'exemple du handball professionnel français* », Auger d. et Royer c. (dir.), *Sport*. paris: archive ouvert .
6. Bertrand o, B. a. (1993). *Les qualifications et leur adaptabilité au marché du travail, Paris, Cereq*. Paris: Document de travail n°84.
7. BOSCH, G. (1983). *approche psychosociologique de la relation entraîneur-entraîné dans les équipes sportives* »in THOMAS *La relation au sein des APS*. paris: vigot.
8. Bosco, G. (2001). *Spécificité des formations d'entraîneurs pour le haut niveau* », Helal h. et Napias f. (dir.), *Former les entraîneurs de demain, INSEP*. Paris: Les cahiers de l'INSEP, n° 29.
9. Boudon, R. (1979). *Effets pervers et ordre social*. Paris: PUF.
10. Bouhala m, e. C. (2001). *Logiques d'action des moniteurs des sports de pleine nature : entre passion et profession* », *STAPS*, , n°56. paris: De Boeck université.
11. Bourdeault, H. (2005). *Le savoir-être , un référentiel professionnel d'excellence Alain Labruffe* . paris: Afnor.
12. Bourg, j. f. (2006). *Financement des clubs sportifs et stratégies des collectivités territoriales, nouveaux modèles, nouveaux enjeux*. Voiron: PUS.
13. BROUSSE (MH), L. (1985). à l'écoute de six entraîneurs ,une approche psychanalytique ». *Revue EPS* , 30;38.
14. BRUANT(G). (1989). *les savoirs de l'entraîneur, élément d'épistémologie de l'homme de terrain*. paris: A.F.R.A.P.S- STAPS.
15. Cardinet, J. (1988). *Evaluation scolaire et pratique*. Bruxelles: De Boeck .
16. Cardinet, j. (s.d.). *les objectives pédagogiques* .
17. Chantelat, p. (2001). *La professionnalisation des organisations sportives, nouveaux enjeux, nouveaux débats*. paris: L'Harmattan.
18. chantelat, p. (2001). *La professionnalisation des organisations sportives, nouveaux enjeux, nouveaux débats*. paris: L'Harmattan , Espaces et temps du sport.
19. Chapoulie, J.-M. (1973). *Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels*. *Revue française de Sociologie*.
20. CHAUVIER, R. (1988). *l'entraîneur et les phénomènes de relations ,Mémonto de l'éducateur sportif deuxième degré* . paris: I N S E P.

Bibliographie

21. Chevalier v. et Dussart b. (2002). *De l'amateur au professionnel : Le cas des pratiquants de l'équitation* », Parlebas p. (dir.), *Sociologie du sport en France aujourd'hui*, volume 52 (Vol. 52). Paris: L'Année sociologique.
22. Chifflet, p. (1990). *Les fédérations sportives. Politiques, stratégies, publics*. Grenoble,: Logiques de fonctionnement du système sportif français.
23. Chomsky, N. (1971). *Aspects de la théorie syntaxique*. paris: le Seuil.
24. COLLOT-LARIBE. (1998). Notes de cours, module 1 de formation au diplôme de l'INSEP. *Notes de cours, module 1 de formation au diplôme de l'INSEP.*, 26;27.
25. Cotteaux, v. (1997). *Analyse de la construction de l'expertise des entraîneurs d'athlètes de haut niveau. Perspectives pour la conception des formations de cadres sportifs*. Paris: Mémoire pour le diplôme de l'INSEP.
26. D, R.-E. (1995). *Defining competencies: A critique, Human Resource Development Quarterly*.
27. Danvers, F. (1992). *700 mots-clefs de l'éducation*. paris: Métiers et pratiques de formation.
28. Delavallee, & Morin. (2000). *Le manager à l'écoute du sociologue*. paris: Ed. d'organisation.
29. Drucker, P. (1990). *Managing the Nonprofit Organization: Principles and Practices*. New York: Harper Collins.
30. Dubar, C. (1998). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Pais, A. Colin, 1998. paris: Armand colin.
31. Delbos .G & P. Jorion. (1985). La Transmission des savoirs, L'Homme, 1985. vol. 25, n° 96, pp. 151-153.
32. Gasparini, w. (1996). Thèse de doctorat : Sociologie. *Enjeux de l'engagement associatif. Contribution à une sociologie de l'organisation sportive locale*. Strasbourg 2: n° 96STR20006.
33. Gillet, P. (1991). *Construire la formation : outils pour les enseignant et les formateurs*. Paris: ESF.
34. Gouguet j.j., e. H. (2006). RJES, Dalloz, juin 2006, n° 79. RJES, 79.
35. GRANT, R. M. (1996). *TOWARD A KNOWLEDGE-BASED THEORY OF THE FIRM*. Winter Special Issue.
36. Grundstein, M. (s.d.). *La capitalisation de connaissances de l'entreprise, système de production de connaissances*.
37. Hameline, D. (1979). *Les objectifs pédagogiques. En formation initiale et en formation*. paris: entreprise moderne d'edition.
38. Haschar, N. (1999). *Les dirigeants sportifs et l'évolution des pratiques sportives* », Delaplace j.m. (dir.), *L'entraîneur, le sportif et le dirigeant*. Paris: L'Harmattan.
39. Heinemann, K. (1992). « *Sport sociology : Socioeconomic problems of sport* », *Sport science in Germany, An interdisciplinary anthology*, Springer-Verlag. New York: Berlin Heidelberg.
40. HELAL. (1986). *technologie de la preparation sportive ' Mémonto de l'éducateur sportif deuxième degré I N S E P*. paris: Mémonto de l'éducateur sportif .
41. Hutmacher, W. (2001). *L'université et les enjeux de la professionnalisation. Politique d'éducation et de formation Université et professionnalisation, no 2*.

Bibliographie

42. JOHSUA. (1996). Au-delà des didactiques, le didactique, le concept de transposition didactique n'est-il propre qu'aux mathématiques ? Paris, Bruxelles. *De Boeck Université*, 61-73.
43. Johsua, S. (1994). *La Didactique des Sciences et des Mathématiques : une praxéologie ou un modèle théorique?* Aix-en-Provence.
44. JOHSUA, S. (1994). *La place de la technologie dans l'enseignement général et les recherches actuelles sur son enseignement.* France : INRP, Lyon (FRA).
45. JOLIS, N. (1997). *Piloter les compétences : de la logique de poste à l'atout-compétence.* Paris: d'Organisation Réflexion sur l'origine du concept de compétence et son impact sur l'organisation.
46. Langouetl, G. P.-C. (1994). *Mesure Et Statistique En Milieu Educatif.* Paris: Editions ESF.
47. Le Boterf, G. (2000). *L'ingénierie des compétences.* Paris: Edition d'organisation.
48. Le Boterf, G. (2004). *Construire les compétences individuelles et collectives : les réponses à 90 questions .* Paris: Éditions d'Organisation.
49. Le Roux n, B. p. (2006). *Evolution des connaissances et perspectives de recherche sur l'emploi et la professionnalisation dans le secteur du sport», Management du sport : Actualités, développements et orientations de la recherche.* Montpellier: AFRAPS.
50. LEGRAND, G. (1994, avril 29). *Encyclopædia Universalis .* Récupéré sur <http://www.universalis.fr/encyclopedie/joseph-losey/>
51. LEVEQUE, M. (1992). *La relation entraîneur-entraîné, perspective clinique sur sa dynamique affective.* Paris: Science et motricité n° 17.
52. Lévy-Leboyer. (1997). *La gestion des compétences.* Paris: Editions d'Organisation.
53. Lichtenberger, Y. (2003). *Compétence, compétences, in J. Allouche (éd.), Encyclopédie des Ressources Humaines.,* Paris : Vuibert.
54. Malglaive, G. (1990). *Enseigner à des adultes.* Paris: P.U.F.
55. MANNO, R. (1993). *Les bases de l'entraînement sportif.,* Paris: Edition revue EPS.
56. Maruani Margaret, R. E. (1999). *Sociologie de l'emploi, La Découverte, Repères, n°132.* Paris: Revue française de sociologie.
57. Mialaret, G. (1979). *le vocabulaire de l'éducation .* Paris: P U F.
58. MICHEL, F. (1992). *Psychologie conitive de la lecture.* Paris : PUF.
59. MISSOUM. (2005). *psychobiologie des groupe sportifs, Evaluation de la relation entraîneur-entraîné.* Paris: d'organisations.
60. Morin p, e. D. (2003). *Le manager à l'écoute du sociologue, Paris.* Paris: d'organisation.
61. Nier o., C. p. (2001). *Les formes de professionnalisation dans le rugby de l'élite européen , Chantelat p. (dir.), La professionnalisation des organisations sportives, nouveaux enjeux, nouveaux débats.* Paris: L'Harmattan.
62. Olivier j, I. (2004). *Contribution à la professionnalisation des préparateurs physiques : Etude des conditions de la reconnaissance d'une nouvelle profession, .* Paris: Mémoire pour le diplôme de l'INSEP.
63. Parlebas Pierre, C. B. (1992). *Statistique appliquée aux activités physiques et sportives.* Paris: Broché.
64. PARTIGNTON. (1988). « devenir un entraîneur complet » . *Revue science du sport,* 60.

Bibliographie

65. PASTRE, P. (mars 1998). l'Analyse des compétences en didactique professionnelle. *AECSE*.
66. Périsset Bagnoud, D. G.-A. (2006). *De l'obligation de résultats aux résultats*. Bruxelles: De Boeck Universités.
67. PIERON, M. (1992). *pédagogie des APS*. Paris: édition revue EPS .
68. PLATONOV. (1988). *L'entraînement sportif, théorie et méthodologie*. paris: Edition revu EP.
69. RAGNI(P). (1996). *la relation entraîneur-entraîné en athlétisme :une demande d'amour à transférer à la technique* .
70. Rédac, S. (. (1992). La préparation olympique 1988-1992. Bilans de l'action des entraîneurs nationaux, et perspectives. *Bilans de l'action des entraîneurs nationaux*.
71. RICHARD, J.-F., BONNET, C., & GHIGLIONE, R. (1990). *Traité de psychologie cognitive : cognition, représentation, communication*. paris: Dunoud.
72. Salmela John H., D.-B. N. (1994). La détection des talents ou le développement de l'expertise en sport. . In: *Enfance*. Tome 47 n°2-3, 233-245.
73. Saury, J. (. (1992). La préparation olympique 1988-1992. Bilans de l'action des entraîneurs nationaux, et perspectives, . *Publication E.N.V*, 36.
74. Sobry, c. (2003). *Socioéconomie du sport, structures sportives et libéralisme économique*, . Belgique : de Boeck.
75. Stroobants, M. (2005). *Sociologie du travail*. Paris: Armand Colin.
76. Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company : how japanese companies create the dynamics of innovation* . Japanese Edition.
77. THOMAS, R., & Thill, E. (1999). *Manuel de l'éducateur sportif préparation au brevet d'Etat*. paris: Vigot.
78. Van, R. Q. (2006). *Manuel de recherches en sciences sociales*. paris: Dunod.
79. vergnaud gérard, S. m. (2005). *Les tensions à l'œuvre dans le modèle social du professionnalisme* », *La professionnalisation en actes et en questions*. paris: L'harmattan « Action & savoir ».
80. WEINECK. (1990). *Manuel de l'entraînement*. paris: Vigot.
81. Wittorski, R. (2008). *Formation, travail et professionnalisation*. paris: L'Harmattan.
82. Zarifian, P. (1995). *Le modèle de la compétence : une démarche inachevée*. paris: Le Monde.
83. Zarifian, P. (2001). *Le modèle de la compétence-Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*. Paris: Editions Liaisons.
84. Zarifian, P. (2001). *Le modèle de la compétence-Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*.,. paris: Editions Liaisons.
85. Zemke, R. (1982). *Job competencies: Can they help you design better training?* . london: Training.

Contribution à l'identification des compétences professionnelles des entraîneurs (Amateur , Professionnels) au sein du system sportif de judo Algérien.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la préparation du thèse de doctorat sous la direction de Monsieur BENBERNOU Othmane , nous sollicitons votre participation à une recherche sur les compétences professionnelles en matière de l'éducation physique et sportif et en particulier en entrainement sportif .

Notre recherche portant sur les compétences et gestes professionnelles nécessaires dans les missions des entraîneurs du secteur sportif comprend une enquête auprès des formateurs (entraîneurs ,préparateur physiques enseignants d'EPS ,dirigeants des club et fédérations ,spécialiste de l'entrainement sportive).

A cet effet, votre expérience et vos réflexions nous seront d'une grande utilité.

En conséquence, nous vous serions gré de bien vouloir répondre au questionnaire ci-joint.

Afin d'assurer la validité scientifique de l'étude, il est essentiel que vous répondiez à toutes les questions, même si vous avez l'impression que plusieurs questions se ressemblent.

Nous tenons à vous garantir, Madame, Monsieur, que les réponses demeureront strictement confidentielles.

En vous remerciant d'avance de votre confiance et pour le temps que vous aurez passé à remplir le questionnaire, nous vous prions d'agréer, nos sentiments les plus respectueux.

Cordialement.

A titre d'information, ce questionnaire a été expédié à l'ensemble des

- Enseignants d'IEPS(formateurs des futurs entraîneurs et préparateurs physiques)*
- Entraîneurs (nationaux ,professionnels et amateurs).*
- Dirigeants des instances sportives nationales et internationales (élus et cadres technique)*
- spécialistes (médecin, kiné, psychologue, arbitre journalistes).*
- Athlètes (amateurs, professionnels, Ath des équipes nationales).*

impliqués (ou l'ayant été au cours leur carrière sportive)dans le système de l'entrainement sportif .



MATI Messaoud
Président de la Fédération
Algérienne de Judo

Mr. BELKADI Adel

doctorant a l'institut d'éducation physiques et sportive

Email:adel.belkadi@gmail.com

QUESTIONNAIRE A. QUESTIONS GENERAL D'IDENTIFICATION.

N°

1. Quel statut avez-vous au sein du système sportive ? cochez une seule réponse, en fonction de votre position principale occupée.	<input type="checkbox"/>	ATHLETE
	<input type="checkbox"/>	ENTRAINEUR
	<input type="checkbox"/>	DIRIGEANT
	<input type="checkbox"/>	SPECIALISTE
2. Année de naissance? <input type="text"/>	3. SEXE :	<input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M

veuillez répondre qu'aux questions contenues dans le cadre gris vous concernant (un seul cadre possible)

A.1. CADRE RESERVER AUX ATHLETES (AMATEURS, PROFESSIONNELLES, ATHLETES DES EQUIPES NATIONALES)

A.1.1. A quelle discipline sportive appartenez-vous? discipline sportive :.....

A.1.2. A quel niveau d'athlète appartenez-vous? Amateur Professionnelle Athlète d'élite

A.1.3. Depuis combien d'années êtes-vous athlète? ANS

A.1.4. Combien d'années avez-vous appartenu à une équipe ou à une structure sportive sous la direction d'un entraîneur(s)? ANS

A.1.5. Combien d'entraîneurs (régulier) avez-vous connu au cours de votre carrière sportive?

A.1.6. Avez-vous déjà été entraîneur d'une équipe d'athlètes dans une discipline sportive ? si oui combien d'année?

A.1.7. A.4.4. Possédez-vous des diplômes professionnels dans le domaine sportif ? licence Master Doctorat Technicien en sport Conseiller Educateur sportif diplôme sportive fédéral

A.1.8. Quelle est votre activité principale, en dehors de votre carrière sportive ? activités professionnelle Scolaire ou étudiant sans Autre, préciser?

A.2. CADRE RESERVER AUX ENTRAINEUR (AMATEURS, PROFESSIONNELLES, ENTRAINEURS NATIONAUX)

A.2.1. Quelle discipline entraînez-vous actuellement ?

A.2.2. Quel type d'équipe entraînez-vous ? Ep. amateur Ep. professionnelles Ep. National

A.2.3. Avez-vous été athlète de haut niveau ? si oui quelle discipline ?

A.2.4. Depuis combien d'années exercez-vous des fonctions d'entraîneurs des équipes sportives ?

A.2.5. Possédez-vous des diplômes professionnels dans le domaine sportif ? licence Master Technicien en sport conseiller Educateur sportif diplôme sportive fédéral

A.2.6. Quelle(s) formation(s) avez-vous suivie(s) avant de devenir entraîneur (formations sportives ou non-sportives)? STAPS CREPS ENS/STS Formation fédérale autre :.....

A.3. CADRE RESERVER AUX DIRIGEANTS (ELUS ET CADRES TECHNIQUES NATIONAUX ET INTERNATIONAUX)

A.3.1. Vous êtes (correspondante) ? : Cadre techn. nat Dirigeant élu Conseiller Sportif

A.3.2. Depuis combien d'années occupez-vous des fonctions de dirigeant sportif ?

A.3.3. Avez-vous été athlète ? si oui quelle discipline sportive ?

A.3.4. Avez-vous déjà été entraîneur ? si oui quel niveau ? Amateur Professionnelle National

A.3.5. A.4.4. Possédez-vous des diplômes professionnels dans le domaine sportif ? licence Master Doctorat Technicien en sport conseiller Educateur sportif diplôme sportive fédérale

A.4. CADRE RESERVER AUX SPECIALISTES (Méd, Kiné, psycho, arbitre, journaliste)

A.4.1. Avez-vous été athlète ? si oui quelle discipline sportive ?

A.4.2. Avez-vous déjà été entraîneur ? si oui quel niveau ? Amateur Professionnelle National

A.4.3. Depuis combien d'années intervenez-vous auprès d'équipes sportives ? ANS

A.4.4. Possédez-vous des diplômes professionnels dans le domaine sportif ? licence Master Doctorat Technicien en sport conseiller Educateur sportif diplôme sportive fédérale

B les compétences des Entraîneurs: cette partie de questionnaire s'adresse a tous les enquêtés : Athlètes entraîneurs dirigeant spécialistes

QUESTION 01.

Cochez dans la grille de droite pour chacune des dix compétences cites si elle vous semble essentielle, importante ,moyennement importante, peu importante, inutile, pour exercer avec succès des fonctions d'entraîneurs de haut niveau.

	Essentielle	Importante	Moyen. importante	Peu important	Inutile
A. Etre équitable avec tous les membres de l'équipe: ne pas privilégier la relation avec certains athlètes					
B. Observer et analyser finement les prestations des athlètes, être un "œil extérieur" faible et objectif.					
C. Animes de façon méthodique les séances d'entraînements et les bilans techniques.					
D- Etre efficace dans l'organisation logistique des entrainement et des déplacement.					
E- Maitre une bonne ambiance dans l'équipe, dynamiser le groupe, communiquer son enthousiasme.					
F. Connaître les spécificités techniques, tactiques et technologiques de la discipline.					
G- Favoriser l'adhésion des athlètes à un projet d'équipe.					
H- Etre efficace dans la mise en place des parcours et situations d'entrainement.					
I- Pouvoir affirmer une autorité suffisante pour résoudre des conflits au sein de l'équipe					
J- Etre précis dans la gestion du budget de l'équipe.					

commentaire ou précisions (éventuels):.....

QUESTION 02.

1-Entourez ci-dessous les lettres des 4 taches qui vous semblent caractériser le mieux les situation professionnelles dans les quelles se révèlent différentes compétences des bons entraîneurs d'équipes.
 2-classez ces quatre taches par ordre d'importance de 1 a 4 en reportant la lettre correspondante dans la grille de droite (1correspondant à la taches jugée plus important)

	1	2	3	4
A. communiqués les information des athlètes concernant le programmes et les échéances pour l'équipe.				
B. Animation des séances d'entrainement dans différents terrains .				
C. Participation aux réunions et regroupement fédéraux.				
D- Prise en charge des contraintes logistiques et des taches de gestion.				
E- Organisation de campement et des stages d'entrainement 'intensives .				
F. Suivi de l'équipe au cours des championnats .				
G- Coordination des l'actions des entraîneurs.				
H- Planification et programmation des entrainement et des compétition (national, international).				

commentaire ou précisions (éventuels):.....

Question 03 :classez les compétences suivante selon l'importance relatives que vous leur attribuez dans le profil d'un entraîneurs .reportez les lettres dans l'échelle proposée(1=compétence la plus importante) .

	1	2	3	4
A. Adopter des principes rigoureux d'organisation et de gestion de temps.				
B. Analyser de façon précise les performances des athlètes, connaître des solutions techniques .				
C. Savoir susciter et prendre en compte le point de vue des athlètes avant de prendre des décisions importantes pour l'équipe .				
D. Varier les situations d'entraînements, et savoir les adapter si nécessaire.				
E. Etre à l'écoute des athlètes, chercher ç bien les connaître et les comprendre.				

commentaire ou précisions (éventuels):.....

Question 04: parmi les exemples cites ci-dessous, dans quelles taches pensez-vous qu'un entraineur chargé d'une équipe sportive doit posséder le plus d'efficacité ? classez les propositions suivantes par ordre d'importance en reportant les lettres dans échelle proposée (1 correspondant à la tache jugée la plus importante).

	1	2	3	4
A. Gestion du Budget de fonctionnement de l'équipe, prévision et organisation des déplacements et séjours.				
B. Conduite des séances d'entrainement sur différent terrains .				
C. Préparation: des programmes d'entrainements, du contenu des séances.				
D. Contrôle du respect du contrat fédéral et des règles de fonctionnement de l'équipe.				

commentaire ou précisions (éventuels):.....

Question 05:cochez dans la grille de droite, pour chacune des taches citées, si leur bon accomplissement par l'entraineur vous semble essentiel, important, moyennement important, peu important, inutile, pour réussir dans sa mission d'entrainement d'une équipe d'athlètes de haut-niveau.

	Essentielle	Importante	Moyen. importante	Peu important	Inutile
A. Prise en charge du suivi (aide technique, tactique, technologique) des athlètes lors des compétitions.					
B. Sollicitation d'experts de domaines de compétence divers (météo, jury, ingénieur, préparation physique, psychologue...) et planification de leurs interventions.					
C. Recherche de partenaires potentiels pour l'équipe (financiers, matériels...).					
D. Constitution de banques de données à partir des tests , mesures ..etc.)					
E. Participation aux réunions de coordination fédérales.					
F. Animation des séances d'entrainement dans différents infrastructures sportive.					
G. Représentation de l'équipes et communication externe(ex: rencontres avec des partenaires ou la presse).					

commentaire ou précisions (éventuels):.....

Question 06:entourez cinq propositions dans la liste ci-dessous pour former profil qui vous semble correspondre le mieux aux qualités d'un entraineur chargé d'une équipe sportive
2- classez ces cinq qualités par Ordre d'Importance, de 1 a 5 (1 correspondant à la qualité jugée la plus importante ,en reportant la lettre correspondante dans la grille de droit

	1	2	3	4
A. Doser l'entrainement au niveau optimal pour les athlètes.				
B. Avoir un fort investissement personnel dans son travail: s'impliquer sans compter.				
C. Etre un expert dans la connaissance de la compétition sur les plan(technique et tactique réglementaire.				
D. Etre un bon pédagogue, capable d'animer des séances d'entrainement intéressantes et de transmettre clairement ses analyses.				
E. Avoir des qualités de psychologue: permettre a l'athlète de confier ses problèmes personnels.				
F. Intervenir efficacement auprès de chaque athlète au cours des entrainements				
G. Etre organisateur rigoureux et efficace ,dur le plan logistique des entrainements et de déplacement				
H. Représenter et défendre les intérêts de l'équipe dans les instance fédérales.				
I. Etre un bon gestionnaire du budget de l'équipe.				
J. Savoir discuter avec les athlètes des choix et décisions importantes à prendre concernant le fonctionnement de l'équipe.				

commentaire ou précisions (éventuels):.....

Je vous remercie vivement pour toute l'attention que vous avez bien voulu porter à ce questionnaire.

MATI Messaoud
Président de la Fédération Algérienne de Judo





IBM® SPSS® Statistics

Version 22

Licensed Materials - Property of IBM Corp. Éléments sous licence - Propriété d'IBM Corp. Copyright IBM Corporation et autre(s) 1989, 2013. IBM, le logo IBM, ibm.com, Cognos et SPSS sont des marques d'International Business Machines Corp. dans de nombreux pays. La liste actualisée de toutes les marques d'IBM est disponible sur le Web à l'adresse www.ibm.com/legal/copytrade.shtml. Java ainsi que toutes les marques et tous les logos incluant Java sont des marques d'Oracle et/ou de ses sociétés affiliées. Les autres noms de produits ou de services peuvent appartenir à IBM ou à des tiers. Le présent Logiciel est soumis aux dispositions du contrat de licence inclus dans le Logiciel. Ce contrat de licence peut se trouver dans un répertoire du Logiciel ou dans une bibliothèque "License" ou "Non_IBM_License", ou être fourni sous la forme d'un exemplaire papier. Veuillez lire attentivement ce contrat avant d'utiliser le Logiciel. Vous acceptez les dispositions du présent contrat en utilisant le Logiciel.

Version 22.0.0.0

Edition 32 bits



OK



	Nom	Type	Largeur	Décimales	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
1	statut	Chaîne	6	0	statut	{1, ATHLET...	Aucun	6	Centre	Nominales	Entrée
2	age	Numérique	8	2	age	{1,00, 18 A...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
3	sexe	Numérique	8	2	sexe	{1,00, male}...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
4	A.1.1	Numérique	8	2	A.1.1	{1,00, FOO...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
5	A.1.2	Numérique	8	2	A.1.2	{1,00, amat...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
6	A.1.3	Numérique	8	2	A.1.3	{1,00, 1 à 3 ...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
7	A.1.4	Numérique	8	2	A.1.4	{1,00, un en...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
8	A.1.5	Numérique	8	2	A.1.5	{1,00, licenc...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
9	A.1.6	Numérique	8	2	A.1.6	{1,00, activit...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
10	A.2.1	Numérique	8	2	A.2.1	{1,00, FOO...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
11	A.2.2	Numérique	8	2	A.2.2	{1,00, EP.a...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
12	A.2.3	Numérique	8	2	A.2.3	{1,00, oui}...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
13	A.2.4	Numérique	8	2	A.2.4	{1,00, 1 à 3 ...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
14	A.2.5	Numérique	8	2	A.2.5	{1,00, licenc...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
15	A.2.6	Numérique	8	2	A.2.6	{1,00, STAP...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
16	A.3.1	Numérique	7	2	A.3.1	{1,00, cadre...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
17	A.3.2	Numérique	8	2	A.3.2	{1,00, 1 à 3 ...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
18	A.3.3	Numérique	8	2	A.3.3	{1,00, FOO...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
19	A.3.4	Numérique	8	2	A.3.4	{1,00, amat...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
20	A.3.5	Numérique	8	2	A.3.5	{1,00, licenc...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
21	A.4.1	Numérique	8	2	A.4.1	{1,00, FOO...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
22	A.4.2	Numérique	8	2	A.4.2	{1,00, amat...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
23	A.4.3	Numérique	8	2	A.4.3	{1,00, 1 à 3 ...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
24	A.4.4	Numérique	8	2	A.4.4	{1,00, licenc...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
25	B.1.A	Numérique	8	2	B.1.A	{1,00, esse...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
26	B.1.B	Numérique	8	2	B.1.B	{1,00, esse...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
27	B.1.C	Numérique	8	2	B.1.C	{1,00, esse...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
28	B.1.D	Numérique	8	2	B.1.D	{1,00, esse...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
29	B.1.E	Numérique	8	2	B.1.E	{1,00, esse...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
30	B.1.F	Numérique	8	2	B.1.F	{1,00, esse...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
31	B.1.G	Numérique	8	2	B.1.G	{1,00, esse...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
32	B.1.H	Numérique	8	2	B.1.H	{1,00, esse...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
33	B.1.I	Numérique	8	2	B.1.I	{1,00, esse...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
34	B.1.J	Numérique	8	2	B.1.J	{1,00, esse...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
35	B.2.A	Numérique	8	2	B.2.A	{1,00, 1}...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
36	B.2.B	Numérique	8	2	B.2.B	{1,00, 1}...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
37	B.2.C	Numérique	8	2	B.2.C	{1,00, 1}...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
38	B.2.D	Numérique	8	2	B.2.D	{1,00, 1}...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée
39	B.2.E	Numérique	8	2	B.2.E	{1,00, 1}...	Aucun	8	Centre	Nominales	Entrée

1

Vue de données

Vue des variables