

Pg.	Titre / L'auteur
2	Editorial
3	Le rôle du Programme de Développement de la ITF dans la formation d'entraîneurs <a href="#">Dave Miley (FIT)</a>
5	Le rôle de la science du sport dans la formation d'entraîneurs <a href="#">E. Paul Roetert et Paul Lubbers (EUA)</a>
7	Les systèmes de formation d'entraîneurs en Europe : un comparatif <a href="#">Hrvoje Zmajic (ITF/Tennis Europe)</a>
10	Evaluation lors des formations basées sur les compétences <a href="#">Frank van Fraayenhoven (Pays-Bas)</a>
12	L'homologation par la ITF des systèmes de formation d'entraîneurs des Fédérations Nationales <a href="#">Miguel Crespo PhD. et Merlin van de Braam (FIT)</a>
15	Comment former les formateurs : le diplôme de formateur d'entraîneurs de la LTA <a href="#">Jane Bowen et Dan Thorp (RU)</a>
17	Outils pour la formation continue des entraîneurs <a href="#">David Sanz Rivas PhD. (ESP)</a>
20	Ressources online pour la formation d'entraîneurs: Motivation et gestion du capital intellectuel appliqué au tennis <a href="#">Joachim Mester PhD. et Ulrike Wigger PhD. (ALL)</a>
23	Entraînement basé sur les compétences appliqué à la formation des entraîneurs de tennis <a href="#">Patrick McInerney et Andrea Buckeridge (AUS)</a>
26	WCC 2011 <a href="#">Éditeurs</a>
27	Directives pour la soumission d'articles à la revue ITF Coaching & Sport Science

## Editorial

Cette édition n°54 de la revue Coaching & Sports Science Review est une édition spéciale consacrée à la formation d'entraîneurs. Au cours de la préparation de ce numéro, nous avons compilé des articles rédigés par des experts et des directeurs de formation d'entraîneurs nationaux occupant une place de premier plan en matière de méthodologies et de pratiques d'entraînement, pour la plupart responsables de la formation d'entraîneurs dans leurs pays respectifs.

Cette édition comprend divers articles dont « Les systèmes de formation en Europe : un comparatif », « Ressources online pour la formation d'entraîneurs » et « Le rôle de la science du sport dans la formation d'entraîneurs ». Les lecteurs y trouveront de surcroît une variété d'autres documents à vocation informative couvrant les récents développements liés à la formation d'entraîneurs dans le monde.

Par ailleurs, les préparatifs liés à la 17<sup>ème</sup> Conférence Mondiale d'Entraîneurs sponsorisée par BNP Paribas sont toujours en cours. La conférence de cette année 2011 se déroulera à la station balnéaire de Port Ghalib en Egypte, du dimanche 20 novembre au mardi 24 novembre.

[Nous pouvons d'ores et déjà vous confirmer la présence des intervenants suivants :](#)

Patrick McEnroe, Max de Vylder, Mark Kovacs, Louis Cayer, Luis Bruguera, Antoni Girod, Álvaro Margets, Bruce Elliot, Machar Reid, Iván Molina, Luca Santilli, Dave Miley, Miguel Crespo, Doug MacCurdy.



Cette conférence affiche une politique d'ouverture concernant les inscriptions en autorisant la participation d'un nombre illimité

d'entraîneurs pour chaque pays, lesquels restent sujets à l'accord de leurs fédérations respectives. Il est toujours possible de s'inscrire via le site web suivant : [www.itfcoachesconference.com](http://www.itfcoachesconference.com). Ce site permet de s'inscrire en ligne mais également de consulter des informations essentielles concernant entre autres le déplacement, les visas, les solutions d'hébergement et les intervenants. Un programme provisoire est également disponible.

Le dispositif d'homologation ITF des systèmes de formation d'entraîneurs des fédérations nationales est à présent pleinement opérationnel. En 2009, les programmes de formation espagnols et australiens ont tous deux été validés par la ITF. Actuellement, en 2011, 10 autres pays sont engagés dans le processus d'homologation. L'objectif de ce système est de s'assurer que les standards des formations d'entraîneurs de nos nations membres soient conformes aux standards minimums nécessaires à la préservation et au développement du tennis, tels que définis par le Comité de Formation d'Entraîneurs de la ITF et validés par la Commission d'Entraîneurs de la ITF en 2008. Davantage de détails et d'informations liés à ce dispositif d'homologation sont disponibles dans l'article correspondant au sein de ce numéro.

La campagne ITF Play+Stay continue de se développer. Un travail de préparation continu a été effectué pour la mise en place du changement de règles destiné aux joueurs de 10 ans et moins. Parallèlement à cela « Adult Tennis Xpress », notre nouveau programme d'entraînement, a été mis à l'étude dans 9 pays dont l'Australie, la Grande Bretagne et les Etats-Unis. Ce programme de 10 heures constitue une initiation au tennis active et dynamique basée sur l'utilisation des balles Orange et Vertes, permettant à tous les débutants adultes de pouvoir jouer rapidement et de manière compétitive. Nous prévoyons le lancement d'« Adult Tennis Xpress » pour le début de l'année 2012.

La nouvelle plateforme « iCoach » (récemment mise en place) a reçu un bon accueil de la part des internautes et s'avère être un changement réussi. Outre l'amélioration de l'interface utilisateur, le contenu est désormais enrichi de manière régulière, et de nouvelles vidéos de la Coupe Davis ainsi que des exercices Tennis 10s inédits seront par conséquent bientôt disponibles.

Enfin, nous avons espoir que vous continuerez à tirer profit des diverses ressources mises à disposition sur notre site web dédié à l'entraînement ([www.itftennis.com/coaching](http://www.itftennis.com/coaching)) et vous souhaitons une agréable lecture de ce numéro 54 de la revue ITF Coaching & Sports Science Review.

Dave Miley  
**Directeur exécutif,  
Développement du tennis**

Miguel Crespo  
**Chargé de recherche,  
Développement du tennis**

Merlin Van de Braam  
**Assistant de recherche,  
Développement du tennis**

# Le rôle du Programme de développement de la ITF dans la formation d'entraîneurs

Dave Miley (ITF)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 3 - 4

RÉSUMÉ

*Le but de cet article est de détailler le travail effectué par la ITF au niveau mondial pour aider à l'amélioration de la qualité de l'entraînement. Cet article passe en revue trois des aspects clés du programme de formation d'entraîneurs de la ITF : 1) La ITF et son implication dans les formations d'entraîneurs au niveau mondial, 2) L'importance des conférences d'entraîneurs de la ITF (mondiales et régionales), 3) Les ressources destinées à la formation d'entraîneurs créées par la ITF.*

**Mots clés:** formation d'entraîneurs, programme de développement de la ITF

Article reçu: 1 Juillet 2011

**Courriel de l'auteur:** coaching@itftennis.com

Article accepté: 1 Août 2011

## INTRODUCTION

Depuis sa création à la fin des années 70, le programme de développement de la ITF continue d'investir le domaine essentiel que représente la formation d'entraîneurs au niveau international. Ayant conscience du fait que de nombreuses fédérations nationales issues de régions où le tennis est en voie de développement ne possèdent pas de programmes de formation d'entraîneurs, la ITF met à disposition différentes solutions de soutien pour aider ces fédérations à devenir autonomes au niveau national et à mettre en place un système de certification de qualité traduit dans la langue du pays et possédant idéalement sa propre équipe d'experts qualifiés.

Cet article se penche sur trois des principaux aspects du programme de formation d'entraîneurs de la ITF.

1. Les formations d'entraîneurs
2. Les conférences d'entraîneurs
3. Les ressources liées à la formation d'entraîneurs

## 1. FORMATIONS D'ENTRAÎNEURS

### Formations certifiantes nationales

La ITF apporte son aide à ses nations membres pour l'organisation de formations certifiantes nationales destinées aux entraîneurs désirant effectuer un des quatre niveaux de formation officiels de la ITF :

- « Play Tennis » qui a trait à l'entraînement des joueurs débutants et fait appel aux éléments clés du programme Play+Stay, notamment l'utilisation de balles plus lentes.
- L'entraînement des joueurs débutants et intermédiaires (Niveau 1)
- L'entraînement des joueurs avancés (Niveau 2)
- L'entraînement des joueurs de haut-niveau (Niveau 3)

Trois de ces modules de formation sont à l'heure d'aujourd'hui disponibles dans plus de 30 langues dont l'anglais, le français, l'espagnol, le portugais, l'arabe, le russe, le chinois et le farsi avec pour objectif d'aider et d'encourager les pays membres de la ITF à mettre en place un système de certification national pour leurs entraîneurs.

L'entraînement des joueurs de haut niveau (Niveau 3) est pour le moment seulement disponible en anglais et en espagnol.

S'assurer que les documents de formation soient disponibles dans le plus grand nombre de langues possible représente une partie importante de la stratégie mise en œuvre par la ITF. Ainsi, les modules et autres ressources didactiques sont aujourd'hui utilisés dans le cadre de la certification des entraîneurs par plus de 100 pays dans le monde.

Il est important de souligner que la ITF ne certifie pas directement les entraîneurs. Elle met à disposition les programmes recommandés

et si nécessaire, des formateurs internationaux capables d'animer les formations et de préparer les formateurs locaux, mais le diplôme obtenu à la fin de la formation est un diplôme délivré par la fédération nationale.

En 2009, la ITF a lancé un projet d'homologation des systèmes de formation d'entraîneurs en place au sein des différentes fédérations. Ce projet a été conçu avec l'aide et l'accord d'un groupe de travail constitué d'experts et d'entraîneurs en chef issus des plus grandes nations du tennis afin de définir des critères et des standards minimum pour les systèmes de formation d'entraîneurs. D'ici la fin de l'année 2011, dix pays auront acquis l'homologation ITF et nous prévoyons pour 2012 l'homologation de plus de 30 pays parmi les plus développés. Notre intention est d'ouvrir le processus d'homologation à tous les pays d'ici 2013 et de leur permettre de se porter candidats à l'homologation ITF selon des critères définis pour trois niveaux : Bronze (autonome au niveau « Play Tennis » et au Niveau 1) Argent (autonome au Niveau 2) et Or (autonome au Niveau 3).

En 2010, 68 formations ont été organisées par la ITF dont 15 formations Niveau 1, 10 formations Niveau 2 et 9 formations «Play Tennis », la Solidarité Olympique ayant financé 22 formations sur 74.



### Formations courtes à thèmes spécifiques

Les formations à thèmes spécifiques (formations courtes) se déroulent généralement sur trois jours (20 heures) et comprennent des présentations en salle et sur le terrain. L'objectif de ces formations est

de mettre à disposition des entraîneurs les dernières informations liées à la science du sport spécialisée et à l'entraînement. Les formations actuellement en place couvrent le module « PlayTennis », la préparation physique, la préparation mentale, la biomécanique avancée et l'entraînement des joueuses de tennis.

### Les formations de formateurs

Au cours de ces dernières années, la ITF a commencé à se focaliser davantage sur le développement des compétences des instructeurs et a ainsi organisé en 2010 cinq formations destinées aux futurs formateurs. La ITF organise ces formations afin de préparer des formateurs potentiels pour les modules Play Tennis, Niveau 1 et Niveau 2 dans l'optique d'aider les fédérations nationales à devenir autonomes et à organiser par la suite des formations indépendamment de la ITF. Ces formations couvrent non seulement les aspects « entraînement » et « science du sport » du programme mais également d'autres composantes importantes telles que : les méthodes de présentation, les critères d'évaluation et l'évaluation des compétences. La ITF prévoit de mettre en place davantage de formations de formateurs et de créer un nouveau cursus destiné aux Directeurs de la Formation d'Entraîneurs afin de développer un groupe d'experts capables de coordonner le programme national.

## 2. CONFÉRENCES D'ENTRAÎNEURS

### Conférence Mondiale d'Entraîneurs

La Conférence Mondiale d'Entraîneurs de la ITF a lieu tous les deux ans et représente un forum international unique pour les entraîneurs experts travaillant sur le développement des joueurs de haute performance. Cet évènement se déroule sur cinq jours et accueille des présentations concernant les dernières avancées en matière de science du sport spécifique au tennis, de données médicales ainsi que d'entraînement technique et tactique sur le terrain. Cette conférence rassemble généralement plus de 500 entraîneurs issus de 100 pays différents. Les éditions précédentes ont eu lieu à Valencia (Espagne), Vilamoura (Portugal), Bangkok (Thaïlande), Miami (USA) et Casablanca (Maroc).

### Conférences Régionales d'Entraîneurs

Les Conférences Régionales d'Entraîneurs de la ITF sont organisées deux fois dans l'année en Amérique Centrale/Caraïbes, en Amérique du sud, en Asie, en Europe et en Afrique et fournissent une opportunité d'apprentissage importante et peu coûteuse pour les meilleurs entraîneurs de ces régions. Ces derniers ont ainsi la possibilité d'avoir accès aux informations les plus récentes concernant l'entraînement mais également de se rassembler pour évoquer des questions spécifiques à leurs régions respectives. Le nombre total de participants aux Conférences Régionales ITF est passé de 900 en 2008 à 1050 en 2010.

## 3. RESSOURCES LIÉES À LA FORMATION D'ENTRAÎNEURS

### Ouvrages et documents écrits

La création et la traduction de documents ITF à visée didactique sont cruciales pour le développement de la formation d'entraîneurs. Des livres et manuels ont ainsi été publiés dans différentes langues. Ces ressources sont ensuite utilisées lors des formations et il est possible pour les fédérations nationales de les acheter en bénéficiant de remises spéciales.

D'autres documents sont régulièrement publiés dont des newsletters mensuelles ainsi que la revue CSSR de la ITF (seule revue au monde couvrant les thèmes de l'entraînement et de la science du sport spécifique au tennis disponible en trois langues).

### Ressources internet/Apprentissage à distance

Depuis son lancement en 2004, le site web de la ITF ([www.itftennis.com/coaching](http://www.itftennis.com/coaching)) est devenu un outil incontournable pour des milliers d'entraîneurs dans le monde. Au vu de la popularité de ce site web et de l'intérêt que lui portent les entraîneurs, la ITF a commencé à investir le domaine du e-learning et a notamment mis en place des présentations téléchargeables en ligne couvrant une large palette de sujets liés à la science du sport spécifique au tennis. Des documents PowerPoint également développés en lien avec les programmes officiels de la ITF sont actuellement disponibles et peuvent être consultés online en tant que supports d'enseignement pour tous les niveaux de formation.

Une autre ressource internet faisant partie du programme de développement de la ITF depuis 2007 est le site web TennisCoach, leader mondial en matière de ressources d'entraînement numériques online. Cette plateforme contribue à la formation continue des entraîneurs de nos nations membres en leur permettant d'avoir facilement accès aux dernières informations relatives à l'entraînement à raison d'un abonnement annuel peu coûteux. A ce jour, plus de 15000 entraîneurs issus de 185 pays y sont inscrits et en font régulièrement usage. En plus des exercices, des articles de recherche et des présentations online les plus récents, une sélection de présentations issues des Conférences Régionales et Mondiales est mise à disposition et peut être consultée sur [www.tenniscoach.com](http://www.tenniscoach.com). Au travers de TennisCoach, les entraîneurs n'ayant pas la possibilité d'assister aux conférences peuvent bénéficier en ligne de l'expertise et des connaissances de nombreux experts mondiaux en entraînement tennistique, spécialisés dans le développement des joueurs, la science et la médecine du sport, la psychologie, la biomécanique et la formation d'entraîneurs. Nous sommes convaincus que l'apprentissage à distance est voué à devenir de plus en plus important et nous avons l'intention de continuer à investir dans ce domaine et d'améliorer nos ressources d'e-learning.

Une part importante du succès du programme de formation d'entraîneurs de la ITF résulte directement du partenariat mis en place avec des experts de renommée internationale issus de nos nations membres qui apportent un soutien constant au programme de la ITF. La commission d'entraîneurs de la ITF est constituée d'experts de premier plan mondial spécialisés en Développement des Joueurs et en Formation d'Entraîneurs. Cette commission se réunit deux fois par an et conseille la ITF sur des thèmes liés à l'entraînement. Il est important de saluer le travail considérable qu'effectuent et continuent d'effectuer les membres de cette commission.

## CONCLUSION

Au cours de ces 20 dernières années, un des objectifs les plus importants de la ITF a été d'aider ses nations membres à améliorer leur qualité d'entraînement au travers de la réussite des différentes initiatives et ressources présentées dans cet article. Nous sommes conscients qu'il reste, malgré tous les progrès réalisés, beaucoup de travail à accomplir et de pistes d'amélioration à suivre. C'est pourquoi la ITF continuera, dans les années à venir, d'investir le domaine de la formation d'entraîneurs que nous considérons comme fondamental pour le développement du tennis mondial.

## RÉFÉRENCES

- ITF Coaches Courses (2011). Retrieved 18 July 2011 from <http://www.itftennis.com/coaching/education/coachescourses/>
- ITF Short Courses (2011). Retrieved 20 July 2011 from <http://www.itftennis.com/coaching/education/coachescourses/english/specificthemecourse.asp>
- ITF RCCs (2010). Retrieved July 19 2011 from <http://www.itftennis.com/coaching/education/workshops/regional/index.asp>

# Le rôle de la science du sport dans la formation d'entraîneurs

E. Paul Roetert & Paul Lubbers (Etats-Unis)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 5 - 6

RÉSUMÉ

*Cet article s'intéresse aux raisons pour lesquelles le fait d'amener les joueurs à maîtriser le tennis a toujours fait appel à un savant mélange d'art et de science. Il évoque les premières approches scientifiques de l'entraînement mais présente également les méthodologies d'entraînement modernes qui ont fait passer au premier plan le rôle de la science du sport dans la formation d'entraîneurs.*

**Mots clés:** Science du sport, formation d'entraîneurs

**Courriel de l'auteur:** paullubbers@bellsouth.net

Article reçu: 11 Juillet 2011

Article accepté: 1 Août 2011

## INTRODUCTION

Bien jouer au tennis moderne fait appel à la fois à une approche artistique et à une approche scientifique. L'élément artistique lié à la réalisation majestueuse et gracieuse des coups doit être développé par le biais d'une technique et de méthodes d'entraînement adéquates. Dès 1964, Tony Trabert soulignait (dans son chapitre au sein du classique « L'Art du Tennis » d'Alan Tengrove) l'importance de disposer d'un équipement approprié, de suivre les recommandations liées à la chaleur et à la prévention des blessures, de bien se préparer physiquement et d'avoir un mental solide.

Plus tôt encore, en 1925, Coleman Griffith, un enseignant considéré comme le père de la psychologie du sport, évoquait l'approche scientifique de l'entraînement en examinant des idées liées au métier même de l'entraîneur : « Pour résumer, l'entraîneur dispose d'une période de temps limitée en échange de laquelle il veut se procurer le plus haut degré de compétence possible. Ce degré de compétence maximal s'atteint en sachant définir de manière appropriée les durées d'entraînement, les périodes d'entraînement et la distribution des avantages de l'apprentissage intégral par opposition à l'apprentissage par parties, des méthodes d'introduction aux informations nouvelles, des lois qui gouvernent la progression, de la quantité de connaissances pouvant être assimilées dans un temps donné, de l'impact de la concentration et de la répétition sur la vitesse d'apprentissage et de la fréquence d'oubli des informations. » (Griffith, 1925 p.1).



Les mêmes principes s'appliquent aujourd'hui au domaine de la formation d'entraîneurs. En 1993, Woodman professait que le domaine de l'entraînement, bien que devenant de plus en plus scientifique et systémique, demeurerait avant tout un art. Il le décrivait comme un

mélange de connaissances scientifiques et de données empiriques spécifiques au sport.

L'objectif premier de l'entraînement est de faire en sorte que l'apprentissage soit efficace et efficient. L'apprentissage, selon Martens (2004), dans son ouvrage « Successful Coaching », se traduit par l'amélioration relativement constante de l'exécution de capacités au travers de l'entraînement. Cela peut ne pas être directement observable et sera le plus souvent déduit de changements progressifs dans la réalisation des capacités. De manière générale, le domaine de la science du sport suit et tente d'expliquer les différentes techniques et méthodes d'entraînement. Un nombre de plus en plus important d'articles scientifiques concernant le tennis a vu le jour ces dernières années. De fait, de nombreuses publications de revues scientifiques ont été dédiées au tennis dans un passé récent. Ces revues comprennent les journaux « British Journal of Sports Medicine » (2006, 2007), « Journal of Science and Medicine in Sport » (2003), et « Strength and Conditioning Journal » (2009).

## STRUCTURE D'ENTRAÎNEMENT

La ITF a reconnu l'importance de la science du sport dans l'entraînement en créant une commission d'entraîneurs. Cette commission a identifié les difficultés auxquelles sont confrontés les entraîneurs de nombreux pays pour obtenir des informations spécifiques au tennis issues de la science du sport (1999). Cette initiative a permis de favoriser les informations liées à la science du sport et de les rendre accessibles aux entraîneurs par le biais de conférences, de manuscrits et d'articles scientifiques spécifiques au tennis et multilingues. La culture, la politique et les traditions de chaque pays ont été prises en compte dans la mise en place de stratégies nationales de formation d'entraîneurs. En Europe, une harmonisation des standards a été effectuée en lien avec le principe de libre circulation des travailleurs, permettant aux pays de reconnaître leurs standards, formations et diplômes respectifs. Sue Campbell (1992, 1993) a défini une méthode à cinq niveaux approuvée par le groupe Européen. La formation des entraîneurs sportifs fait appel aux éléments suivants :

1. Connaissances spécifiques au sport : technique, tactique et stratégie liés au sport
2. Connaissances centrales liées à la performance: science du sport, éthique/philosophie, compétences de pédagogie, de management et compétences professionnelles.
3. Expérience pratique : un fort accent est mis sur l'expérience pratique accumulée.
4. Mentorat : comme l'explique Campbell, le challenge le plus difficile concerne la mission de mentorat du maître de formation. Le mentorat nécessite de hautes compétences, une grande ouverture d'esprit et

la volonté de partager des idées (quelque chose que les maîtres de formation ne sont pas toujours préparés à faire).

### FORMATION D'ENTRAÎNEURS DANS LE MONDE

Avec l'avènement du mouvement Olympique et le statut du tennis au sein de celui-ci, la formation d'entraîneurs a été propulsée sur le devant de la scène. De nombreux pays ont établi leurs propres modèles de formation d'entraîneurs et de certification. Ils s'assurent ainsi que



les personnes travaillant avec les jeunes talents de la nation fassent appel à des pratiques d'entraînement contemporaines et basent leur enseignement sur des méthodologies et des philosophies centrées sur les joueurs (où la santé et le bien-être de ces derniers passent en premier). Cela implique d'instaurer un rapport entraînement/compétition/repos approprié afin d'optimiser les performances.

### ENTRAÎNEMENT ET TECHNOLOGIE

Tirant parti d'une base théorique saine ainsi que de l'établissement de systèmes d'enseignement solides, les entraîneurs du monde entier sont de plus en plus aptes à développer des programmes à long terme. Un des aspects les plus importants pour développer de bons joueurs de tennis tient dans la capacité à concevoir un bon programme d'entraînement, axé sur les bénéfices à long terme et pas seulement sur les résultats immédiats. Etant donné que le tennis est un sport qui se pratique toute l'année, structurer l'entraînement et la compétition selon des cycles appropriés peut maximiser les chances que les joueurs atteignent leur plus haut niveau lors des périodes voulues (Roetert et Ellenbecker, 2009).

Lubbers (2005) et Pankhurst (2006) ont évoqué les différentes phases du Développement Progressif d'un Joueur de Haut Niveau. Ce développement est un processus à long terme qui, selon la recherche, nécessite un minimum de 10 ans ou 10 000 heures de pratique (Ericsson, 1999). Des recherches additionnelles ont montré que les joueurs de haut niveau passaient par des phases distinctes au niveau du développement de leur talent (Bloom, 1985 and Gibbons, 1998).

Enfin, l'utilisation des technologies modernes est devenue de plus en plus courante dans l'entraînement des joueurs de tennis. La technologie

est utilisée dans des domaines tels que l'analyse biomécanique (Elliot & Reid, 2009), l'entraînement physique (Kovacs, 2009, Calvo, 2009) et la formation d'entraîneurs (Lubbers, 2009).

### CONCLUSION

En substance, les principes de la science du sport peuvent et doivent faire partie intégrante de ce qui compose les bases d'un bon programme de formation d'entraîneurs. Une conception systémique de l'entraînement et de la compétition permet d'améliorer la performance des joueurs tout en prévenant les blessures. Les entraîneurs qui adoptent cette approche s'assurent ainsi que leurs joueurs soient bien préparés à faire partie de la prochaine génération de champions.

### RÉFÉRENCES

- Bloom, B.S. (Ed.). (1985). *Developing talent in young people*. NY: Ballantine.
- Calvo, V. (2009). On court tennis training: IT control methodology. *ITF Coaching and Sport Science Review*. Vol. 15 (45), 9-10.
- Campbell, S. (1992). NCF coaching qualifications equivalent to European Levels III-IV. *Coaching Focus*.
- Campbell, S. (1993). Coaching around the world. *Sport Science Review*. Vol. 2 (2), 62-74.
- Elliot, B. & Reid, M. (2009). The use of technology in tennis biomechanics. *ITF Coaching and Sport Science Review*. Vol. 15 (45), 2-4.
- Ericsson KA, Krampe RT, Tesch-Romer C. The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*. 1993;100(3):363-406.
- Gibbons, T. (1998) *The Development of Excellence. A Common Pathway to the Top in Music, Art, Academics and Sport*. Olympic Coach, Vol. 8, No. 3.
- Griffith, C (1925) *Psychology and its relation to athletic competition*. ITF Coaches Review (Summary Issue). International Tennis Federation. Roehampton, London.
- Kovacs, M. (2009). Let the force be with you, the use of technology in the training of tennis players. *ITF Coaching and Sport Science Review*. Vol. 15 (45), 5-6.
- Lubbers, P. (2009). Best practices for using video with your players. *ITF Coaching and Sport Science Review*. Vol. 15 (45), 7-8.
- Lubbers, P. (2005) *The Progressive Development of a World Class Player*, 14th ITF World Wide Coaches Workshop, Antalya, Turkey.
- Pankhurst, A. (2006) *The Progressive Development of a World Class Player*. USTA High Performance Coaching Newsletter. Vol.8 (4).
- Martens, R. (2004). *Successful Coaching*. Human Kinetics, Champaign, IL.
- Roetert, P & Ellenbecker, T. (2009). Periodization training. *ITF Coaching and Sport Science Review*. Vol. 16 (47), 10-11.
- Tengrove, A. (1964). *The Art of Tennis*. Hodder and Stoughton. London.
- Woodman, L. (1993). A science, an art, an emerging profession. *Sport Science Review*. Vol. 2 (2), 1-13.

# Les systèmes de formation d'entraîneurs en Europe : un comparatif

Hrvoje Zmajic (ITF/Tennis Europe)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 7 - 9

RÉSUMÉ

*L'article suivant présente et compare les formations d'entraîneurs existant dans les différents pays européens. Il interroge la tendance du métier d'entraîneur à devenir une profession reconnue en Europe puis compare les différents types de métiers liés à l'entraînement avec les compétences associées à ces fonctions. Enfin, il examine le nombre d'heures de cours des différents programmes au regard des charges de formation recommandées par la ITF.*

**Mots clés:** Compétences, formation d'entraîneurs, comparaisons entre pays

Article reçu: 6 Juillet 2011

**Courriel de l'auteur:** zmajic@zg.t-com.hr

Article accepté: 8 Août 2011

## INTRODUCTION

Un des éléments clés pour la réussite des joueurs réside incontestablement dans la qualité de l'entraînement qu'ils reçoivent (Duffy, Crespo, Petrovic, 2010). On peut ainsi suggérer avec raison que cette qualité d'entraînement constitue une des raisons principales de la domination actuelle des joueurs européens sur les circuits ATP et WTA mais également au niveau du classement junior de la ITF (voir ITF, 2011 ; ATP, 2011 ; WTA, 2011).

Aujourd'hui, 45 pays européens sur 49 gèrent leurs propres programmes de formation d'entraîneurs. Vingt trois pays ont développé des programmes de formation d'entraîneurs indépendants tandis qu'onze disposent de programmes basés sur les formations de la ITF et que dix font directement appel aux formations d'entraîneurs organisées par la ITF.

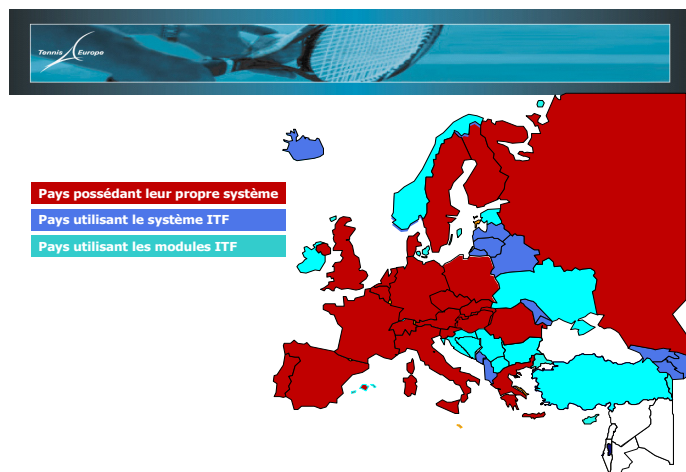


Figure 1. Pays européens selon leurs programmes de formation d'entraîneurs.

## VERS LA RECONNAISSANCE DU MÉTIER D'ENTRAÎNEUR

Depuis 2004, sous l'égide des projets AEHESIS\* et ENSEE\*\*, des critères et des directives pour les formations d'entraîneurs ont été établis. La Convention Majeure de Rio\*\*\* a défini trois catégories d'entraînement sportif standard : l'entraînement des joueurs débutants, l'entraînement des joueurs intermédiaires et l'entraînement des joueurs avancés (ENSEE, 2008).

Il existe aujourd'hui en Europe une forte volonté d'asseoir l'activité d'entraîneur en tant que profession. Cela suppose que les compétences des entraîneurs soient définies et reconnues par une autorité institutionnelle avec des normes éthiques claires et la garantie des mêmes droits pour tous (ex : sécurité sociale etc.).

Parallèlement à cela, il faut garder à l'esprit que l'entraînement tennistique implique des bénévoles, des entraîneurs à temps plein et à temps partiel ainsi que des parents.

En analysant les données disponibles issues de 42 pays Européens, nous avons identifié 6 lieux de travail distincts pour les entraîneurs :

- les clubs
- les écoles de tennis (privées)
- les clubs « importants »
- les centres régionaux
- les centres nationaux
- la fonction de président de club

## COMPÉTENCES D'ENTRAÎNEMENT ET TYPE D'ACTIVITÉ

Malgré la variété des labels existants au sein des différents pays, il est possible d'identifier un nombre considérable de similitudes en ce qui concerne les compétences d'entraînement attendues chez des entraîneurs travaillant dans des lieux de travail similaires et effectuant les mêmes tâches.

La figure 2 illustre le fait qu'un entraîneur travaillant en club ou en école de tennis est considéré comme étant capable de travailler avec des enfants et des débutants. Sa mission principale est de promouvoir le tennis ainsi que de repérer des enfants talentueux. Les entraîneurs exerçant dans des clubs importants ou dans des centres régionaux doivent (en plus d'être compétents avec les joueurs débutants) également être capables de travailler avec des joueurs intermédiaires ainsi qu'avec des joueurs avancés (18 ans et moins) avec pour tâche principale de développer leur jeu. Enfin, les entraîneurs nationaux et les présidents de club doivent être capables de travailler avec des juniors avancés ainsi qu'avec des joueurs de haut niveau, leur mission principale pouvant être définie comme une mission de « management de la performance ».

\* Aligning European Higher Education Structure In Sport (alignement de la structure d'enseignement supérieur sportif européen)

\*\* European Network of Sport Science, Education and Employment (réseau européen lié à la science du sport, à la formation et à l'emploi)

\*\*\* Convention for the recognition of coaching competence and qualification (convention pour la reconnaissance des compétences et des diplômes liés à l'entraînement)

*Selon la ITF : Un joueur de tennis débutant est un joueur qui vient juste d'être initié au tennis, et/ou qui possède une expérience du jeu et de la compétition limitée. (ITN 10-8)*

*Un joueur intermédiaire est un joueur qui possède une certaine expérience du jeu et de la compétition et dont le niveau est régulier. (ITN 7-4)*

*Un joueur avancé est un joueur qui possède une grande expérience du jeu et de la compétition et dont le niveau est élevé. (ITN 3-1)*

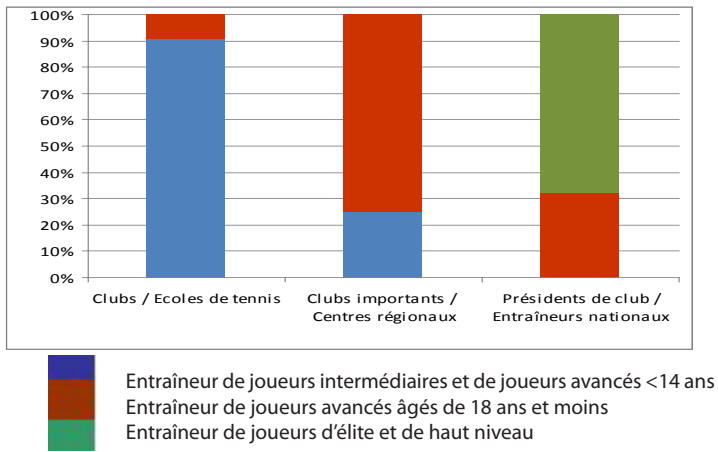


Figure 2. – Lieu de travail vs. âge des joueurs avec lesquels l'entraîneur doit être capable de travailler (%).

En comparant les programmes de formation des différents pays, nous sommes arrivés à la conclusion qu'en théorie, les programmes sont conçus pour former les entraîneurs en fonction des activités standard suivantes : entraîneur de joueurs débutants (enfants), entraîneur de joueurs intermédiaires (joueurs performants de 14 ans et moins) et entraîneur de joueurs avancés (haut niveau).

Il subsiste toutefois des divergences selon les pays. Au sein de certains programmes, il peut exister deux, voire trois formations destinées à former les entraîneurs pour une activité standard. Par exemple, en Irlande, la formation des entraîneurs travaillant avec les joueurs débutants et les enfants est divisée en trois niveaux : assistant pour les 8 ans et moins, assistant pour les 9 ans et moins et entraîneur de Niveau 1 (pouvant travailler avec des enfants âgés de 11 ans maximum).

D'autres modèles, dont le système belge, proposent quant à eux différentes formations pour les entraîneurs travaillant avec les joueurs intermédiaires et les joueurs de 12 ans et moins. Le modèle allemand présente également 2 options de formation pour les entraîneurs travaillant avec les joueurs de haut niveau : « une licence » et un « diplôme d'entraîneur » (pour plus de détails veuillez consulter le graphique de comparaison des formations d'entraîneurs européennes sur la page web suivante <http://www.tenniseurope.org/page.aspx?id=15946>).

De manière générale, on peut dire que les systèmes dont le nombre d'heures de cours par formation est minimal (70 ou moins) ont tendance à afficher davantage de modules, tandis que les systèmes dont le nombre d'heures est plus élevé (systèmes français ou hollandais par exemple) affichent un nombre de modules plus restreint.

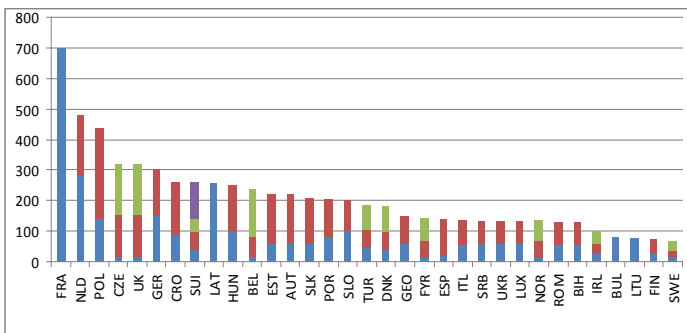


Figure 3. Heures de cours dans les différents pays européens selon le niveau de formation.

#### Heures de cours et autonomie

Dans cet article, l'autonomie fait référence au fait de pouvoir entraîner sur le court de manière indépendante, sans supervision. En comparant les charges d'enseignement (le nombre d'heures de cours requis pour pouvoir entraîner de manière autonome) de différents pays européens,

il apparaît que dans 10% des pays, les entraîneurs sont tenus d'assister à moins de 100 heures de cours dispensés par un formateur pour pouvoir travailler en autonomie dans un club ou dans une école de tennis. Seul un pays permet aux entraîneurs de travailler en autonomie avec moins de 74 heures de cours (le minimum recommandé par la ITF).

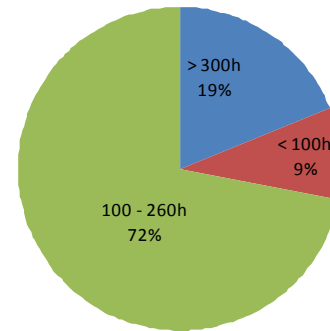


Figure 4. Charges horaires permettant d'entraîner de manière autonome.

Dans 71 % des pays, les entraîneurs reçoivent entre 100 et 260 heures de cours tandis que dans 6 pays (soit 19%) le quota d'heures requis pour l'autonomie est supérieur à 300. Ces variations dans le nombre d'heures peuvent être liées aux différentes approches de la formation professionnelle ainsi qu'au degré de différenciation effectuée entre science du sport générale et contenu spécifique au tennis. D'autre part, certains pays définissent les joueurs intermédiaires comme des joueurs de club, tandis que pour d'autres ils correspondent aux jeunes espoirs de 12/14 ans et moins.

#### CONCLUSIONS ET AVENIR DE LA FORMATION D'ENTRAÎNEURS

Les données présentées indiquent que les pays européens ont communément admis le fait qu'un entraîneur de club doit être capable de travailler avec des joueurs débutants, des enfants et des joueurs intermédiaires. On rencontre un nombre de similitudes moindre au niveau de l'entraînement des joueurs avancés ou de haut niveau étant donné que celui-ci est lié aux systèmes nationaux de développement des jeunes espoirs. Actuellement, en Europe de l'Est et dans les pays des Balkans, le développement des joueurs est principalement géré par les parents et les sponsors privés. Dans des pays comme l'Allemagne, la Belgique ou la Hollande, le développement des joueurs dépend de la combinaison du travail effectué en club et du travail réalisé dans les centres régionaux ou nationaux. Un autre exemple est celui de la France, où un système centralisé inclut les clubs, les ligues ainsi que les centres régionaux et nationaux au sein d'une structure pyramidale.

Dans la plupart des systèmes de formation d'entraîneurs, les niveaux de formation suivent le parcours de développement des joueurs du niveau débutant au haut niveau. Seules quelques fédérations nationales dans le monde proposent des parcours de formation différenciant les entraîneurs de « tennis loisir » des entraîneurs de « performance » (e.g. UK, Canada...).

Les pays européens développent constamment leurs systèmes de formation d'entraîneurs en mettant en place des innovations telles que l'enseignement basé sur les compétences. D'autre part, on assiste à une tendance à la centralisation des programmes de formation des Universités et des Fédérations sportives (ce qui permet d'intégrer de manière optimale l'expérience pratique et les connaissances scientifiques au sein du processus de formation). Ceci est très important étant donné que les compétences d'entraîneur représentent la base de la reconnaissance de l'activité en tant que profession par les autorités gouvernementales et l'opinion public. Malgré quelques différences dans les systèmes de formation d'entraîneurs liées à la taille des pays, à la structure des fédérations et aux régulations gouvernementales, les entraîneurs ont tous besoin des mêmes compétences clés nécessaires



à l'organisation, à la planification et à la gestion de l'entraînement et de la compétition pour des joueurs de niveau similaire.

La migration de travail chez les entraîneurs est courante en Europe, notamment entre les pays membres de l'Union Européenne. Parallèlement à cela, le tennis est un sport international et nous assistons à un accroissement du nombre d'entraîneurs à la recherche d'opportunités de travail dans le monde, comme par exemple en Chine, en Australie, aux Etats-Unis et au Canada.

Afin de faciliter la mobilité des entraîneurs du monde entier, la nécessité de mettre en place des outils de reconnaissance internationaux des compétences et des qualifications liées à l'entraînement se fait de plus en plus grande. A cet égard, les normes établies par la ITF sont utilisées comme directives permettant de définir les compétences d'entraîneur nécessaires pour travailler avec des joueurs débutants, intermédiaires ou avancés et, d'une manière générale, servent également de base pour le développement des systèmes de formation d'entraîneurs nationaux.

## RÉFÉRENCES

- ATP (2011). Retrieved 12 July 2011 from <http://www.itftennis.com/juniors/rankings/>
- Duffy, P., Crespo, M. & Petrovic, L. (2010). The European framework for the recognition of coaching competence and qualifications – implications for the sport of athletics. *New studies in Athletics*, 25-1, p27-41.
- ENSSEE. (2008). Review of the EU 5-Level structure for the qualification and recognition of coaching qualifications. Proceedings of the 2007 Convention for the Recognition of Coaching Competence and Qualifications. Rio Maior, Portugal, 22 September 2007, pp. 1-27,
- ITF (2011). Retrieved 12 July 2011 from <http://www.itftennis.com/juniors/rankings/>
- WTA (2011). Retrieved 12 July 2011 from <http://www.wtatennis.com/page/RankingsSingles/>

# Evaluation lors des formations basées sur les compétences

Frank van Fraayenhoven (KNLTB)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 10 - 11

RÉSUMÉ

*Le présent article utilise le cas des Pays Bas afin de détailler l'évaluation lors des formations d'entraîneurs basées sur les compétences. Cet article présente la méthode traditionnelle utilisée pour la formation des entraîneurs et examine par la suite les nouveaux aspects et avantages des enseignements basés sur les compétences.*

**Mots clés:** compétences, formation d'entraîneurs, Pays Bas

Article reçu: 17 Juin 2011

**Courriel de l'auteur:** F.vanFraayenhoven@knltb.nl

Article accepté: 8 Juillet 2011

## INTRODUCTION

Ayant participé aux formations d'entraîneurs des Pays Bas pendant plus de 30 ans, j'ai évalué des centaines d'entraîneurs et ce pour nos trois niveaux de formation. Il y a deux ans, la Fédération Néerlandaise de Tennis (KNLTB) a commencé à évaluer les entraîneurs de manière différente, au travers d'un apprentissage basé sur les compétences. Dans cet article, nous examinerons les différences liées à cette nouvelle approche.

### Vers un apprentissage basé sur les compétences

Depuis 2000, les Pays-Bas aspirent à devenir l'un des dix meilleurs pays au monde en matière de sport. Cela a eu pour conséquence l'amélioration des installations, du financement et de l'entraînement. Au cours de ces dix dernières années, l'entraînement aux Pays Bas s'est normalisé au sein de tous les sports, y compris au tennis. La formation d'entraîneurs a commencé à s'unifier autour d'un programme axé sur les compétences (voir Van Klooster & Roemers, 2011).

### Composantes de l'entraînement basé sur les compétences (Norton, 1987 ; cité par Sullivan, 1995)

1) Les compétences à maîtriser sont clairement identifiées, vérifiées et rendues publiques à l'avance.

2) Les critères à utiliser pour déterminer les résultats et les conditions dans lesquelles les résultats seront évalués sont clairement établis et rendus publics à l'avance.

3) Le programme de formation permet le développement et l'évaluation individuels de chacune des compétences spécifiées.

4) L'évaluation des compétences prend en compte les connaissances et l'attitude des participants mais nécessite la réalisation effective de la compétence comme élément de preuve principal.

5) Les participants progressent au sein du programme de formation à leur propre rythme en démontrant leur acquisition des compétences spécifiées.

### Modèles d'apprentissage basé sur les compétences – une définition

*Une compétence peut être définie comme une série de connaissances, d'aptitudes et de comportements. Les compétences sont des facultés réalisées en respectant un standard spécifique, dans des conditions données où « la faculté en question fait référence à une tâche ou à un groupe de tâches effectuées avec une maîtrise prédéfinie, faisant souvent appel à des fonctions motrices et nécessitant généralement la manipulation d'instruments et d'équipement » (Sullivan, 1995, p1). Au sein d'un système d'entraînement basé sur les compétences, la progression et l'amélioration sont liées à la maîtrise de connaissances et d'aptitudes spécifiques et sont centrées sur l'apprenant.*

## L'HISTOIRE DE LA FORMATION D'ENTRAÎNEURS

Le KNLTB, organe dirigeant du tennis aux Pays Bas, a été fondé en 1899. La Fédération Hollandaise des Entraîneurs de Tennis fut fondée plus tard, en 1929, et constitue encore aujourd'hui la plus ancienne 'union sportive' des Pays Bas. La formation d'entraîneurs a débuté avec les ramasseurs de balles qui, après plusieurs années d'observation et d'écoute, ont progressivement commencé à envoyer des balles au panier, à faire du sparring puis à enseigner. La plus vieille liste de résultats d'examen d'entraîneurs conservée dans les archives date de 1948. Les entraîneurs de tennis les plus âgés et les plus expérimentés firent passer les examens à de jeunes entraîneurs débutants. Les résultats furent surprenants. Sur une échelle de 1 (note la plus basse) à 10 (note la plus haute), des 3, des 4 ou des 5 apparaissent à de nombreuses reprises sur la liste, indiquant un résultat insuffisant. Le taux de réussite à l'examen fut inférieur à 20%.

Avec les années, les formations, les leçons ainsi que les exigences placées sur les entraîneurs sont devenues plus clairement définies et plus adaptées. Toutefois, les notes attribuées aux entraîneurs passant ces examens ont toujours été sujettes à controverse sous prétexte de subjectivité. Dans un célèbre ouvrage hollandais, « Vijven en zessen » (« Des cinq et des six »), le mathématicien et psychologue De Groot (1966) parle de ce principe de subjectivité ou du moins de la probabilité que la subjectivité intervienne lors des examens.

Certains des dangers lors du passage des examens sont liés au fait que l'enseignant, également chargé de superviser les examens :

- s'attend à la reproduction du contenu de toutes les leçons (« J'ai mentionné ce point, ils doivent donc en avoir connaissance ») ;
- oublie son niveau de connaissances lorsque le candidat est du même âge que lui ;
- attend trop de l'expérience des participants (alors que l'expérience est en contradiction avec les premières étapes de l'apprentissage)
- intègre son propre parcours de développement dans les exigences requises ;
- oublie la nervosité des candidats.

Au cours de mes 30 années d'expérience des examens de « la vieille école », je me souviens de nombreux débats entre candidats, formateurs et examinateurs concernant la légitimité des notes (trop hautes ou trop basses). Très souvent les décisions finales étaient prises sur la base de calculs (additions, divisions et arrondissements). Nous avons toujours été clairs et honnêtes au sein de notre système de formation d'entraîneurs et nous nous sommes toujours assurés de prendre en considération l'importance et la valeur du résultat pour les candidats concernés. Nous avons eu la chance de travailler pendant de nombreuses années avec la même équipe de formateurs/examineurs et cela a permis d'établir des « normes » constantes.

## UNE NOUVELLE APPROCHE DE L'ÉVALUATION

Dans l'apprentissage basé sur les compétences (ABC), la subjectivité a été minimisée, les notes sont devenues moins importantes, la valeur des connaissances théoriques isolées a diminué et les candidats déterminent eux-mêmes le moment où ils se sentent prêts à réussir l'examen. Notre tâche (en tant que responsables de la formation d'entraîneurs) a été d'amener nos exigences à prendre une forme comportementale qui soit claire, concrète et observable.

Cette description claire de comportements observables rend possible pour les candidats de travailler sur ces exigences de manière spécifique. Savoir quelles sont les exigences des examinateurs permet de se préparer plus facilement. Des critères bien définis laissent moins de place à l'interprétation subjective. Prenez par exemple deux compétences, une bien décrite et l'autre de manière plus succincte : « le candidat fait une bonne démonstration » et « le candidat fait la démonstration du coup au moins deux fois, en faisant face aux joueur(s) et en s'assurant qu'ils puissent observer l'épaule de frappe, le point d'impact et le résultat de la trajectoire de la balle. ». La première description laisse beaucoup de place à l'interprétation et à la subjectivité. L'examineur pourrait également dire « Je n'ai pas aimé ça », « Il aurait dû en faire plus » ou « Il aurait pu mieux se placer ».

La deuxième description (plus longue) laisse beaucoup moins de place à l'interprétation. L'examineur doit observer la démonstration du candidat et décider si « oui, la démonstration remplit la description des critères » ou si « non, la démonstration ne remplit pas les critères ».

Créer une liste claire de tous les critères est une tâche qui demande du temps ; de plus il est difficile de mettre par écrit tout ce que vous voulez que les candidats apprennent et mettent en pratique. L'aspect positif évident est qu'en dressant une liste de critères, les évaluations deviendront beaucoup plus objectives. Avec une telle liste, les examinateurs peuvent aussi commencer à remplir d'autres critères importants pour la conformité de l'évaluation : en plus d'être objectives, les évaluations doivent être indépendantes, fiables et valides. Cela signifie qu'elles ne devraient jamais donner lieu à des résultats différents suivant le lieu et l'examineur. De plus, l'examineur ne peut assumer aucun autre rôle vis à vis du candidat (professeur, médiateur d'apprentissage, mentor).

Une liste de compétences a été réalisée pour différents niveaux, permettant d'effectuer une différenciation en fonction du degré d'expérience de l'entraîneur. La ITF a créé des documents comprenant des critères prêts être utilisés de manière à ce que tous les pays ayant pour objectif d'améliorer leurs formations d'entraîneurs puissent en bénéficier.

Les modèles d'apprentissage basés sur les compétences utilisés en formation professionnelle font le plus souvent appel à des stratégies d'évaluation basées sur des unités d'analyse qui sont plus significatives et faciles à évaluer (voir la seconde description plus haut). Les modèles basés sur les compétences mesurent en fait une évaluation mesurable. En d'autres termes, si une compétence proposée ne peut être décrite avec clarté et ainsi être mesurée, il y a de fortes chances qu'il ne s'agisse pas d'une compétence. (Vorhees, 2001).

## CONCLUSION

Comme mentionné précédemment, une compétence a été définie comme la somme de connaissances, d'aptitudes et de comportements. Avec le nouveau système de formation basé sur les compétences, le terme « examinateur » s'est transformé en « évaluateur » et « l'examen » est devenu « l'évaluation ». La connaissance théorique pure n'a pas d'influence sur le résultat final mais danger existe cependant qu'au cours d'une évaluation, seules les connaissances « accidentelles » soient mises à l'épreuve et que les candidats « s'en sortent » avec un niveau de connaissances opérationnelles peu élevé.



C'est pour cette raison que certains organismes ont décidé de conserver les évaluations théoriques dans le simple but de s'assurer que toute la théorie ait bien été intégrée. Pour l'évaluation pratique, l'utilisation d'outils tels que l'enregistrement vidéo du comportement du candidat lors de l'entraînement rend possible l'auto évaluation de la réalisation pratique mais permet également de se soumettre à l'évaluation d'un entraîneur expérimenté et de recevoir un feedback utile. Cela permet d'optimiser la préparation et les progrès avant la véritable évaluation.

La formation d'entraîneurs est en amélioration constante et sera à même d'offrir son soutien aux nations afin (au travers de l'apprentissage basé sur les compétences) que davantage de personnes puissent profiter du tennis et que les pays voient émerger de meilleurs joueurs pour les représenter à différents niveaux de compétition.

## RÉFÉRENCES

- De Groot, A. (1966). *Vijven en zessen: cijfers en beslissingen: het selectieproces in ons onderwijs*, Wolters Groningen.
- Voorhees, R. A. (2001). *Competency-based learning models: A necessary future*. *New directions for institutional research*, 110, 5-15.
- Van Klooster, T., Roemers, J. (2011). *A competency-based coach education in the Netherlands*. *International Journal of Coaching Science*, 5, 71-81.
- Sullivan, R. (1995). *The competency based approach to training*. JHPIEGO Strategy Paper. Retrieved June 22 from <http://www.reproline.jhu.edu/english/6read/6training/cbt/cbt.htm>

# L'homologation par la ITF des systèmes de formation d'entraîneurs des Fédérations Nationales

Miguel Crespo et Merlin van de Braam (ITF)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 12 - 14

## RÉSUMÉ

*Cet article présente l'un des projets clés du programme de formation des entraîneurs de la ITF : l'homologation par la ITF des systèmes de formation d'entraîneurs des Fédérations Nationales (FNs). L'objectif de ce projet est de s'assurer que toutes les FN fonctionnent selon les standards requis au sein de leurs systèmes de formation d'entraîneurs, de manière à être homologuées par la ITF. Les directives générales liées au processus d'homologation ainsi que les caractéristiques spécifiques de chaque critère sont résumées et explicitées.*

**Mots clés:** homologation, formation d'entraîneurs, compétences

**Courriel de l'auteur:** Merlin.Vandebraam@itftennis.com

Article reçu: 1 Juin 2011

Article accepté: 2 Juillet 2011

## INTRODUCTION

Le label ITF des systèmes de formation d'entraîneurs des Fédérations Nationales homologue et certifie les systèmes de formation pour entraîneurs mis en place par les différentes fédérations nationales de tennis. Ce label se base sur des critères spécifiques et des standards minimums concernant les formations d'entraîneurs, conformément aux décisions prises par la Commission des Entraîneurs de la ITF (ITF, 2007)

La vocation finale de cette initiative est d'évaluer et d'homologuer de manière globale les pays selon un système à trois niveaux : Or, Argent et Bronze. Les pays autonomes en ce qui concerne les critères de base (équivalents au module ITF Niveau 1) seront récompensés par le label Niveau 1/Bronze. Les pays dont les critères sont équivalents au module ITF Niveau 2 seront récompensés par le label Niveau 2/Argent. Les nations qui font preuve des niveaux les plus élevés en matière de formation pour entraîneurs, de développement des joueurs, d'administration et de science du sport seront récompensées par le label le plus élevé : Niveau 3/Or. L'objectif global de cette initiative d'homologation de la formation d'entraîneurs est de s'assurer que les formations mises en place au sein de nos nations membres soient conformes aux standards minimums nécessaires à la préservation et au développement de notre sport et permettent de motiver et d'aider les nations à devenir autonomes en matière de formation.

## CRITÈRES D'ÉVALUATION D'UN SYSTÈME DE FORMATION POUR ENTRAÎNEURS

Les systèmes de formation pour entraîneurs (mis en place par les FN) comprennent différentes composantes liées à différents niveaux. Chaque niveau permet aux entraîneurs de progresser en proposant la meilleure formation possible au vu des besoins éducationnels contemporains.

La Commission des Entraîneurs de la ITF a déterminé les critères d'homologation suivants.

**1. Posséder et gérer un Département de Formation pour Entraîneurs au sein de la structure de la FN et être doté d'une Commission des Sciences du Sport liée à l'entraînement.** Le rôle d'un Département de Formation pour Entraîneurs au sein de la structure de la FN constitue une part fondamentale du système de formation pour entraîneurs préconisé par la ITF. Ce Département doit être clairement positionné et visible au sein de la structure globale de la FN. L'existence d'un groupe d'experts en entraînement, en formation d'entraîneurs et en science du sport qui donne son avis en matière de formation pour entraîneurs est d'une grande importance pour la création de ressources et de formations de haute qualité.

**2. Avoir un Directeur de la Formation pour Entraîneurs ainsi qu'une équipe formée de manière régulière comprenant des formateurs spécialistes de la science du sport.** La FN doit posséder un staff technique et administratif qualifié et doit être dotée de programmes d'entraînement destinés aux personnes responsables de transmettre, d'évaluer et de s'assurer des compétences des entraîneurs (formateurs et évaluateurs).

**3. Avoir une structure/un programme de formation pour entraîneurs basé sur les compétences.** La FN doit attribuer des qualifications qui remplissent une fonction de récompense et doit être responsable de la qualité de la qualification à long terme. La structure et le format des formations doivent faire preuve de variété dans la forme, toutefois il existe des principes d'entraînement solides sur lesquels baser les objectifs, le contenu et l'évaluation des structures FE qui permettent de rendre plus efficaces les formations pour entraîneurs. Le système FE doit afficher l'intégralité des détails du système : nombre de modules, charge de la formation, format, programme, options d'apprentissage, conditions d'admission, procédures d'évaluation, nombre de candidats, nombre de formateurs, qualifications attribuées, certification, contrôle de la qualité etc.



## Formats de formation :

**a) Structure de la formation :** Intensive : la formation se déroule sur un certain nombre de jours ou de semaines (e.g. 10 jours d'affilée). Distribuée : La formation se déroule sur une période de temps (semaines, mois) comprenant des pauses. Le format distribué est préconisé car il permet de mieux assimiler les informations délivrées au cours de la formation.

**b) Horaires de la formation :** Les recommandations de la ITF sont les suivantes : pas plus de 2 heures consécutives sur le court sans pause. Pas plus d'1 heure en salle sans pause. Pas plus de 5-6 jours pleins de formation consécutifs (8h/jour) sans jour de repos. Enfin, il est recommandé de ne pas dépasser 7-8 heures de formation par jour.

**c) Transmission du contenu de formation :** Unitaire : Le contenu de la formation est délivré par les mêmes tuteurs/ par la même organisation (e.g. la Fédération). Combinée : Le contenu de la formation est délivré par différents tuteurs/ organisations (e.g. les connaissances spécifiques au tennis peuvent être délivrées par les formateurs de la Fédération tandis que les connaissances plus générales liées à la science du sport peuvent être délivrées par des enseignants universitaires etc.) La ITF recommande le format combiné puisqu'il permet aux candidats d'entrer en contact avec davantage de formateurs dotés de compétences dans différents domaines de la science du sport. Il est également très recommandé de nommer un formateur en chef ou un coordinateur de formation.

#### Formats de transmission de connaissance

**a) Au contact du formateur :** La formation est délivrée à 100 % au travers du formateur

**b) Combiné :** La formation comprend diverses options d'apprentissage en dehors du formateur. Celles-ci comprennent : Etudes d'avant formation : Peuvent être réalisées au travers de modules d'apprentissage à distance (e-learning), de mentorat ou d'autres procédés. Etudes/exercices durant la formation : peuvent s'effectuer au travers de stages, de devoirs, etc. Etudes/exercices d'après formation : peuvent s'effectuer en utilisant les mêmes procédés que ci-dessus.

La ITF recommande le format combiné puisqu'il permet aux candidats d'effectuer une variété de tâches avant, durant et après la formation leur permettant d'assimiler les compétences de manière plus efficace.

**Le ratio terrain/salle :** la ITF recommande un ration terrain/salle de 60:40. Cette recommandation est valable pour toutes les formations afin d'assurer la prédominance de la composante pratique de la formation. Un ratio de 50:50 est considéré comme le ratio minimum pour le contenu sur le terrain.

**Utilisation d'élèves lors de la formation :** La ITF recommande d'utiliser des élèves d'un niveau approprié pour chaque formation de manière systématique afin de s'assurer que les candidats s'entraînent et soient évalués dans des conditions valides. Il est également possible pour les candidats d'amener leurs propres joueurs lors de la formation et de l'examen.

**Charge de la formation :** Pour les formations, la ITF recommande les charges de travail suivantes comme directives de base : Entraîneur de joueurs débutants : un minimum de 80-100 heures au contact du formateur (environ 60 sur le terrain et 40 en salle). Entraîneur de joueurs intermédiaires : un minimum de 80-100 heures au contact du formateur (environ 60 sur le terrain et 40 en salle). Entraîneur de joueurs confirmés : un minimum de 80-100 heures au contact du formateur (environ 60 sur le terrain et 40 en salle).

La ITF recommande un nombre d'heures similaire pour les différentes formations. Un enseignement de haute qualité est essentiel à chaque niveau ; ainsi, les formations associées à chaque niveau doivent comprendre la même charge de travail.

**4. Disposer d'un calendrier/programme et mettre en place de manière régulière des séries d'activités, formations, séminaires, workshops, conférences, etc., pour les entraîneurs et autres professionnels du tennis au sein du pays.** Cela permet de suivre l'activité en cours du système FE et constitue un indicateur clair de la qualité du système de formation pour entraîneurs de la FN par rapport aux directives de la ITF.

**5. Disposer d'un programme de licenciation des entraîneurs dotant les entraîneurs licenciés d'une licence professionnelle**

**annuelle (carte d'entraîneur) permettant d'enseigner le tennis dans leur pays.** L'existence d'un programme/système de licenciation rendant obligatoire pour les entraîneurs de posséder une License d'entraînement valide et officielle constitue une partie fondamentale du système de formation pour les entraîneurs préconisé par la ITF. Les entraîneurs licenciés peuvent être dotés d'une licence professionnelle annuelle (carte d'entraîneur) leur donnant le droit d'enseigner le tennis dans leur pays et d'avoir accès à la formation continue. Cette licence peut offrir, entre autres, les avantages suivants : possibilité d'entraîner, assurance médicale, assurance générale, assistance légale, contrats pour les vêtements et les raquettes, remises sur le matériel d'entraînement et autres avantages.

La procédure de renouvellement de la licence donne lieu aux critères suivants :

1) Preuve de l'activité d'entraînement : l'entraîneur doit prouver qu'il est en activité

2) Paiement du prix de la licence d'entraîneur

3) Participation au Programme de Développement Professionnel (PDP) : L'entraîneur a besoin de prendre part à un certain nombre d'activités de formation continue (e.g. cours de rappel, conférences, tournois, workshops, etc.) au cours d'une période donnée (e.g. 2 ans) afin de pouvoir renouveler sa licence.

**6. Créer ou utiliser une gamme de ressources destinées à la formation pour entraîneurs (livres, vidéos, DVDs, internet, etc. dans la langue du pays).** Des ressources d'apprentissage techniques et génériques doivent être mises à la disposition des candidats durant la formation. Ces ressources ne doivent pas être nécessairement produites par la FN, mais celle-ci doit s'assurer que suffisamment de ressources soient disponibles. Ces ressources doivent également inclure les documents créés par la FN tels que des manuels, des guides d'apprentissage, des supports de formation pour les candidats et des directives d'évaluation pour les formateurs.



Les ressources d'apprentissage pour chaque unité peuvent inclure des manuels d'entraînement spécifiques au tennis, des ouvrages de science du sport, des petits manuels, des programmes annuels ou saisonniers, des sites web sur la technique et des outils d'apprentissage online. D'autres ressources du système FE peuvent inclure des brochures, des documents de marketing, etc.

**7. Avoir un Programme de Formation Continue Professionnelle.** Un programme de formation continue et de réaccréditation doit être accessible pour les entraîneurs afin de maintenir leur statut d'entraîneurs de tennis à leurs niveaux respectifs.

**8. Autres caractéristiques importantes du système.** Le Département FE peut ne pas être limité à la formation d'entraîneurs.

Son rôle peut recouvrir d'autres activités. Le système FE doit être en conformité avec les normes nationales en matière de procédures de management financier, de systèmes de couverture d'assurance (assurance responsabilité civile et professionnelle), de Codes de Conduite, de politique anti-dopage et anti-discrimination, d'égalité des chances à l'emploi, de diffamation à caractère racial, de discrimination liée à l'handicap, de copyright, de vie privée, de travail avec les enfants, de harcèlement/de mauvais traitements/de victimisation au travail, de santé et de sécurité au travail. Le système FE doit également se montrer conforme aux normes NOC et IOC qui incluent les Codes de Conduite, la politique anti-dopage, etc. Enfin, le système FE doit être conforme aux normes ITF en matière de tarifs, de Code de Conduite, de politique anti-dopage, etc.

Le système FE de la FN peut déléguer les formations à d'autres organisations (organismes de formation, centres agréés ou agences de prestation). Cela est possible uniquement dans la mesure où il est clairement établi que la FN se pose comme garante de la qualité des formations en question. Les FNs doivent s'assurer que le programme et/ou le diplôme soient délivrés selon des critères appropriés. Celles-ci doivent s'assurer que les candidats se voient délivrer le programme de formation et l'examen adéquat en ayant les meilleures chances de réussite, dans le ressort de leurs capacités.

#### DIRECTIVES

La ITF a créé un document qui décrit en détail les directives requises par les Fédérations Nationales (FNs) afin d'obtenir l'homologation ITF (ITF, 2008).

Il est important que les FNs concernées fournissent des preuves valides, contemporaines, fiables et avérées vis à vis de chacun des critères définis

dans les directives. Les directives comportent des outils d'évaluation spécifiques destinés aux évaluateurs de la ITF, leur permettant de prendre des décisions appropriées en ce qui concerne la viabilité ou la non viabilité des FNs postulantes. Ces outils d'évaluation sont clairement définis au sein du document, ce qui permet aux postulants de réaliser une auto-évaluation avant de soumettre leur candidature. Un évaluateur de la ITF se rend ensuite dans le pays concerné pour effectuer une évaluation.

#### SITUATION DU PROJET

Ce projet a démarré en 2009 à l'initiative de deux pays, l'Espagne et L'Australie, possédant déjà un système FE reconnu par la ITF. Les fédérations des pays suivants ont accepté de participer au programme en 2011 : Canada, Grande Bretagne, Pays-Bas, Suède, Belgique, Italie, Allemagne, France, et Autriche.

L'objectif est que les 10 nations mentionnées ci-dessus soient homologuées à la fin de l'année 2011 et que la ITF poursuive ce projet avec un nouveau groupe de pays (environ 20) en 2012. Ainsi, l'homologation ITF sera ouverte à tous les pays disposant d'une marge de manœuvre pour se conformer aux formations Bronze (autonomes au niveau 1) et Argent (autonomes au niveau 2) à partir de 2013.

#### RÉFÉRENCES

ITF (2007). Minutes of the ITF Coaches Commission meeting. Unpublished document.

ITF (2008). Guidelines for the Recognition of Coaches Education Systems of National Fédérations. ITF Ltd, London.

# Comment former les formateurs : le diplôme de formateur d'entraîneurs de la LTA

Jane Bowen et Dan Thorp (LTA)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 15 - 16

RÉSUMÉ

*Le présent article passe en revue les domaines de compétences principaux nécessaires à la formation des formateurs au sein de la LTA. Il examine certains des aspects essentiels, à savoir la mise en place du climat d'apprentissage, les compétences de médiation, l'évaluation et les éléments permettant à un formateur d'optimiser l'apprentissage des entraîneurs lors des modules de formation.*

**Mots clés:** formation d'entraîneurs, compétences de formateur, évaluation, médiation

Article reçu: 7 Juillet 2011

**Courriels des auteurs:** Jane.Bowen@LTA.org.uk, Dan.Thorp@LTA.org.uk

Article accepté: 15 Juillet 2011

## INTRODUCTION

Pendant de nombreuses années, les formateurs d'entraîneurs étaient choisis par la LTA. Ces formateurs étaient en général des entraîneurs considérés comme ayant réussi dans leur profession et qui étaient ainsi censés, avec un peu de chance, avoir quelque chose à apporter en matière de formation d'entraîneurs. Cette méthode de sélection fonctionnait bien à plusieurs égards, mais comportait malheureusement des défauts, notamment un manque de transparence dans les procédures de sélection et un manque d'entraînement des personnes sélectionnées.

En 2005, le gouvernement Britannique, au travers de son organisme de formation principal, « SportscoachUK », lançait un processus de certification appelé « United Kingdom Coaching Certificate » (UKCC). La création de l'UKCC signifiait qu'un diplôme devrait faire valoir un certain nombre de mécanismes de contrôle de la qualité, validés par SportscoachUK, dans le cadre du processus de certification. Cela incluait le fait de disposer d'une équipe de travail spécialisée dans la formation composée de formateurs, d'évaluateurs et de contrôleurs (voir SportscoachUK, 2011).

Comme de nombreux organes directeurs sportifs nationaux faisaient à l'époque l'objet du même changement, un diplôme générique pour les formateurs d'entraîneurs sportifs a été proposé par ScUK. La formation a reçu un accueil positif au sein des différents sports mais il est cependant rapidement apparu que le tennis avait des besoins spécifiques. Le domaine de la formation d'entraîneurs était considéré comme suffisamment important pour justifier un diplôme spécifique au tennis délivré par la LTA.

Cet article se focalise sur la manière de mettre en place une équipe de travail dédiée à la formation d'entraîneurs dans le cadre du processus de certification de l'UKCC. Il évoque également la nécessité, pour l'homologation officielle de la formation, de disposer de formateurs d'entraîneurs suffisamment compétents en matière de méthodes d'enseignement.

## COMPÉTENCES

Le point de départ a été d'identifier les compétences dont font preuve les formateurs efficaces ; cela permettant par la suite de faire passer le contenu lié à la phase de transmission des connaissances de la formation.

Les participants sont des entraîneurs possédant déjà des compétences, pour la plupart facilement transférables en termes d'entraînement. Celles-ci n'ont donc pas besoin d'être traitées au cours de la formation. La conception d'une méthode de développement des compétences issue de débats concernant le rôle du formateur d'entraîneurs et de ce en quoi il diffère de celui d'un entraîneur est devenue le domaine prioritaire à prendre en compte pour la formation.

## Les domaines de compétence principaux requis pour obtenir le diplôme de formateur d'entraîneur de la LTA sont les suivants :

- Mettre en place un climat d'apprentissage : créer un environnement centré sur l'apprenant.
- Structurer et donner un cours
- Les compétences de médiation
- Travailler avec un formateur adjoint
- Evaluer

### 1. Mettre en place le climat

Le climat d'apprentissage d'une formation est un facteur essentiel pour sa réussite. Une formation réussie est une formation dans laquelle les entraîneurs comprennent qu'ils sont là pour progresser le plus possible et où ils ont également le sentiment que les formateurs sont réellement là pour les soutenir dans leur apprentissage. Les formations les plus efficaces sont celles dans lesquelles le formateur fait en sorte que le feedback et les erreurs soient considérés par les entraîneurs comme des opportunités d'apprentissage et non comme des choses à éviter à tout prix. Pour aider à la mise en place de cet environnement centré sur l'apprenant, les examens des formations de la LTA sont indépendants, ce qui permet aux formateurs d'être véritablement présents pour aider les entraîneurs à progresser.



Les futurs formateurs sont sensibilisés à l'importance du climat d'apprentissage, à la manière dont ils peuvent l'influencer et dont celui-ci peut varier en fonction des différentes phases d'une formation

(du début souvent empreint de nervosité où personne ne se connaît à la création de liens d'amitié entre les différents participants, pour terminer par l'évaluation).

Ils travaillent sur la manière d'établir un bon climat au travers du développement de bonnes relations : entre le formateur et les entraîneurs, mais également entre les entraîneurs eux-mêmes, qui peuvent apprendre les uns des autres et s'entraider durant la formation. L'accent est également mis sur le développement des compétences au travers des progrès individuels de chacun et sur le fait de clarifier le processus d'évaluation dès le départ.

## 2. Structurer et donner un cours

Cet aspect de la formation passe tout d'abord par le fait de développer chez les apprentis formateurs une appréciation de l'importance des priorités de formation. De ces priorités découlent les objectifs d'apprentissage de chaque session et c'est à partir de ces derniers que l'on va développer un contenu spécifique permettant aux entraîneurs d'acquérir de nouvelles compétences à la fin de la formation. Des objectifs et priorités d'apprentissage sont définis pour chaque session de formation. Les apprentis formateurs travaillent en se basant sur ces objectifs et vont ainsi suivre une série d'étapes les amenant à atteindre les résultats désirés au travers du contenu de la session.



Les entraîneurs sont spécialisés dans la mise en place de situations d'entraînement optimales pour leurs joueurs. Un aspect de plus en plus important de cette formation de la LTA est d'aider par la pratique les apprentis formateurs à identifier les types d'activités d'apprentissage qu'ils peuvent mettre en place pour leurs entraîneurs. Aider un groupe d'entraîneurs hautement qualifiés à prendre du recul et à laisser les autres entraîner, faire des erreurs et progresser prend du temps. Cette formation donne de nombreux exemples concernant les méthodes permettant aux futurs formateurs de faire en sorte que leurs entraîneurs pensent et agissent comme des entraîneurs et aborde également différentes manières de leur faire prendre du recul pour faciliter l'apprentissage et les progrès.

## 3. Compétences de médiation

Les compétences « humaines » de la formation d'entraîneurs sont :

- Le questionnement
- Le feedback
- La détermination d'objectifs
- L'écoute

Encore une fois, ce sont des compétences que les apprentis formateurs possèdent étant donné qu'ils disposent déjà d'une expérience

d'entraîneurs avant de venir à la formation. Toutefois, ils ont besoin d'aide pour comprendre comment les utiliser avec des apprenants adultes dans un environnement de formation impliquant une évaluation. Durant la formation, les apprentis formateurs se voient régulièrement attribuer la tâche d'organiser l'apprentissage d'un de leurs collègues après une activité de session. Une des choses les plus importantes qu'ils retiennent de la formation est le modèle permettant de gérer le feedback et les discussions à la suite d'une session pratique. La capacité à recevoir, trier, clarifier et résumer le feedback est quelque chose de nouveau pour la plupart des apprentis formateurs.

## 4. Comment travailler avec un formateur adjoint

La plupart des formations de la LTA sont animées par deux formateurs. C'est généralement un grand plus pour la formation mais cela nécessite cependant d'être capable de bien travailler ensemble.

Les apprentis formateurs sont initiés au fonctionnement du binôme formateur principal / formateur adjoint. Ils commencent à voir comment, en tant que formateur principal, il est nécessaire d'inclure et de maximiser l'apport du formateur adjoint, mais aussi comment, en tant que formateur adjoint, il est nécessaire d'adopter un rôle de soutien plutôt que d'interférer, d'afficher son désaccord ou encore de s'absenter !

## 5. Evaluation

L'évaluation est sans doute la compétence qui fait le plus défaut aux entraîneurs se rendant à la formation. De manière compréhensible, c'est également le domaine avec lequel ils sont le moins à l'aise.

Toutes les formations de la LTA comportent un examen. Les niveaux 1, 2 et 3 sont validés par l'UKCC (voir 1st 4sport, 2011). Les niveaux 4 et 5 sont des diplômes de la LTA. L'évaluation fait appel à un document qui décrit le travail réalisé avant l'examen et qui le compare aux critères définis pour celui-ci. L'autre aspect de l'évaluation fait appel à la capacité pratique à donner des leçons de groupe ou individuelles (en fonction du niveau de qualification).

Les apprentis formateurs apprennent et s'entraînent à évaluer en se basant sur des compétences de formation et des méthodes d'évaluation pré-établies. Ils apprennent à apprécier la qualité du travail réalisé afin de pouvoir se montrer justes dans leur évaluation et faire preuve de rigueur dans leur jugement, si ou lorsqu'une décision est remise en question.

## CONCLUSION

La création du diplôme de formateur d'entraîneurs de la LTA représente pour cette institution une des initiatives ayant rencontré le plus de succès au cours de ces dernières années. De nombreux entraîneurs ont apprécié la possibilité de pouvoir développer de nouvelles aptitudes leur permettant d'enrichir leurs compétences existantes. D'autre part, le message qu'il existe désormais un parcours de carrière ouvert dans le domaine de la formation d'entraîneurs a amené des choses positives et a contribué à la construction de relations encore plus solides entre de nombreux entraîneurs d'expérience travaillant dans ce domaine. Pour un aperçu de la structure des formations d'entraîneurs de la LTA voir [www.lta.org.uk/Coaches-coaching-assistants/Coach-education-structure/](http://www.lta.org.uk/Coaches-coaching-assistants/Coach-education-structure/)

## RÉFÉRENCES

- 1st4sport. (2011). Retrieved 13 July 2011 from [http://www.1st4sportqualifications.com/our\\_qualifications#coaching](http://www.1st4sportqualifications.com/our_qualifications#coaching)
- SportscoachUK. (2011). Retrieved 13 July 2011 from <http://www.sportscoachuk.org/people-who-develop-coaches/coaching-system/coaching-qualifications-and-cpd>



# Outils pour la formation continue des entraîneurs

David Sanz Rivas (RFET, Espagne)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 17 - 19

## RÉSUMÉ

*Le processus de formation des entraîneurs constitue un champ de recherche de plus en plus important dans le domaine du sport, principalement à cause de son impact sur le développement professionnel car il est évident que l'amélioration des qualités de l'entraîneur a un effet positif sur les résultats des joueurs. Cet article examine certains des outils les plus courants dans la formation d'entraîneurs actuelle en se basant sur une étude de cas spécifique à l'Espagne.*

**Mots clés:** formation continue, tennis, entraîneurs

Article reçu: 1 Juin 2011

**Courriel de l'auteur:** dsanz@rfet.es

Article accepté: 2 Août 2011

## INTRODUCTION

De manière générale, les modèles de formation d'entraîneurs sportifs sont très proches des modèles de formation des professeurs d'éducation physique. L'éducation physique fait état d'une tradition et de fondations plus anciennes au sein de la recherche scientifique et a ainsi façonné les modèles de conception des formations d'entraîneurs. (Sanz, Fuentes, Del Villar, 2004).

En réalité, les rapprochements entre les formations de professeur d'éducation physique et les programmes de formation d'entraîneurs ont fait l'objet de nombreuses recherches dans le cadre de la science du sport. Bien que les contextes de travail liés à ces deux activités comportent des éléments spécifiques et distincts, celles-ci font appel à des besoins d'enseignement très similaires (Araújo, 1994; Ibáñez, 1996; Mesquita, 1997; Yagüe, 1998; Moreno, 2001; Fuentes, 2001).

Le fait de considérer l'entraîneur comme un technicien est lié à la similitude existant entre entraîneur et professeur puisque « l'entraîneur agit comme un professeur d'éducation physique ayant pour tâche de maîtriser différentes compétences afin de pouvoir enseigner des capacités motrices spécifiques » (Del Villar Fuentes, 1999).

## OBJECTIFS DES PROGRAMMES DE FORMATION D'ENTRAÎNEURS

Certaines des questions présentant le plus d'intérêt au niveau de la conception des programmes de formation sont liées aux objectifs poursuivis au travers de ces derniers, qui recouvrent l'acquisition de différentes compétences clés de la part du technicien (entraîneur). Certains auteurs tels que Zeigler (1983) suggèrent que les compétences d'un bon entraîneur doivent être implicites. Ces compétences recouvrent :

- Les compétences personnelles : capacité à organiser son propre travail en lien avec ses compétences professionnelles.
- Les compétences interpersonnelles : capacité à influencer le groupe avec lequel on travaille et à le motiver pour atteindre un objectif commun. Mesquita (1997) a par la suite par la suite utilisé l'expression « compétences de communication ».
- Compétences conceptuelles : capacité à planifier et à développer un travail sur la base de ses connaissances d'entraîneur.
- Compétences techniques : capacité à optimiser la performance de l'athlète en se basant sur des connaissances spécifiques au sport.
- Compétences complémentaires : un palette de compétences liées à la direction, au contrôle, à la gestion, etc.

## CARACTÉRISTIQUES D'UN BON ENTRAÎNEUR

En prenant en compte les particularités du tennis, nous avons pu identifier quelques unes des caractéristiques communes aux bons entraîneurs, telles que décrites par la ITF (Crespo et Miley, 1999) :

- Avoir un niveau de jeu suffisant pour pouvoir effectuer des

échanges avec les élèves, pour faire la démonstration des coups, pour envoyer les balles correctement, etc.

- Posséder une bonne connaissance du jeu, maîtriser les règles et règlements de base (systèmes de score, taille du court, hauteur du filet, etc.).
- Connaître les méthodologies d'enseignement de base pour les adultes et les enfants.
- Dégager une image et une apparence appropriées, être ponctuel, s'habiller correctement, regarder les élèves dans les yeux et faire preuve d'un langage du corps et d'expressions du visage positifs.
- Posséder des connaissances de base dans les sciences du sport telles que la physiologie, la biomécanique, la psychologie, l'apprentissage moteur, la médecine du sport et la nutrition.
- Utiliser sa voix de manière appropriée, moduler son intensité, éviter les monologues, parler avec conviction, différencier le ton de sa voix (e.g. parler plus fort avec un groupe qu'avec une personne seule).



- Posséder de bonnes qualités de communication, être positif dans sa façon de s'exprimer, s'intéresser aux commentaires de ses élèves, se servir d'analogies, maintenir l'attention du groupe, faire preuve d'humour, et faire usage d'un langage plus ou moins complexe en fonction du public auquel on s'adresse.
- Faire preuve de compétences d'organisation et de leadership.
- Etre capable de maintenir la discipline à tout moment.
- Comprendre et encourager ses élèves.

- Adopter une philosophie dans laquelle la réussite peut-être secondaire pour ses élèves.

Les besoins éducationnels des entraîneurs désirant développer leur travail afin de répondre au mieux aux attentes placées sur eux (que ce soit avec des débutants ou des joueurs de haut niveau), ne sont évidemment pas mis en doute.

### MODÈLES DE FORMATION POUR LES ENTRAÎNEURS DE TENNIS

Nous avons identifié différents modèles pour les formations initiales (premières formations) et continues (formations complémentaires, plus longues et faisant appel à l'expérience accumulée avec les années).

Ainsi, nous pouvons distinguer les programmes de formation de la manière suivante :

- Type de formation : initiale ou continue.
- Type d'apprenants : jeunes, adultes, experts, débutants.
- Organisme responsable de la formation : privé, public, fédération, université.
- Méthodologie : face à face, online, mixte.
- Longueur : crédits, heures.
- Lieu : lieu unique, plusieurs lieux, salle de conférence, terrain.
- Diplôme délivré : académique, fédéral, non-reconnu.



Un certain nombre de révisions et de modifications sont actuellement effectuées en matière de diplômes sportifs et par conséquent des changements ont également lieu au niveau des programmes de formation menant à ces diplômes. Ainsi, la nouvelle législation espagnole liée à la formation des entraîneurs sportifs autorise l'enseignement online pour certains modules de formation générale ou spécifique aux différents sports. Ceci constitue un changement considérable par rapport à l'enseignement direct traditionnel que les étudiants étaient tenus de suivre.

### UNE ÉTUDE DE CAS: L'EXPÉRIENCE DU DÉPARTEMENT DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE DU RFET (REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TENIS)

Dans le cas de la RFET, après de nombreuses enquêtes menées au cours des 8 dernières années, nous sommes arrivés à la conclusion qu'une des raisons principales pour lesquelles les entraîneurs ne participaient pas aux activités de formation était le manque de temps et de ressources économiques. Nous avons donc envisagé la possibilité de systèmes de formation mixtes voire même de systèmes online pour certains modules ou pour certains sujets spécifiques (tels que les règlements, l'équipement et la législation).

Nous avons ainsi mis en place un certain nombre de modules de formation online qui affichent aujourd'hui une franche réussite si l'on s'en rapporte au feedback des entraîneurs ainsi qu'au nombre de personnes inscrites.

Nous avons débuté avec des modules à thèmes (comprenant par exemple des sessions liées à l'utilisation du logiciel Dartfish) destinés à tous les entraîneurs participant à la formation initiale. Nous collaborons actuellement avec des conférences telles que le 2ème Symposium d'Entraînement Intensif. Ce symposium est une conférence monographique ayant pour thème le tennis et constituera ainsi la deuxième conférence virtuelle liée au tennis lancée depuis notre plateforme online.

Enfin, nous avons développé avec succès au sein de l'Université de Valencia un plan d'enseignement spécifique basé sur le format Master Universitaire, qui comprend 60 crédits d'enseignement divisés en quatre modules. Ce cursus est indépendant du fait de sa base universitaire mais n'en reste pas moins reconnu par la fédération. Il est doté d'une structure mixte étant donné que les étudiants doivent à un moment de leur formation se rendre dans des centres spécialisés pour réaliser leurs travaux pratiques. Le reste de la formation s'effectue depuis son domicile, ces systèmes se caractérisant par une grande flexibilité au niveau du programme horaire.

(Voir <http://www.viu.es/web/guest/masters-online/entrenamiento-gestion-tenis>)

### CONCLUSION

Les nouvelles technologies de l'enseignement disponibles aujourd'hui, alliées aux progrès de l'internet, ont eu un énorme impact sur la disponibilité et la facilité d'accès aux informations pour les entraîneurs. Des outils comme iCoach donnent aux entraîneurs la possibilité d'avoir facilement accès à des ressources éducationnelles récentes et continues, leur permettant d'enrichir leur formation initiale tout au long de leurs carrières respectives (Over et Sharp, 2008).

D'autre part, au sein de pays tels que l'Allemagne, la formation continue est obligatoire pour valider le diplôme initial. Ce n'est toutefois pas le cas dans des pays comme l'Espagne où la décision de prendre part à des formations continues repose uniquement sur l'entraîneur. Par conséquent, dans le cas de l'Espagne, tout ce que nous entreprendrons pour rendre les formations plus attractives, fonctionnelles et pratiques aura un effet positif sur les entraîneurs qui auront ainsi un meilleur accès à l'enseignement et pourront en fin de compte l'adapter à leurs besoins avec un minimum de contraintes. Les outils jusqu'alors utilisés pour la formation (vidéos, DVDs, livres, etc.), indépendamment de leur degré de validité, ne pourront jamais être aussi à jour que les articles, présentations, ressources audiovisuelles, etc. disponibles sur le web. Comme l'a remarqué Van Fraayenhoven (2010) cette dernière décennie a connu une évolution extrêmement rapide en termes de disponibilité des informations pour les entraîneurs. Ainsi, les entraîneurs du monde entier peuvent avoir accès aux informations disponibles sur le web, qui sont dans la plupart des cas régulièrement mises à jour.

### Les avantages et inconvénients des formations mixtes ou online (adapté de Lubbers, 2010) peuvent être :

- La mise à jour en temps réel des contenus.
- La flexibilité des programmes de formation (horaires, durée).
- Le stockage de contenus dans des formats électroniques permet une révision et une recherche rapides.
- Une plus grande participation des étudiants (recherches, travail en ligne).
- Cela ne constitue pas une alternative totale à l'enseignement direct traditionnel.
- Davantage de possibilités pour comparer les informations avec des collaborateurs ou des groupes d'étudiants.
- Se synchroniser à l'évolution de l'enseignement au sein d'autres programmes de formation ainsi qu'à celle des nouvelles technologies disponibles pour les entraîneurs.

## RÉFÉRENCES

- Araújo, J. (1994). Ser treinador. Lisboa: Caminho (Coleção Desporto e temps livres).
- Crespo, M. y Miley, D. (1999). Manual para entrenadores avanzados. England: International Tennis Federation.
- Del Villar, F. y Fuentes, J. P. (1999). Las destrezas docentes en la enseñanza del tenis. En J. P. Fuentes, E. M. Cervelló, F. Del Villar, N. Gusi y F. J. Moreno, Enseñanza y entrenamiento del tenis. Fundamentos didácticos y científicos (pp. 1-36). Cáceres: Universidad de Extremadura, Servicio de Publicaciones.
- Fraayenhoven, F. (2010). Developments in coaches education. ITF Coaching and Sport Science Review. 50 (18): 19-20.
- Fuentes, J. P. (2001). Análisis de la información y de los planteamientos didácticos del entrenador de tenis de Alta Competición en España. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura, Departamento de Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal.
- Ibáñez, S. J. (1996). Análisis del proceso de formación del entrenador de Baloncesto. Tesis doctoral. Universidad de Granada, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Didáctica y Organización Escolar.
- Lubbers, P. (2010). Learning methods and types. ITF coaches education meeting. Unpublished document.
- Medina, J. (1995). Influencia de un entrenamiento docente basado en el trabajo en grupo durante la formación inicial del profesorado de Educación Física: Un estudio preliminar. Tesis doctoral. Universidad de Granada, Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico.
- Mesquita, I. (1997). Pedagogía do treino. A formação em jogos desportivos colectivos. Lisboa: Libros Horizonte.
- Moreno, P. (2001). Análisis y optimización de la conducta verbal del entrenador de voleibol durante la dirección de equipo en competición. Universidad de Extremadura, Facultad de Ciencias del Deporte, Departamento de Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal.
- Over, S. and Sharp, B. (2008). Information Technology in tennis. ITF Coaching and Sport Science Review. 15 (45): 24-25.
- Sanz, D., Fuentes, J.P., Del Villar, F. (2004). La formación del entrenador deportivo. En Torres, G. y Carrasco, L (Coord). Investigación en deportes de raqueta: tenis y bádminton. Murcia: Universidad Católica de Murcia.
- Yagüe, J.M. (1998). El trabajo colaborativo como estrategia de formación permanente del entrenador de fútbol. Tesis doctoral. Universidad de Valladolid, Facultad de Educación, Departamento de Didáctica y Organización Escolar.
- Zeigler, E. F. y Bowe, G. H. (1983). Managment competency development in sport and physical education. Philadelphia: Lea and Febiger

# Ressources online pour la formation d'entraîneurs: Motivation et gestion du capital intellectuel appliqué au tennis

Joachim Mester et Ulrike Wigger (Université des Sports de Cologne)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 20 - 22

## RÉSUMÉ

*Au cours de ces dernières années les opportunités et challenges liés au « eLearning » ont énormément évolué au travers de l'essor qu'ont connu et que continuent de connaître les technologies de l'information. Cela fait non seulement référence aux technologies en elles-mêmes mais également à la disponibilité des informations en question. La quantité d'informations générales et de données scientifiques se caractérise également par une croissance exponentielle. Cela produit en retour une diminution rapide de la demi-vie de données contemporaines et valides. Dans le domaine des sciences naturelles, cette demi-vie est d'approximativement 2,5 ans, dans les technologies de l'information elle est de moins d'un an, et toutes deux sont aujourd'hui en baisse.*

**Mots clés:** Online, formation, tennis, informations, connaissances

Article reçu: 12 Août 2011

**Courriel de l'auteur:** Mester@dshs-koeln.de

Article accepté: 19 Août 2011

## INTRODUCTION

Eu égard aux différents formats d'information, les documents en version papier ont conservé un intérêt et une portée qui leur est propre. Gardons cependant à l'esprit que la publication d'un manuel de taille importante peut nécessiter 2 à 4 ans, et que quelques 4 ans supplémentaires seront nécessaires à la parution d'une édition révisée. Nous comprenons ainsi facilement qu'au cours de ces 8 ans, d'importants changements auront eu lieu en termes de validité des informations et que divers problèmes et notions pratiques seront susceptibles d'avoir remis en question les doctrines officielles. Notons également dans ce contexte l'existence d'une problématique toute particulière : les jeunes chercheurs ont l'obligation de publier principalement dans des revues à facteurs d'impact. Les revues à orientation pratique ne remplissent pas cette condition. Ainsi, de nombreuses informations dont l'application pourrait s'avérer urgente dans certains domaines concrets, tels que l'entraînement, se retrouvent « dissimulées » au sein de revues hautement spécialisées et rapportées dans des termes trop spécifiques.

Les modules de eLearning traditionnels se déclinent selon divers formats (tels que les formations assistées par ordinateur, les formations-web, les web-conférences et les web réunions) existant dans des versions simples ou combinées. Il semblerait que tous ces formats se soient développés davantage au travers d'un processus évolutif qu'au travers de l'évaluation et de la validation de théories. On pourrait soutenir que l'évolution au sens biologique du terme ne produit pas uniquement des résultats négatifs. Cependant, le contre-argument spécifique au domaine du sport est le suivant : il est question de personnes évoluant aux limites de leur potentiel physique et de leur état de santé ainsi que d'enfants, et ceci nécessite de faire preuve d'une grande prudence. Ainsi, nous sommes tenus de rassembler et d'appliquer toutes les informations fiables et disponibles aussi vite que possible.

Les deux exemples suivants, en rapport avec les sciences des activités physiques et sportives permettent d'illustrer le fait que les formats traditionnels ont tendance à ne pas refléter l'état actuel des connaissances scientifiques et ne remplissent pas non plus les exigences de l'entraînement moderne.

1) Contrôle de l'intensité et rôle du lactate : depuis de nombreuses années, il est communément admis que le lactate ne représente pas un produit final ou un déchet issu du métabolisme mais plutôt un puissant déclencheur de nombreux circuits bio-positifs signalants. Malgré cela, la plupart des recommandations pratiques préconisent d'éviter de trop hautes concentrations en lactate. Néanmoins, la recherche internationale actuelle indique qu'il est important de développer le transport du lactate et les capacités métaboliques en améliorant l'efficacité des MCT (MonoCarboxylate-Transporters). Cela s'effectue principalement au travers de protocoles spéciaux d'entraînement à haute intensité alliés à des stratégies exercice/repos adaptées (Gibala et al. 2006; Helgerud et al. 2007; Wahl et al. 2010a; Wahl et al. 2010b).

2) Talents, âge et prédispositions génétiques : dans le milieu du sport et plus particulièrement au sein du tennis, un long débat se poursuit sur « quand », « comment » et « avec qui » initier un travail de détection et de promotion précoce. Les recherches actuelles en neurobiologie, plus particulièrement en ce qui concerne la neurogénèse et la synaptogénèse indiquent assez clairement que la période située entre 2 et 4 ans s'avère d'une extrême importance dans le développement futur de capacité

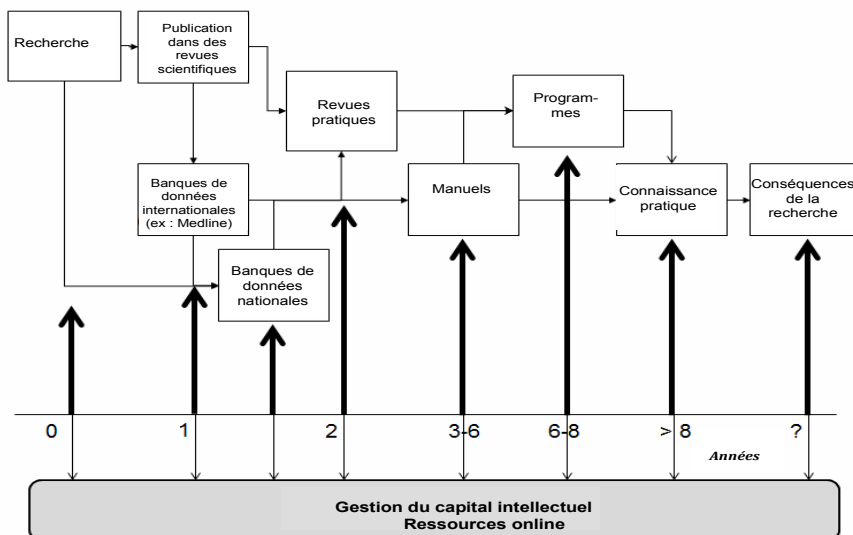


Figure 1. Chronologie de la recherche traditionnelle et vitesse de conversion sous forme de publications pratiques.

motrices de haute performance. La contribution des prédispositions génétiques doit être reconsidérée à la lumière de ces informations ainsi que de possibles modifications dues à des phénomènes épigénétiques. Cela signifie qu'au niveau des gènes, les effets de certaines attitudes ou comportements individuels peuvent également être identifiés et influencés dans leurs phases initiales (Csoka, Szyf 2009; Karberg 2009; Martin 2009). Etant donné que l'activité physique et l'entraînement doivent être considérés comme d'importants facteurs de contribution dans le cadre de ce système de stimuli, il apparaît logique de poursuivre les recherches dans ce domaine.

L'intégration d'un report graphique de ces exemples au sein de formats traditionnels de formations assistées par ordinateur ou de web-formations semble peu réalisable. En effet, il est impossible de suivre le rythme de progression de la recherche scientifique. Les documents imprimés sont ainsi sans cesse dépassés. Le schéma antérieur illustre les problèmes en jeu en proposant une approche conceptuelle.

Si les recherches contemporaines (telles que mentionnées dans les exemples ci-dessus) sont menées à bien, on peut supposer qu'il s'écoulera environ :

- un an avant que les résultats soient publiés dans les banques de données de publications scientifiques internationales telles que Medline (parmi de nombreux autres)
- deux ans avant que des conclusions soient publiées dans des revues pratiques
- 3 à 6 ans avant que des manuels présentent ces résultats,
- 6 à 8 ans avant que ces résultats soient convertis en connaissances pratiques,
- plus de 8 ans avant que les résultats de la recherche se traduisent sous forme de conséquences concrètes.

De nos jours, la quasi totalité des informations pertinentes sont disponibles quelque part sur le web et pourraient être facilement organisées sous la forme d'un Système de Management du Capital Intellectuel (MCI). Il est important de noter qu'aujourd'hui, le problème d'accès à l'information ne se pose plus. Le challenge se situe davantage au niveau du regroupement, de l'harmonisation et de l'adaptation des informations aux besoins des applications pratiques mais également au niveau de l'apport de feedback aux scientifiques. Le choix des formats numériques semble s'imposer de lui-même étant donné que le web nous a petit à petit amenés à utiliser des outils aujourd'hui bien connus.



Figure 2. Ressources online.

Ainsi, d'après ces considérations :

- 1) Les résultats de la recherche doivent être appréhendés le plus tôt possible, idéalement au travers d'un contact direct avec les chercheurs,
- 2) Les banques de données des publications scientifiques doivent être scannées dans l'optique d'idées nouvelles,
- 3) Le transfert de résultats dans les revues pratiques, manuels et programmes doit être documenté et mis en valeur au sein d'un système MCI,

- 4) Le développement des connaissances pratiques doit être contrôlé,
- 5) Les conséquences de la recherche doivent être évaluées.

Bien entendu, cela ne constituait pas jusqu'alors une solution pour la communication des résultats scientifiques et la création d'interactions solides avec les exigences pratiques. Toutefois, les technologies d'information et de communication modernes liées à l'internet nous offrent la possibilité de mettre en place de tels systèmes. A l'heure des médias sociaux, des logiciels ainsi que des outils et plateformes informatisés, il existe de nombreuses ressources online disponibles permettant d'y parvenir.

La figure 2 présente des outils et des expressions actuelles. La figure 3 illustre le concept MCI de structuration systémique des connaissances scientifiques et pratiques et d'interaction entre personnes (ici des scientifiques et des entraîneurs).



Figure 3. Valeur ajoutée du capital intellectuel individuel et communication via les ressources online.

L'approche intégrée de ces concepts fait généralement écho à ce que l'on appelle « les Systèmes de Coopération » modernes. Ces systèmes font appel aux éléments suivants :

- Logiciels sociaux,
- Web 2.0,
- Travail de coopération assisté par ordinateur,
- Collecticiels,
- Gestion des connaissances (dans les communautés d'entraîneurs)
- Technologies d'infrastructures pour collecticiels et logiciels sociaux,
- Interfaces d'utilisateur globales pour informer les communautés.

Ces ressources techniques et organisationnelles peuvent être mises à disposition en ligne et être utilisées pour promouvoir des rapports équitables et motivants. La question la plus importante, et de loin, concerne le contenu qui peut et doit être uniquement renseigné par des spécialistes. Si, par exemple, la problématique « intensité de l'entraînement et rôle du lactate » présente un intérêt, des communautés peuvent facilement se regrouper autour d'experts en physiologie et en entraînement pratique. Dans un deuxième temps, en se basant sur des résultats issus d'études de laboratoire contrôlées, il est possible de tirer rapidement des conclusions pour des applications quantitatives et pratiques liées au tennis. Bien qu'il soit plus difficile de tirer des conclusions quantitatives liées à l'épigénétique étant donné que la recherche n'est pas encore assez avancée dans ce domaine, des implications potentielles ainsi que des conclusions liées à la détection de talents peuvent être toutefois développées.

Il ne fait aucun doute qu'un tel système nécessite de disposer de ressources importantes en matière de développement, d'installation,

d'administration et de maintenance. Cependant, sur le plan international, étant donné que la compétition et la communication liées au sport représentent un des plus grands accomplissements de la société moderne, une institution mondiale telle que la ITF peut avec raison considérer la création d'un tel système comme un véritable challenge.

## RÉFÉRENCES

- Csoka, A.B., Szyf, M. (2009). Epigenetic side-effects of common pharmaceuticals: a potential new field in medicine and pharmacology. *Med Hypotheses* 73(5): 770-780.
- Gibala M.J., Little J.P., van Essen M., Wilkin G.P., Burgomaster K.A., Safdar A., Raha S., Tarnopolsky M.A. (2006). Short-term sprint interval versus traditional endurance training: similar initial adaptations in human skeletal muscle and exercise performance. *J. Physiol* 575: 901-911.
- Helgerud J., Hoydal K., Wang E., Karlsen T., Berg P., Bjerkaas M., Simonsen T., Helgesen C., Hjørth N., Bach R., Hoff J. (2007). Aerobic high-intensity intervals improve VO<sub>2</sub>max more than moderate training. *Med. Sci. Sports Exerc.* 39: 665-671
- Karberg, S. (2009). Switching on epigenetic therapy. *Cell*: 2009, 139(6): 1029-1031.
- Martin, G.M. (2009). Epigenetic gambling and epigenetic drift as an antagonistic pleiotropic mechanism of aging. *Aging Cell*: 8 (6): 761-764.
- Wahl P, Zinner C, Yue Z, Bloch W, Mester J. (2010a). Warming-up affects performance and lactate distribution between plasma and red blood cells. *J Sports Sci & Med*, 9 (3).
- Wahl P, Zinner C, Achtzehn S, Behringer M, Bloch W, Mester J. (2010b) Effects of acid-base balance and high or low intensity exercise on VEGF and bFGF. *Eur J Appl Physiol*.

# Entraînement basé sur les compétences appliqué à la formation des entraîneurs de tennis

Patrick McInerney et Andrea Buckeridge (Tennis Australia)

ITF Coaching and Sport Science Review 2011; 54 (19): 23 - 25

## RÉSUMÉ

*Cet article examine les éléments et caractéristiques clés des formations basées sur les compétences pour les entraîneurs de tennis en s'appuyant sur l'exemple de la fédération australienne de tennis (Tennis Australia). Il s'attache à décrire les compétences en question, la manière dont elles sont développées ainsi que les implications liées à la mise en place d'un programme basé sur ces dernières.*

**Mots clés:** Entraînement basé sur les compétences, entraîneurs

**Courriel de l'auteur:** PMcInerney@Tennis.com.au

Article reçu: 1 Août 2011

Article accepté: 10 Août 2011

## INTRODUCTION

Ces 10 dernières années ont fait l'objet d'un changement majeur au niveau de la formation d'entraîneurs en Australie. L'émergence d'un parcours de développement identifiant des compétences spécifiques pour travailler avec des joueurs de différents niveaux au sein d'environnements d'entraînement variés (voir Figure 1) a permis d'adapter les programmes de formation pour répondre aux besoins d'entraîneurs situés à différents stades de leurs carrières. Les opportunités de formation pour les entraîneurs comprennent des formations certifiantes officielles, des workshops et des conférences, des tutoriels vidéo en ligne et le mentorat. Les progrès liés au domaine des technologies de l'information et à l'internet ont amené davantage de variété et de flexibilité dans les solutions de développement professionnel.

C'est dans la conduite des formations certifiantes officielles que les changements les plus notables ont eu lieu. L'entraînement au travers duquel les entraîneurs développent des connaissances et des compétences spécifiques est passé d'une approche basée sur le temps et le contenu à une approche basée sur les compétences.

## ENTRAÎNEMENT BASÉ SUR LES COMPÉTENCES

Les méthodes traditionnelles d'entraînement basées sur le contenu nécessitaient que les intervenants fassent passer les informations au cours d'une période de temps donnée et qu'ils programment les examens en faisant en sorte que tous les candidats soient évalués en même temps (Sullivan et McIntosh, 2011). Les participants étaient passifs la majeure partie du temps et les intervenants délivraient un « cours magistral ». Afin de réussir, les candidats devaient obtenir un résultat minimum prédéfini (ex : 70 %), souvent issu de la combinaison d'un test écrit et d'une évaluation pratique. L'accent était mis sur les connaissances (qu'est ce l'entraîneur doit savoir ?) et dans le cas où un candidat se trouvait en difficulté, il ne pouvait disposer que d'une aide individuelle limitée au niveau du temps.

En passant à un modèle d'entraînement basé sur les compétences, l'accent a été mis sur le développement des compétences des entraîneurs en plus des connaissances sous-jacentes dont ils ont besoin pour mettre en pratique et adapter ces compétences de manière appropriée. Les entraîneurs n'ont plus eu besoin d'atteindre la note d'admission minimum de 70% mais de se montrer compétents dans tous les domaines (100%).

## CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

Afin de comprendre comment fonctionne l'entraînement basé sur les compétences, il convient en premier lieu d'identifier ce que l'on entend par « compétence ». Une compétence peut être définie comme l'application de connaissances et d'aptitudes spécifiques effectuée

selon un certain standard dans une situation donnée. Pour mettre en place un programme de formation basé sur les compétences, il est nécessaire de prendre en considération différentes caractéristiques clés (Norton, 1987) :

- Les compétences et les critères de performance utilisés pour contrôler l'évaluation de ces compétences doivent être déterminés avec soin.
- La théorie doit être intégrée à l'application des compétences. Certaines connaissances essentielles doivent être apprises afin de soutenir le développement des compétences.
- Les opportunités d'entraînement doivent être flexibles et déclinées sous forme de présentations, d'activités en groupe restreint, de simulations pratiques et de documents online.
- Les sessions d'entraînement pratiques et les mises en situation doivent refléter avec précision le lieu de travail (ex : niveau des joueurs, ressources)
- Les compétences et les critères de performance doivent être présentés aux participants avant le début de la formation.
- Les participants sont soumis à une évaluation d'avant formation permettant d'identifier leurs compétences afin d'adapter si nécessaire le programme de formation.
- Les participants sont encouragés à de fréquentes réflexions concernant leur travail.
- Les médiateurs d'apprentissage apportent un feedback spécifique aux participants basé sur les compétences en cours de développement.
- L'accomplissement satisfaisant de la formation doit être basé sur la réalisation de toutes les compétences spécifiées.

## Evaluation

Le processus d'évaluation dans le cadre d'une structure de formation basée sur les compétences est très différent de celui rencontré dans les formations traditionnelles, qui implique souvent d'atteindre un pourcentage minimum (combinaison des résultats de l'écrit et de la pratique) afin d'être admis.

Les candidats participant à une formation basée sur les compétences doivent démontrer leurs aptitudes dans chaque domaine et valider les critères de performance spécifiques utilisés pour évaluer les compétences en question. Ce processus d'évaluation peut être facilité par l'utilisation d'une grille d'évaluation. Un tel outil permet de clarifier les critères de performance pour les participants, d'unifier davantage les évaluations et d'encourager les participants non seulement à s'auto-évaluer mais également à se rendre encore plus responsables de leur propre progression. Un exemple de grille d'évaluation est présenté dans le tableau 1.

ÉLÉMENT DE COMPÉTENCE – ANALYSE, RÉALISATION CORRECTE DES COUPS, TACTIQUE			
Critères de performance	Débutant	Progrès	Compétent
Les progrès individuels et collectifs sont analysés et des stratégies correctives appropriées sont sélectionnées	L'entraîneur ne fournit pas à ses joueurs des conseils techniques spécifiques Les conseils d'entraînement sont très simples et globaux et sont les mêmes pour tous les joueurs Les conseils d'entraînement ne sont pas renforcés et varient en cours et en fin de session La compréhension des joueurs n'est pas contrôlée au travers de questions ouvertes ou fermées	L'entraîneur fournit à la majorité des joueurs des conseils techniques spécifiques mais est susceptible d'en donner trop Les conseils ne sont pas spécifiques à chaque joueur et sont en général les mêmes pour tous les joueurs Les conseils ne sont pas renforcés et varient en cours et en fin de session La compréhension des joueurs est contrôlée au travers de questions fermées	L'entraîneur donne à chaque joueur un ou deux conseils techniques spécifiques Les conseils sont spécifiques à chaque joueur, bien que certains puissent être généraux si l'ensemble du groupe rencontre le même problème technique Les conseils sont renforcés en cours et en fin de session La compréhension des joueurs est contrôlée au travers de questions fermées et ouvertes

Tableau 1. Critères de performance issus de la grille d'évaluation de la formation « Junior Development » de la fédération australienne de tennis.

### ETUDE DE CAS : LA MISE EN PLACE D'UNE MÉTHODE DE FORMATION D'ENTRAÎNEURS BASÉE SUR LES COMPÉTENCES EN AUSTRALIE

La fédération australienne de tennis (Tennis Australia) a adopté une méthode de formation d'entraîneurs basée sur les compétences en 2006. Ce changement d'approche a présenté un certain nombre de challenges et il a été nécessaire d'opérer des changements importants non seulement dans la conception des formations mais également dans la manière de les animer.

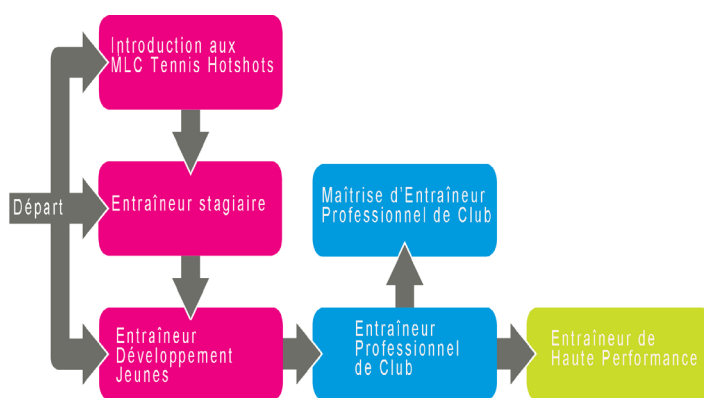


Figure 1. Parcours de formation d'entraîneur actuel de la fédération australienne de tennis.

### Élaboration de formations basées sur des critères et évaluation

Le choix de compétences et de critères de performance judicieux s'avère essentiel pour l'élaboration d'un programme de formation basé sur les compétences efficace. Ainsi, une analyse circonspecte des compétences requises de la part des entraîneurs a été effectuée avant de mettre les critères par écrit, et ce pour chaque niveau du parcours de développement. Certaines compétences ont été regroupées par thème, constituant ainsi des unités de compétence. Par exemple, la formation « Junior Development » de Tennis Australia (équivalente au niveau 1 de la ITF) est conçue pour former les entraîneurs à travailler avec des joueurs de 12 ans et moins. Après avoir pris en considération les connaissances et capacités dont avaient besoin les entraîneurs pour assumer cette fonction, sept unités de compétences ont été définies :

- Appliquer les méthodes d'entraînement pour répondre aux besoins des jeunes sportifs
- Mettre en place des activités d'entraînement qui soient conformes aux normes professionnelles et légales

- Entraîner les jeunes joueurs afin qu'ils développent les capacités percepto-motrices fondamentales
- Approfondir sa réflexion sur le rôle et le métier d'entraîneur professionnel et progresser
- Organiser des programmes d'entraînement pour les jeunes joueurs
- Interpréter et appliquer les règles du tennis
- Entraîner les jeunes joueurs de tennis afin qu'ils progressent techniquement et tactiquement

Ces unités de compétence sont constituées de différents sous-éléments, chacun liés à des critères de performance qui servent de normes standards et permettent d'évaluer les entraîneurs. La formation délivrée aux entraîneurs est structurée dans l'optique de développer leurs connaissances et leurs compétences afin que celles-ci deviennent conformes aux standards en question. Le plus grand changement dans l'animation de la formation a été de passer d'un modèle de « cours magistral » à un modèle d'apprentissage par la pratique comportant un éventail d'outils de réflexion et d'activités pratiques impliquant les participants et permettant de faciliter leur apprentissage.

Les tâches d'évaluation ont été développées pour permettre aux entraîneurs de faire la démonstration de leurs compétences de manière continue au cours de la formation. Par exemple, dans la formation « Junior Development », une des tâches d'évaluation consiste pour les entraîneurs à donner trois cours de 30 mn. Chaque cours est effectué sur un terrain de taille différente (rouge, orange ou vert) avec des joueurs d'âges et de niveaux différents. Il y a suffisamment de temps entre les évaluations pour permettre aux entraîneurs de réfléchir et d'assimiler les connaissances. L'accent mis sur la sélection de compétences et de critères de performance pertinents ainsi que l'animation des activités de formation a permis aux entraîneurs de développer les aptitudes spécifiques nécessaires pour remplir efficacement leur rôle d'entraîneur.

### L'évaluation comme partie intégrante de l'apprentissage

Dans un environnement d'apprentissage basé sur les compétences, l'évaluation est un processus continu. Avant d'assister à la formation, les entraîneurs sont soumis à une « évaluation pour l'apprentissage ». Ce processus permet au coordinateur de formation d'évaluer les compétences des entraîneurs et de les comparer aux standards de compétence requis afin d'ajuster le programme à leurs besoins et de s'assurer qu'ils soient suivis par le médiateur d'apprentissage qui leur correspond le mieux. L'évaluation continue des connaissances et des



aptitudes des entraîneurs se déroule tout au long de la formation au travers d'observations et d'évaluations formelles ou informelles. Les entraîneurs reçoivent un feedback permanent de la part de leur médiateur d'apprentissage concernant leur travail, et tandis que les tâches d'évaluation formelles sont conçues pour contrôler « l'évaluation de l'apprentissage », les entraîneurs rapportent qu'ils apprennent beaucoup au travers de ce processus (d'apprentissage par l'évaluation).

#### Des médiateurs d'apprentissage au lieu de formateurs et d'évaluateurs

Le fait de parler de médiateurs d'apprentissage plutôt que de formateurs ou d'évaluateurs pour faire référence aux personnes en charge de la formation a fait passer un message clair en ce qui concerne leur rôle. Les participants considèrent ainsi leur « médiateur d'apprentissage » comme une personne chargée de les aider à apprendre et à progresser. De la même manière, les médiateurs d'apprentissage ont compris que leur rôle ne se limitait pas à présenter des informations puis à évaluer les aptitudes des candidats mais à se servir de toutes les opportunités disponibles au sein de la formation pour faciliter l'apprentissage des participants et leur permettre d'améliorer leur niveau de compétence.

Pour résumer, les formations d'entraîneurs de tennis basées sur les compétences donnent aux entraîneurs l'opportunité de développer des aptitudes spécifiques pour chaque niveau de leur parcours de développement. Elles apportent davantage de flexibilité dans les activités de formation et dans l'évaluation, ce qui permet de répondre aux besoins spécifiques des entraîneurs. Des formations de qualité accompagnées d'une évaluation rigoureuse faciliteront le développement d'entraîneurs compétents possédant les connaissances

et aptitudes leur permettant d'impliquer et de faire progresser les joueurs d'aujourd'hui et de demain. Toutefois, un processus de vérification est nécessaire pour évaluer l'efficacité des parcours de développement d'entraîneurs et des formations d'entraîneurs officielles afin de s'assurer de l'amélioration constante des programmes de formation.

#### RÉFÉRENCES

- Cushion, C., Nelson, L., Armour, K., Lyle, J., Jones, R., Sandford, R., & O'Callaghan, C. (2010). *Coach Learning and development: A Review of the Literature*, Sports Coach UK, Leeds, 2009.
- Hill, J., & Houghton, P. (2001). A Reflection on Competency-based Education: Comments from Europe. *Journal of Management Education*, April, vol. 25 no. 2, 146-166.
- Norton, RE. (1987). *Competency-Based Education and Training: A Humanistic and realistic approach to Technical and Vocational Instruction*. Paper presented at the regional Workshop on Technical/Vocational teacher Training in Chiba City, Japan. ERIC: ED 279910
- Stevens D. D., & Levi A. J. (2005). *Introduction to Rubrics: An Assessment Tool to Save Grading Time, Convey Effective Feedback and Promote Student Learning*. 1st ed. Sterling, VA: Stylus Publishing LLC.
- Sullivan, R., & McIntosh, N. (2011). *The Competency-Based Approach to Training*, viewed 16 June 2011, < <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.38.7302&rep=rep1&type=pdf>>

## "THE LONG-TERM DEVELOPMENT OF A HIGH PERFORMANCE PLAYER"

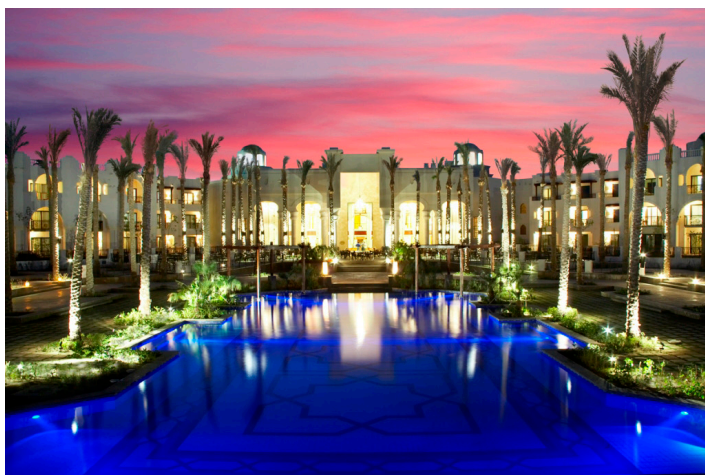
*"Many of the world's leading coaches and international sports science experts, as well as numerous national coaches and technical directors will present the most up-to-date information related to high-level tennis training"- Francesco Ricci Bitti, ITF President.*

### THE PROGRAMME

The Conference will deal with issues related to professional tennis coaching, applied sport science for top coaching, high-level player development and coaches' education across four age groups: 10 and under (Building phase), 11-14 years (Development phase), 15 -18 years (Junior phase) and 19 -23 years (Transition to Professional phase). Conference presentations will encompass different areas of sport science as applied to tennis: Psychology, Methodology and Training Systems, Sports Medicine and Physiology, Nutrition, Biomechanics and Technical Analysis, Physical Conditioning, Working with Disabled players, Tactics and Match Charting. Confirmed speakers for this year's programme include Patrick McEnroe, Rohan Goetzke and Wayne Black.

### Phases of player development - WCC 2011

- 10 and under (Building phase),
- 11-14 years (Development phase),
- 15-18 years (Junior phase)
- 19-23 years (Transition to Professional phase)



### THE VENUE

Port Ghalib is located five minutes from Marsa Alam International Airport in Egypt and 2.5 hours, by road, from the Valley of the Kings. It unfurls along one of the finest marina sweeps on the Red Sea.

Port Ghalib International Convention Centre, managed by InterContinental Hotels Group, is the only multipurpose state-of-the-art centre of its size on the Red Sea. The centre offers a meeting space of 1,950 square meters which will play host this year's ITF Worldwide Coaches Conference by BNP Paribas.

### Port Ghalib is serviced by two main airports:

- Marsa Alam International Airport (RMF) : situated 5km from the Resort, with limited air traffic.
- Hurghada International Airport (HRG) is located 200km from the Resort, with a larger volume of flight options.

*"The Egyptian Tennis Federation (ETF) is proud to host the 17th ITF Worldwide Coaches Conference by BNP Paribas in Port Ghalib, and as the President of the ETF I would like to welcome you to Egypt and to this Conference, a joint collaboration between the International Tennis Federation, the African Tennis Confederation (CAT) and the ETF"- Israa El Sanhoury, Egyptian Tennis Federation President.*

This year, the Conference has an "open registration" policy allowing an unlimited number of coaches to attend from any nation. More information and booking for the Conference can be done via the dedicated website:

[www.itfcoachesconference.com](http://www.itfcoachesconference.com)



ITF Worldwide Coaches Conference-Valencia 2009.

# Directives pour la soumission d'articles à la revue ITF Coaching & Sport Science Review

## EDITEUR

International Tennis Federation, Ltd.  
Development and Coaching Department.  
Tel./Fax. 34 96 3486190  
e-mail: coaching@itftennis.com  
Address: Avda. Tirso de Molina, 21, 6º - 21, 46015, Valencia (España)

## RÉDACTEURS EN CHEF

Miguel Crespo, Ph.D. and Dave Miley.

## RÉDACTEUR EN CHEF ADJOINT

Merlin Van de Braam

## COMITÉ DE RÉDACTION

Hans-Peter Born (Fédération allemande de tennis - DTB)  
Mark Bullock (Fédération internationale de tennis - ITF)  
Bruce Elliott, Ph.D. (Université d'Australie-Occidentale)  
Alexander Ferrauti, Ph.D. (Université de Bochum, Allemagne)  
Brian Hainline, M.D. (Fédération américaine de tennis - USTA)  
Paul Lubbers, Ph.D. (Fédération américaine de tennis - USTA)  
Patrick McInerney (Fédération australienne de tennis - TA)  
Stuart Miller, Ph.D. (Fédération internationale de tennis - ITF)  
Bernard Pestre (Fédération française de tennis - FFT)  
Babette Pluim, M.D. Ph.D. (Fédération royale néerlandaise de tennis)  
Ann Quinn, Ph.D. (Fédération britannique de tennis - LTA)  
Alberto Riba (BTT, Barcelona)  
E. Paul Roetert, Ph.D. (Fédération américaine de tennis - USTA)  
Machar Reid, Ph.D. (Fédération australienne de tennis - TA)  
David Sanz, Ph.D. (Fédération royale espagnole de tennis - RFET)  
Frank van Fraayenhoven (Fédération royale néerlandaise de tennis)  
Karl Weber, M.D. (Université du sport de Cologne, Allemagne)  
Tim Wood, M.D. (Fédération australienne de tennis - TA)

## THÈMES

ITF Coaching and Sport Science Review publie des articles de recherche originaux, des synthèses, des billets, des comptes-rendus courts, des notes techniques, des exposés sur un thème spécifique et des lettres dans les domaines touchant à la médecine, la physiothérapie, l'anthropométrie, la biomécanique et la technique, la préparation physique, la pédagogie, la gestion et le marketing, la motricité, la nutrition, la psychologie, la physiologie, la sociologie, la statistique, la tactique, les systèmes d'entraînement et d'autres domaines, et qui présentent des applications spécifiques et pratiques pour l'enseignement du tennis. Le lectorat de cette publication correspond à toutes les personnes impliquées dans et intéressées par les méthodologies d'entraînement et les sciences du sport liées au tennis.

## PÉRIODICITÉ

La revue Coaching and Sport Science Review est une publication trisannuelle dont la parution s'effectue aux mois d'avril, août et décembre.

## FORMAT

Les articles doivent être rédigés sur ordinateur à l'aide de Microsoft Word (de préférence) ou de tout autre logiciel de traitement de texte compatible avec Microsoft. Les articles doivent contenir 1 500 mots au plus et être accompagnés d'un maximum de 4 photographies. Les manuscrits doivent être dactylographiés en double interligne avec des marges suffisantes pour impression sur du papier au format A4. Toutes les pages doivent être numérotées. En règle générale, les articles devront être structurés de manière classique : introduction, partie principale (méthodes et procédures, résultats, discussion / revue de la littérature,

propositions/exercices), conclusion et bibliographie. Les schémas doivent être réalisés avec le logiciel Microsoft PowerPoint ou tout autre logiciel compatible avec Microsoft. Les tableaux, figures et photographies doivent avoir un rapport avec le sujet de l'article et être accompagnés de légendes explicites. Celles-ci doivent être insérées dans le corps de l'article.

Les articles doivent inclure entre 5 et 15 références bibliographiques qui devront être insérées (auteur(s), année) à l'endroit du texte où elles se rapportent. A la fin de l'article, toutes les références bibliographiques doivent être listées par ordre alphabétique sous l'intitulé "Bibliographie" en respectant les normes bibliographiques de l'A.P.A. Les titres doivent être dactylographiés en gras et en majuscules. Mention doit être faite de toute bourse de recherche. L'article doit également contenir un maximum de quatre mots clés.

## STYLE ET LANGUES DES ARTICLES SOUMIS

La clarté d'expression doit être un objectif essentiel des auteurs. L'accent doit être mis sur la communication avec un lectorat varié composé d'entraîneurs du monde entier. Les articles soumis peuvent être rédigés en anglais, français et espagnol.

## AUTEURS

Lors de la soumission d'un article, les auteurs doivent préciser les mentions qu'ils souhaitent voir figurer dans la publication : leur nom, leur nationalité, leurs titres universitaires et, éventuellement, le nom de l'institution ou de l'organisation qu'ils représentent.

## SOUSSION DES ARTICLES

Il est possible de porter un article à notre attention à n'importe quelle période de l'année en vue d'une éventuelle publication. Les articles doivent être envoyés par courrier électronique à Miguel Crespo, chargé de recherche pour le département Développement de l'ITF, à l'adresse suivante : coaching@itftennis.com.

En sollicitant la soumission d'articles pour publication, les rédacteurs en chef demandent aux contributeurs de respecter scrupuleusement les instructions contenues dans ce document. Les opinions exprimées par les contributeurs sont personnelles et ne reflètent pas nécessairement celles de la rédaction en chef ou de l'éditeur.

## PROCESSUS D'ÉVALUATION

Les manuscrits dont la priorité ou la qualité ne justifient pas une publication sont refusés rapidement. Les autres manuscrits sont examinés par les éditeurs et les éditeurs associés, et, dans certains cas, les articles sont soumis à l'examen d'experts consultants du bureau éditorial. L'identité des auteurs est connue des examinateurs. L'existence d'un manuscrit en cours d'évaluation n'est révélée à personne hormis les examinateurs et l'équipe éditoriale

## REMARQUE

Veillez noter que tous les articles commandités pour ITF Coaching & Sport Science Review pourront également être publiés sur le site Web officiel de l'ITF. L'ITF se réserve le droit d'adapter les articles en vue de leur publication sur son site Web. Les auteurs des articles consultables en ligne seront mentionnés de la même façon que dans ITF Coaching & Sport Science Review.

## COPYRIGHT

Tous les articles publiés sont protégés par le copyright. En autorisant la publication de son article, l'auteur cède à l'éditeur ses droits. En soumettant un manuscrit pour publication, l'auteur déclare que le manuscrit n'a pas été publié ailleurs, ni soumis à un autre journal en vue de sa publication. Il appartient à l'auteur d'apporter cette garantie. Les auteurs contrevenant à cette obligation ne pourront plus

## RÉFÉRENCEMENT

ITF CSSR est indexée dans les bases de données suivantes: DIALNET, DOAJ, EBSCO HOST, SOCOLAR, SPORT DISCUS



ITF Ltd, Bank Lane, Roehampton,  
London SW15 5XZ  
Tel: 44 20 8878 6464  
Fax: 44 20 8878 7799  
E-mail: coaching@itftennis.com  
Website: www.itftennis.com/coaching  
ISSN: 1812-2310  
Photo Credits: Gabriel Rossi, Paul Zimmer, Sergio  
Carmona, ITF Staff

ITF Coaching and Sport Science Review

[www.itftennis.com/coaching/sportsscience/](http://www.itftennis.com/coaching/sportsscience/)

ITF Coaching:

[www.itftennis.com/coaching/](http://www.itftennis.com/coaching/)

ITN:

[www.itftennis.com/itn/](http://www.itftennis.com/itn/)

ITF Development:

[www.itftennis.com/development/](http://www.itftennis.com/development/)

ITF Tennis...Play and Stay website:

[www.tennisplayandstay.com](http://www.tennisplayandstay.com)

ITF Tennis iCoach website:

[www.tennisicoach.com](http://www.tennisicoach.com)

ITF Store:

<https://store.itftennis.com>

ITF Junior Tennis School:

[www.itfjunortennischool.com/](http://www.itfjunortennischool.com/)