

Ressources produites par la Cop OASIES

- [Comment capitaliser les savoirs d'un entraîneur \(Sprint d'idée/ST/WIKIKM 2020\)](#)
- [Débriefing \(Sprint d'idée/IR/WIKIKM 2021\)](#)
- [Capitalisation autour d'un championnat du monde \(SE/WIKIKM 04/02/2021\)](#)
- [Concept d'organisation apprenante \(IR/WIKIKM 03/03/2023\)](#)
- [Traiter des données pour extraire des savoirs d'expérience \(SE/WIKIKM 07/04/2022\)](#)
- [Contexte d'intervention et niveau d'expertise \(SE/WIKIKM 06/11/2020\)](#)

Comment capitaliser les savoirs d'un entraîneur (Sprint d'idée/ST/WIKIKM 2020)

primo rédaction SPRINT D'idées de la COP de MAI 2021

L'intention d'un sprint d'idée est de produire des SOLUTIONS ou des IDEES de SOLUTIONS sur une situation, thématique et/ou question professionnelle. Pour cette COP de mai, La situation retenue était : «?Un entraîneur de ma fédération qui a beaucoup «?d'expérience?» change de mission, ou va partir à la retraite dans deux ans ou après les JEUX. Comment je procède pour capitaliser son expérience?? Quels types d'entretiens?? Combien?? Est-ce que je fais de l'immersion?? Comment je traite les informations?? ?...?»

Nous nous sommes demandés : Ce qui était structurant, facilitant ! Ce qui pouvait être génial, disruptif ! Ce qui pouvait être des freins, des obstacles §

ELEMENTS FACILITANTS :

Baguette magique = culture + maillage.

Du point de vue de la méthode :

Créer un "modèle" de modalités de capitalisation pour pouvoir le réaliser plusieurs fois

Formaliser des questions/problématiques universelles pour aller capitaliser

Identifier sur quoi on va porter la capitalisation avec chaque entraîneur (quelle plus-value ? expertise, innovation, maîtrise des fondamentaux...) - (Quelles connaissances

recherchées selon l'acteur ciblé ?)

Étude de cas (comment un entraîneur peut ou doit agir dans cette situation)

Demander d'identifier les étapes clés de son parcours ainsi que les "pannes" principales qu'il a dû résoudre

Demander ce qu'il aurait aimé savoir avant d'entraîner

Pour Aller vite ?! Instruction au pair / au sosie sur connaissance critique

Étude de cas (comment un entraîneur peut ou doit agir dans cette situation)

Les items précédents ont un début de réponse à ces deux questions formulées :

Sur une carrière longue : faut-il partir de la période totale de la carrière ou sur la fin de carrière ? (Biais dus à la temporalité, mémoire, etc.)

Comment capitaliser sur des points "précis" sur une carrière longue ? temporalité – pertinence

Questionner à deux pour mieux rebondir, préciser...

Appel des journalistes en immersion comme la FFN

Partir de photos (ex. de l'olympiade...) comme support à la verbalisation (centrée sur la plus-value recherchée of course)

Débriefing (Sprint d'idée/IR/WIKIKM 2021)

primo rédaction SPRINT D'idées de la COP de MAI 2021

L'intention d'un sprint d'idée est de produire des SOLUTIONS ou des IDEES de SOLUTIONS sur une situation, thématique et/ou question professionnelle. Pour cette COP de mai, La situation retenue était : quelle démarche, quels questionnements ? comment mettre en place des dispositifs agiles et robustes ? Comment s'appuyer sur ce projet pour développer ce type de pratique ? Comment articuler débriefing, REX (retour d'expérience), capitalisation des savoirs expérimentiels ? Comment traiter les informations ? comment s'appuyer sur celles ci pour transformer des choses ?.

Nous nous sommes demandés : Ce qui était structurant, facilitant ! Ce qui pouvait être génial, disruptif ! Ce qui pouvait être des freins, des obstacles §

Points structurants:

Le Débriefing doit impacter l'organisation, changer les pratiques professionnelles si besoin (pas un bilan pour caler l'armoire)

- Boucle courte/boucle longue = que le débrief ait un effet sur la saison, et aussi contribue plus largement au SHN français
- Prévoir le bilan dans le processus de la nouvelle olympiade
- Impact de la méthode sur le temps de travail des professionnels
- Travailler sur le passé proche - influencer le présent
- Penser les liens entre débrief et secteur formation de la fédération, voire coaching de coach
- ...

Impliquer un public large pour confronter les faits et les subjectivités (aller vers une vision à 360°)

- Dans l'idée très contemporaine du SHN de plus en plus acteur de son projet de perf, le considérer comme membre du staff/comme membre à part entière du débrief
- Associer les sportifs : ce sont eux qui font les performances (mais Comment associer les sportifs dans la démarche ?)
- Implication des entraîneurs/staff
- Impliquer le corps arbitral international dans le bilan
- Associer l'ensemble de l'équipe afin d'avoir une vision exhaustive
- Responsabiliser les acteurs du bilan dans le processus (Obtenir l'adhésion à un système sûrement différent des habitudes...)
- ...

Co-construire le processus avec les managers de la fédération

- Impliquer le DTN dans le processus de bilan
- Passer l'énergie sur le bilan opérationnel intime. Ne pas mettre beaucoup d'énergie sur les bilans institutionnels
- Convaincre le bureau directeur que le projet demeure même si les équipes changent
- ...

Démarche : entre robustesse et agilité

Questionner préalablement au débriefing, les sportifs, tous les membres du staff, les entraîneurs du quotidien = point de départ du débriefing

- Un questionnaire (en ligne) comme 1er ou 2nd niveau de débrief...(ex. ce que l'OPMSHN-Pôle Formation a fait avec la FFC pour Imola)
- Faire un questionnaire préalable pour dégager des moments ou des thèmes importants
- En amont, répondre à des demandes provenant du terrain.
- ...

Poser un cadre de bilan (cadre et methodo) qui permette l'expression de conflits constructifs)

- Commencer le bilan par faire rejaillir l'émotionnel
- Identifier les temps de production (là on ne remet pas en cause) des temps de réflexion (on peut confronter et adapter).
- Partager le même niveau d'information à toutes les personnes du staff (sens large)

- Penser articulation de temps de débrief individuel, duel et collectif (permettre des temps de retour individuel)
- A réaliser sous couvert d'un climat positif, afin que le débrief soit le plus sincère possible chez chaque acteur
- ...

S'appuyer sur des données

- Partager le même niveau d'information à toutes les personnes du staff (sens large)
- Identifier le contexte de l'évènement, puis recenser les actions faites, dans quel but, puis les effets/conséquences
- Commencer la saison en déterminant des axes de travail, mesurables, en fonction du bilan de la saison dernière
-

Avoir des questions "intemporelles" quel que soit l'évènement ou la période, à des fins de comparaisons et des questions plus spécifiques

Le traitement des données

- Faire des retours immédiats en double ou triple aveugle tout de suite après des temps d'interview ou d'échange collectif
- Avoir quelqu'un qui centralise les informations
- Chaque problème identifié doit s'accompagner de perspectives
- Avoir des questions "intemporelles" quel que soit l'évènement ou la période, à des fins de comparaisons et des questions plus spécifiques
- Faire un doc (patrimoine)

§ Garder des écrits :

1 écrit "public" publié sur le site de la fédé

1 écrit "confidentiel"

§ Ne pas ré-écrire les articles de l'Equipe

POINT FACILITANT

- S'associer à des personnes expertes de la capitalisation / du débriefing pour formuler des questions

- Dimensionner l'équipe projet de manière assez large avec différentes fonctions (élus, techniciens, arbitres?!)
- ...

IDÉES DISRUPTIVES

- Réunir X top coachs, experts, qui ont eu des perfs saison après saison, pour voir d'après eux c'est quoi les key points d'un débrief et de son utilisation ensuite
- Relier le bilan avec les synthèses de bilan de olympiades précédentes
- Faire un "sprint d'idées" (!!!) post évènement...
- Questionner les interrelations entre les acteurs = questionner l'efficacité collective
- Prévoir le bilan dans le processus de la nouvelle olympiade / Planifier le bilan avant de partir aux J.O.
- Utiliser l'autoévaluation dans le bilan
- Associer au préalable 1 CTS non impliqué qui réalise, une vue complètement extérieure, 1 analyse de la compétition
- Travailler à plusieurs fédérations, voir même avec l'ANS
- Faire des temps communs entre experts de même fonctions mais de différentes fd
- ...

POINTS DE VIGILANCE

- Prêter attention à l'émotionnel post évènement
- Ne pas faire de débriefing/rex qu'avec un outil informatique
 - Format de l'outil, facilité d'utilisation par les personnes concernées
- Faire en sorte que le débriefing soit utilisable par d'autre secteur de la fédération (PPF, formation)
- L'équipe présente aux JO peut être différente de l'équipe de la prochaine olympiade. Donc ceux qui font partie du débrief ne seront pas forcément ceux qui utiliseront l'outil dans le futur
- Borner le projet pour ne pas faire peur au staff en charge du HN

UNE (DES) QUESTION(S) QUI PERDURE(NT) :

- Comment associer les nouveaux arrivant? qu'ils puissent "s'insérer dans le trafic efficacement"

- Comment transmettre de l'information au groupe en même temps que je travaille?
- Si un entraîneur présent à Tokyo part en retraite ou change de projet professionnel, comment maintenir de l'intérêt chez lui à faire partie du débriefing

Capitalisation autour d'un championnat du monde (SE/WIKIKM 04/02/2021)

A l'occasion du championnat du Monde 2020 à Imola et la victoire de Julian Alaphilippe, la Fédération Française de Cyclisme a décidé de réaliser un travail de capitalisation des savoirs autour de cette «?expérience?». Cédric Chaumond, DTNa, présente les intérêts et les mes enjeux de ce projet. Stéphane Couckuyt et Serge Guemard reviennent sur la démarche et les procédés utilisés.

<https://www.youtube.com/embed/wyKxnH6N0UI?si=jh9Xylel-FzXnF3f>

Accéder à la présentation [2021-02-04 PROJET IMOLA.pptx](#)

Concept d'organisation apprenante (IR/WIKIKM 03/03/2023)

Accéder à la présentation [2023-03-03 organisation apprenante .pdf](#)

Traiter des données pour extraire des savoirs d'expérience (SE/WIKIKM 07/04/2022)

par Stéphane Couckuyt et Serge Guemard



Capitalisation et partage de l'expertise

« COMMENT TRAITER DES DONNÉES
RETRANSCRITES D'UN INTERVIEW POUR DÉGAGER
DES SAVOIRS ISSUS DE L'EXPÉRIENCE »





TRANSFORMER LES EXPERIENCES
SINGULIERES et UNIQUES
POUR LES RENDRE **UTILES** A D'AUTRES

DES PERSONNES
PORTEUSES D'EXPERIENCE
(Ilots de d'expertise)

DU OU DES PUBLICS CIBLES



Hypothèses:

- L'échange de savoirs entre pairs (horizontal) est inspirant
- L'échange entre expert/non expert (vertical) est structurant



Les concepts, catégories, notions, ... présentés dans ce PPT, doivent être envisagés comme des « tendances », non fermées, non totalitaires.

Pour exemple, dans le tableau de typologie des savoirs, qui visent à tenter de catégoriser les propos d'un entraîneur, un énoncé peut être classer comme un savoir d'action. Il faut comprendre que cet énoncé peut être plus qu'un savoir d'action, mais que sa caractéristiques principale est **plutôt** un savoir d'action.



Expression de propositions dans un verbatim



Cela reste des énoncés propositionnels qui peuvent devenir des savoirs par le dialogue. Cependant ces énoncés propositionnels sont utilisables et communicables



Utilité pour le traitement mais aussi les relances dans un interview

Un savoir est un « énoncé propositionnel associé de façon relativement stable à des représentations ou à des systèmes de représentation sur le monde et sa transformation, faisant l'objet d'une validation sociale se situant habituellement sur le registre épistémique (vrai, faux) ou pragmatique (efficace/inefficace) » (Barbier, 2011, p. 118).



« COMMENT TRAITER DES DONNÉES RETRANSCRITES D'UN INTERVIEW POUR DÉGAGER DES SAVOIRS D'EXPÉRIENCE »

Toute action de catégorisation est une réduction du réel, mais cela aide à l'utilisation de ces savoirs, à croiser les savoirs et à creuser ces savoirs

Les types de savoirs dans un verbatim



Les « utilités » des Savoirs



Philosophie convictions

En particulier sur la Haute perf et l'athlèt de haut niveau mais pas que ...

Non considérés comme des savoirs mais fait partie du « background »

Type de savoirs issus de l'expérience

Savoir sur les contextes

Organisationnels, sociaux, culturels

Savoir sur l'action

Savoir sur l'activité
Savoir sur l'Homme dans l'activité
Savoir sur l'interaction E/S

Savoir d'action

Comment

Savoir intra-personnel



Cela reste des énoncés propositionnels qui peuvent devenir des savoirs par le dialogue. Cependant ces énoncés propositionnels sont utilisables et communicables

Lorsqu'un énoncé présente plusieurs types de savoirs, notre hypothèse est que cet énoncé est remarquable



« COMMENT TRAITER DES DONNÉES RETRANSCRITES D'UN INTERVIEW POUR DÉGAGER DES SAVOIRS D'EXPÉRIENCE »

Les types de savoirs dans un verbatim

Savoir sur l'action

Savoir sur l'activité
Savoir sur l'Homme dans l'activité
Savoir sur l'interaction E/S

Savoir d'action

Comment

Sarremejane distingue deux classes de savoirs selon leur proximité à l'action.

La première est celle des **savoirs théoriques**, « *ensemble d'idées, de concepts abstraits plus ou moins organisés appliqués à un domaine particulier* » (Sarremejane, 2002, p. 65). Ces savoirs n'ont pas d'effets pratiques immédiats, mais sont les technologies « *qui cherchent ensuite à instrumenter les théories* » (ibid.). Il distingue **deux sous-classes**. Celle des **savoirs sur l'action**, constituée d'éléments descriptifs (exemple règlement) et explicatifs (théories), répondant à la question « *que puis-je savoir sur telle pratique ?* ». Celle des **savoirs d'action**, registre de règles d'action et de préceptes efficaces. Les savoirs d'action sont théoriques, car dissociés de l'action et empruntent le moyen de langage. **Sorte de mode d'emploi issu de l'expérience vécue car d'efficacité prouvée**, cette sous-classe répond à la question « *comment dois-je m'y prendre pour réussir tel ou tel acte ?* » (ibid., p. 67). Ces savoirs sont utilisables par des personnes ou situations différentes.

La seconde classe, les savoirs en acte concernent des savoirs appartenant à un domaine de signification, mais avant tout correspondant à une activité concrète et située, requérant efficacité et efficience. Ces savoirs sont composés **des savoirs-faire, des savoirs-être** (d'attitude ou normatifs, étant des savoirs sociaux en acte ; ibid. p. 68), **des savoirs de médiation** (métasavoirs). **Ces derniers se composent de savoirs déclaratifs** « *savoirs sur l'action qui expriment une capacité à connaître et qui présentent aussi une valence méthodologique orientée sur le comment faire selon la forme d'un "mode d'emploi" personnalisé* » et de **savoirs procéduraux** « *savoirs intégrés à l'action, ils "piloteraient" l'action avec une forte composante "cognitive" en début d'apprentissage. La composante "cognitive" associerait des informations perceptives, proprioceptives, kinesthésiques et intellectuelles (en terme de représentations mentales, de compréhension et de planification de l'action)* » (ibid., p. 68).

Avenier Schmitt 2007

introduction avenier schmitt

18/19 "Un savoir d'action désigne la formulation par un acteur d'un énoncé relatif à l'action professionnelle et considéré par lui comme élaboré dans celle-ci et bénéficiant d'une efficacité particulière (J.M. Barbier, chapitre 2). Il s'agit donc d'une construction se situant dans le champ des rapports entre les sujets et leurs activités. dans la notion de savoir d'action, est précisée la manière dont les énoncés sont censés être élaborés par un acteur : dans le cadre de son activité professionnelle.

Un savoir actionnable est un savoir susceptible d'être mis en action dans la vie quotidienne par des acteurs intervenant dans des organisations sociales (Argyris 1993 : 1). Dans la notion de savoir actionnable est donc mise en exergue la destination de ce savoir au sein d'organisations : être susceptible d'être exploité dans des actions futures. Contrairement à la notion de savoir d'action, cette définition ne préjuge pas de l'origine de ces savoirs ni de la manière dont ils sont élaborés. Comme on le verra au cours des chapitres 6 et 7, ces notions ne sont cependant pas sans liens"

21 " les savoirs d'action étant définis en référence à des actions passées, leurs énoncés portent essentiellement sur des transformations intentionnelles possibles du monde. En revanche, les savoirs actionnables sont définis en référence à la destination de ces savoirs, aux problématiques qu'ils sont censés aider à affronter. De ce fait, des savoirs visant à procurer une meilleure compréhension de fonctionnements potentiels du monde sans visée transformative peuvent aussi apparaître à certains praticiens comme des savoirs actionnables"



« COMMENT TRAITER DES DONNÉES RETRANSCRITES D'UN INTERVIEW POUR DÉGAGER DES SAVOIRS D'EXPÉRIENCE »

Les types de savoirs dans un verbatim

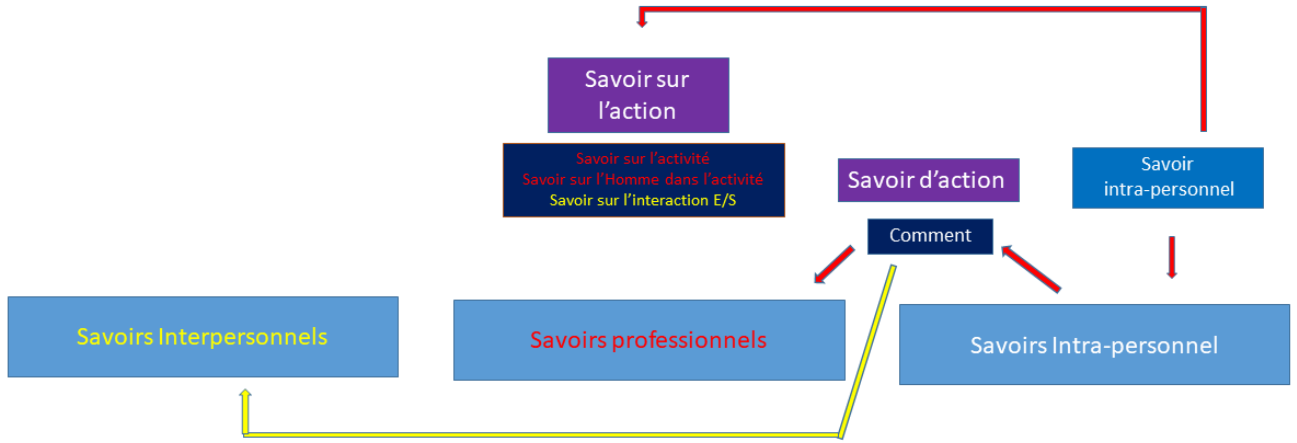
Savoirs Interpersonnels

Savoirs professionnels

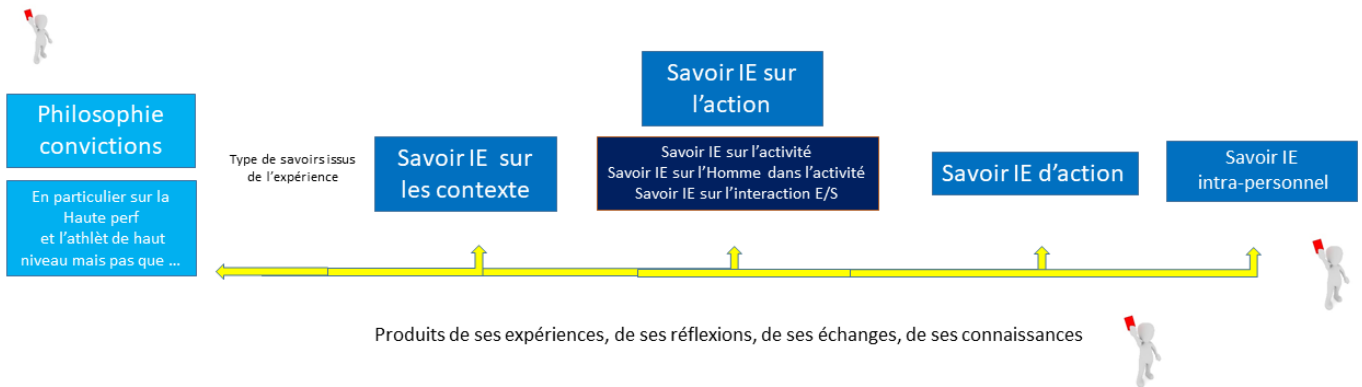
Savoirs Intra-personnel



Les types de savoirs dans un verbatim

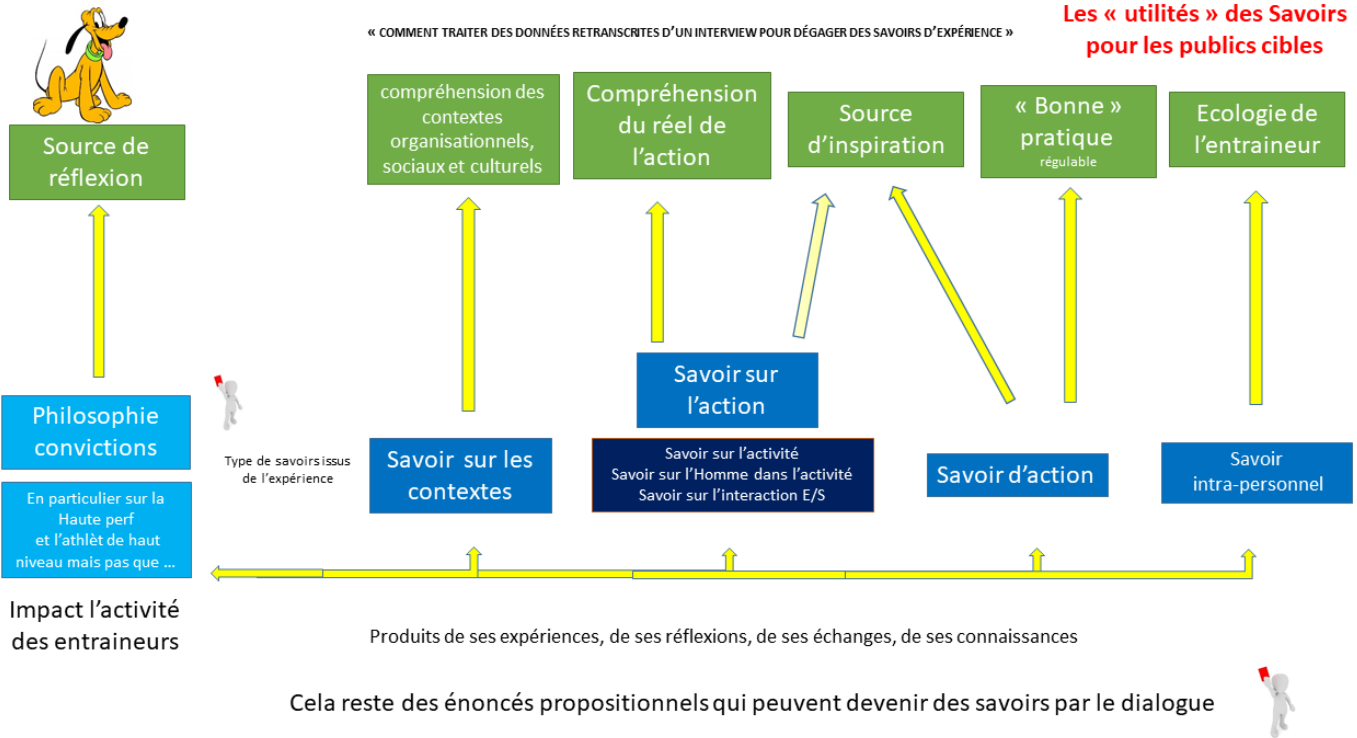


Les types de savoirs dans un verbatim

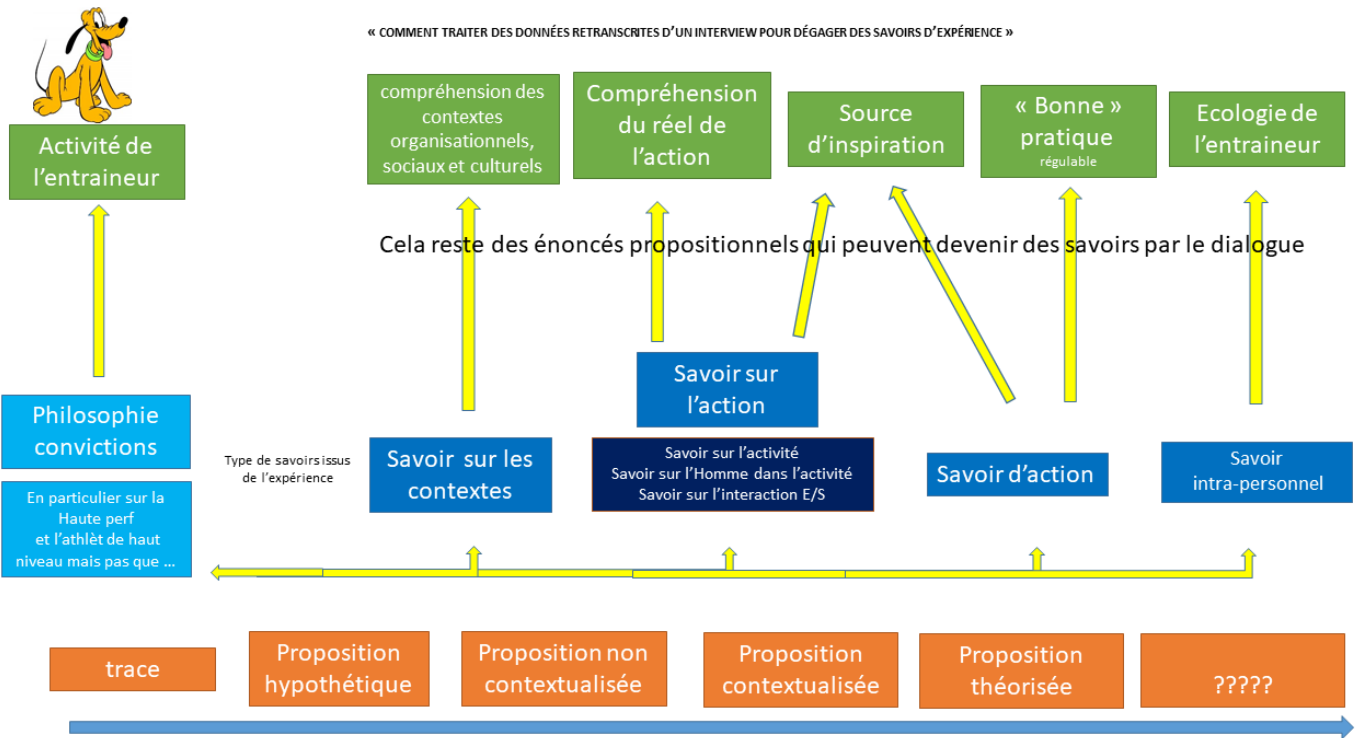


Les « utilités » des Savoirs pour les publics cibles

« COMMENT TRAITER DES DONNÉES RETRANSCRITES D'UN INTERVIEW POUR DÉGAGER DES SAVOIRS D'EXPÉRIENCE »

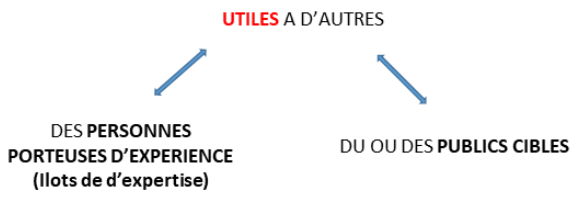


« COMMENT TRAITER DES DONNÉES RETRANSCRITES D'UN INTERVIEW POUR DÉGAGER DES SAVOIRS D'EXPÉRIENCE »





2 IDEES CLES POUR ENTRER DANS L'ACTION



- Philosophie convictions
- Savoir sur les contextes
- Savoir sur l'action
- Savoir d'action
- Savoir intra-personnel

Lorsqu'un énoncé présente plusieurs types de savoirs, notre hypothèse est que cet énoncé est remarquable



Télécharger la présentation [2022 tableau savoirs 5 pour COP 7 avril opt.pptx](#)

Contexte d'intervention et niveau d'expertise (SE/WIKIKM 06/11/2020)

Contexte d'intervention	Niveaux de compétence Stades 1 à 4 de la compétence			
Élite/« performance », « haut niveau »	Débutant	Compétent	« Chevronné », « expérimenté »	Expert
Développement/« perfectionnement »	Débutant	Compétent	« Chevronné », « expérimenté »	Expert
Récréatif/« loisir », « initiation »	Débutant	Compétent	« Chevronné », « expérimenté »	Expert