

# Sources d'inspiration

- [Les processus et les parcours des entraîneurs d'élite \(Article/IR/WIKIKM 2020\)](#)
- [Les théories indigènes \(ST/WIKIKM 08/07/2020\)](#)
- [Cadre de référence d'une communauté de pratique \(PPT/ST/WIKIKM 2020\)](#)
- [FICHE OUTIL NIVEAUX LOGIQUES \(ST/WKIKM 05/2022\)](#)
- [Modèle de circulation de l'information et du partage de l'expérience \(IR/WIKIKM 03/03/2022\)](#)
- [Les Ecoles 42](#)

# Les processus et les parcours des entraîneurs d'élite (Article/IR/WIKIKM 2020)

Accéder à l'article original

<http://www.hmmrmedia.com/2020/11/sports-science-monthly-november-2020/>

TRADUCTION DEEPL

» Résumé rapide : les entraîneurs d'élite ont été interrogés pour mieux comprendre leurs processus quotidiens et leurs parcours de développement. Les entraîneurs ont identifié le besoin d'une philosophie d'entraînement solide, d'une vision claire des objectifs à atteindre, de la connaissance des moyens d'y parvenir, de la capacité à utiliser et à travailler avec de bonnes personnes, et à maintenir un environnement de développement approprié - permettant l'élaboration d'un cadre clair pour informer les comportements d'entraînement de l'élite.

Etude originale à laquelle il fait référence?:

[https://www.researchgate.net/publication/308163361\\_The\\_Practices\\_and\\_Developmental\\_Pathways\\_of\\_Professional\\_and\\_Olympic\\_Serial\\_Winning\\_Coaches](https://www.researchgate.net/publication/308163361_The_Practices_and_Developmental_Pathways_of_Professional_and_Olympic_Serial_Winning_Coaches)

Alors que l'on écrit souvent beaucoup sur les parcours de développement des athlètes, on accorde souvent beaucoup moins d'attention au développement des entraîneurs d'élite et à leur propre parcours de développement. Il s'agit là d'une limitation potentielle majeure : alors que les athlètes remportent des médailles, les entraîneurs développent ces athlètes, et les entraîneurs peuvent développer plus d'un athlète à la fois, ainsi qu'à travers les générations - ce qui suggère qu'un développement adéquat des entraîneurs peut entraîner des gains d'efficacité au sein d'un système donné. Il est donc extrêmement important de veiller à ce que les entraîneurs d'un système sportif donné soient développés de manière optimale pour que le succès se poursuive. De même, ce que les entraîneurs font au quotidien pour favoriser la réussite est souvent mal compris. Un article paru en 2016 dans l'International Sport Coaching Journal fournit des informations cruciales sur les pratiques quotidiennes des entraîneurs d'élite et sur les voies de développement, et constitue une lecture importante. Les auteurs ont interrogé 17 entraîneurs ayant remporté plusieurs médailles olympiques et/ou de championnat du monde, ou ayant gagné des championnats professionnels d'élite, afin de mieux comprendre leur développement. La majorité des entraîneurs étaient des hommes (deux seulement étaient des femmes), et venaient de différents sports et pays. Ensemble, ils avaient remporté 160 médailles/championnats à eux deux.

» En savoir plus : le co-auteur de l'étude, Sergio Lara-Bercial, était invité sur GAINcast 50.

Sur la base des réponses des entraîneurs, les auteurs nous ont permis de développer un cadre de pratique quotidienne des entraîneurs d'élite, composé

**Philosophie des entraîneurs** - Les entraîneurs ont tous déclaré avoir un point de vue philosophique très clair, qui leur a fourni un but et une orientation. Parmi les principaux thèmes qui se sont dégagés, on peut citer une approche centrée sur l'athlète, l'optimisation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une position morale élevée. Il faut notamment comprendre que l'on entraîne un être humain, et pas seulement un athlète.

**Vision** - Les entraîneurs d'élite ont déclaré avoir une vision claire de ce qui est nécessaire pour gagner, et être capable de l'exprimer, comme étant un élément central du succès. Comprendre ce qu'il faut pour gagner, et comment réaliser ces aspects, a été déterminé comme étant crucial. Ce processus inclut également la capacité à simplifier la complexité, à voir dans le futur, à avoir une approche à long terme, à pouvoir contrôler et revoir les performances et à utiliser ces informations pour diriger la planification. Les entraîneurs d'élite doivent être capables d'identifier les éléments constitutifs du succès et de les assembler en priorité afin de "résoudre le puzzle du succès". En outre, les entraîneurs de l'élite ont indiqué que la capacité à déterminer clairement "où se situent les plus grands retours sur investissement" constituait un élément important de ce processus. Cela est lié à la capacité de planifier stratégiquement le processus de formation, dont j'ai parlé précédemment pour HMMRMedia.

**Les personnes** - La sélection des athlètes et du personnel de soutien, en accord avec la culture et les valeurs souhaitées de l'entraîneur et du programme, a été jugée cruciale pour le succès. Une fois ces personnes en place, le développement d'une croyance commune, la gestion continue de la haute performance et la gestion individuelle des athlètes et du personnel constituaient des parties importantes des tâches quotidiennes de l'entraîneur. Du point de vue du leadership, les entraîneurs pouvaient exploiter le capital social grâce à leurs expériences passées en tant qu'athlète ou entraîneur, ainsi que leur capacité à développer un lien positif avec leurs athlètes. Ce lien positif peut être cultivé grâce à la capacité à maintenir une communication ouverte et honnête, à faire preuve d'empathie avec leurs athlètes, à être eux-mêmes stables émotionnellement (y compris à rester calme sous la pression de la performance) et à apporter une approche holistique au développement de l'athlète. De nombreux athlètes qui ont travaillé avec ces entraîneurs - qui ont eux-mêmes été interrogés - ont indiqué que ces entraîneurs d'élite avaient tendance à travailler avec les athlètes dans le cadre d'une relation permanente, stable et collaborative, plutôt qu'avec une approche autoritaire. Ils ont également noté que ces entraîneurs avaient développé une approche flexible dans leur façon de coacher, plutôt que d'être excessivement rigide.

**Environnement** - Les entraîneurs d'élite ont pu développer une culture et un climat qui ont été un moteur de la réussite des athlètes ; il s'agissait notamment de créer un environnement d'entraînement stimulant avec des attentes et des exigences élevées, de ne rien négliger dans la poursuite de la haute performance, d'exercer une influence sur les athlètes et de développer la stabilité et la fiabilité des performances des athlètes et de l'environnement. Il s'agissait notamment d'être très clair sur les comportements attendus de tous pendant l'entraînement et de les faire respecter de manière continue. Il s'agissait notamment de développer le sens des responsabilités personnelles et de la responsabilisation de toutes les personnes concernées.

Les chercheurs ont également demandé aux athlètes encadrés par les entraîneurs gagnants en série identifiés ce qui, à leur avis, différenciait ces entraîneurs des autres entraîneurs moins performants avec lesquels ils avaient travaillé. Tout en reconnaissant que ces entraîneurs d'élite avaient tendance à avoir des niveaux de connaissances plus élevés, les athlètes ont également mis en évidence les compétences personnelles des entraîneurs, en identifiant leur capacité à comprendre l'athlète en tant que personne comme l'un des principaux facteurs de différenciation.

Du point de vue du parcours de développement, les auteurs ont encore une fois fait des constatations très intéressantes. En général, les entraîneurs ont une solide formation universitaire ; un peu plus de la moitié d'entre eux ont un diplôme lié au sport, la majorité d'entre eux ayant suivi des études universitaires sous une forme ou une autre. Presque tous les entraîneurs possédaient le plus haut niveau de qualification disponible dans leur pays. Les entraîneurs ont considéré leurs qualifications académiques et d'entraînement comme cruciales dès le début de leur parcours, leur donnant le niveau de connaissances requis pour soutenir leur succès futur. Beaucoup de coachs ont pu identifier une figure ressemblant à un mentor qui a joué un rôle clé dans leur processus de développement, bien que ce soit généralement de manière informelle et organique - le coach se retrouvant proche d'un autre coach qu'il admire et essayant d'en apprendre le plus possible.

Comme pour les athlètes d'élite, les parcours professionnels des entraîneurs d'élite étaient variés, chacun trouvant sa propre voie vers le sommet. Néanmoins, l'examen de leur biographie de développement fait ressortir certains thèmes importants, notamment le rôle important des autres (parents, famille, enseignants, etc.) dans leur formation en tant qu'êtres humains, l'environnement de développement dans lequel ils ont grandi et certaines difficultés rencontrées au cours de leur développement, telles que la non-sélection pour des épreuves en tant qu'athlète, les blessures graves, le fait d'être issu d'un milieu socio-économique défavorisé ou d'être raillé par d'autres entraîneurs. Un seul des entraîneurs n'avait pas été un athlète dans le sport qu'il entraînait ; dix d'entre eux avaient été des internationaux/professionnels, les autres concourant au niveau national. Les entraîneurs ont indiqué que leur propre "carrière" sportive avait eu une influence importante sur leur développement en tant qu'entraîneur, leur permettant de développer de l'empathie pour les athlètes avec lesquels ils travaillent actuellement en leur permettant de comprendre ce que c'est que d'être à leur place. En général, les entraîneurs ont estimé qu'ils n'avaient pas atteint leur potentiel au cours de leur carrière sportive, et ont donc voulu "se racheter en tant qu'entraîneur".

À la suite de cette recherche, les auteurs ont identifié quatre domaines clés d'importance pour les entraîneurs d'élite :

Une philosophie personnelle bien développée ;

Une vision claire et convaincante de la réussite ;

La nécessité de réunir les bonnes personnes et de les gérer efficacement ;

La création d'un environnement dans lequel chacun peut s'épanouir et réaliser la vision du succès.

Ces entraîneurs d'élite ont également poursuivi sans relâche leur développement, tant pour eux-mêmes que pour leurs athlètes. Les auteurs ont parlé d'une forme de "bienveillance motivée", qu'ils ont définie comme "la poursuite délibérée et déterminée de l'excellence basée sur un désir durable et équilibré de se soutenir soi-même et de soutenir les autres avec considération". L'un des principaux moteurs de la bienveillance motivée est la philosophie et les valeurs personnelles de l'entraîneur, qui, pour être efficace, doivent inclure un véritable souci des autres tout en maximisant leur développement. Ce moteur clé peut ensuite fournir les bases de la prise de décision, conformément à la philosophie et aux valeurs propres du coach - ce qui lui confère une "élasticité cognitive et émotionnelle" qui lui permet de prendre des décisions difficiles, mais réfléchies, qui profitent au résultat global.

Personnellement, je pense que ce document devrait être une lecture obligatoire pour tous ceux qui aspirent à devenir des entraîneurs de haut niveau. Il présente les principales compétences et caractéristiques d'une cohorte d'entraîneurs gagnants en série, qui peuvent servir d'objectifs à atteindre pour nous tous. Il montre également, par une bienveillance motivée, comment cela peut être fait de manière éthique et en privilégiant la personne. Je recommande vivement à chacun de prendre le temps de lire cet article et d'en assimiler les conclusions, dont les entraîneurs peuvent tirer parti pour stimuler leur propre développement.

# Les théories indigènes

## (ST/WIKIKM 08/07/2020)

Ingénieur, chercheur (PhD), Chef de projet formation et capitalisation des connaissances au Pôle Formation», Stéphane Couckuyt aborde le concept « des théories indigènes » et la question de l'émergence de théorie à partir de la capitalisation des savoirs d'expérience des entraîneurs.

[https://www.youtube.com/embed/lhar0y67XdQ?si=jWRTE\\_WmdS0UoOf6](https://www.youtube.com/embed/lhar0y67XdQ?si=jWRTE_WmdS0UoOf6)

Accéder à la présentation [Intervention de Stephane FUKAZAWA COUCKUYT.pptx](#)

# Cadre de référence d'une communauté de pratique (PPT/ST/WIKIKM 2020)

Primo-rédacteur Serge Guemard - Dernière modification décembre 2023

[Voir la présentation](#)





## Capitalisation et partage de l'expertise

La communauté de pratique

### PRESENTATION

- Une intention: s'aider les uns les autres à initier ou optimiser des projets au sein de chacune de nos structures
- Un besoin: un cadre de référence, la communauté de pratique
- Des appuis:
  - Des connaissances et des savoirs dans le domaine du management de l'innovation et de la créativité
  - Une pratique, celle de la communauté Cop-1
- Des balises:
  - Un lieu de médiation, une agora, un réseau, un carrefour, un atelier et une vigie.
  - Pas du plus mais un temps intégré de l'activité professionnelle des participants



## Capitalisation et partage de l'expertise

La communauté de pratique

Une définition:

« Une cop c'est un groupe de personnes qui partagent une préoccupation ou une passion pour quelque chose qu'ils font et apprennent comment faire mieux en interagissant régulièrement ensemble ». (Wenger, 2004, Etienne Wenger est un théoricien de l'éducation et un praticien, pionnier pour l'étude des communautés en milieu d'apprentissage de travail pour avoir théoriser la notion des communautés de pratique)



## Capitalisation et partage de l'expertise

La communauté de pratique

Wenger définit plus précisément alors la communauté de pratique de la manière suivante : « Les communautés de pratique sont des groupes de personnes qui se rassemblent afin de **partager** et d'**apprendre** les uns des autres, **face à face** ou **virtuellement**. Ils sont tenus ensemble par un intérêt commun dans un champ de savoir et sont conduits par un désir et un besoin de **partager des problèmes, des expériences, des modèles, des outils et les meilleures pratiques**. Les membres de la communauté approfondissent leurs



## Capitalisation et partage de l'expertise

La communauté de pratique

Une CoP permet de :

- D'améliorer sa pratique pour faire face aux activités de travail
- Prendre en charge l'intégration des nouveaux arrivants
- Construction de conditions typiques qui permettent d'accomplir le travail individuel
- La capacité à rendre le travail plus agréable



## Capitalisation et partage de l'expertise

La communauté de pratique

Les communautés de pratiques sont:

- un puissant dispositif d'apprentissage social centré sur les pratiques
- Un puissant dispositif d'efficacité professionnelle



## Capitalisation et partage de l'expertise

La communauté de pratique

Cinq piliers :

- un engagement libre, volontaire et réciproque des acteurs dans la communauté en établissant des normes sociales d'interaction (construction chemin faisant de ces normes)
- Mélanger différents niveaux de participation et d'engagement  
« On trouve la plupart du temps trois niveaux de participation : le cœur, les membres actifs et les membres périphériques »
- Une entreprise commune qui fonde l'objectif commun que la communauté s'est



**INSTITUT NATIONAL DU SPORT,  
DE L'EXPERTISE ET DE LA PERFORMANCE**

11, avenue du Tremblay - 75012 PARIS

Tél. : 01 41 74 41 00

[www.insep.fr](http://www.insep.fr)



Télécharger la présentation **PPT** (*ne tenez pas compte de l'affichage, une fois téléchargé il aura le même rendu que ci dessus*), PDF ([communaute de pratique.pdf](#))

# FICHE OUTIL NIVEAUX LOGIQUES (ST/WKIKM 05/2022)

Par François Le Castrec / R. Ouvrard

## Objectif

L'outil niveau logique est une technique d'enquête qui permet de prendre une pleine conscience et d'explorer sa propre expérience subjective :

- d'un évènement
- de son impact sur nous
- de la relation qui en résulte entre l'environnement et nous
- de faire le tri et la distinction entre les différents niveaux d'informations

A partir des éléments recueillis, il est possible de travailler dans différentes directions

- procéder à la mise à jour d'éléments ressources nécessaires pour un ancrage
- développer une analyse contrastive à partir de plusieurs situations choisies afin d'explorer un EP pour aller vers un ED
- D'imaginer une stratégie d'apprentissage écologique

Cet outil permet de faire, dans une situation donnée, des distinctions entre des informations qui sont à des niveaux logiques différents et d'éviter ainsi les confusions. Exemple de l'assertion : « Il ne fait rien donc c'est un fainéant ». « Ne rien faire » est simplement un comportement alors que qualifier de « fainéant » est un commentaire sur l'identité. Le fait de s'interroger sur tous les différents niveaux développe une vue plus globale et plus pertinente d'un problème. Lorsqu'une situation problématique est analysée, ce modèle invite à cerner le ou les niveaux où se situe le problème.

## Introduction et contexte culturel de l'outil Niveau logique

Si Dilts est le père accoucheur des NL, il s'inscrit dans une lignée culturelle liée à l'école de PALO ALTO et la culture de la PNL

BAETSON, anthropologue, Bateson a présenté, pour la première fois et formellement, le concept de « types logiques » dans son article Une Théorie du Jeu et du Fantôme (1954). Il utilise l'analogie du téléphone - les erreurs d'aiguillage entre indicatif de pays et de département - pour expliquer qu'un message qui s'applique à un niveau inapproprié provoque une confusion mentale. Bateson était convaincu que la capacité de trier les différents types logiques contenus dans les messages et les classifications est fondamentale (double contrainte). Les idées de Bateson sur les applications de la théorie des types logiques à la communication et à la thérapie ont été approfondies par ses collègues Watzlawick, Bavelas et Jackson dans Pragmatics of Humann Communication (1967).

DILTS, étudiant à l'Université de Californie à Santa Cruz en 1976, pendant un cours de Gregory Bateson sur « l'écologie de l'Esprit » découvre pour la première fois de la notion de différents types de logique ainsi que de celle des différents niveaux d'apprentissage, de changement et de communication. L'époque était enivrante, le PNL commençait à prendre forme. Un an plus tôt, Richard Bandler et John Grinder avaient publié leur premier livre The Structure of Magic Vol 1.

« La notion de Niveaux Logiques se rapporte au fait que certains processus et phénomènes sont créés par les relations qu'ils ont avec d'autres processus et phénomènes. Tout système d'activités constitue aussi un sous-ensemble à l'intérieur d'un autre système, qui lui-même est emboîté dans un autre système, et ainsi de suite. Ce genre de relation entre des systèmes produit des processus qui sont situés à des niveaux différents du système dans lequel on est en train de fonctionner. Le langage, la structure de notre cerveau, et nos systèmes sociaux illustrent cette différenciation de niveaux et constituent des hiérarchies ou niveaux de processus naturels ».

## Les Niveaux Logiques

Le modèle de Robert Dilts comporte six niveaux, qui sont tous formalisables au moyen de questions:

|   |                               |                               |  |
|---|-------------------------------|-------------------------------|--|
| Par notre vision du monde, nous sommes reliés à des systèmes plus vastes qui vont au-delà de nous, tels que famille, société, systèmes globaux. | Spirituel Système et vocation | « Qui d'autre ?, avec qui ? » | C'est le niveau d'appartenance et qui répond à la question : « À quel monde je me sens appartenir ? » « tu contribue à quoi (dans le monde et dans la vie lorsque tu fais ce que tu fais ? » |
| La mission donne forme aux croyances, valeurs à travers le sens de soi. L'identité détermine le rôle global d'une personne.                     | Identité                      | « Qui ? »                     | C'est le niveau qui identifie une <u>métaphore</u> illustrant l'identité et la mission du sujet. « Qui es-tu lorsque tu fais ce que tu fais ? » « qu'est-ce que tu peux dire sur toi ? ».    |

|   |                         |                                    |  |
|---|-------------------------|------------------------------------|--|
| Les croyances fournissent le renforcement (motivation ou permission) qui soutiennent ou inhibent une capacité                   | Croyances Convictions   | "Pourquoi" "Pourquoi ce moment là" | C'est le niveau des croyances et des valeurs, sur soi, sur les autres ou sur la vie. « Qu'est-ce que tu crois lorsque... ? », « qu'est-ce qui est vrai pour toi lorsque... ? », « En quoi est-ce important pour toi de faire ce que tu fais... ? » vakog |
| Les capacités guident et donnent une direction aux actions et comportements grâce à une carte mentale, un plan ou une stratégie | Capacités Comportements | « Comment ? »                      | C'est le niveau des compétences et de l'organisation. « Comment tu t'y prends lorsque tu fais ce que tu fais... ? »  |
| Les comportements sont les actions et réactions spécifiques qu'une personne manifeste au sein de son environnement.             | Comportements Actions   | « Quoi ? »                         | C'est le niveau des actions qui sont réalisées ou non. « Que fais-tu... ? » vakog  |
| L'environnement détermine les contraintes et les opportunités externes auxquelles une personne doit réagir.                     | Environnement Contexte  | « Où et quand ? »                  | C'est le niveau du contexte dans lequel le sujet évolue. « ou es-tu... ? », « Cela se passe ou, avec qui... ? », Tu es ou précisément... ? » Quand tu es là, qu'est-ce que tu fais... ? » vakog  |

Vakog: En [programmation neuro-linguistique](#) (PNL), la technique dite des « **canaux sensoriels** » (ou **VAKOG**, [acronyme](#) pour : « Visuel, Auditif, Kinesthésique, Olfactif, Gustatif ») pose que la relation au monde extérieur passe nécessairement par au moins l'un des cinq [sens](#). ([Wikipédia](#))

## Quelques clés d'utilisation et de compréhension

1. Chaque niveau logique organise et détermine l'information au-dessous de lui.
2. Le fait de CHANGER quelque chose à un niveau logique SUPERIEUR (au-dessus) aura nécessairement un IMPACT sur le niveau logique INFÉRIEUR (à l'étage du dessous)
3. Le fait de changer quelque chose à un niveau logique inférieur peut avoir un impact au niveau supérieur, mais cela ne se produira pas forcément.
4. Une expérience peut être négative à un niveau, mais positive à un autre. Dans la structure de notre cerveau, de notre langage, de nos systèmes perceptuels, il existe des hiérarchies naturelles d'expériences.

# Modèle de circulation de l'information et du partage de l'expérience (IR/WIKIKM 03/03/2022)

## CAPITALISATION des SAVOIRS EXPERIENTIELS



### LES SAVOIRS EXPERIENTIELS

#### les savoirs expérimentiels

- rapidement **mobilisables**,
- sources d'**inspiration** (UCA, R&D EDF, INSEP)
- contribuent à l'**innovation** (KM, Recherche)
- **capital favorable à la performance dans un système concurrentiel** (monde de l'entreprise et le monde de la recherche)
- contribue à la **formation**

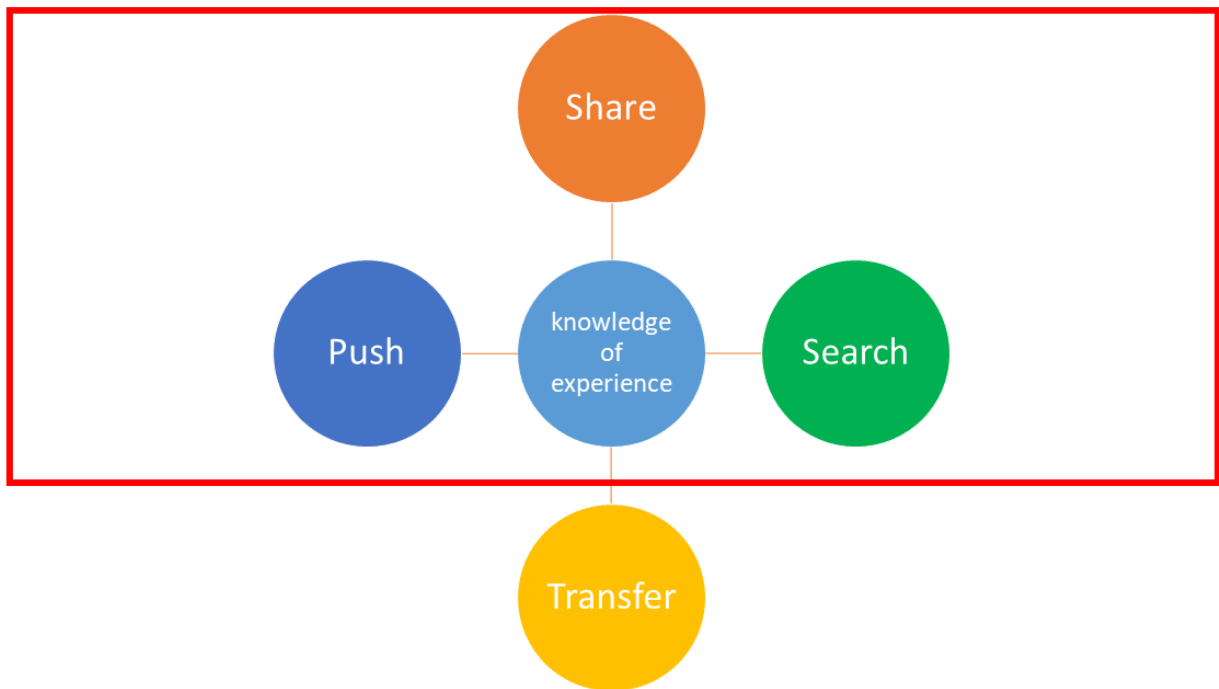
Entraîneur/staff

#### COMPLEMENTARITE

- Contribue à la médiation, contextualisation des savoirs scientifiques



# CAPITALISATION des SAVOIRS EXPERIENTIELS sans circulation ou transfert



Nouveau  
**Modèle ?!**

## LE CHEMIN DE CONSTRUCTION DU MODELE



## Un modèle dont le sens est de « contribuer à l'amélioration de la perf »

- Ne pas plaquer un modèle extérieur (d'entreprise) à notre écosystème
- Sortir du concept « diffusion des connaissances »
- Réutiliser des concepts/notions partagées/échangées lors des rencontres RGI mais aussi entendues lors des journées SDH
- Emergeant/mutualisation
- Ne pas construire un modèle d'organisation mais plutôt un modèle de fonctionnement; de fonction et d'offre
- Proposer de grandes lignes d'action à réaliser (la question des impacts à court et long terme devant permettre de faire des choix)
- Challenger a posteriori le modèle martyr avec les modèles d'entreprise

### Nouveau modèle Circulation des savoirs



Modèle traditionnel



des **CDI**  
d'établissements

*Veille  
Fonds (accès et gestion)  
Recherche documentaire  
Plateforme documentaire  
Abonnements*

Savoirs Scientifiques  
& Théories/Pratiques



Impacts sur  
l'amélioration de  
la perf ?????

**ECO SYSTEME**



Nouveau modèle

Circulation des savoirs



**INTERFACE HUB HAUTE  
PERF/HAUT NIVEAU COMMUNE A  
TOUS**

**Temps de partage/études  
Communautés  
Réseaux sociaux  
Plateforme hub (moteur/IA)  
Services A la Demande  
Wiki/références  
Canal vidéo  
Newsletters  
Revue  
Evènements**



Impacts sur  
l'amélioration de  
la perf (indices)

Nouveau modèle

Circulation des savoirs

**INTERFACE HUB  
HAUTE PERF/HAUT  
NIVEAU COMMUNE A  
TOUS**

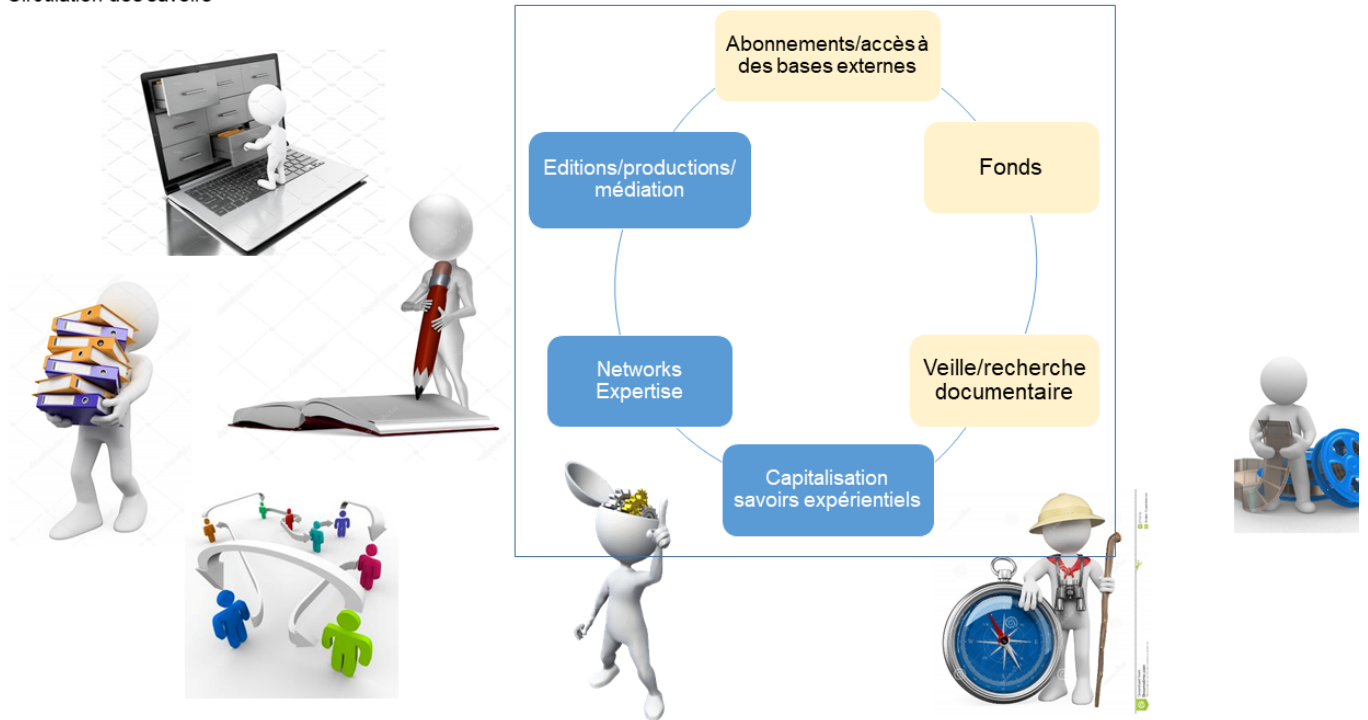
**Temps de partage/études  
Communautés  
Réseaux sociaux  
Plateforme hub  
(moteur/IA)  
Services A la Demande  
Wiki/références  
Canal vidéo  
Newsletters  
Revue  
Evènements**



**Back office métiers  
« gestion des  
connaissances »  
nécessaires à l'interface  
Haute Perf/Haut Niveau**

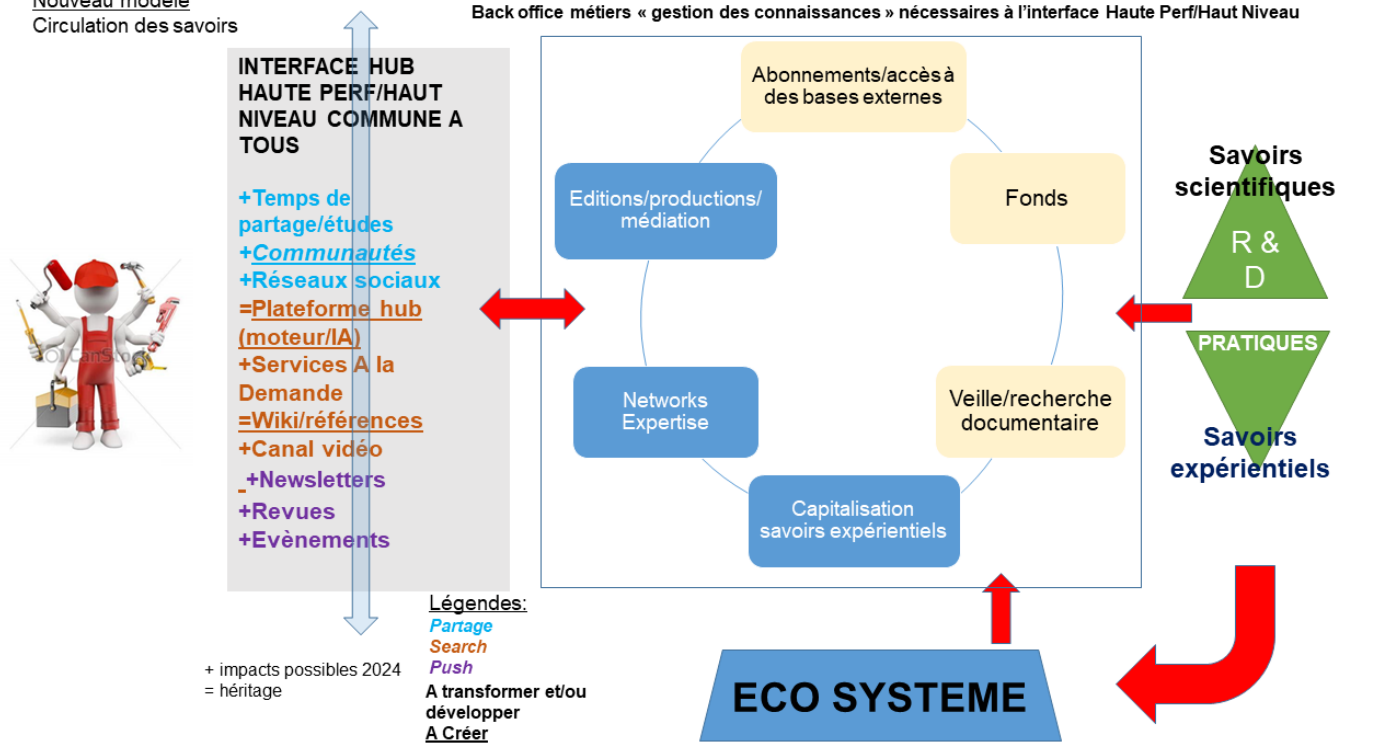
Nouveau modèle  
Circulation des savoirs

Back office métiers « gestion des connaissances » nécessaires à l'interface Haute Perf/Haut Niveau



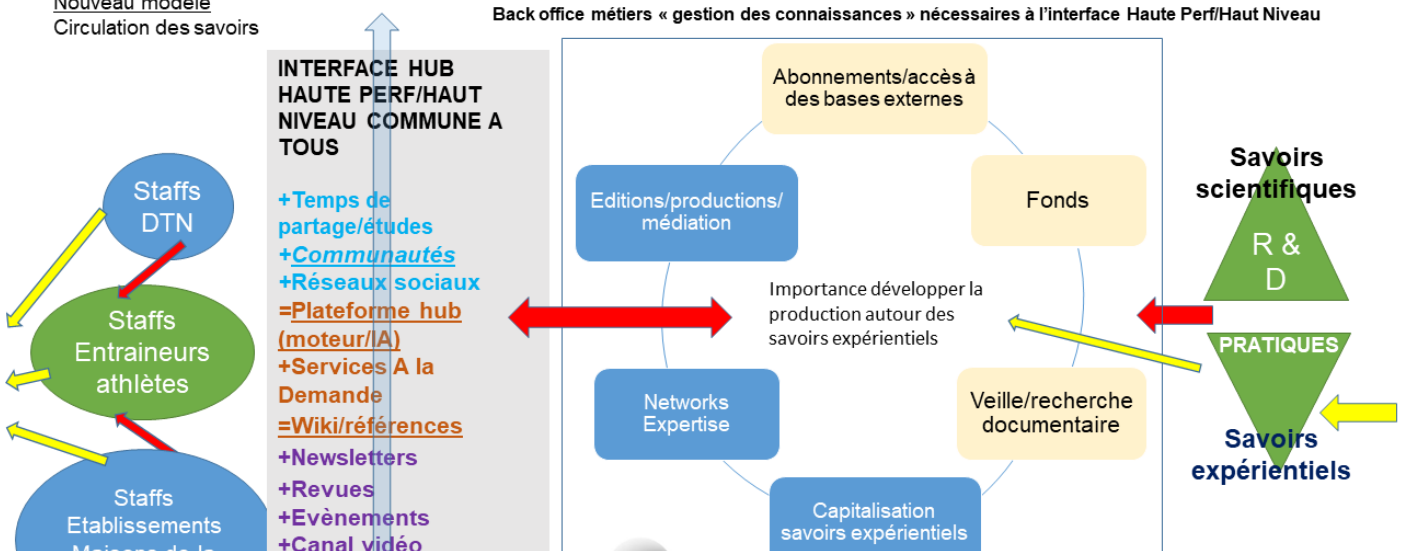
Nouveau modèle  
Circulation des savoirs

Back office métiers « gestion des connaissances » nécessaires à l'interface Haute Perf/Haut Niveau



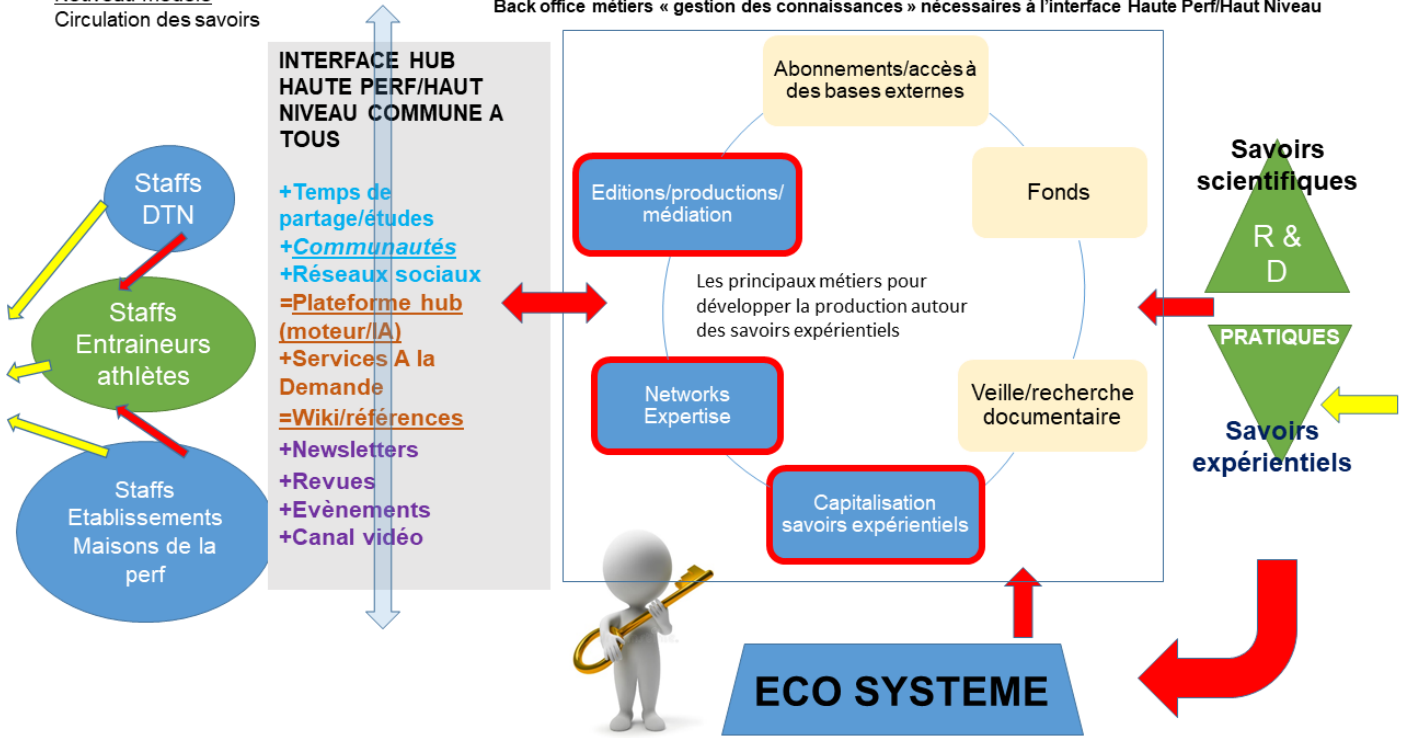
Nouveau modèle  
Circulation des savoirs

Back office métiers « gestion des connaissances » nécessaires à l'interface Haute Perf/Haut Niveau



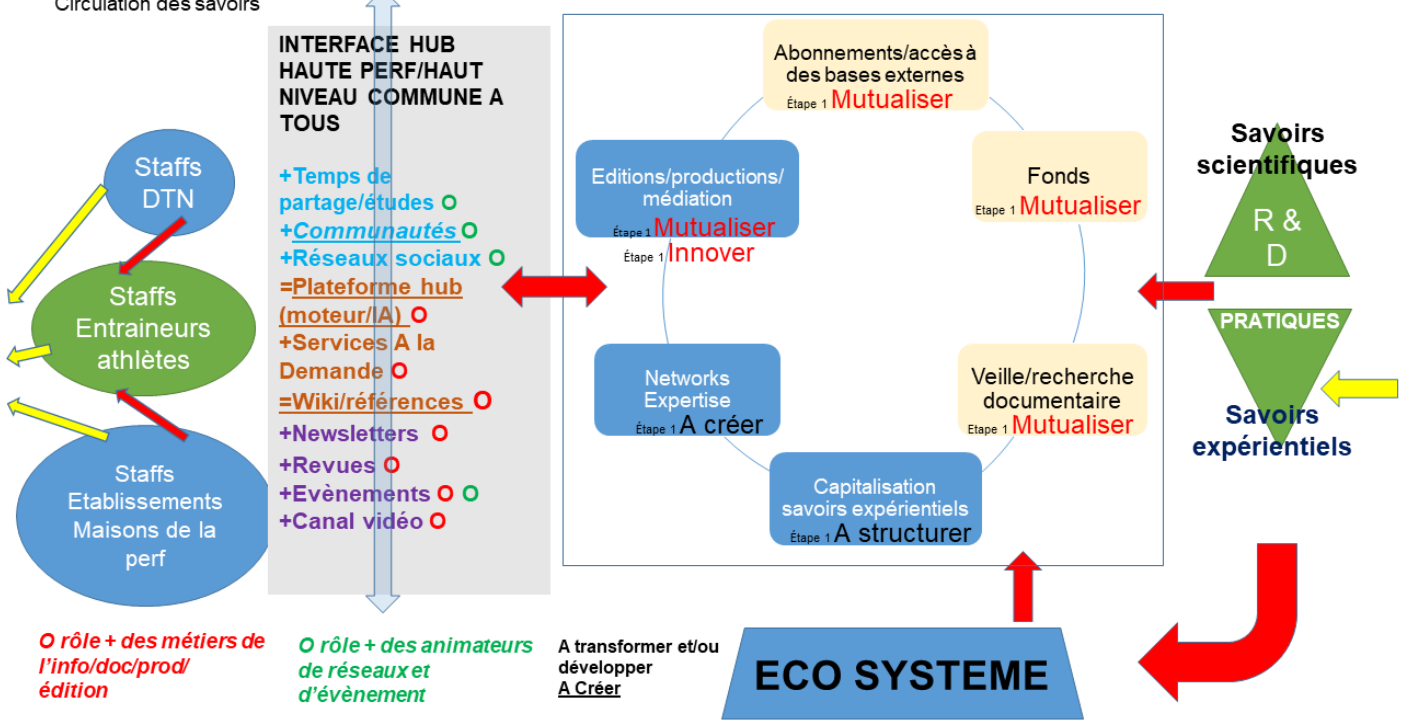
Nouveau modèle  
Circulation des savoirs

Back office métiers « gestion des connaissances » nécessaires à l'interface Haute Perf/Haut Niveau



Nouveau modèle  
Circulation des savoirs

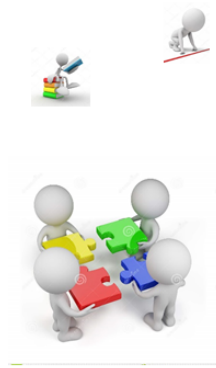
Back office métiers « gestion des connaissances » nécessaires à l'interface Haute Perf/Haut Niveau



• Des questions qui se posent

- Choix politique de mettre en œuvre la totalité du système. Cela nécessite un responsable/coordonnateur (1 ETP ?) à l'échelle du RGI ou de l'ANS ou de l'Ecole des Cadres en collaboration étroite avec les chefs d'établissements.
  - Nécessite un responsable/coordonnateur avec ou pas des moyens financiers. Implication d'ETP d'établissement vers une plus grande mutualisation.
- Pas de responsable/coordonnateur (Le modèle donne le cadre pour l'action de chacun):
  - 1<sup>ère</sup> hypothèse, pas de création de nouveaux outils de l'interface commune
    - Développement et/ou transformation d'outils existants. Nécessite un chef de projet ou des chefs de projet qui ne peu(vent) être qu'un ETP ou des ETP d'établissement avec ou pas des moyens financiers complémentaires. Evolution/transformation d'ETP d'établissement vers une plus grande mutualisation.
  - 2<sup>ème</sup> hypothèse, création de nouveaux outils de l'interface commune
    - Nécessite un chef de projet ou des chefs de projet (ETP établissement ou ????) avec des moyens financiers. Implication d'ETP d'établissement vers une plus grande mutualisation.
  - 3<sup>ème</sup> hypothèse, un coordonnateur de l'interface commune

# SOUTENIR L'OPTIMISATION DE LA PERF



Dispositifs pour soutenir les acteurs clés dans leur capacité à structurer et à conduire leurs stratégies d'optimisation de la performance:

- Programme ORfèvre
- DATA HUB
- Accompagnement scientifique et/ou professionnelle (fédération, institution, ...)
- PPR
- ...



Entraîneur/staff



2026,  
2028 ...



- Partage de connaissance d'expert et de savoirs issus de l'expérience



Construire une culture, le patrimoine de la haute performance avec ceux qui font la « perf »



Démarche et « process » de partage



Dispositif de circulation des savoirs professionnels/expérientiels

Télécharger le PDF [2022-03-03 COP Modèle de circulation de l'information et du partage de l'expérience.pdf](#)

# Les Ecoles 42

Par Arnaud Bessat

Les écoles **42** sont des [établissements supérieurs](#) d'[autoformation](#) dont l'objectif est de former des [développeurs](#) avec, en 2023, 52 campus répartis dans 31 pays du monde.

<https://www.youtube.com/embed/-sNyiENqiXE?si=1NgClmKVqkEXbS9v>