

# Communauté

# OASIES

- [Compte rendu de la Cop Oasies](#)
  - [Cop du 15 décembre 2023 \(Cop/SE/WIKIKM 15/12/2023\)](#)
  - [Cop du 17 novembre 2023 \(Cop/SE/WIKIKM 17/11/2023\)](#)
  - [Cop Juin 2022 \(COP/SE/WIKIKM 06/2022\)](#)
  - [Cop Mai 2022 \(Cop/ST/WIKIKM 05/2022\)](#)
  - [Cop du 7 avril 2022 \(Cop/SE/WIKIKM du 07/04/2023\)](#)
  - [Cop du 03 mars 2023 \(COP/IR/WIKIKM 03/03/2023\)](#)
  - [Cop du 4 mars 2022 \(Cop/IR/WIKIKM 04/03/2022\)](#)
  - [Cop du 14 janvier 2022 \(Cop/SE/WIKIKM 14/01/2022\)](#)
  - [Cop du 16 décembre 2021 \(Cop/IR/WIKIKM 16/12/2021\)](#)
- [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 \(SE/WIKIKM 06/11/2020\)](#)
- [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

# Compte rendu de la Cop Oasies

# Cop du 15 décembre 2023

## (Cop/SE/WIKIKM 15/12/2023)

Comment utiliser les entretiens de capitalisation des savoirs issus de l'expérience professionnelle, à des fins de productions de ressources audios, vidéos, théâtrales...de circulation de ces savoirs ?/ Contexte : large pratique de mise en circulation de ces savoirs via des productions écrites à l'issue des entretiens. Objectif de compléter par d'autres formes de médiatisations.

Par Stéphane Couckuyt. Stéphane est Chef de projet formation et capitalisation des connaissances au pôle formation de l'INSEP.

<https://www.youtube.com/embed/QwTFzfBBEHI?si=R6ZOYsHhh-yeNAap>

# Cop du 17 novembre 2023

## (Cop/SE/WIKIKM 17/11/2023)

**Comment capitaliser les compétences des collègues CTN issus de la performance, de la formation et du développement et planifier une organisation contribuant au partage des pratiques, des expériences ? L'enjeu est de rationaliser le travail et de gagner en efficacité dans chacun des secteurs. C'est-à-dire tisser des liens de complémentarité et répondre à l'objectif commun : le développement des joueurs et des joueuses.**

**Présentation:** Jacques Vettraino. Jacques est Directeur de l'Institut National de Formation (INF) à la Fédération Française de Hockey sur Glace.

<https://www.youtube.com/embed/oYHuygELGxQ?si=m5Rj5LaEnKnj-3fl>

Télécharger la présentation de Jacques Vettraino [OASIS insep 17Nov23.pptx.htm](#)

Compte rendu de la Cop Oasies

# Cop Juin 2022

## (COP/SE/WIKIKM 06/2022)

Thème: **Digitalisation capitalisation héritage transmission à la Fédération Française de Volley Ball**

**Par Arnaud Bessat** Chef de Projets Numériques à la Direction Technique Nationale

<https://www.youtube.com/embed/TnsmIzojYwE?si=YBGZiYh6kt6uT9QQ>

Accéder à la présentation [COP INSEP 062022 opt.pdf](#)

Compte rendu de la Cop Oasies

# Cop Mai 2022

## (Cop/ST/WIKIKM 05/2022)

Thème: Fiche outil "les niveaux logiques"

Par François Le Castrec

[https://www.youtube.com/embed/KzP3dHEAWKc?si=EYGQ\\_bMju4XMZWRd](https://www.youtube.com/embed/KzP3dHEAWKc?si=EYGQ_bMju4XMZWRd)

Accéder à la fiche outil [FICHE OUTIL NIVEAUX LOGIQUES simplifié V1.pdf](#)

Compte rendu de la Cop Oasies

# Cop du 7 avril 2022 (Cop/SE/WIKIKM du 07/04/2023)

Thème: Comment traiter des données retranscrites d'un interview pour dégager des savoirs issus de l'expérience

Par Stéphane Couckuyt et Serge Guemard

[https://www.youtube.com/embed/7D4-lgc\\_UxE?si=Gu9WhBOIUP1fVc39](https://www.youtube.com/embed/7D4-lgc_UxE?si=Gu9WhBOIUP1fVc39)

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

Compte rendu de la Cop Oasies

# Cop du 03 mars 2023 (COP/IR/WIKIKM 03/03/2023)

Thème de la Cop: l'Organisation Apprenante

Par Serge Guemard Chargé de l'observatoire des pratiques et métiers du sport de haut niveau

<https://www.youtube.com/embed/6aVYdWB5w8M?si=INnMDGaVvCJroXyQ>

[Accéder au pdf 2023-03-03 organisation apprenante .pdf](#)

# Cop du 4 mars 2022

## (Cop/IR/WIKIKM 04/03/2022)

Thème: la circulation des savoir (en référence aux sujets que nous avons choisi (**Le google des entraîneurs et Le knowledge management.** )

Déroulement de la Cop: Seance de type Co dev

### Les intentions :

Nourrir la réflexion qui se met en œuvre au niveau du Grand-Insep, de l'école des cadres et de manière plus diffuse au sein de l'ANS.

Etre source d'inspiration pour chacun dans son contexte professionnel

### Déroulement :

Présentation d'un d'un modèle de circulation des savoirs « scientifiques et expérientiels » co-construit dans le cadre de plusieurs temps de travail au sein du réseau Grand-Insep et lors de temps de travail de l'ANS.

Un temps de questionnement

Un temps de travail de type sprint d'idée pour :

Repérer des failles, des limites, des faiblesses

Optimiser et enrichir le modèle

<https://www.youtube.com/embed/OQYP9YHaFEc?si=4BVyYt6QsyViGyaf>

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

# Cop du 14 janvier 2022

## (Cop/SE/WIKIKM 14/01/2022)

Thème: Les conférences TED

Lors de notre rencontre de septembre nous avons retenu comme intérêt numéro, la question du partage des idées de nos entraîneurs et des experts accompagnants la haute performance. Nous nous sommes intéressé aux conférences TED.

- <https://fr.wikihow.com/pr%C3%A9senter-un-TED-Talk>
- <https://www.spitchconsulting.com/formation-en-presentations/presenter-un-ted-talk/>
- <http://www.slideatwork-blog.com/article-10-conseils-pour-reussir-sa-conference-103497782.html>
- <http://sydologie.com/2014/11/les-conferences-ted-education-3-regles-declencher-lenvie-dapprendre/>
- <https://www.ideasonstage.fr/guide-tedx-speaker/>

**Christophe DEBARD**, ProtoSpace Leader Toulouse (XLabs - Infrastructure and Prototyping – XCXP – **AIRBUS**) a fait un retour d'expérience sur ce qui lui a permis de structurer son speech et sur son intervention dans le cadre des conférences TED.

**Jérémy Azou**, champion olympique n'a pu être présent pour des raisons familiales. **Stéphane Couckuyt** a eu un échange avec lui et nous fera part des réflexions de Jérémie.

<https://www.youtube.com/embed/QRtQZKb2WrU?si=tBrA5yMzffnAGecW>



# Cop du 16 décembre 2021

## (Cop/IR/WIKIKM 16/12/2021)

Thème: Définir un questionnement pour des entraîneurs au retour d'une grande compétition

Etude de cas: réaliser 16 interviews d'entraîneurs qui ont fait les JOP de Tokyo.

Le projet : L'objectif est double, à la fois réalisé des ITW pour la réalisation d'articles ainsi que collecter des traces de l'activité des entraîneurs à des fins de capitalisation et de recherche

Les critères de choix des entraîneurs

- o Avoir un athlète (ou une équipe) sur le podium ou dans une finale (ex : athlétisme, aviron). Dans le cas d'une finale, il doit y avoir une rupture de performance (une performance inattendue).
- o Entraîner l'athlète ou l'équipe au moins 3 ans avant les JOP .
- o Si possible avoir l'expérience d'au moins l'expérience en tant qu'entraîneur des JOP précédents.

L'intention des articles est de rapporter l'expérience, mettre en lumière des savoirs d'expérience de coaches afin que ceux-ci (les savoirs d'expérience) puissent être utiles, inspirants pour d'autres entraîneurs. La narration de moments forts et/ou clés, des prises de décisions (déterminantes, les non choix) en cascade ou pas, de tout évènement impactant l'olympiade est déterminante. La clarification des dilemmes auxquels sont confronté les entraîneurs, les enseignements qu'ils tirent de leur expérience (ce qu'ils reproduiraient ou changeraient) sont également des éléments forts à rechercher.

Conditions de réalisation :

- ITW chacun d'1h30 à 2h (en une ou deux fois) mené par un journaliste spécialisé qui aura en charge le côté rédactionnel avec la présence d'un « expert » de haute perf/ Le journaliste s'appuiera sur un questionnaire à élaborer en commun/

Proposition du questionnement suivant (fruit du travail de la Cop):

(Les propositions qui suivent ne sont en rien de prescriptives)

Des questions de départs possibles :

- o **Que s'est-il passé ?** Ouverture très large pour pouvoir avoir des fils à tirer
- o **En quoi cette performance est-elle différente ? Pourquoi ?** Fil à tirer sur ce qui s'est passé avant, après...

§ **Sous questions :**

- **As-tu été surpris par la performance produite ?**
- **Y-a-t-il un lien avec une expérience sportive, perso, pro... déjà vécue ?** Identifier s'il y a des processus invisibles, inconscients...

Séries de questions à dérouler quand c'est possible (pas d'ordre) :

- o **Retiens-tu un/des éléments marquants pendant les Jeux ? Un moment qui aurait été un tournant ?**
- o **A quoi détectez-vous qu'une performance va se produire ? A l'inverse, à quoi sentez-vous la contre-perf ? Comment expliquer le fait de n'avoir pu remettre le sportif sur les bons rails ?** Cela peut amener à évoquer les indicateurs pour l'entraîneur et les clés de performance du sportif, l'évolution dans le temps.
- o **Comment as-tu géré la pression ?** La particularité des Jeux par rapport à d'autres compétitions.
- o **Comment interagis-tu avec le sportif ?**
- o **(si c'est le cas) Comment avez-vous géré le fait que la médaille était ou pouvait être possible avec l'athlète, le staff ?**
- o **Qu'est-ce qui t'a organisé au début de l'olympiade ? Qu'est-ce qui a structuré ta vision d'accompagnement du sportif ? Qu'est-ce qui a orienté les adaptations de cette vision ?**
- o **Quel est, selon vous, le fil rouge autour duquel ce résultat s'est construit ?**
- o **Comment le travail mené a-t-il été organisé ?**
  - § **Comment s'est passée la préparation de Tokyo ?** Contexte sanitaire, report... rôle des organisations et travail en équipe.
  - § **Comment t'es-tu adapté aux spécificités du terrain japonais ?** Décalage, chaleur, anticipation de l'environnement, absence de public...
  - § **Comment as-tu finalisé la préparation des Jeux ?** Idée d'amener sur l'adaptation qui a fait la différence.

§ **Comment avez-vous tenu compte que « d'une certaine façon » l'athlète, l'équipe est « auteur, compositeur, interprète » de sa performance ?**

- o **Y-a-t-il eu des échecs utiles ? SI oui, pourquoi ?** Et des réussites qui ont mis la suite en difficulté ?
- o **Y-a-t-il eu des moments où le plan prévu a dû être revisité ? L'as-tu fait ?**
- o **Quand as-tu décidé de ne pas faire certains choix ?** intéressant de creuser ce qui a été laissé de côté, pourquoi ?

§ **Détails ou anecdotes décisifs ?**

§ **A quoi avez-vous renoncé ?**

- o **Est-ce qu'au cours de l'olympiade, vous avez fait quelque chose d'inhabituel, voire de disruptif ? Vous attendiez quoi ? qu'est ce qui s'est passé ?**
- o **Si tu avais/vous aviez une unique question à poser à des pairs olympiens, laquelle serait-elle ?**

§ **Et que répondrais-tu si je te posais cette question ?** Idée d'aller chercher l'entraîneur sur ses préoccupations du moment.

- o Si vous repartiez sur une nouvelle olympiade, quelles seraient pour vous les points de vigilance ?

# Ressources produites par la Cop OASIES

# 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 expérientiels ? 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](#)

Ressources produites par la Cop OASIES

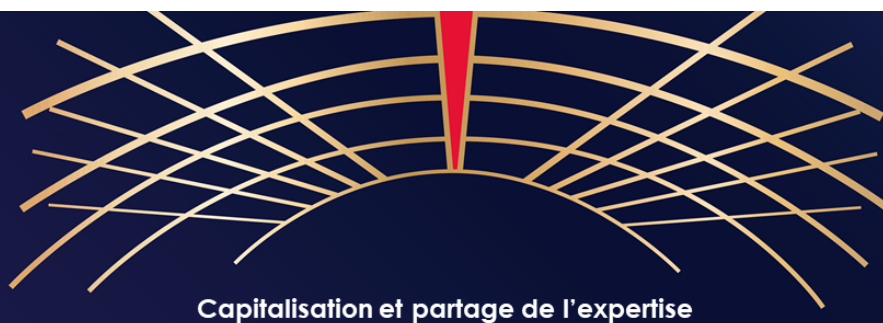
# Concept d'organisation apprenante (IR/WIKIKM 03/03/2023)

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

Ressources produites par la Cop OASIES

# 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 »

The logo for INSEP (Institut National du Sport, de l'Éducation et de la Performance) is located in the bottom right corner. It consists of a stylized white and yellow figure above the word 'INSEP' in a bold, white, sans-serif font.



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

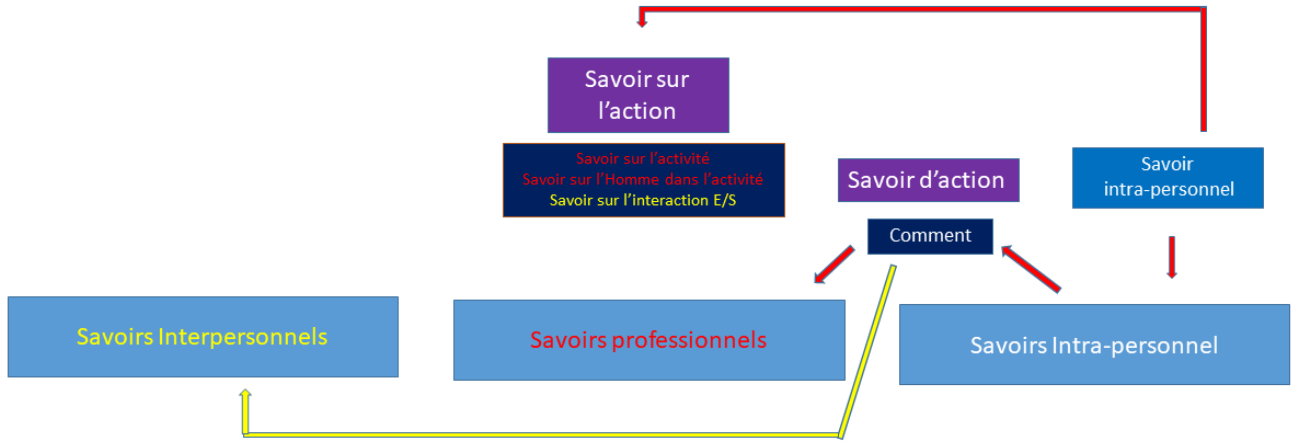
Savoirs Interpersonnels

Savoirs professionnels

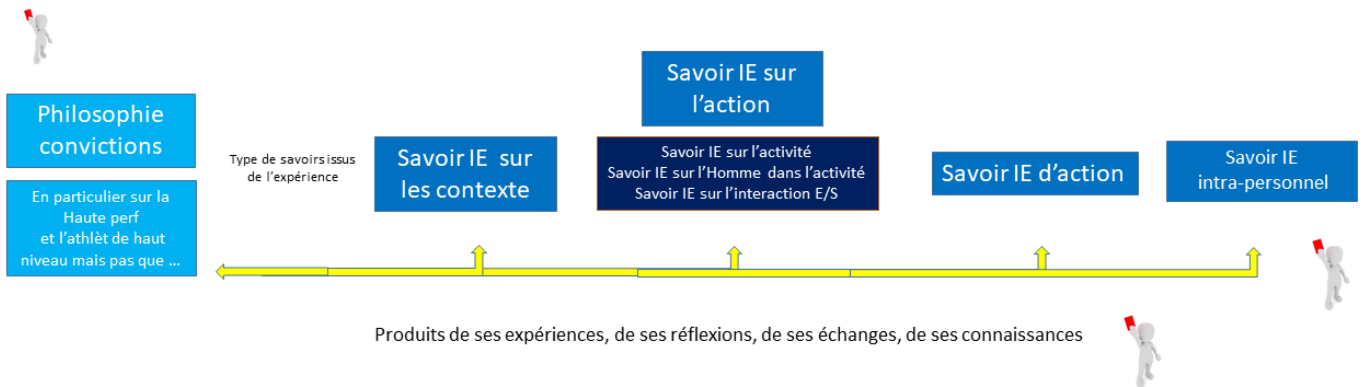
Savoirs Intra-personnel



### Les types de savoirs dans un verbatim

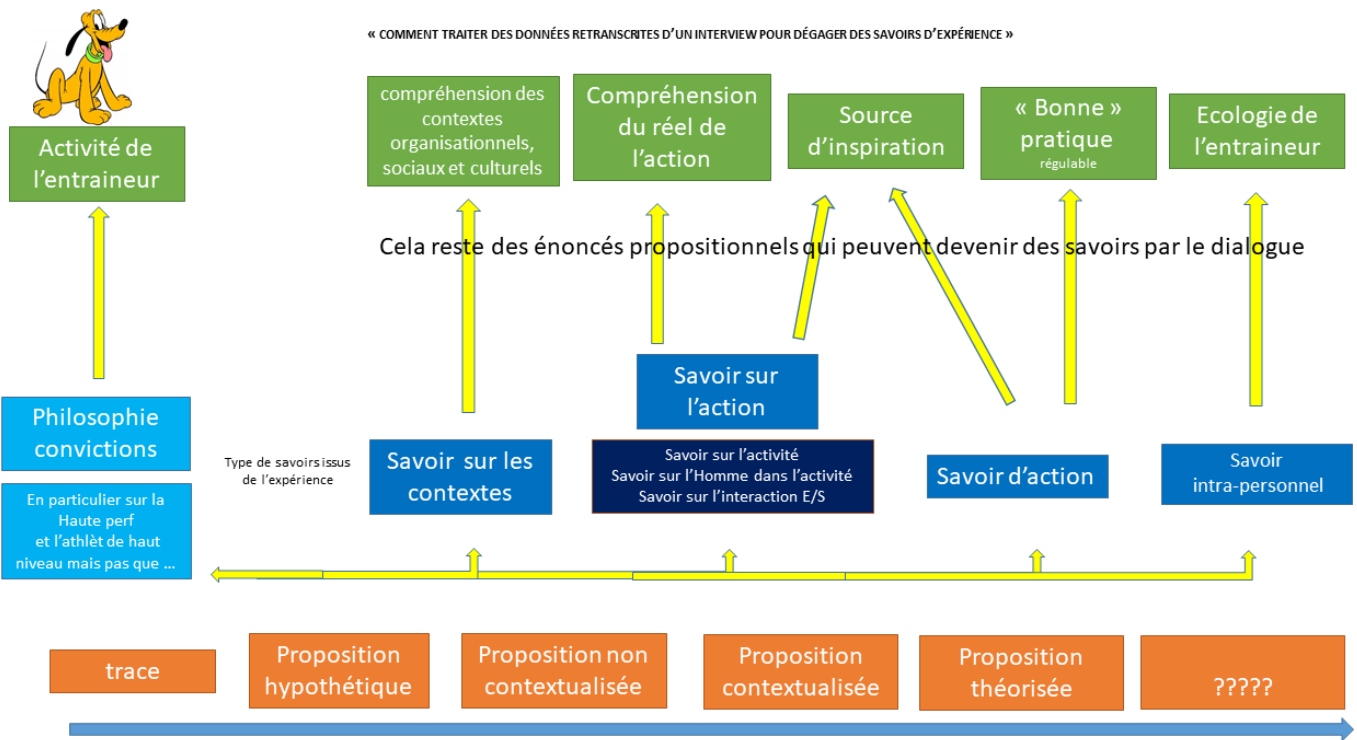
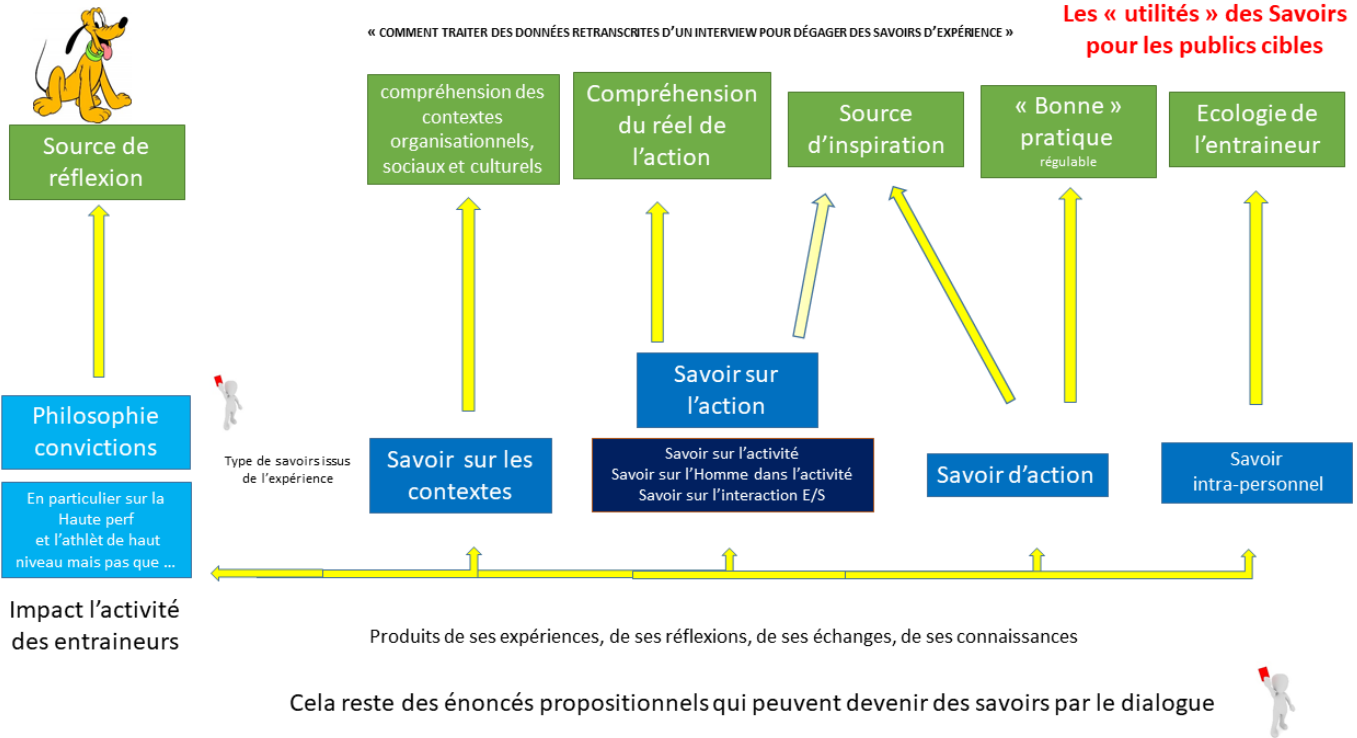


### Les types de savoirs dans un verbatim



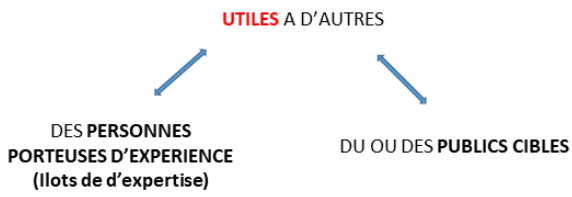
**Les « utilités » des Savoirs pour les publics cibles**

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





## 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

# Sources d'inspiration

# 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.

Sources d'inspiration

# 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](#)

Sources d'inspiration

# 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 <a href="#">métaphore</a> illustrant l'identité et la mission du sujet. « <a href="#">Qui es-tu lorsque tu fais ce que tu fais ?</a> » « <a href="#">qu'est-ce que tu peux dire sur toi ?</a> ».
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. « <a href="#">Qu'est-ce que tu crois lorsque... ?</a> », « <a href="#">qu'est-ce qui est vrai pour toi lorsque... ?</a> », « <a href="#">En quoi est-ce important pour toi de faire ce que tu fais... ?</a> » 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. « <a href="#">Comment tu t'y prends lorsque tu fais ce que tu fais... ?</a> »
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. « <a href="#">Que fais-tu... ?</a> » 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. « <a href="#">ou es-tu... ?</a> », « <a href="#">Cela se passe ou, avec qui... ?</a> », <a href="#">Tu es ou précisément... ?</a> » <a href="#">Quand tu es là, qu'est-ce que tu fais... ?</a> » 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 INFERIEUR (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



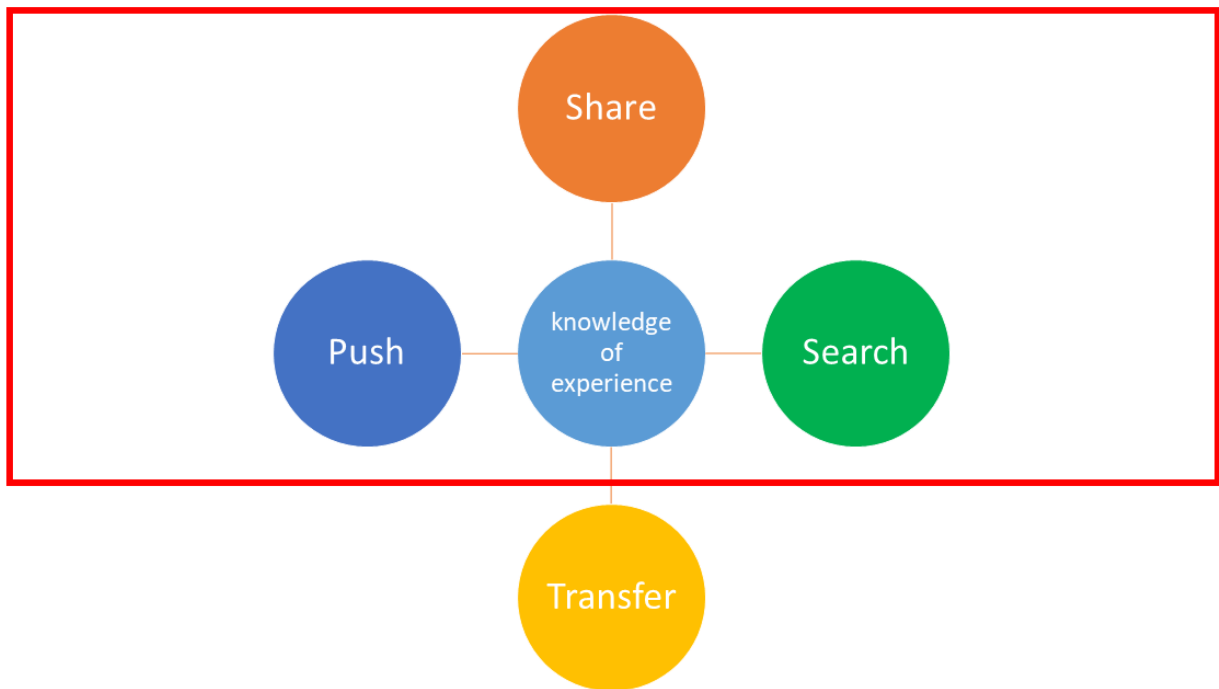
Entraîneur/staff



#### COMPLEMENTARITE

- Contribue à la médiation, contextualisation des

# 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**

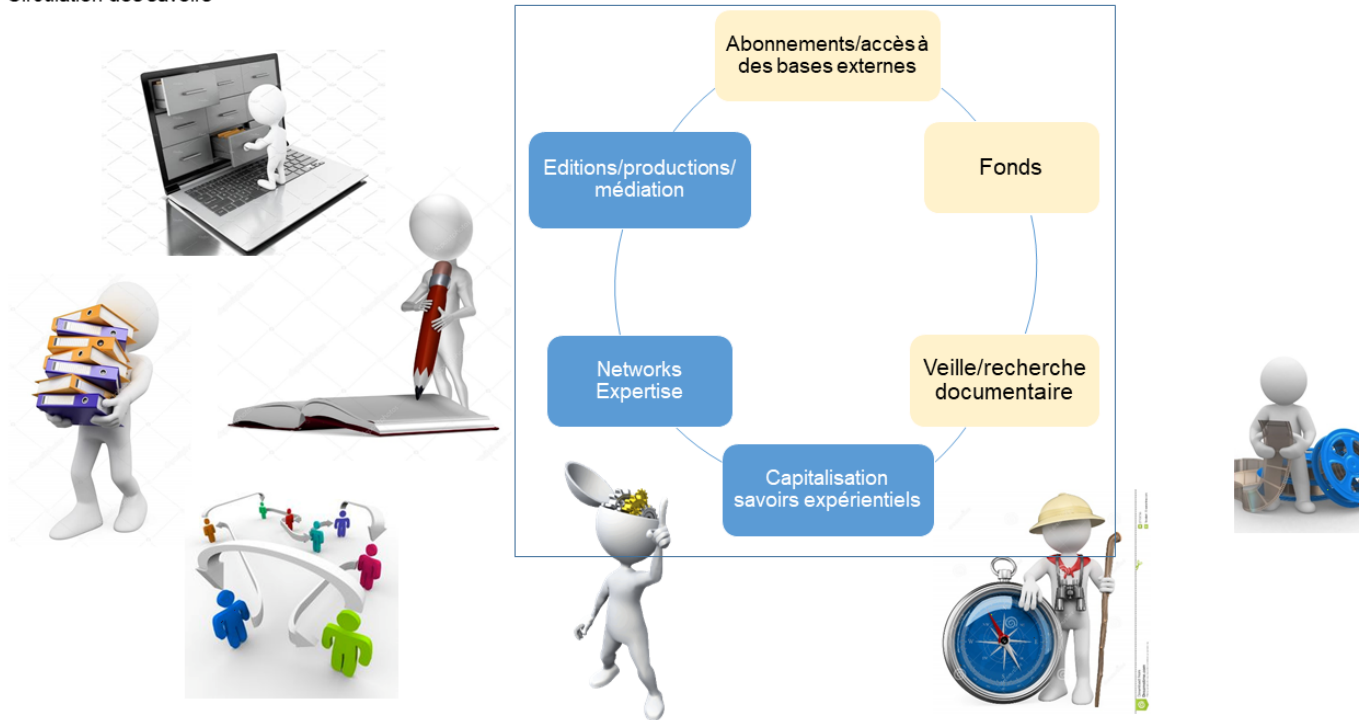
**Temps de partage/études  
Communautés  
Réseaux sociaux  
Plateforme hub  
(moteur/IA)  
Services A la Demande  
Wiki/références  
Canal vidéo  
Newsletters  
Revue  
Evènements**



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

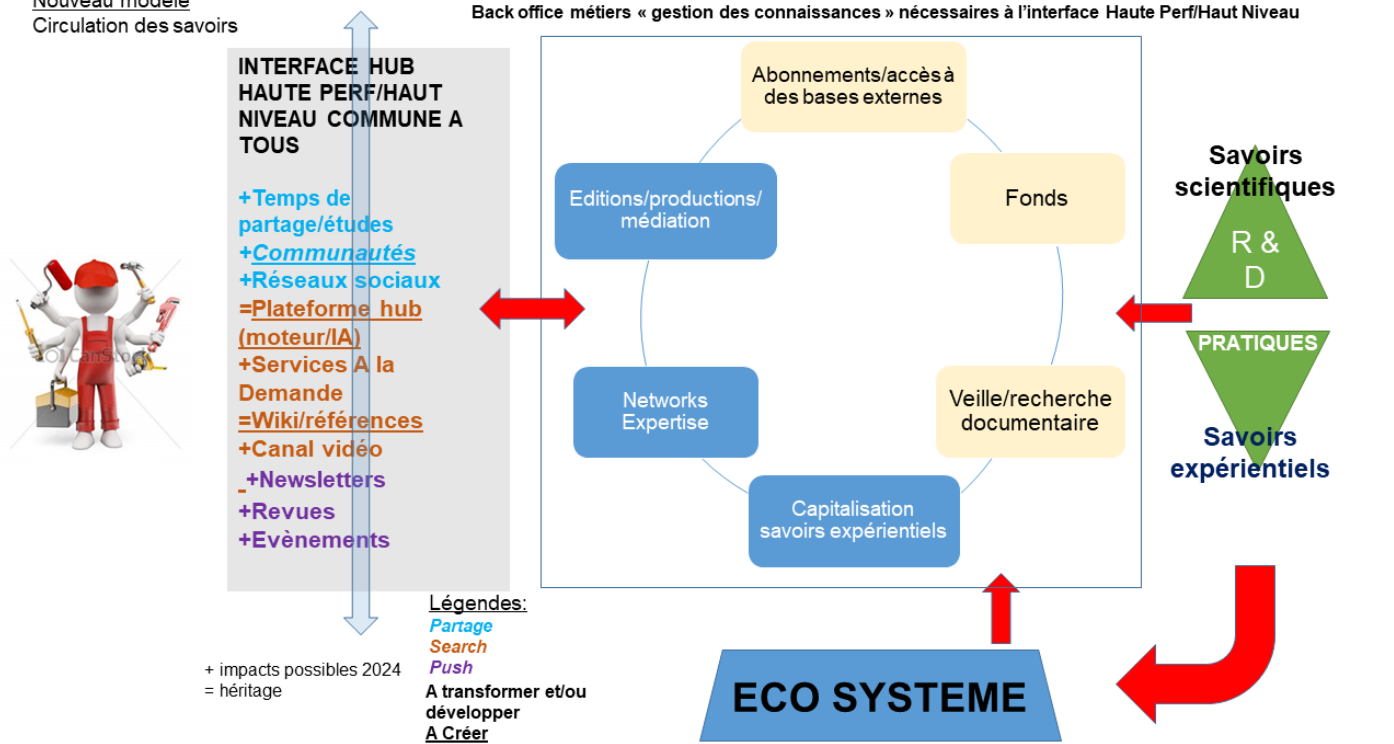
Nouveau modèle  
Circulation des savoirs

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



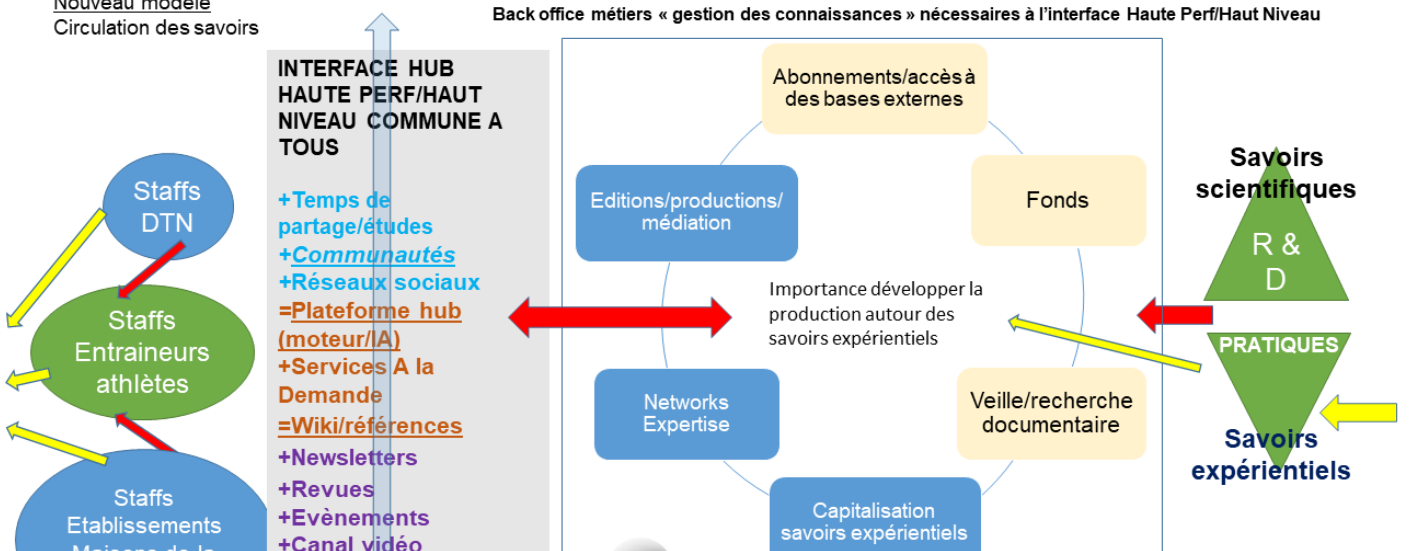
Nouveau modèle  
Circulation des savoirs

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



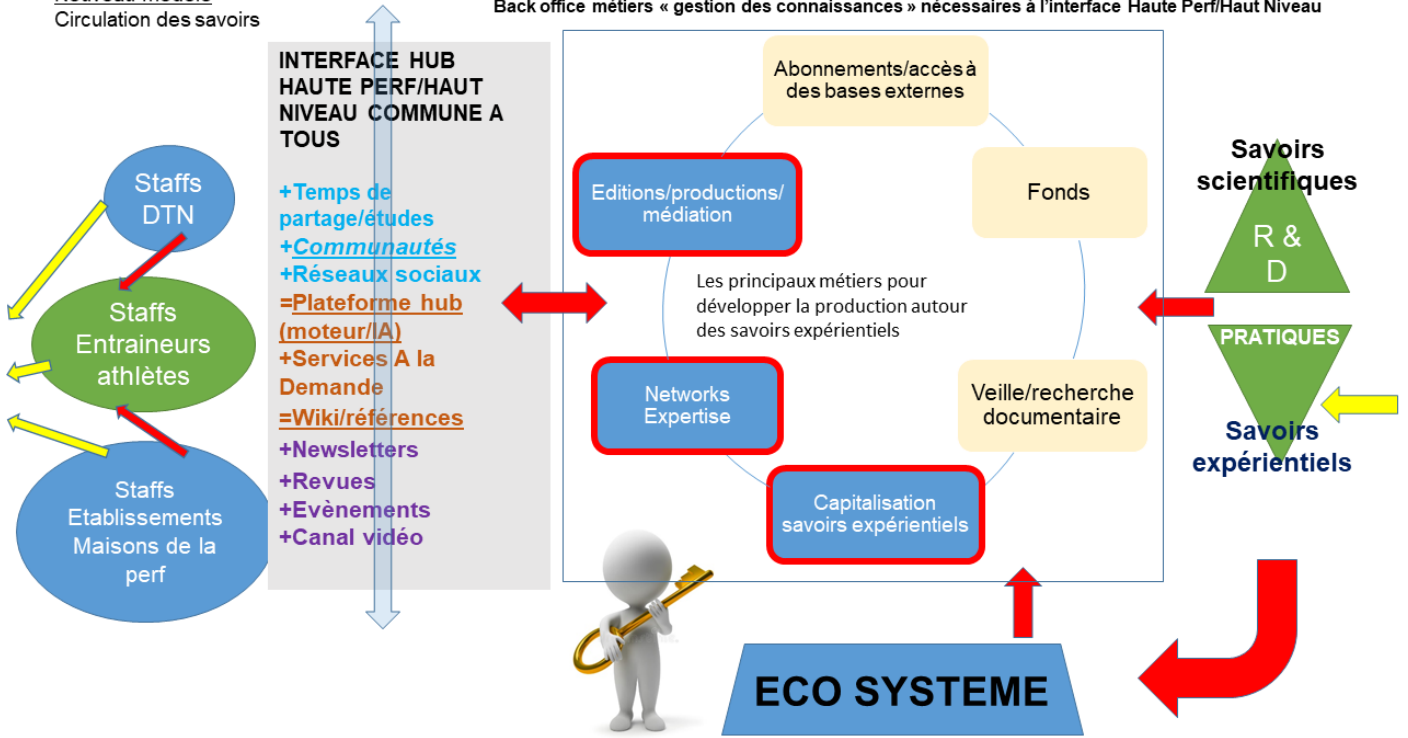
Nouveau modèle  
Circulation des savoirs

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



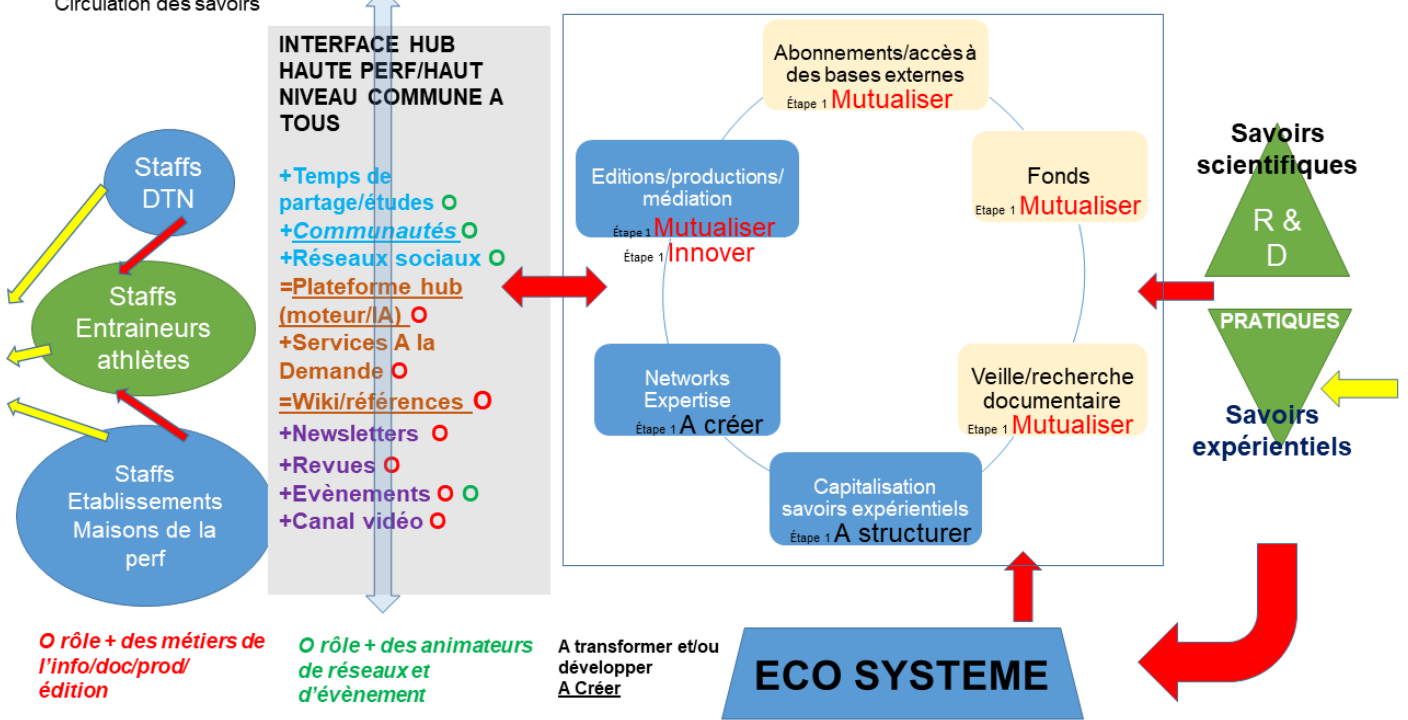
Nouveau modèle  
Circulation des savoirs

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



Nouveau modèle  
Circulation des savoirs

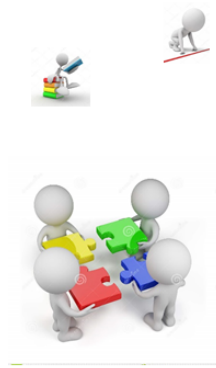
Back office métiers « gestion des connaissances » nécessaires à l'interface Haute Perf/Haut Niveau



• 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](#)

Sources d'inspiration

# 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>