

## Compétences professionnelles des entraîneur·euses de SpD en faveur de l'employabilité<sup>1</sup>

L'**objectif 8** des Objectifs de développement durable (ODD) promeut une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous et toutes. L'**attrait du sport** peut être pertinent pour atteindre les jeunes marginalisé·es ou difficiles à approcher (c'est-à-dire les jeunes en décrochage scolaire, les (ancien·nes) criminel·les, les (ancien·nes) toxicomanes). L'entraînement sportif peut contribuer à les **(ré)intégrer** dans le système éducatif. En outre, dans de nombreux pays, le secteur du sport offre un **marché du travail** en pleine expansion avec des emplois dans les domaines de la science, de l'économie, de la politique et de la société civile. Grâce à l'environnement et à l'atmosphère adéquate d'une formation sportive, les jeunes peuvent acquérir des **compétences clés** qui contribuent en même temps à améliorer leur employabilité. De plus, l'entraînement sportif peut être utilisé pour informer et conseiller les jeunes sur la formation professionnelle supérieure, les perspectives et les options, ainsi que pour les aider à se constituer un réseau et établir des contacts avec des employeur·euses potentiel·les.

Les **compétences professionnelles** des entraîneur·euses de SpD sont essentielles pour garantir le développement de compétences des enfants et des jeunes dans différents domaines. Ainsi, **les entraîneur·euses de SpD doivent être capables de...**

**soutenir, encourager, sensibiliser, enseigner, guider, stimuler, aider, motiver, qualifier, diriger, élever/construire/accroître la conscience de, favoriser la connaissance de, offrir des opportunités aux enfants/jeunes..**

afin que les enfants et les jeunes puissent développer des **compétences personnelles, sociales et méthodologiques/stratégiques** sur les trois niveaux : **Reconnaître**, **Évaluer** et **Agir**.<sup>2</sup>

Ce cadre se concentre sur les **compétences professionnelles** des entraîneur·euses de SpD. Si vous souhaitez savoir quelles compétences personnelles, sociales et méthodologiques/stratégiques sont nécessaires au niveau du coaching, consultez le cadre général des [compétences des entraîneur·euses de SpD](#). Il donne une vue d'ensemble des **compétences professionnelles nécessaires au niveau du coaching** pour favoriser le développement de compétences personnelles, sociales, méthodologiques/stratégiques et spécifiques au sport des participant·es, en mettant l'accent sur **le sport et l'employabilité**. Les différentes couleurs représentent les différents niveaux de **compétences des enfants et des jeunes (reconnaître-évaluer-agir)**. Pour plus d'informations, veuillez consulter [le cadre de compétences des enfants et des jeunes sur le sport pour l'employabilité](#).

<sup>1</sup> Jetez un coup d'œil à notre boîte à outils "[S4D Resource Toolkit](#)", si vous voulez en savoir plus sur le sport et l'ODD5.

<sup>2</sup> Il a été décidé d'utiliser ce modèle (reconnaître-évaluer-agir) qui a été développé dans le contexte de "l'apprentissage global" ([KMK & BMZ, 2016](#)), car il s'intègre le mieux dans le domaine thématique du SpD. Des modèles similaires incluent les étapes "connaissance-attitude-comportement" ou "connecter-améliorer-transformer". (voir [Commonwealth, 2019](#), p. 42).

Le cadre de compétences est considéré comme **une collection complète**. Toutes les compétences ne sont pas nécessairement détenues par tous-tes les entraîneur-euses, toutes les compétences ne peuvent pas non plus être développées par tous les enfants et jeunes. Pour chaque session de formation de SpD proposée, les entraîneur-euses doivent décider des compétences sur lesquelles ils et elles souhaitent se concentrer. Cependant, le cadre reste néanmoins un guide utile pour les compétences professionnelles des entraîneur-euses qui mettent en œuvre des sessions de formation SpD axées sur l'ODD8.

### Compétences des entraîneur·euses de programmes de sport pour l'employabilité<sup>3</sup>

**Compétences personnelles:**  
Les entraîneur·euses sont capables de...

**Confiance en soi et en l'autre**

... aider les participant·es à connaître leurs capacités et leurs qualifications pour prendre des décisions (courageuses) (par exemple, postuler à un emploi).

... permettre aux les participant·es de se rendre compte de leurs points forts et de leurs points faibles en ce qui concerne leurs aspirations professionnelles et les exigences d'un poste.

... motiver les participant·es à se comporter de manière à se montrer digne de confiance envers les autres, tels que les coéquipier·ères, les collègues et les superviseur·euses, ainsi qu'envers eux ou elles-mêmes et leurs capacités.

**Motivation**

... faire comprendre aux participant·es l'importance de se motiver eux et elles-mêmes, ainsi que leur propre environnement social et professionnel.

... encourager les participant·es à évaluer leur situation professionnelle et personnelle et continuer à rester motivé·es.

... motiver les participant·es à se fixer des objectifs professionnels et travailler activement pour les atteindre.

**Responsabilité**

... permettre aux participant·es d'anticiper les conséquences des choix (professionnels) (c'est-à-dire pris ou non) et créer des solutions.

... stimuler les participant·es à réfléchir à la possibilité d'assumer la responsabilité de leurs propres actions sur le terrain de sport et dans la vie professionnelle.

... accroître la propension des participant·es à assumer la responsabilité des tâches qui leur sont confiées dans leur vie quotidienne et professionnelle.

**Capacité critique, gestion de conflits**

... apprendre aux participant·es à reconnaître les critiques négatives et positives concernant leurs performances professionnelles.

... sensibiliser les participant·es à tirer des conclusions réalistes sur leurs compétences et leurs performances professionnelles.

... apprendre aux participant·es à gérer de manière appropriée les critiques justifiées sur des questions liées au travail.

<sup>3</sup> Les compétences énumérées ci-dessous ont été tirées de notre [matériel d'enseignement et d'apprentissage](#) développé dans différents pays. En outre, certaines parties du tableau sont citées ou ajustées à partir des documents et sites web suivants: [Sport for Development and Peace and the 2030 Agenda for Sustainable Development \(Commonwealth Secretariat, 2015\)](#); [Enhancing the Contribution of Sport to the Sustainable Development Goals \(Commonwealth Secretariat, 2017\)](#); [Sport and the sustainable development goals. An overview outlining the contribution of sport to the SDGs \(UNOSDP\)](#); [Education for Sustainable Development Goals, Learning Objectives \(UNESCO, 2017\)](#); [Gender Equality Glossary \(UN Women Training Centre\)](#); [Gender Equality, Women's Voice and Resilience. Guidance note for practitioners \(CARE, 2016\)](#).

	<p><b>Résilience</b></p> <p>... amener les participant-es à savoir comment se remettre d'un malheur, de changements et/ou de difficultés dans la vie quotidienne qui pourraient influencer la vie professionnelle.</p> <p>... encourager les participant-es à réfléchir à l'importance de bonnes relations avec les personnes significatives.</p> <p>... aider les participant-es à établir et maintenir de bonnes relations avec leurs coéquipier-ères, collègues et supérieur-es hiérarchiques.</p>
	<p><b>Orientation vers les objectifs</b></p> <p>... enseigner aux participant-es les moyens d'élaborer des plans pour leur propre équilibre entre vie professionnelle et vie privée.</p> <p>... inciter les participant-es à envisager les étapes nécessaires pour réussir/atteindre un certain objectif au travail et dans leur vie professionnelle.</p> <p>... motiver les participant-es à mettre l'accent sur les tâches spéciales et normatives et sur leurs résultats.</p>
	<p><b>Adaptabilité</b></p> <p>...accroître la capacité des participant-es à s'adapter à des conditions (de travail) différentes/nouvelles.</p> <p>... aider les participant-es à commenter des situations différentes/changeantes et développer leur capacité à rester flexibles.</p> <p>... amener les participant-es à modifier leurs actions en fonction de l'évolution des circonstances, des contraintes ou des conditions.</p>
	<p><b>Créativité</b></p> <p>... apprendre aux participant-es à identifier leurs compétences et expériences afin de générer de nouvelles idées pour accomplir des tâches ou résoudre des problèmes.</p> <p>... motiver les participant-es à élaborer des approches et des actions innovantes.</p> <p>... encourager les participant-es à trouver de nouvelles façons de résoudre des problèmes ou de remplir des tâches.</p>
<p><b>Compétences sociales:</b> Les entraîneur-euses sont capables de...</p>	<p><b>Changement de point de vue et empathie</b></p> <p>... aider les participant-es à comprendre comment les autres prennent des décisions concernant leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et être capable de prendre des décisions de leur propre point de vue.</p> <p>... encourager les participant-es à réfléchir aux valeurs, attitudes, sentiments et actions de leurs collègues et de leurs supérieur-es hiérarchiques.</p> <p>... montrer aux participant-es comment respecter les besoins et les actions des autres en matière d'éducation, de formation ou de choix de carrière.</p>
	<p><b>Respect, fair-play et tolérance</b></p> <p>... faire comprendre aux participant-es l'importance d'agir poliment dans des situations difficiles sur le lieu de travail.</p> <p>... amener les participant-es à appliquer les règles afin de travailler et de collaborer avec les autres.</p>

	<p>... encourager les participant-es à être respectueux-ses et rester tolérant-e avec les nouveaux collègues, ou coéquipier-ères, qui viennent d'un environnement ou d'un contexte différent.</p>
	<p><b>Solidarité</b></p> <p>... amener les participant-es à reconnaître les situations où les autres ont besoin de soutien.</p> <p>... faire réfléchir les participant-es aux moyens d'aider les autres.</p> <p>... inspirer les participant-es à coopérer avec les autres et maintenir cette coopération jusqu'à ce que la tâche soit résolue.</p>
	<p><b>Communication</b></p> <p>... apprendre aux participant-es à connaître les bons comportements et réactions en termes de communication (par exemple, lors d'un entretien d'embauche).</p> <p>... encourager les participant-es à réfléchir à la capacité de formuler, de créer et de formuler des questions à la fois à des pairs et à des superviseurs.</p> <p>... accroître la capacité des participant-es à écouter correctement leurs coéquipier-ères, collègues et supérieur-es hiérarchiques, et aussi en interprétant le langage corporel.</p>
	<p><b>Coopération</b></p> <p>... permettre aux participant-es de reconnaître les étapes nécessaires pour inclure tous les membres d'un groupe (de travail).</p> <p>... amener les participant-es à réfléchir aux forces individuelles des membres du groupe et les utiliser pour atteindre un objectif ou une tâche commune.</p> <p>... encourager les participant-es à travailler ensemble à la réalisation de leurs objectifs individuels et/ou collectifs.</p>
<p><b>Compétences méthodologiques, stratégiques:</b> Les entraîneur-euses sont capables de...</p>	<p><b>Esprit critique</b></p> <p>... aider les participant-es à reconnaître les défis à relever pour avoir accès aux possibilités d'emploi.</p> <p>... encourager les participant-es à réfléchir à leur comportement et le relier à leurs propres objectifs et réalisations professionnelles.</p> <p>... motiver les participant-es à partager leurs opinions concernant leurs réalisations professionnelles.</p>
	<p><b>Prise de décision</b></p> <p>... montrer aux participant-es comment envisager toutes les options et peser les aspects positifs et négatifs de chaque option.</p> <p>... accroître les capacités des participant-es à évaluer une situation donnée sur le terrain ou sur le lieu de travail et choisir un plan d'action approprié.</p> <p>... inspirer les participant-es à prendre des décisions concernant leur vie professionnelle (par exemple, choisir un emploi ou remplir des tâches).</p>
	<p><b>Résolution de conflits</b></p> <p>... permettre aux participant-es d'analyser et corriger les erreurs, tout en gardant le contrôle de leurs propres sentiments et actions.</p> <p>...aider les participant-es à identifier un problème et développer des stratégies pour pouvoir parvenir à une solution.</p>

	... encourager les participant-es à appliquer différents cadres de résolution de problèmes à des problèmes complexes.
<b>Compétences spécifiques au sport <sup>4</sup>:</b> <b>Les entraîneur-euses sont capables de...</b>	<p>... former et soutenir le développement des compétences motrices générales en fonction de l'âge (vitesse, endurance, force, coordination, souplesse).</p> <p>... former et soutenir le développement des compétences techniques de base appropriées à l'âge (spécifiques au sport) de manière à ce que les participant-es soient capables de...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ... courir, sauter, sautiller, dribbler, passer, tirer, lancer, attraper, etc.</li> <li>○ ... utiliser différentes techniques sensorielles et motrices de diverse manières.</li> </ul> <p>... former et soutenir le développement des compétences tactiques de base en fonction de l'âge, de manière à ce que les participant-es soient capables de...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ... expliquer les structures et les stratégies d'un jeu.</li> <li>○ ... agir de manière planifiée et ciblée. Ainsi, les participant-es font des choix intelligents en utilisant les moyens disponibles et les possibilités offertes par une autre personne, un groupe ou une équipe.</li> <li>○ ... savoir, dans des situations de jeu spécifiques, quelle action mène au succès ("intelligence de jeu").</li> <li>○ ... agir de manière créative et choisir différentes solutions ("créativité dans le jeu").</li> <li>○ ... comprendre les comportements de communication et de coopération de chaque membre de l'équipe.</li> </ul>

<sup>4</sup> Baur, J., Bös, K., Conzelmann, A. & Singer, R. (2009). *Handbuch motorische Entwicklung*. Schorndorf.