Module « Projet Talent »

Place dans le programme de formation

Le module « Travail de projet Talent » est le dernier module de la formation continue J+S Talent. Si tu réussis le module « Travail de projet Talent », tu obtiendras la mention « Sport de compétition » dans la base de données nationale (NDS).

1. Conditions d'admission

Avoir suivi avec succès tous les modules de la formation continue « Talent » :

- Athlétique Talent
- Coaching Talent
- Intégration des gardien(ne)s
- Stages Talent
- Psyché Talent
- Structures de sport et de formation Talent
- Tactique GT Talent
- Entraînement technique Talent
- Conception des entraînements (Foundation ou Talent)
- Analyse vidéo Talent

Tu peux t'inscrire dès maintenant au module « Travail de projet Talent » dès lors qu'il apparaît clairement que tu auras validé tous les modules obligatoires d'ici la date du stage. Le module « Travail de projet Talent » doit toutefois impérativement avoir lieu après tous les autres modules.

2. Format et déroulement du module

Contenus

- Gestion de soi et gestion de projet
- Coaching
- Conception des entraînements, technique/tactique, qualités athlétiques, gardiens de but, analyse vidéo, aspect psychologique :
    - Période d'intervention de 4 semaines, examen pratique compris

Charge de travail

- 8,5 jours (2 en présentiel, 6 en ligne, 0,5 de préparation/suivi)

Déroulement du cours

- Partie 1 : 1 jour en ligne
- Partie 2 : 1 jour en ligne

3. Compétences minimales acquises à l'issue de la formation

S'engager en tant qu'entraîneur·(e) d'unihockey

- Le/la moniteur·trice J+S est capable de mettre en œuvre de manière responsable une pratique sportive équitable, sûre et stimulante dans le cadre de la promotion des talents.

Comprendre le unihockey

- Le/la moniteur·trice J+S est capable de planifier, d'accompagner et d'évaluer des formes d'entraînement et de compétition spécifique à cette discipline, dans une optique de développement.

Enseigner le unihockey

- Le/la moniteur·trice J+S est capable d'encadrer et de perfectionner des activités J+S de qualité en s'appuyant sur des bases solides.

TRAVAIL DE PROJET « TALENT » - DÉROULEMENT ET CALENDRIER

swiss unihockey

CONDITIONS PRÉALABLES: TOUS les modules obligatoires de la formation continue « Talent » doivent être validés avant la journée de Kick-off (voir ci-dessous). L'**inscription** au travail de projet « Talent » est possible **jusqu'à 1 mois avant la journée de Kick-off**.

JOUR DE KICK-OFF

environ 3 mois avant le jour de clôture

Journée de cours en ligne
Ouverture du cours – travaux autonomes – clôture du cours

Lancer le processus
Planifier le travail, fixer les échéances des tâches et entamer le processus de rédaction (introduction, profil de compétences, coaching)

Planifier l'intervention
Définir l'objectif de formation, l'analyse technique (sommaire) et la période pour le bloc d'entraînement (mésocycle de 4 semaines).

Envoyer un e-mail au responsable de formation
Envoyer un e-mail au responsable de formation de swiss unihockey avec l'objectif de formation, l'analyse technique et la période concernée.

Le comité exécutif vérifie les informations fournies et donne son feu vert pour l'intervention dans un délai de 2 semaines.

Le comité exécutif vérifie les informations fournies et donne son feu vert pour l'intervention dans un délai de 2 semaines.

INTERVENTION ET ÉPREUVE PRATIQUE

au plus tard 2 mois avant le cours

Mise en œuvre de l'intervention (4 sem.)
Mettre en œuvre l'intervention conformément au planning.

Documentation & évaluation
Documenter le processus, tenir compte des missions supplémentaires et établir les évaluations d'entraînement.

Visite d'entraînement par un*e expert*e
L'expert*e signale sa présence à l'entraînement pendant la phase d'intervention.

Soumettre la planification de l'entraînement
Envoyer le plan d'entraînement écrit à l'expert*e et au comité de formation au plus tard 24 heures avant le début de l'entraînement.

Entraînement et entretien de réflexion
Réalisation de la séance d'entraînement suivie d'un entretien de réflexion/d'évaluation avec l'expert*e.

L'examen pratique a lieu pendant la phase d'intervention, conformément au planning.

FIN DU TRAVAIL

au plus tard 3 semaines avant le cours

Analyse des données
Résultats et évaluation des objectifs de l'intervention.

Discussion et conclusion
Discuter des résultats et rédiger une conclusion.

Bilan et perspectives
Rédiger la section « Bilan et perspectives ».

Annexe & bibliographie
Créer l'annexe et compléter la bibliographie.

Finaliser le travail
Vérifier la rédaction, apporter les corrections et finaliser la mise en page.

Remise du travail
Envoyer le travail par e-mail au responsable de formation et à l'expert·e.

Remise du travail au plus tard 3 semaines avant le cours.

JOUR DE CLÔTURE

jusqu'à 3 semaines après le cours

Programme du cours & invitation
swiss unihockey envoie le programme du cours et l'invitation au plus tard 1 mois avant le cours.

Journée de cours en ligne
Réalisation du module « Travail de projet Talent » en ligne le jour du cours.

Feed-back sur le travail de projet
Feed-back et discussion du travail de projet au cours.

Inscription « Sport de performance » dans la BNDS
Au plus tard 3 semaines après le cours, le complément « Sport de performance » est inscrit dans la BNDS.
À partir de ce moment, l'accès aux modules de formation de « Formation des entraîneurs Suisse » est possible.

Félicitations ! Tu as terminé avec succès le dernier module de la formation continue J+S « Talent ».

Travail de projet

I. Contenu et structure du travail

1. Introduction et motivation

Introduction
Au sein de quel club ou de quelle fédération es-tu actif(ve) ? Quelle(s) équipe(s) entraînes-tu ? As-tu d'autres fonctions au sein du club ou de la fédération ? Avec quelle équipe vas-tu mener cette intervention ?

Quelles catégories d'âge ou équipes as-tu déjà entraînées par le passé (bref parcours dans l'unihockey) ?

Motivation
Quelle est ta motivation en tant qu'entraîneur·(e) ou coach ? Quelle est ta vision ? Que souhaites-tu accomplir en tant qu'entraîneur·(e) ou coach ? Qu'est-ce qui est particulièrement important pour toi, en tant qu'entraîneur·(e) ou coach, dans ton travail avec l'équipe, le staff et le club ?

2. Profil de compétences

Quels sont tes points forts et tes points faibles ? Y a-t-il au sein de ton club une personne responsable de la formation ou quelqu'un qui participe aux décisions concernant les contenus de la formation sportive ? Demande à cette personne de te fournir une évaluation externe de tes points forts et de tes points faibles. Dans ton travail, précise qui a réalisé cette évaluation externe et quel rôle ou quelle fonction cette personne occupe dans ton environnement. Y a-t-il des différences marquantes entre ta perception de toi-même et celle des autres ? Analyse les résultats.

- **Auto-évaluation**
- **Évaluation par un tiers** (assemblée générale du club)
- **Classification**

3. Coaching

Transfert « Coaching Talent »
Au cours de ta formation, tu as suivi le module « Coaching Talent ». Quels sont les principaux enseignements que tu en as tirés ? Qu'as-tu appris ? Quels sont tes points critiques ? Qu'as-tu déjà pu intégrer dans ton activité de coach et d'entraîneur·e ? Comment t'es-tu y pris·(e) pour y parvenir ? As-tu impliqué d'autres personnes de ton club ou de ta fédération dans ce processus ?

Concept de formation « Coaching » et « Coaching de compétition »
Comment relies-tu ton coaching et ton coaching de compétition à ton **objectif de formation** actuel dans le cadre d'un bloc d'entraînement (mésocycle) ? Dans quelle mesure tiens-tu compte du comportement de l'équipe adverse dans ton coaching et ton coaching de compétition ? Comment justifies-tu ton approche en fonction de la tranche d'âge et du niveau de tes athlètes ?

- Coaching à l'entraînement pendant la phase de préparation ou avant une compétition
- Coaching pendant la compétition
- Coaching à l'entraînement après la compétition

4. Intervention

4.1 Planification

Planification globale
Brève explication de la manière dont la planification a été élaborée. Pourquoi ces axes prioritaires, et à quelle phase ? Quelles sont les conditions préalables et les axes de développement des joueuses et joueurs qui ont conduit au choix de cet axe de formation ? Comment structurez-vous l'entraînement physique ? Quand les exercices physiques sont-ils intégrés à l'entraînement collectif ? Quand votre équipe effectue-t-elle un entraînement physique isolé ?

Mésoplanification
Quel bloc d'entraînement de quatre semaines choisis-tu ? Donne un aperçu de la structure du mésocycle sélectionné. Ton mésocycle doit comporter au moins 10 séances d'entraînement qui doivent être documentées.

4.2 Objectifs de formation de la phase d'intervention

Quels sont les objectifs d'entraînement que tu poursuivis (objectif principal et secondaire) ? Comment comptes-tu évaluer cet objectif ou ces objectifs ? Quelle(s) méthode(s) utilises-tu ? Comment impliques-tu tes joueuses et joueurs ?

4.3 Analyse technique

Approfondis les contenus techniques de ta phase d'intervention. Quels sont les points clés au centre de ton bloc d'entraînement ? Sur quoi mettras-tu particulièrement l'accent lors de la transmission des connaissances ? Que doivent savoir et/ou prendre en compte tes joueuses et joueurs pour atteindre les objectifs de formation ?

Quel est le niveau de connaissances de ton équipe concernant cet axe de formation ? Quelles sont leurs points forts et leurs points faibles ?

4.4 Planification et mise en œuvre des entraînements

Planification écrite des entraînements
Chaque séance d'entraînement pendant la phase d'intervention doit être planifiée par écrit et intégrée au mémoire de projet (dans le corps du mémoire ou en annexe). Les plans doivent être rédigés de manière à être compréhensibles pour un tiers. Veille à respecter les points suivants

Technique / Tactique
Chaque plan d'entraînement doit clairement indiquer l'objectif intermédiaire ou la question que tu souhaites aborder lors de cette séance. Chaque séance d'entraînement de la phase d'intervention est structurée en fonction d'un objectif et constitue une étape vers l'objectif de formation global.

Gardiens de but
À chaque séance d'entraînement, les gardiens de but se voient attribuer une mission , avec un axe d'entraînement qui leur est adapté. Cette mission doit être mentionnée dans le plan d'entraînement. L'entraîneur des gardiens de but est autorisé à définir cette mission.

Préparation physique
La préparation physique est intégrée dans au moins deux tiers des entraînements d'équipe. Les formes d'entraînement sont documentées dans le plan d'entraînement de manière compréhensible pour un tiers et s'inscrivent dans une planification globale en matière de préparation physique.

Aspect psychologique
Pendant la phase d'intervention, tu dois…

- …animer au moins deux séances d'entraînement psychologique. Cela peut se faire avec l'équipe au complet, avec un groupe ou avec une personne seule.

Dans le plan d'entraînement, tu indiques ce que tu comptes faire, quand et comment. Dans l'évaluation de l'entraînement (ou lors d'une évaluation ultérieure), tu peux analyser cette mesure.

Gestion de l'équipe
Utilise ton staff. Comment pouvez-vous, en tant que staff au complet, concevoir des formations aussi efficaces que possible sur le plan de l'apprentissage ? Comment devez-vous vous organiser avant la formation afin que chacun puisse y contribuer ? Où indiques-tu dans ta planification la répartition des rôles et des responsabilités pour chaque formation ?

Évaluation de l'entraînement
Quelle méthode d'évaluation de l'entraînement choisis-tu ? Comment t'assures-tu que tes joueuses et joueurs soient impliqués suffisamment souvent dans ce processus ? Indique dans ta planification d'entraînement comment tu vérifies ton objectif d'entraînement. Choisis, pendant la séance…

- …au moins trois fois une méthode dans laquelle tu impliques les joueuses et joueurs. Cette évaluation peut être réalisée avec l'équipe au complet, par lignes ou individuellement.

Quels enseignements et quelles conclusions tires-tu de l'entraînement ? En quoi cela influence-t-il la planification du prochain entraînement ? Indique dans ton travail si et dans quelle mesure l'évaluation de l'entraînement précédent a une influence sur le prochain entraînement.

Analyse vidéo
Au cours de la phase d'intervention, tu dois…

- …préparer au moins une analyse vidéo pour ton équipe et la joindre à ton travail (lien vers l'analyse vidéo). L'analyse vidéo doit comporter des visualisations et une voix off afin que l'évaluateur puisse comprendre le contenu de l'analyse

4.5 Résultats et bilan des objectifs

Indique quelle méthode tu as utilisée pour collecter quelles données ou quels résultats. Présente les résultats et évalue les objectifs de la phase d'intervention. Dans ce chapitre, tu n'as pas encore besoin de procéder à une interprétation ou à une évaluation des résultats.

4.6 Discussion et conclusion

Classez vos données ou résultats et examinez-les d'un œil critique. Quelle est votre évaluation personnelle de la phase d'intervention ? Quels ont été les défis rencontrés et comment avez-vous pu les surmonter ?

Quelles conclusions tires-tu de la phase d'intervention ? Quelles en sont les implications pour la suite du travail avec ton équipe ? Donne un bref aperçu de la suite du programme (axe de formation du prochain mésocycle). L'objectif de formation sera-t-il repris, mis en relation ou approfondi ultérieurement dans un autre bloc d'entraînement ?

Porte un regard critique sur ton travail . Quels enseignements ou évolutions, que tu n'avais pas prévus ou attendus au départ, en as-tu tirés ? Que modifierais-tu lors d'une prochaine mise en œuvre de cette phase d'intervention et pourquoi ? Comment t'assures-tu de t'en souvenir la prochaine fois et de pouvoir mettre en œuvre ces ajustements ?

5. Conclusion et perspectives

En quoi la rédaction de ce travail t'a-t-elle apporté quelque chose dans ton développement personnel en tant qu'entraîneur·(e) et coach ? Qu'est-ce qui a changé ou qu'est-ce dont tu as pris davantage conscience grâce à cela ? Qu'est-ce qui t'a bien réussi lors de la rédaction de ce travail et quelles difficultés as-tu rencontrées ? Quelle est la suite pour toi en tant qu'entraîneur·(e) ? Où te vois-tu dans cinq ans ?

II. Exigences formelles

Le travail doit être remis sous forme écrite. Tu dois utiliser le modèle de document fourni par swiss unihockey. Les contenus décrits dans ce document doivent être traités. Il n'y a pas de consignes concernant le volume du travail. Une recommandation concernant le volume par chapitre est mentionnée dans le modèle de document. Il est recommandé d'utiliser une taille de police de 11 et un interligne de 1,15 point.

III. Remise

Tu remets ton travail au responsable de formation de swiss unihockey. Pour cela, tu choisis toi-même une plateforme d'échange de données.

La date limite de remise est fixée au plus tard 3 semaines avant la date du cours du module « Projet Talent ». Si, par exemple, le cours a lieu le 22 novembre, le travail doit être remis au plus tard le 1er novembre à 23 h 59. Si le travail est remis en retard, il sera considéré comme « non validé ».

IV. Épreuve pratique

Une fois que tu auras communiqué la date de ta phase d'intervention au/à la responsable de formation de swiss unihockey, celui-ci/celle-ci se chargera d'organiser l'examen pratique. Un·e expert·e te contactera pour convenir avec toi de la date de la visite d'entraînement. Tu dois envoyer à l'expert·e ainsi qu'au/à la responsable de formation ta préparation écrite de l'entraînement ainsi que les chapitres 4.1 à 4.4 inclus (planifications jusqu'à l'examen pratique) du travail de projet au moins 24 heures avant le début de l'entraînement. Après l'entraînement, un entretien de réflexion et d'évaluation aura lieu.

Les exigences, les dispositions et le déroulement de l'examen pratique sont décrits ici.

V. Critères d'évaluation du travail de projet

Les critères d'évaluation sont documentés ici. L'évaluation du travail de projet est effectuée par la commission d'examen « » (formation des entraîneurs de Swiss Unihockey, expertes ou experts J+S) et est notée sur une échelle de 1 à 4 (y compris les demi-notes). À partir de la note 2, le module est considéré comme «réussi». Dans la Base de données nationale du sport (NDS), la note n'apparaît pas ; la qualification est simplement indiquée comme « validée » ou « non validée ».

En cas de note « non satisfaisant », toutes les parties insuffisantes du travail de projet doivent être refaites. Si l'intervention est jugée « insuffisante », cette partie devra être soumise à nouveau lors d'un prochain module « Projet Talent » . Si le module « Projet Talent » est évalué deux fois comme « non validé », tu devras adresser une demande au comité directeur de swiss unihockey pour chaque nouvelle tentative.

VI. Publication

Le travail de projet ne sera ni publié ni présenté sans ton consentement écrit en tant qu'auteur·e. Le contenu du travail sera traité de manière confidentielle.

VII. Conflits de rôles et d'intérêts

Les éventuels conflits de rôles ou d'intérêts entre les évaluateurs et toi doivent être signalés le plus tôt possible et communiqués au comité directeur de swiss unihockey. C'est le comité directeur de swiss unihockey qui décide de la désignation des évaluateurs.

VIII. Déclaration d'autonomie

Par ta signature, tu confirmes que tu as rédigé ce travail de manière autonome et par tes propres moyens. Les sources et les outils utilisés sont indiqués comme tels et mentionnés dans la bibliographie. L'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) est indiquée dans le tableau correspondant. Dans le modèle de document pour le travail de projet, tu trouveras le texte ainsi qu'un tableau que tu peux signer et compléter.

IX. Bibliographie et références

Tu répertories les sources que tu as utilisées de manière structurée et transparente. L'utilisation de l'IA est mentionnée dans le travail de projet, dans la liste correspondante.

Tableau : exemple « Documentation relative à l'utilisation de l'intelligence artificielle »

Outil basé sur l'IA	Type d'utilisation	Parties concernées du travail
ChatGPT / Claude / …	• Reformulation de textes • Aide à la correction orthographique	L'ensemble du travail
DeepL	…	…

X. Annexe

En annexe, tu joindras tous les plans ainsi que les autres documents pertinents pour le travail (par exemple, un extrait du programme de formation de l'association, les résultats/données de la phase d'intervention, etc.).

Assure-toi que les documents suivants figurent soit directement dans le mémoire, soit en annexe :

- Profil de compétences – Auto-évaluation
- Profil de compétences – évaluation par des tiers
- Planification globale pour ton équipe
- Aperçu de la planification méso ou du bloc d'entraînement
- Tous les plans d'entraînement de la phase d'intervention
- Résultats/données pour le suivi des objectifs
- Lien vers l'analyse vidéo

Épreuve pratique

1. Déroulement

Préparation écrite
Planification et rédaction d'une séance d'entraînement complète (échauffement et récupération compris). Pour cela, tu dois tenir compte des aspects suivants :

- Remets les chapitres 4.1 à 4.4 (jusqu'à la préparation de l'entraînement pour l'épreuve pratique incluse) de ton projet de fin d'études **au plus tard 24 heures** avant la visite d'entraînement auprès du responsable d'entraînement et de l'expert·e d'examen !
- Le contenu de ton travail doit être compréhensible et clair pour un tiers.
- Les chapitres 4.1 à 4.4 doivent clairement montrer comment l'entraînement de l'examen pratique s'inscrit dans le mésocycle (par exemple, entraînement n° 6 sur 12 dans le bloc d'entraînement actuel).
- L'objectif pédagogique du bloc d'entraînement (chapitre 4.2) ainsi que l'axe principal de l'entraînement (chapitre 4.4, préparation écrite de l'entraînement) sont mentionnés.
- L'analyse technique (chapitre 4.3) est compréhensible, correcte et axée sur les objectifs.
- La planification montre clairement comment les gardiens de but sont intégrés à l'entraînement (objectifs/missions).

Déroulement de l'entraînement
Un·e expert·e d'examen assistera à un entraînement d'équipe convenu. L'expert·e observe sur place, dans la salle. Tu t'assures que l'équipe soit informée de la situation.

Évaluation de l'entraînement
Après l'entraînement, un entretien de réflexion et d'évaluation a lieu. Selon la situation, cet entretien peut également se dérouler à une date ultérieure (en ligne ou sur place).

1. Évaluation et critères d'évaluation

L'examen pratique est évalué comme «réussi» ou «échoué». Pour valider le module «Travail de projet Talent», tu dois réussir l'examen pratique avec la mention «réussi». Au cours du module « Projet Talent », tu peux passer l'examen pratique deux fois au maximum. Si l'examen pratique est jugé « non réussi » à deux reprises, le module « Projet Talent » est considéré comme « non réussi ».

Les critères d'évaluation détaillés peuvent être consultés dans le document « Critères d'évaluation de l'examen pratique en sport de compétition » sur le site web. Les domaines suivants sont pris en compte pour l'évaluation :

Planification de l'entraînement : préparation écrite

- Toutes les données et informations sont-elles disponibles ? La planification est-elle compréhensible et cohérente ?

Mise en œuvre de l'entraînement

- Créer un climat propice à l'apprentissage
- Hiérarchiser les objectifs et créer une structure
- Diriger un groupe de manière sûre et efficace
- Proposer des exercices attrayants et donner du retour d'information

Évaluation de la formation

- Réfléchir de manière critique aux contenus de l'entraînement et à son rôle d'entraîneur (e) :
  - Analyse de la réalisation des objectifs
  - Évaluation des décisions et des ajustements
- Perspectives :
  - Quels enseignements en tirer ? Quelle suite donner ?

Évaluation

Tous les domaines, à savoir « Préparation écrite des cours », « Déroulement de la formation » et « Évaluation et réflexion », doivent être « satisfaits ».

Exemple d'évaluation « conforme »

Domaine	Conforme
Préparation écrite de la formation	
Clarté	*Oui / Non*
Déroulement de la formation	
Créer un climat propice à l'apprentissage	*Oui / Non*
Hiérarchiser les objectifs d'apprentissage et mettre en place une structure	
Diriger un groupe de manière sûre et efficace	
Proposer des exercices stimulants et donner du retour d'expérience	
Réflexion	
Réfléchir à la formation et à son rôle de formateur·trice	*Oui / Non*
Perspectives	
Objectifs atteints ?	**Oui / Non**

Exemple d'évaluation « non satisfait »

Domaine	Conforme
Préparation écrite de la formation	
Clarté	*Oui / Non*
Déroulement de la formation	
Créer un climat propice à l'apprentissage	*Oui / Non*
Hiérarchiser les objectifs d'apprentissage et mettre en place une structure	
Diriger un groupe de manière sûre et efficace	
Proposer des exercices stimulants et donner du retour d'expérience	
Réflexion	
Réfléchir à la formation et à son rôle de formateur·trice	*Oui / Non*
Perspectives	
Objectifs atteints ?	**Oui / Non**

Domaine	**Exemples de « non rempli »** (liste non exhaustive)
Préparation écrite	
Clarté	• Contenus ne faisant pas de sens • Contenus incompréhensibles • Les contenus n'ont aucun rapport avec l'objectif de formation du mésocycle • Délai de remise non respecté
Déroulement de la formation	
Climat propice à l'apprentissage	• Les joueurs/joueuses sont traités de manière humiliante ou irrespectueuse (par exemple, insultes, humiliations, brimades, etc.) • Les joueurs/joueuses sont mis à l'écart ou manifestement ignorés • Aucun effort perceptible pour garantir un traitement équitable • Violations de la charte éthique
Donner la priorité aux objectifs d'apprentissage et mettre en place une structure	• Le principe de la progression adéquate de l'effort n'est pas respecté (sans justification valable). • Le contenu n'a aucun rapport avec la planification (sans justification valable). • Le contenu n'a aucun rapport avec les objectifs (sans justification valable). • Les objectifs et les points clés permettant de les atteindre ne sont pas suffisamment abordés lors de la formation (sans justification valable). • Les objectifs ne peuvent pas être évalués à la fin de la formation (sans justification valable).
Diriger un groupe de manière sûre et efficace	• Laisser le chariot de bordure derrière la bordure avec un espace de chute insuffisant. • Laisser la porte du local de matériel ouverte alors que l'espace de chute est insuffisant. • Laisser traîner du matériel présentant un risque élevé de glissade, comme par exemple des sur-vêtements, de manière à créer un risque considérable de blessure. • Les juniors s'entraînent sans lunettes de protection alors qu'ils ont l'âge requis pour en porter. • Pas d'échauffement adéquat. • Temps consacré à l'activité physique inférieur à la moitié du temps d'entraînement (calculé pour l'équipe, et non pour l'individu), sauf justification valable.

Proposer des exercices attrayants et donner du retour d'information	• Pendant l'entraînement, aucun retour d'information n'est donné qui ait une valeur plus importante sur le fond que de simples compliments ou une « motivation » verbale (« bien joué », « c'est parti », etc.). • L'entraîneur·(e) n'intervient pas dans l'exécution ou la mise en œuvre du contenu (il/elle se contente d'un rôle d'organisateur/trice). • Seuls des exercices analytiques sont choisis. • On joue exclusivement sans orientation tactique, sans tâches spécifiques ni coaching ciblé (« lancer la balle au centre et laisser jouer »). • Les consignes techniques fondamentales du jeu sont mal données (par exemple, on enseigne un comportement contraire aux règles). • Les contenus ne correspondent manifestement pas au groupe cible (niveau clairement trop bas ou trop élevé)
Réflexion	
Réfléchir à l'entraînement et à son rôle d'entraîneur·e	• L'analyse de la réalisation des objectifs est insuffisante • Lorsqu'il s'agit de justifier ses choix, on invoque toutes sortes de circonstances (par exemple : se réfugier derrière des excuses, éluder systématiquement les sujets, rejeter la responsabilité sur les autres) • L'entraineur(e) n'est pas en mesure de fournir une justification cohérente expliquant pourquoi les contenus ou les décisions ont été choisis ainsi. • Capacité d'analyse critique insuffisante. Il est pratiquement impossible d'avoir une discussion objective. • Très grandes différences entre l'auto-évaluation et l'évaluation par les autres • Il est pratiquement impossible d'identifier des possibilités de développement personnel.
Perspectives	• Il est pratiquement impossible de citer des enseignements pertinents tirés de la formation. • Les mesures à prendre pour la suite du travail ou la planification ne peuvent être définies que de manière insuffisante. • La marche à suivre reste floue.

Journées de formation « Travail de projet Talent »

Le module « Travail de projet Talent » se compose de deux parties. Les deux journées de formation se déroulent en ligne. Ces journées de formation ne donnent pas droit à des indemnités journalières (APG).

Délai d'inscription

- Tu dois, ou ton coach J+S doit, t'inscrire à la NDS au plus tard un mois avant le début de la première partie du cours.
- Le lien pour participer au cours en ligne sera envoyé avec l'invitation au cours et le programme.

1re partie : lancement

- La journée de cours dure de 9 h à 16 h.
- Lancement collectif du cours, 1 à 2 h
- Travail individuel : planification, début de la rédaction, 3 à 4 h
- Bilan collectif du cours, 1 h

2e partie du cours : conclusion

- Tu dois rendre ton travail au plus tard 3 semaines avant la deuxième partie du cours
- Début collectif du cours, 1 à 2 h
- Entretiens individuels : retour sur le travail, perspectives de formation et de carrière
- Travail individuel : suivre le module d'apprentissage numérique « Fin de la formation J+S »
- Clôture collective du cours, 1 à 2 h

Une fois le module « Travail de projet Talent » validé, tu obtiendras la mention « Sport de compétition ». Celle-ci te permettra de suivre les modules de formation initiale et continue de la Formation des entraîneurs Suisse.

Ittigen, août 2026
Pascal Haab
Responsable de la formation des entraîneurs chez swiss unihockey