



MEMOIRE PROFESSIONNEL DE RECHERCHE
BACHELOR AMOS « Métiers du sport »

Année 2022/2023

Le recrutement de joueurs de football à l'ère de l'Intelligence Artificielle: opportunités
et défis

Directeur de mémoire : Madame Peggy PULS

Nom de l'entreprise d'accueil : LOSC

Tuteur en entreprise : Mathieu Frison

NOM
Prénom
Mail

Coeurderoy
Paulien
pcoeurderoy@amos-school.com

Remerciements

Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à ma directrice de mémoire, Madame Peggy Puls. Je la remercie de m'avoir encadré, orienté, aidé et conseillé.

J'adresse mes sincères remerciements à tous les professeurs, intervenants, toutes les personnes qui par leurs paroles et à mon directeur, leurs écrits, leurs conseils et leurs critiques ont guidé mes réflexions et ont accepté de me rencontrer et de répondre à mes questions durant mes recherches.

J'aimerais également remercier ma famille, mes parents en particulier, pour leur soutien constant tout au long de mes études.

Enfin, je tiens à remercier tout particulièrement les personnes que j'ai eu l'opportunité d'interviewer dans le cadre de ce mémoire. Leurs connaissances, leur expertise et leur disponibilité ont été essentielles pour enrichir mon travail. Je souhaite adresser mes remerciements à Roger Lemerre, Mathieu Frison, Malkölm Amé, Thibaud Du Charlat, Thonin Broutée, Cyril, Adrien Tarascon, Jean-Michelle Vandamme et Alain Fiard pour leur participation précieuse et leurs contributions éclairantes.

SOMMAIRE

Lexique.....	5
Introduction	6
Partie 1 : Etat des lieux.....	9
1.1 Le rôle clef du recrutement pour les clubs de football.....	9
1.1.1 Importance du recrutement dans la performance sportive des clubs de football	9
1.1.2 Évolution du recrutement dans le football	11
1.2 Emergence de l'intelligence artificielle et possible bénéfices	13
1.3 Limite et défis de l'adoption de l'intelligence artificielle pour un club.....	14
Partie 2 : Analyse du cas du LOSC.....	17
2.1 Description du LOSC.....	17
2.1.1 Description de la politique de recrutement.....	18
2.2 Présentation de la méthodologie des enquêtes	19
Partie 3 : Analyse des résultats	24
3.1 Ce qui ressort des interviews	24
3.2 Implication managériale de ces résultats d'analyse.....	25
3.3 Propositions de projets	26
Conclusion.....	29
Bibliographie	31
ANNEXES.....	34
ANNEXE INTERVIEWS	39

Lexique

Big Data : Le « Big Data », traduit en français par les termes « mégadonnées » ou « données massives », n'a aucune définition précise ou universelle ; celle-ci variant selon les acteurs qui utilisent le terme. Toutefois, le concept se caractérise par les 3 grands principes définis par le modèle des « 3V » développé par l'entreprise de conseil Américaine Gartner en 2001.

Volume : on parle de Big Data lorsqu'il y a un volume considérable de données à traiter (seuil variable selon les utilisations et les utilisateurs et évoluant avec la forte croissance de la quantité de données stockées).

Variété : Le Big Data rassemble des données de diverses natures (brutes, semi-structurées ou non structurées), au formats variés (web, image, texte...) et de sources diverses (base de données publiques, données internes...)

Vélocité : On parle ici de la fréquence à laquelle les données sont générées, capturées, partagées et mises à jour. Le Big Data induit ainsi des flux en temps réel ou quasiment.

Intelligence artificielle (abrégée en IA) : Ensemble de théories et de techniques mises en œuvre en vue de réaliser des machines capables de simuler l'intelligence humaine.

Machine learning (traduit en français par « apprentissage automatique ») : Processus de fonctionnement d'un système d'intelligence artificielle par lequel le système est doté d'une capacité à apprendre à résoudre des tâches pour lesquelles il n'a pas été explicitement programmé.

Deep learning (traduit en français par « apprentissage profond ») Ensemble de méthodes d'apprentissage automatique tentant de modéliser avec un haut niveau d'abstraction des données grâce à des architectures articulées de différentes transformations non linéaires.

Introduction

La quête du talent dans le monde du football a toujours été passionnant et remplis de défis. Les recruteurs passent des heures sur les terrains, ils observent les joueurs avec attention, cherchant à déceler cette « nouvelle pépite ». Mais aujourd'hui, une nouvelle force émerge, prête à bouleverser le monde du football et changer les codes du recrutement : l'intelligence artificielle.

L'intelligence artificielle suscite à la fois excitation et appréhension dans le domaine du recrutement de joueurs de football. Les possibilités offertes par cette technologie semblent infinies : détecter des talents cachés, analyser les performances avec précision prendre des décisions éclairées basées sur des données tangibles. Mais avec cette révolution technologique vient aussi une remise en question profonde de l'aspect humain du processus de recrutement.

Dans cette étude, je me plonge dans les profondeurs de ces discussions captivantes pour comprendre comment l'utilisation de l'IA¹ dans le recrutement de joueurs de football est perçue par ceux qui en sont les principaux acteurs. Les entretiens que j'ai pu menés avec des recruteurs, des entraîneurs et des passionnés du sport révèlent une richesse d'émotions et d'intérêts, ainsi que des nuances qui varient d'une personne à l'autre.

Beaucoup de personnes voient l'IA comme un allié précieux, un outil qui ouvre de nouvelles perspectives et qui peut transformer la manière dont les talents sont découverts et évalués. Ils s'enthousiasment à l'idée de pouvoir analyser des données complexes, d'explorer des modèles prédictifs et de bénéficier d'une aide à la décision objective. Pour eux, l'IA représente une opportunité de repousser les limites du recrutement traditionnel et d'optimiser les performances des équipes, et même révolutionner le football.

Pourtant, cette fascination pour l'IA relève aussi d'une certaine appréhension. Certains expriment des inquiétudes quant à l'impact de l'IA sur l'aspect humain du recrutement. Ils craignent que les algorithmes ne puissent pas comprendre les éléments plus « humains » qui font la différence dans la réussite d'un joueur : sa motivation, sa personnalité, sa capacité à s'intégrer dans une équipe. Ils soulignent l'importance de préserver l'intuition et l'interaction humaine dans le processus de recrutement, disant que l'IA devrait être un outil complémentaire plutôt qu'un remplacement aux recruteurs humains.

Au-delà de ces préoccupations, les débats éthiques émergent de manière percutante. La question de la discrimination et des biais dans le recrutement est soulevée. Certains remettent en question la capacité de l'IA à éviter une certaine discrimination. Ils mettent en garde contre les dangers

¹ Intelligence artificielle

potentiels de la déshumanisation du recrutement et appellent à une programmation éthique de l'IA pour garantir l'équité et la justice dans chaque décision prise.

Les personnes interrogées durant les interviews effectués, oscillent entre fascination et inquiétude, entre les avantages potentiels qu'elle peut offrir et les risques probables à sa mise en œuvre. Cette diversité de réactions témoigne de la nécessité d'une approche équilibrée, où l'IA agirait comme un outil d'aide à la décision, complémentaire à l'expertise humaine, afin de garantir des résultats optimaux dans le recrutement des joueurs de football.

Dans cette étude, nous explorerons les implications managériales de ces résultats d'analyse, mais aussi le ressenti des personnes interrogées. Nous mettrons en évidence la nécessité de renforcer les connexions entre les professionnels et les centres de formation, de favoriser l'appropriation de l'IA par des programmes de familiarisation et de commencer par des petites victoires pour faciliter l'acceptation et l'adaptation au changement.

Le fait d'avoir effectué mon stage au LOSC, plus précisément dans le centre de formation au sein de la cellule de recrutement, a joué un rôle crucial dans la mise en œuvre de cette étude. Cette expérience m'a offert une opportunité unique d'analyser la méthode de recrutement d'un club prestigieux et d'obtenir des perspectives variées grâce à plusieurs entretiens que j'ai réalisés. Ces éléments ont enrichi ma compréhension et m'ont permis de tirer des conclusions pertinentes.

Dans une première partie, je m'occuperai de définir et d'expliquer le recrutement dans le contexte du football, en mettant en lumière son rôle essentiel et son importance. Pour cela, j'appuierai mes arguments sur des articles pertinents qui traitent du sujet, afin d'apporter des éclairages précis et fondés.

En poursuivant mes recherches, je mettrai également en évidence l'évolution du recrutement dans le domaine du football. Pour ceci, je m'appuierai sur des témoignages, tels que celui de Roger Lemerre, qui permettront de saisir les changements significatifs qui ont pu survenir au fil du temps.

Une fois ces éléments établis, j'aborderai l'émergence des nouvelles méthodes de recrutement, notamment l'introduction de l'intelligence artificielle. Je mettrai en avant les avancées technologiques qui ont permis l'utilisation de l'IA dans ce domaine et je soulignerai son impact potentiel sur le processus de sélection des joueurs. Néanmoins, il sera tout aussi important d'examiner les défis et les limites de cette approche.

Dans la seconde partie, nous nous plongerons dans l'étude de cas du LOSC, qui représente un exemple concret et particulièrement pertinent pour moi, ayant été plongé dans cet environnement depuis quatre mois. Cette immersion dans le contexte du LOSC nous permettra d'obtenir des témoignages de professionnels et d'acquérir une connaissance approfondie de leurs méthodes de recrutement.

En explorant le cas du LOSC, nous serons en mesure d'analyser de manière concrète les défis spécifiques auxquels le club est confronté et de proposer différentes solutions. Les témoignages

recueillis auprès des professionnels du club nous offriront des perspectives uniques sur les pratiques de recrutement mises en œuvre.

Enfin, je présenterais deux petits projets concrets qui émergent de cette expérience de stage passionnante au sein du LOSC. Un projet d'application dédiée pour simplifier le suivi des joueurs repérés et offrir des fonctionnalités avancées d'analyse, et un projet de création d'une base de données de joueurs de football simulée, utilisant des algorithmes Python pour explorer différentes analyses et tester des idées novatrices.

Le recrutement de joueurs de football est en pleine évolution, et l'intelligence artificielle est à la fois une source d'excitation et de préoccupation. Cette étude nous invite à plonger au cœur de ces questionnements, à explorer les émotions et les intérêts qui animent les acteurs du recrutement, et à trouver un équilibre entre la puissance de l'IA et l'importance de la dimension humaine. Car au-delà des statistiques et des performances, c'est bien la passion, le talent et l'âme des joueurs qui font vibrer les supporters et qui font du football un sport si captivant.

Partie 1 : Etat des lieux**1.1 Le rôle clef du recrutement pour les clubs de football****1.1.1 Importance du recrutement dans la performance sportive des clubs de football**

Le recrutement joue un rôle très important dans la performance sportive des clubs de football. Cela permet de constituer une équipe compétitive et équilibrée. Les études et les analyses de certain professionnelle, qui ont réalisées dans le domaine mettent en évidence l'impact significatif du recrutement sur les résultats obtenus sur le terrain.

Des chercheurs, comme par exemple, Patrice Bouvet et Flora Sfez (2023), ont analysé les données de recrutement de plusieurs clubs sur plusieurs saisons et ont conclu que le recrutement de joueurs de qualité était essentiel pour améliorer les performances sportives des équipes. Les résultats ont montré une relation positive entre la qualité des joueurs recrutés et les performances de l'équipe en termes de classement, de points obtenus et de différence de buts.

Le LOSC, où j'effectue actuellement mon stage, illustre parfaitement cette approche. Au cours des deux dernières années, le club a réussi à intégrer avec succès environ 3-4 joueurs qui ont été recrutés dès l'âge de 13-14 ans, comme par exemple Amine Messoussa, Carlos Baleba, Leny Yoro, Lucas Chevalier, etc ... Cette approche précoce du recrutement permet au LOSC d'identifier et de former des joueurs à haut potentiel dès leur plus jeune âge, en leur offrant un environnement propice à leur développement et en les accompagnant tout au long de leur parcours.

Un article pertinent qui aborde le biais de confirmation dans le recrutement est "Le recruteur face au biais de confirmation" (2017). Bien que cet article ne soit pas spécifiquement axé sur le domaine du football, il met en évidence des aspects du recrutement qui se retrouvent dans tous les domaines. Il est expliqué que les recruteurs ont tendance à rechercher des informations confirmant leurs croyances préexistantes, ce qui peut conduire à des décisions de recrutement biaisées. Cette recherche souligne l'importance d'une évaluation objective des compétences et des performances des joueurs lors du processus de recrutement.

Dans le football moderne, le recrutement est devenu un processus de plus en plus complexe et stratégique. Les clubs rivalisent pour attirer les meilleurs talents et investissent des sommes considérables dans le recrutement de joueurs à haut potentiel. Les résultats d'une étude menée par

Deloitte, en 2021, montrent que les clubs de football des cinq grandes ligues européennes ont dépensé plus de 7 milliards de dollars en frais de transfert lors de la saison 2020/2021.

L'importance du recrutement dans le football va plus loin que de simples compétences individuelles des joueurs. Il s'agit également de trouver les bons profils qui s'intègrent dans le collectif de l'équipe, qui partagent la même vision et qui sont capables de travailler ensemble pour atteindre les objectifs fixés. Le recrutement doit prendre en compte les aspects non seulement sportifs, mais aussi psychologiques, comportementaux et sociaux des joueurs.

Une gestion efficace du recrutement exige une compréhension approfondie du jeu, des compétences requises pour chaque poste sur le terrain et une évaluation objective des performances des joueurs potentiels. Les recruteurs utilisent diverses sources d'information pour évaluer les joueurs, notamment les matches en direct, les vidéos d'entraînement et les rapports d'évaluation des scouts. Ils observent les performances des joueurs dans différents contextes, tels que les compétitions nationales et internationales, afin de se faire une idée précise de leurs compétences et de leur potentiel.

Mais cela ne s'arrête pas à des compétences individuelles, le recrutement dans le football prend également en considération les caractéristiques spécifiques requises pour chaque poste sur le terrain. Chaque poste a ses propres exigences techniques, tactiques et physiques, et il est essentiel de trouver des joueurs qui correspondent parfaitement à ces critères. Par exemple, un attaquant doit avoir des qualités telles que la vitesse, la précision de tir, la capacité à lire le jeu, être décisif dans les trente derniers mètres pour marquer des buts, tandis qu'un défenseur central doit avoir une bonne anticipation, une bonne lecture du jeu et une capacité à effectuer des tacles décisifs pour bloquer les attaques adverses.

Évaluer les performances passées des joueurs est aussi très important, il faut également prendre en compte le potentiel de développement. Ce qui est pour moi le plus compliqué dans le recrutement. Les joueurs jeunes et qui sont prometteurs sont souvent ciblés par les clubs pour les former et les intégrer petit à petit dans l'équipe première. Ces jeunes talents peuvent représenter un investissement à long terme, car ils peuvent se développer et devenir des joueurs clés dans l'avenir.

La dimension internationale du recrutement dans le football est également de plus en plus présente. Les clubs cherchent à repérer et à recruter des talents du monde entier, et les joueurs eux-mêmes aspirent à jouer dans les meilleurs championnats et à participer à des compétitions internationales prestigieuses. Par exemple, récemment, un jeune joueur en Belgique a signé à la Juventus de Turin à seulement 14 ans, soulignant la portée mondiale du recrutement.

1.1.2 Évolution du recrutement dans le football

Le recrutement dans le football a connu une grande évolution ces dernières années. Il y a déjà quelques années, le recrutement était considéré comme une tâche principalement axée sur l'observation et la sélection de joueurs locaux. Aujourd'hui, le recrutement est devenu un processus de plus en plus complexe et stratégique. Les clubs rivalisent désormais pour attirer les meilleurs talents et investissent des sommes considérables dans le recrutement de joueurs à haut potentiel.

Une des principales évolutions du recrutement dans le football moderne est l'importance accordée aux données et aux analyses qui ne fait qu'augmenter. Les avancées technologiques ont permis de collecter et d'analyser une grande quantité de données sur les performances des joueurs, que ce soit lors des matches officiels, des séances d'entraînement ou même des compétitions de jeunes.

Les clubs utilisent des outils d'analyse de données avancés pour évaluer les performances individuelles (comme des capteurs, installé sur le corps de l'athlète), les statistiques clés et les schémas de jeu des joueurs ciblés. Cela leur permet d'obtenir une vision plus précise des capacités et du potentiel des joueurs, en prenant en compte des paramètres tels que la vitesse, l'endurance, la précision des passes, les actions défensives, etc.

Tout comme l'analyse des données, le recrutement s'est également mondialisé. Les clubs cherchent désormais à repérer et à recruter des talents du monde entier. Les tournois internationaux de jeunes joueurs, tels que la Coupe du Monde U17, la CAN U20, l'Euro U21 ou bien la Coupe Gambardella, sont devenus des vitrines pour les jeunes talents et attirent l'attention des recruteurs. Les joueurs eux-mêmes aspirent à jouer dans les meilleurs championnats et à participer à des compétitions internationales prestigieuses, ce qui a élargi le champ des possibilités de recrutement pour les clubs.

Un exemple concret est celui de Carlos Baleba, un footballeur camerounais né le 3 janvier 2004 à Douala. Évoluant au poste de milieu de terrain. Carlos Baleba a été recruté par le LOSC pour rejoindre son centre de formation. Doté de qualités techniques et physiques remarquables, il démontre un fort potentiel et une grande polyvalence sur le terrain. Son recrutement témoigne de la volonté du club de miser sur de jeunes joueurs prometteurs à l'international.

Une autre tendance remarquable dans le recrutement du football moderne est l'importance croissante accordée aux compétences non seulement sportives, mais aussi psychologiques, comportementales et sociales des joueurs. Les clubs recherchent désormais des joueurs qui peuvent contribuer individuellement sur le terrain tout en s'intégrant harmonieusement dans le collectif de l'équipe. Ainsi, la mentalité, le leadership, la capacité à travailler en équipe et à s'adapter à différents styles de jeu sont désormais des critères clés. Pour évaluer ces aspects, les entretiens individuels avec les joueurs et leur entourage, les évaluations de personnalité et les tests psychologiques sont devenus des éléments intégrants du processus de recrutement.

Un exemple intéressant pour illustrer l'évolution du recrutement dans le football est fourni par mon interview avec Roger Lemerre, un entraîneur de renom qui a marqué l'histoire du football français. Roger Lemerre est notamment célèbre pour avoir remporté l'Euro 2000 en tant qu'entraîneur de l'équipe nationale française. Avant sa carrière d'entraîneur, il a également connu une carrière prolifique en tant que joueur, évoluant principalement au poste de milieu de terrain dans plusieurs clubs français, dont le FC Nantes.

Lors de notre entretien, nous avons évoqué le sujet du recrutement dans le football et ses évolutions au fil des années. Roger Lemerre a partagé ses observations sur le recrutement à l'époque où il était joueur et entraîneur. Selon lui, le recrutement dans le passé était principalement axé sur les aspects physiques des joueurs. Les clubs cherchaient essentiellement des joueurs de grande taille, puissants et endurants, car on considérait que ces caractéristiques étaient déterminantes pour réussir sur le terrain. L'accent était mis sur le recrutement de joueurs capables d'apporter une présence physique imposante et une domination lors des duels.

Cependant, Roger Lemerre a souligné que cette approche purement physique du recrutement a évolué au fil du temps. Les clubs ont commencé à prendre en compte d'autres facteurs tels que les compétences techniques, la vision du jeu, l'intelligence tactique et la capacité à s'adapter à différents systèmes de jeu. Cette évolution a conduit à une prise de conscience croissante de l'importance des compétences mentales et comportementales des joueurs. Les clubs recherchent désormais des joueurs qui possèdent ces qualités supplémentaires, car ils comprennent que le succès sur le terrain dépend non seulement des capacités physiques, mais aussi de l'aptitude à prendre des décisions éclairées, à communiquer efficacement et à maintenir un état d'esprit positif dans des situations de pression.

Le recrutement dans le football moderne est également influencé par des facteurs économiques. Les clubs doivent rivaliser avec d'autres clubs pour attirer les meilleurs talents, ce qui a entraîné une augmentation significative des frais de transfert et des salaires. Les grandes ligues européennes en particulier, telles que la Premier League et la Liga, ont vu des sommes astronomiques dépensées pour le recrutement de joueurs de premier plan.

L'évolution du recrutement dans le football est un processus complexe et stratégique, intégrant l'analyse de données, l'internationalisation, l'évaluation des compétences non sportives et les considérations économiques. Les clubs s'appuient de plus en plus sur des outils et des techniques avancés pour identifier et recruter les joueurs qui correspondent le mieux à leurs besoins. Cette évolution témoigne de l'importance capitale du recrutement dans la construction d'une équipe compétitive et performante dans le paysage footballistique contemporain.

1.2 Emergence de l'intelligence artificielle et possible bénéfices

L'arrivée de l'intelligence artificielle a considérablement transformé le paysage du sport, offrant de nouvelles opportunités et des avantages potentiels. L'intelligence artificielle fait référence à la capacité d'une machine à imiter ou à simuler l'intelligence humaine en utilisant des algorithmes et des modèles mathématiques pour traiter les données et prendre des décisions de manière indépendante. L'intégration de l'intelligence artificielle offre des opportunités intéressantes et des avantages potentiels en matière de recrutement des clubs de football.

L'application de l'IA dans le recrutement des sportifs a suscité un vif intérêt ces dernières années. Les clubs de football, par exemple, cherchent à exploiter le potentiel de l'IA pour identifier les talents prometteurs et améliorer leur processus de recrutement. La complexité de l'IA se manifeste ici par sa capacité à analyser et à traiter de vastes quantités de données complexes, telles que les statistiques des joueurs, les performances passées et les caractéristiques individuelles. Cette capacité permet aux clubs de prendre des décisions plus éclairées lorsqu'ils évaluent les joueurs potentiels.

L'intelligence artificielle peut analyser rapidement et précisément ces informations, ce qui lui permet d'identifier des profils de joueurs qui correspondent aux besoins spécifiques du club. Cette utilisation de l'intelligence artificielle réduit les préjugés humains et élargit la recherche de talents au-delà des simples observations subjectives.

Le potentiel de développement des joueurs peut également être prédit à l'aide de l'intelligence artificielle. En analysant les performances passées et les caractéristiques individuelles, l'IA peut créer des modèles prédictifs pour évaluer le potentiel de développement d'un joueur et sa réussite à long terme. Cela permet aux clubs de prendre des décisions plus éclairées lorsqu'ils investissent dans de jeunes joueurs ou planifient des programmes de développement personnel.

Par exemple, dans un article publié par Zacharie Tazrout (2021), il est souligné que l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le football connaît une croissance exponentielle. Un exemple concret de l'application de l'IA dans le recrutement de jeunes footballeurs est donné, où une session de détection a été organisée à Madrid, avec une analyse du comportement des joueurs effectuée par des systèmes d'IA.

Le besoin de recrutement à distance grâce à l'IA a été amplifié par les restrictions liées à la pandémie de COVID-19, telles que les voyages limités et les restrictions d'accès aux entraînements et aux matchs officiels. Les chargés de recrutement des lycées et des universités américains sont donc contraints de suivre ce processus à distance, mais de manière très attentive.

La session de recrutement mentionnée fait partie d'un projet ambitieux visant à tester les avantages de l'intelligence artificielle dans la détection de futurs joueurs professionnels. Une plateforme de diffusion appelée VEO permettra aux recruteurs d'accéder directement aux flux vidéo et aux données fournies par l'IA. Des caméras intégrant l'IA, appelées VEO Cams, permettront de sélectionner des parties spécifiques du terrain ou de se concentrer sur les mouvements d'un seul joueur. Les joueurs auront également accès à une vidéo compilant leurs meilleures actions, créant ainsi un portfolio numérique de leurs compétences.

Le recueil de données sera poussé encore plus loin grâce à l'utilisation d'une technologie innovante. Des GPS seront intégrés aux protège-tibias, aux crampons ou à une attelle appelée "Play-Maker", placée autour de la cheville. Ces dispositifs permettront de collecter des informations telles que la distance parcourue, le nombre de passes, le nombre d'accélération, la vitesse et la zone d'activité des joueurs.

Les clubs de la Major League Soccer (MLS) aux États-Unis et de la Liga MX au Mexique utilisent déjà cette technologie pour leurs équipes professionnelles. Dans le cadre du recrutement, l'utilisation de cette technologie combinée à la vidéo pourrait augmenter les chances pour de jeunes joueurs de s'envoler un jour vers l'Amérique du Nord.

Aujourd'hui de plus en plus d'équipes, notamment le Liverpool Football Club et le Toulouse Football Club en France, utilisent également l'intelligence artificielle dans leurs processus de recrutement.

C'est pourquoi l'intégration de l'IA dans le recrutement peut également avoir un impact financier positif pour les clubs. En identifiant les talents sous-évalués ou peu connus, les clubs peuvent réaliser des transferts à moindre coût et obtenir un avantage concurrentiel. De plus, l'utilisation de l'IA pour évaluer et prédire le potentiel des joueurs peut réduire les risques financiers associés aux transferts onéreux de joueurs qui ne répondent pas aux attentes.

Malgré ces avantages potentiels, l'adoption de l'intelligence artificielle dans les clubs de football présente également des limites et des défis. Ces aspects sont discutés plus en détail dans la partie suivante de ce mémoire.

1.3 Limite et défis de l'adoption de l'intelligence artificielle pour un club

Lorsqu'il s'agit d'adopter l'intelligence artificielle pour le recrutement des clubs de football, il est important de prendre en compte les limites et les défis auxquels ils peuvent être confrontés. Ces aspects sont essentiels pour comprendre pleinement les implications de l'IA dans le processus de recrutement et pour en maximiser les avantages potentiels.

D'après DMB², une des limites majeures de l'utilisation de l'IA dans le recrutement réside dans la disponibilité des données. L'IA nécessite des ensembles de données volumineux et de haute qualité pour fonctionner de manière optimale. Cependant, les clubs de football peuvent se heurter à des difficultés pour obtenir des données précises et exhaustives sur les joueurs potentiels, en particulier lorsqu'il s'agit de jeunes talents ou de joueurs évoluant dans des ligues moins médiatisées. Cette limitation peut restreindre l'efficacité de l'IA dans le processus de recrutement, nécessitant ainsi des efforts supplémentaires pour collecter et analyser les données pertinentes.

En ce qui concerne l'interprétation des résultats de l'IA, un défi majeur se présente. Les algorithmes complexes utilisés par l'IA peuvent générer des décisions qui ne sont pas toujours aisément compréhensibles pour l'humain. Cette caractéristique soulève la nécessité d'une compréhension approfondie des résultats générés par l'IA, afin de prendre des décisions éclairées. Les clubs de football doivent donc s'appuyer sur une expertise spécifique et favoriser une collaboration étroite entre les analystes de données et les professionnels du football. Cela permettra d'exploiter pleinement le potentiel de l'IA tout en garantissant une compréhension claire et une prise de décision éclairée.

Un défi supplémentaire est ce qui concerne l'éthique de l'utilisation de l'IA dans le recrutement. Il est important de reconnaître que l'IA peut être influencée par des biais inconscients présents dans les données d'entraînement, ce qui peut conduire à des discriminations involontaires dans le processus de recrutement. Par exemple, si les données d'entraînement sont largement constituées de joueurs d'une certaine origine ou d'un certain profil, l'IA pourrait involontairement favoriser ce profil lorsqu'elle recommande de nouveaux joueurs. Afin de prévenir ces biais, il est essentiel de mettre en place des mécanismes de contrôle rigoureux et des processus d'évaluation objectifs. Les clubs doivent veiller à garantir une égalité des chances pour tous les joueurs, indépendamment de leurs origines ou de leur profil.

Je pense qu'il est important de dire que l'IA ne peut pas se substituer entièrement à l'expertise humaine et à l'expérience des recruteurs. Bien qu'elle puisse aider à filtrer et à analyser de grandes quantités de données, l'IA ne peut pas prendre en compte des aspects plus subtils du jeu tels que l'intelligence tactique, l'adaptabilité ou les compétences mentales des joueurs. Ainsi, une approche équilibrée entre l'utilisation de l'IA et l'expertise humaine est essentielle pour prendre des décisions de recrutement éclairées. Cela permet de combiner les avantages de l'IA en termes de traitement des données avec la compréhension approfondie et l'expertise des recruteurs dans l'évaluation des talents. « *Le développement de la préparation mentale, pour moi, il est essentiel et incontournable parce que ça reste de l'humain.* » Interview Mathieu Frison

² mbadmb.com

L'adoption de l'IA dans le recrutement implique des investissements financiers significatifs. Les clubs de football doivent mettre en place une infrastructure technologique solide, former leur personnel à l'utilisation de l'IA, et acquérir les outils et les ressources nécessaires pour collecter, stocker et analyser les données. Cette exigence financière peut représenter un défi pour de nombreux clubs, en particulier pour ceux disposant de ressources limitées. Par conséquent, les clubs doivent évaluer attentivement les coûts et les bénéfices potentiels de l'adoption de l'IA avant de s'engager dans ce processus.

Pour bien comprendre, l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le recrutement des clubs de football présente des limites et des défis qui doivent être pris en compte. La disponibilité des données, l'interprétation des résultats, les considérations éthiques, l'importance de l'expertise humaine et les investissements financiers nécessaires sont autant d'aspects cruciaux à prendre en compte. En surmontant ces défis et en exploitant pleinement les avantages de l'IA, les clubs peuvent améliorer leur processus de recrutement et renforcer leur performance sportive.

Il ne faut pas oublier que, se lancer dans ce nouveau processus de recrutement basé sur l'intelligence artificielle soulève une question cruciale pour les clubs : quels sont les enjeux qui les attendent ? Cette approche novatrice suscite un intérêt grandissant, et il est essentiel d'explorer les différentes perspectives du personnel impliqué afin d'évaluer leur perception de ces nouveaux outils.

Ayant effectué un stage au LOSC, je propose de nous plonger dans son cas, pour mieux appréhender cette idée fascinante et interrogeons les acteurs clés au sein du club. L'objectif est d'élucider leurs opinions sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement et de mettre en lumière leurs visions, leurs réticences et leurs aspirations.

Les entretiens menés auprès des recruteurs, des entraîneurs et des dirigeants du LOSC constitueront une mine d'informations précieuses pour saisir les opportunités et les défis inhérents à l'intégration de l'intelligence artificielle. Ces témoignages permettront de dresser un tableau complet des avantages perçus. En parallèle, ils révéleront les éventuelles réticences.

Au travers de ces entretiens, j'espère non seulement obtenir des réponses éclairantes sur la perception de l'intelligence artificielle par le personnel du club, mais aussi identifier les facteurs clés à prendre en compte pour une adoption réussie de cette approche. Les résultats me permettront d'avoir une idée claire et globale de ce qu'un club professionnel pense de cette approche qu'est l'intelligence artificielle.

Partie 2 : Analyse du cas du LOSC

Dans cette partie, nous nous plongeons dans le cas captivant du LOSC afin d'explorer comment l'intelligence artificielle est perçue par le personnel en charge du recrutement. Évoluant au plus haut niveau du football français, le LOSC offre une opportunité unique d'étudier comment cette technologie peut-être intégrée et appréhendée dans le contexte spécifique du recrutement sportif.

L'intégration croissante de l'IA dans le processus de recrutement a ouvert de nouvelles perspectives pour évaluer les joueurs et prendre des décisions éclairées. Cependant, il est primordial de comprendre comment les acteurs impliqués, notamment le personnel du LOSC responsable du recrutement, perçoivent cette évolution technologique et s'y adaptent.

Dans cette analyse approfondie, nous examinerons si oui ou non l'IA est utilisée dans le processus de recrutement du LOSC, en nous penchant sur la perception des professionnels chargés de cette tâche. Nous aborderons les avantages et les limites associés à l'utilisation de l'IA, afin de mieux appréhender son rôle dans le domaine du recrutement sportif et son impact sur les décisions prises par le personnel du LOSC.

L'étude du cas spécifique du LOSC nous permettra de mettre en lumière la manière dont les professionnels du sport intègrent l'IA dans leurs pratiques et d'évaluer comment cela influence la sélection des joueurs. Nous serons également en mesure de réfléchir aux implications plus larges de l'utilisation de l'IA dans le domaine du recrutement, en identifiant les défis et les opportunités qui en découlent.

2.1 Description du LOSC

Lille Olympique Sporting Club (LOSC), communément appelé Lille OSC, est un club de football français basé à Lille, dans le nord de la France. Fondé le 23 septembre 1944, le LOSC a connu une riche histoire jalonnée de succès et de moments marquants qui ont contribué à forger son identité, qui est aujourd'hui unique.

Le LOSC a connu des périodes de gloire éblouissantes, tout comme des moments plus sombres où il a dû faire face à des défis de taille. C'est cette diversité d'expériences qui a forgé sa résilience et sa détermination à atteindre de nouveaux sommets, ce qui fait de ce club un des plus grands de France.

Dans un point de vue plus footballistique, le club adopte une approche tactique variée, alliant des stratégies offensives audacieuses à des systèmes défensifs rigoureux. Cette diversité tactique est mise en évidence par les différentes formations adoptées par les entraîneurs du LOSC au fil des années, démontrant leur volonté d'expérimenter et de s'adapter aux défis spécifiques de chaque match. Chaque entraîneur a adopté sa propre approche pour mettre en œuvre la tactique au fil des années,

et la diversité des entraîneurs apporte des perspectives et des approches variées concernant la mise en place tactique.

Le parcours du LOSC est marqué par des moments de gloire inoubliables. Le club a remporté plusieurs titres de champion de France, notamment lors de la saison 2020-2021, sous la direction de l'entraîneur talentueux Christophe Galtier, maintenant entraîneur du Paris-Saint-Germain. Cette victoire a été le fruit d'une saison extraordinaire où le LOSC a défié les attentes et démontré sa capacité à rivaliser avec les grands clubs français.

Le LOSC a également connu des expériences mémorables sur la scène européenne, affirmant sa présence parmi l'élite du football continental. Les supporters se souviennent avec émotion des performances exceptionnelles du LOSC en Ligue des champions et en Ligue Europa, où le club a fait preuve d'une audace et d'une détermination remarquables. Ces compétitions européennes ont été l'occasion pour le LOSC de se mesurer aux meilleurs clubs d'Europe, renforçant sa réputation et marquant son empreinte dans l'histoire du football.

En dehors du terrain, le LOSC s'efforce de développer une relation étroite avec sa communauté et de redonner à la région qui l'a vu grandir. Le club organise régulièrement des événements caritatifs pour soutenir des causes locales, offrant un soutien financier et émotionnel aux personnes dans le besoin. De plus, le LOSC s'engage activement dans des initiatives de développement des jeunes joueurs, investissant dans la formation et l'encadrement de la prochaine génération de talents du football. Le LOSC est bien plus qu'un simple club de football. Il incarne l'âme de la ville de Lille et de sa région, représentant fièrement ses habitants et leur passion pour le sport.

Le LOSC ne cesse de surprendre et d'impressionner, se hissant parmi les meilleurs clubs de France et d'Europe grâce à sa volonté de se réinventer constamment et de repousser les limites du possible.

2.1.1 Description de la politique de recrutement

La politique de recrutement du LOSC est fortement basée sur une approche axée sur le développement des jeunes talents à travers son centre de formation. Le club considère que cette étape est essentielle pour construire une équipe compétitive et durable.

Dès l'âge de 9 ou 10 ans, le LOSC commence à repérer et à recruter de jeunes joueurs prometteurs. Bien que cela puisse sembler audacieux de miser sur des joueurs si jeunes, la concurrence dans le monde du football exige souvent de prendre des décisions rapides et de repérer les talents précocement. En recrutant à un si jeune âge, le LOSC cherche à avoir une longueur d'avance sur les autres clubs et à façonner les talents de demain dès leur plus tendre enfance.

L'objectif ultime du LOSC est de faire progresser le plus grand nombre possible de joueurs issus de son centre de formation jusqu'à l'équipe professionnelle. Pour y parvenir, le club réduit progressivement ses recrutements de joueurs professionnels lors des périodes de transfert. En mettant l'accent sur la promotion des jeunes talents, le LOSC souhaite créer une identité forte et un lien profond entre le club et les joueurs formés au sein de ses propres rangs.

Durant la saison 2020-2021, le LOSC a connu un changement notable dans sa politique de recrutement. Sous la direction de Luis Campos, le club a adopté une approche privilégiant le recrutement de joueurs professionnels établis. Le centre de formation a été légèrement négligé, mais cela a été considéré comme une stratégie à court terme pour renforcer l'équipe première et atteindre des objectifs immédiats.

Cependant, à la fin de l'année 2021, avec l'arrivée d'Olivier Létang à la présidence du LOSC, une nouvelle ère a commencé. Létang a réorganisé la structure du club en réintégrant Jean-Michel Vandamme en tant que directeur du centre de formation. Ce changement a été essentiel pour recentrer la politique de recrutement du club et mettre l'accent sur la formation des jeunes joueurs.

Depuis lors, le LOSC a réaffirmé son engagement envers le centre de formation et a réaligné son idéologie autour de la valorisation et du développement des jeunes talents. L'objectif principal est de former des joueurs talentueux et de les intégrer progressivement à l'équipe première, leur offrant ainsi l'opportunité de s'épanouir et de contribuer au succès du club à long terme.

Cette nouvelle approche a porté ses fruits, avec l'émergence de jeunes joueurs talentueux qui ont rapidement attiré l'attention tant en France qu'à l'étranger. Le LOSC a réussi à créer une synergie entre son centre de formation et l'équipe professionnelle, offrant aux jeunes joueurs un environnement propice à leur développement et les soutenant tout au long de leur parcours.

La politique de recrutement du LOSC met un fort accent sur le centre de formation et la promotion des jeunes talents. En investissant dans le développement des joueurs dès leur plus jeune âge, le club vise à construire une équipe compétitive et pérenne, tout en renforçant les liens entre le club, les joueurs et la communauté. Cette approche a donné des résultats encourageants et a permis au LOSC de se positionner comme un club formateur de premier plan en France.

2.2 Présentation de la méthodologie des enquêtes

Afin de recueillir différents avis et informations précieuses, j'ai mené une série d'entretiens avec différentes personnes impliquées dans le processus de recrutement du LOSC. Au total, neuf entretiens approfondis ont été menés dans le but de recueillir un nombre significatif d'opinions et de

points de vue sur la perception de l'intelligence artificielle dans le recrutement. Cette approche permet une représentation plus complète et nuancée des opinions exprimées en recueillant l'expérience et les connaissances des différents acteurs du club.

Chaque entretien a été mené de manière semi-directive pour structurer tout en laissant aux participants suffisamment de flexibilité pour exprimer librement leurs opinions et leurs expériences. Les entretiens ont été menés en personne. L'objectif principal était de recueillir des informations de première main sur la perception de l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement et d'obtenir un aperçu détaillé de son utilisation et de son impact.

Au cours de ces entretiens, une série de questions clés ont été abordées pour obtenir des informations pertinentes et des réflexions approfondies. Les questions ont été conçues pour explorer différents aspects du recrutement des joueurs de football et évaluer le rôle potentiel de l'intelligence artificielle dans ce domaine particulier.

Pour commencer, les participants ont été invités à se présenter brièvement pour ainsi comprendre leur rôle au sein du club et leur implication directe dans le processus de recrutement. Ces informations de base sont essentielles pour contextualiser les réponses ultérieures et établir la crédibilité du participant en tant qu'expert dans le domaine.

Les principaux enjeux liés au recrutement des footballeurs français sont évoqués pour mieux appréhender les enjeux spécifiques auxquels sont confrontés les professionnels du recrutement. Connaissant ces questions, il a été possible d'explorer des questions spécifiques liées au recrutement et de contextualiser les réponses des participants.

Les principaux enjeux liés au recrutement de joueurs de football en France ont été évoqués pour mieux appréhender les enjeux spécifiques auxquels sont confrontés les professionnels du recrutement. Comprendre ces enjeux a permis d'explorer les problématiques spécifiques liées au recrutement et de contextualiser les réponses des participants.

Toujours dans le cadre de ces interviews, l'efficacité du processus de recrutement a été analysé et les critères utilisés pour sélectionner les joueurs ont été explorés. Cette démarche visait à évaluer les méthodes actuelles de recrutement et à comprendre comment l'IA pourrait potentiellement améliorer ou compléter ce processus.

Les participants ont pu partager leur vision de l'utilité et des avantages de l'IA dans le recrutement de joueurs de football, permettant ainsi d'obtenir des perspectives diverses, éclairées, mais surtout plus personnelle.

Dans la continuité des mes interviews, chaque individu a pu s'exprimer sur les avantages et les inconvénients de l'utilisation de l'IA. Cela a été discutés en comparaison avec d'autres méthodes

traditionnelles de recrutement. Cette analyse comparative a permis de mieux comprendre les implications de l'utilisation de l'IA, et ainsi de pouvoir mieux explorer les différentes perspectives sur son utilisation dans le contexte spécifique du recrutement de joueurs de football.

Les participants ont également été invités à imaginer l'intégration future de l'IA dans leur processus de recrutement et à partager leurs opinions sur l'utilisation générale de l'IA dans ce domaine. Cela m'a permis de recueillir des idées sur leurs attentes, les préoccupations émises et les intentions des professionnels du recrutement en ce qui concerne l'adoption de l'IA.

Au cours de ces entretiens, nous avons également abordé la question de la familiarité des participants avec l'utilisation de l'IA dans d'autres clubs de football, afin de déterminer s'ils suivaient les tendances émergentes dans ce domaine. En suivant la ligne directrice des questions, j'ai pu recueillir leur avis sur le potentiel de l'IA à révolutionner le monde du recrutement de joueur de football en France. Cette discussion a permis de mettre en lumière les tendances et les pratiques émergentes dans l'utilisation de l'IA pour le recrutement, tout en soulignant les défis et les problèmes potentiels auxquels les clubs pourraient être confrontés lors de la mise en œuvre de cette technologie innovante.

Les entretiens ont été d'une importance cruciale, car ils ont permis de recueillir un large éventail de perspectives et d'opinions, ce qui a considérablement enrichi ma compréhension de ce que l'application de l'IA dans le recrutement de joueurs de football pourrait avoir et des attentes de certains professionnels. Les réponses des participants ont joué un rôle essentiel en fournissant une base solide pour une analyse approfondie, tout en contribuant à l'élaboration de recommandations pertinentes pour l'avenir du recrutement de joueurs de football avec l'utilisation de l'IA.

Chacune des personnes interviewées apportait une expertise unique et des perspectives précieuses sur l'utilisation de l'IA dans ce domaine. Les profils des interviewés comprenaient des recruteurs, des entraîneurs, des analystes de vidéo et d'autres professionnels clés du milieu du football. Leur participation active et leurs connaissances approfondies ont grandement contribué à la richesse et à la pertinence des discussions.

Je vais vous présenter brièvement ces individus passionnés et vous partager les idées et les enseignements qu'ils ont généreusement partagés lors de ces entretiens.

Mathieu Frison - Manager Recrutement Centre de Formation LOSC

Mathieu apporte une expertise précieuse en tant que responsable du recrutement au sein du centre de formation du LOSC. Son rôle consiste à identifier les jeunes talents prometteurs et à les intégrer au programme de formation. Ses connaissances approfondies du processus de recrutement et sa passion pour le développement des jeunes joueurs ont été des atouts majeurs lors de notre discussion.

Thonin Broutée - Analyste Vidéo U19 Centre de Formation LOSC

Thonin joue un rôle essentiel en tant qu'analyste vidéo au sein du centre de formation et des U19. Son travail consiste à analyser les performances des joueurs et à fournir des données pertinentes pour soutenir le processus de recrutement. Son expertise dans l'analyse vidéo et sa compréhension des critères de recrutement ont apporté un éclairage précieux sur la façon dont l'IA pourrait être intégrée dans ce domaine.

Cyril - Analyste Vidéo

Cyril est également un analyste vidéo qui travaille au sein du centre de formation.

Son rôle est de fournir des analyses détaillées des matchs et des séances d'entraînement, ce qui permet d'évaluer les performances des joueurs potentiels. Ses perspectives sur l'utilisation de l'IA dans l'analyse vidéo et son expérience pratique ont été des éléments clés de notre conversation.

Jean-Michel Vandamme - Directeur du Centre de Formation

Jean-Michel occupe un poste clé en tant que directeur du centre de formation du club. Avec des années d'expérience dans le domaine du recrutement, il apporte une vision stratégique et une connaissance approfondie du processus de développement des jeunes joueurs. Ses réflexions sur l'intégration de l'IA dans le recrutement et la formation des joueurs ont été particulièrement pertinentes.

Adrien Tarascon - Responsable Méthodologie et Développement Individuel des Joueurs

Avec son rôle clé en tant que responsable méthodologie et développement individuel des joueurs, Adrien apporte une expertise précieuse au sein du club. Sa principale responsabilité est d'évaluer les performances individuelles des joueurs et de concevoir des programmes de développement adaptés à leurs besoins spécifiques. Son engagement envers l'amélioration continue des joueurs est incontestable, et il est constamment à la recherche de nouvelles méthodes et approches pour les aider à atteindre leur plein potentiel. Lors de notre entretien, Adrien a partagé son point de vue sur l'utilisation de l'IA dans le recrutement de joueurs de football, et en parlant aussi du cas du LOSC, soulignant les avantages potentiels de cette technologie et les opportunités qu'elle peut offrir pour un développement individuel plus ciblé et efficace.

Alain Fiard - Ancien footballeur et entraîneur

Né le 17 septembre 1958 à Phnom-Penh, au Cambodge, Alain a laissé sa marque dans le milieu du football en tant que milieu défensif. Il a évolué au SC Bastia, à l'AJ Auxerre et au Lille OSC entre 1979 et 1993. Après avoir mis fin à sa carrière de joueur, Alain Fiard s'est éloigné du monde du football pendant un certain temps pour se consacrer au commerce. Cependant, son amour pour le sport l'a finalement ramené sur les terrains, où il a intégré le staff technique de l'AJ Auxerre en tant qu'entraîneur des équipes des moins de 17 ans.

Au fil des années, Alain Fiard a accumulé une riche expérience dans le domaine de l'entraînement. Il a exercé en tant qu'entraîneur au Raja de Casablanca au Maroc et a également travaillé comme recruteur pour le Lille OSC et le Valenciennes Football Club. Son expertise dans le recrutement et le développement des joueurs a été un atout précieux pour ces clubs.

Alain Fiard est un passionné du football qui a consacré une grande partie de sa vie au développement des joueurs et à l'amélioration des performances individuelles. Son expérience variée dans le domaine de l'entraînement lui confère une perspective unique sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le recrutement de joueurs de football, ainsi que sur les avantages et les défis potentiels que cette technologie pourrait apporter.

La méthodologie de l'enquête est une étape très importante pour obtenir des informations précieuses sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le recrutement du LOSC. Lors des entretiens, qui duraient généralement de 20 à 40 minutes, j'ai pu sentir que les participants étaient parfois un peu stressés. Des questions difficiles peuvent parfois les défier, mais ils font preuve d'une grande générosité dans le partage de leurs connaissances et de leurs idées.

Ces entretiens ont créé un environnement propice à la libre expression des opinions et des expériences. Les participants ont pu discuter ouvertement des avantages et des inconvénients de l'utilisation de l'IA dans le recrutement des joueurs de football. Leurs attentes, préoccupations et visions pour l'avenir sont également abordées.

Chaque personne interrogée, qu'il s'agisse d'un recruteur, d'un entraîneur, d'un analyste vidéo ou d'un autre professionnel du football, apporte sa propre expertise et sa propre perspective. Leurs connaissances approfondies seront essentielles pour analyser l'impact potentiel de l'IA sur le recrutement des joueurs.

Pour finaliser cette partie, grâce à ces entretiens approfondis avec des professionnels du LOSC, cette étude a pu obtenir des informations précieuses sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le recrutement des joueurs de football. Les résultats obtenus fournissent une base solide pour comprendre les opportunités, les défis et les perspectives d'avenir de l'IA dans ce domaine. Cela me

permet également de formuler des recommandations pertinentes pour façonner l'avenir du recrutement des joueurs de football en tirant le meilleur parti de cette technologie émergente.

Partie 3 : Analyse des résultats

3.1 Ce qui ressort des interviews

Les entretiens menés pour comprendre la perception des individus concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le recrutement de joueurs de football ont révélé une richesse d'émotions et d'intérêts, ainsi que des nuances qui variaient d'une personne à l'autre. Plongeons dans les profondeurs de ces discussions captivantes pour découvrir ce qui a émergé.

Dans cette exploration, une vaste palette émotionnelle s'est déployée. Certains participants étaient empreints d'excitation face aux perspectives offertes par l'IA. Ils s'enthousiasmaient de la possibilité de détecter des talents cachés et de catalyser la progression des joueurs. L'idée d'utiliser des algorithmes sophistiqués pour analyser les performances, les statistiques et les caractéristiques des joueurs éveillait en eux une curiosité inextinguible. Ils voyaient dans cette approche analytique une opportunité de procéder à une évaluation plus précise et objective. Les recruteurs, en particulier, soulignaient l'importance de prendre des décisions éclairées et étayées par des données tangibles.

Toutefois, cet enthousiasme était accompagné d'une lueur d'appréhension. Certains exprimaient des préoccupations quant à l'impact de l'IA sur l'aspect humain du processus de recrutement. Ils redoutaient que les algorithmes ne puissent pas appréhender des éléments subtils tels que la motivation, la personnalité et la dynamique d'équipe, qui jouent un rôle crucial dans la réussite d'un joueur. Ils insistaient sur le fait que l'IA devrait être utilisée comme un outil complémentaire plutôt que comme un substitut aux recruteurs humains. Ces individus attachaient une grande valeur à l'intuition et à la dimension émotionnelle qui caractérisent l'interaction entre les recruteurs et les joueurs.

Au-delà de ces préoccupations, la question éthique suscitait des débats profonds. Certains remettaient en question la capacité de l'IA à éviter les biais existants, voire à en introduire de nouveaux, dans le processus de recrutement. Ils soulignaient avec vigueur la nécessité de programmer l'IA de manière à évaluer les joueurs de manière objective, en évitant toute discrimination basée sur des critères tels que l'origine ethnique, le genre ou l'âge. Ces individus

mettaient en garde contre les dangers potentiels de la déshumanisation du recrutement, insistant sur la responsabilité de garantir l'équité et la justice dans chaque décision prise.

En résumé, ces entretiens ont révélé une perception émotionnelle complexe de l'utilisation de l'IA dans le recrutement de joueurs de football. Les individus interrogés étaient à la fois fascinés par les avantages potentiels qu'elle pouvait offrir, tels que l'identification précoce des talents et l'évaluation objective, mais ils exprimaient également des inquiétudes légitimes quant à l'impact sur l'aspect humain du processus et les considérations éthiques. Ces réactions traduisaient le besoin d'une approche équilibrée, où l'IA agirait comme un outil d'aide à la décision, complémentaire à l'expertise humaine, afin de garantir des résultats optimaux dans le recrutement des joueurs de football. En somme, il était clair que trouver le juste équilibre entre la puissance de l'IA et l'importance de la dimension humaine demeurerait un enjeu central dans cette évolution du domaine du recrutement sportif.

3.2 Implication managériale de ces résultats d'analyse

Les résultats d'analyse issus des entretiens soulèvent un écart entre ce qui a été abordées précédemment et la réalité de leur appropriation de ces technologies dans le domaine du recrutement de joueurs de football. Au-delà de la simple fascination pour l'IA, il est important de mettre en lumière les bénéfices concrets et de favoriser une réelle compréhension de ces technologies. On peut identifier plusieurs implications managériales qui peuvent contribuer à réussir à une meilleure adoption de l'IA dans le recrutement de joueurs de football.

Premièrement, il serait pertinent de développer des programmes de familiarisation à l'IA pour le personnel et les équipes qui travaillent pour les joueurs de football. Un programme devrait être conçu pour vraiment immerger les gens dans des applications spécifiques de l'IA dans le recrutement. Par exemple, en s'appuyant sur des expériences réussies auprès d'autres clubs ou d'autres sports, pour avoir des exemples concrets. Cette familiarisation favoriserait une meilleure compréhension des technologies et permettrait aux acteurs du football de s'approprier pleinement les outils et les méthodes liés à l'IA.

Deuxièmement, il est essentiel de renforcer les connexions entre les professionnels du football et les centres de formation. Le recrutement de jeunes talents dépend en grande partie de l'implication et de la reconnaissance des équipes professionnelles. Ainsi, pour que l'utilisation de l'IA dans le recrutement des jeunes joueurs soit optimale, il est crucial de favoriser une collaboration étroite entre les professionnels et les centres de formation. Cela permettrait de partager des informations, d'échanger des connaissances et de créer une synergie entre les différents niveaux du football. En utilisant l'IA comme un outil d'analyse et de suivi des performances à tous les niveaux, il est possible

d'améliorer la détection précoce des talents et de faciliter la transition des jeunes joueurs vers le niveau professionnel. Si les professionnels ne partagent pas leurs connaissances dans ce domaine, il sera complexe pour un centre de formation d'évoluer vers cette nouvelle ère.

Troisièmement, il convient de souligner l'importance de commencer par des "petites victoires" dans l'adoption de l'IA. Il peut être judicieux de débiter par des modèles simples d'automatisation, d'analyse et d'aide à la décision, afin de générer rapidement des résultats concrets. Cette approche permettrait de démontrer l'efficacité et l'impact positif de l'IA dans le processus de recrutement, tout en évitant une résistance excessive au changement. En célébrant ces « petites victoires », les acteurs du football pourront progressivement s'habituer à l'utilisation de l'IA et se sentir plus confiants dans son intégration.

C'est par l'adoption de ces implications managériales que le recrutement des joueurs de football peut véritablement se transformer. Au-delà des considérations techniques, il s'agit d'un voyage vers une approche plus humaine et équilibrée où l'IA agit comme un catalyseur de croissance et d'amélioration. En développant une compréhension approfondie de l'IA, en renforçant les liens entre les professionnels et les jeunes talents, et en commençant par des réussites tangibles, le recrutement de joueurs de football peut tirer parti des avantages de l'IA tout en conservant l'essence du jeu : les connaissances humaines et professionnelles et la passion. L'IA devient ainsi un allié précieux, contribuant à un recrutement plus juste, plus efficace et plus humain dans le football, tout en respectant les valeurs universelles du sport.

Dans la partie suivante, j'ai cherché à mettre en pratique ces principes des "petites victoires" en réalisant deux petits projets concrets visant à faciliter cette évolution vers une utilisation plus équilibrée de l'IA dans le recrutement de joueurs de football. Ces projets ont été conçus dans le but d'explorer des modèles simples d'automatisation, d'analyse et d'aide à la décision, en tenant compte des résultats d'analyse et des implications managériales discutées précédemment. En les développant, j'ai souhaité démontrer comment ces petites étapes peuvent avoir un impact significatif et progressif sur la transformation du processus de recrutement.

3.3 Propositions de projets

Pendant mon stage passionnant au sein du LOSC, j'ai véritablement été plongé dans l'univers du recrutement de joueurs de football. Ce fut une expérience incroyable où j'ai appris énormément de choses, tant sur le plan professionnel que personnel. J'ai été immergé dans le fonctionnement interne du club, aux côtés de recruteurs, d'entraîneurs et d'analystes vidéo. Leur expertise et leur passion contagieuse m'ont inspiré et ont contribué à façonner ma propre compréhension du processus de recrutement.

Au fil de mon stage, j'ai eu l'opportunité de découvrir les méthodes utilisées par le LOSC pour identifier de nouveaux talents prometteurs. J'ai participé à des discussions animées sur les critères de sélection, les caractéristiques recherchées chez un joueur et l'importance de l'intuition dans le processus de recrutement. J'ai été témoin de la rigueur avec laquelle les profils des joueurs étaient évalués, analysés et discutés par l'équipe de recrutement.

Ces échanges enrichissants ont éveillé en moi une curiosité insatiable et ont nourri ma réflexion personnelle sur le sujet. J'ai commencé à imaginer des solutions innovantes qui pourraient aider les recruteurs et les entraîneurs à optimiser leur travail au quotidien. C'est ainsi que l'idée de créer une application dédiée est née.

L'objectif de cette application est de simplifier le processus de suivi des joueurs repérés. Les recruteurs et les entraîneurs pourraient simplement saisir les informations relatives à un joueur, telles que ses performances, ses caractéristiques techniques et tactiques, et ces données seraient ensuite enregistrées dans une base de données centralisée. Cela permettrait de faciliter la gestion des informations et d'offrir un accès rapide et pratique aux profils des joueurs suivis. De plus, l'application pourrait offrir des fonctionnalités avancées d'analyse des performances, permettant ainsi aux recruteurs et aux entraîneurs d'obtenir des insights précieux pour la prise de décision.

En parallèle, je me suis également intéressé à un projet encore plus concret qui nécessite l'utilisation du machine learning. Puisque je n'avais pas accès aux bases de données réelles, j'ai décidé de créer ma propre base de données de joueurs de football en utilisant un algorithme Python. J'ai généré des statistiques aléatoires pour chaque joueur, telles que le nombre de buts marqués, le nombre de cartons reçus, le nombre de passes décisives effectuées, etc. Cette base de données simulée a été un véritable terrain de jeu pour moi, me permettant d'explorer différentes analyses et de tester des idées novatrices.

Pour rendre ce projet plus performant et réaliste, j'ai utilisé des techniques de machine learning. Le machine learning est une branche de l'intelligence artificielle qui permet aux ordinateurs d'apprendre et de s'améliorer à partir des données. J'ai utilisé des modèles d'apprentissage automatique pour analyser les statistiques des joueurs, détecter des schémas et des tendances, et créer des prédictions sur leurs performances futures. Ces modèles ont été entraînés à partir des données de ma base de données simulée, ce qui leur a permis de comprendre les relations entre les différentes variables et d'effectuer des prédictions plus précises.

J'ai développé un script personnalisé qui utilise ces modèles de machine learning pour créer des graphiques et des visualisations à partir de ma base de données simulée. Cela m'a permis d'analyser les performances des joueurs de manière approfondie et de détecter des tendances intéressantes. Par exemple, en utilisant des techniques de clustering, j'ai pu regrouper les joueurs en fonction de leurs performances similaires et identifier des profils de joueurs spécifiques.

Bien que ce projet soit encore en cours de développement (voir annexes 1 à 8), il représente un grand pas en avant vers la concrétisation de mes idées et de ma passion pour l'analyse des données dans le

domaine du recrutement. Le machine learning a joué un rôle essentiel en me permettant d'explorer et d'analyser de grandes quantités de données de manière efficace, et en me fournissant des informations précieuses pour prendre des décisions éclairées en matière de recrutement de joueurs. Ce stage m'a également permis de prendre conscience de ma véritable passion pour le domaine du recrutement et de l'analyse des données dans le football. Je suis plus motivé que jamais à poursuivre mes projets et à continuer à développer mes compétences dans ce domaine qui me passionne tant.

Dans une perspective à moyen terme, mon objectif est de développer un logiciel basé sur le deep learning qui permettra d'analyser les performances des joueurs de manière vidéo et de fournir des statistiques détaillées.

L'idée centrale de ce projet est d'encadrer les joueurs pendant un match en utilisant des techniques de suivi vidéo avancées (voir annexe 9). Cela permettra de collecter des données spécifiques sur chaque joueur, telles que la distance parcourue, le nombre de passes effectuées, etc...

Le recours au deep learning dans ce logiciel, permettra d'exploiter les avantages de cette technique pour analyser les actions et les mouvements des joueurs avec précision. En utilisant ce modèle préalablement entraîné, nous pourrions identifier et suivre automatiquement les joueurs tout au long du match, capturant ainsi leurs performances de manière détaillée.

Une fois les données collectées et analysées, le logiciel fournira des statistiques individuelles pour chaque joueur, permettant ainsi d'évaluer objectivement leur contribution lors du match. Des métriques telles que la distance parcourue, le pourcentage de passes réussies, les actions décisives, et bien d'autres pourront être extraites et utilisées pour évaluer les performances des joueurs de manière plus approfondie.

En développant ce logiciel, je souhaite apporter une contribution significative à l'analyse des performances des joueurs de football. Cette approche innovante permettra de fournir des informations riches et précises aux entraîneurs, aux recruteurs et aux analystes, les aidant ainsi à prendre des décisions plus éclairées lors du processus de recrutement ou de l'évaluation des performances des joueurs.

Je tiens à souligner que ce projet n'est encore qu'une idée, mais je suis très motivé pour m'y consacrer pleinement.

Conclusion

Ce mémoire nous a plongés au cœur de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le recrutement de joueurs de football, un domaine où passion et préoccupations se rencontrent.

Grâce à des recherches approfondies, des échanges avec des acteurs clés et des projets concrets, nous avons pu explorer les perspectives et les défis liés à l'intégration de l'IA dans ce domaine.

Les résultats ont dévoilé une palette émotionnelle riche parmi les personnes interrogées. D'un côté, une fascination pour les avantages prometteurs de l'IA, la détection précoce des talents, l'évaluation objective des performances et un gain de temps considérable. D'un autre côté, des inquiétudes ont été exprimées quant à l'impact sur l'aspect humain du processus de recrutement et les enjeux éthiques. Ces réactions soulignent l'importance cruciale de trouver un équilibre harmonieux entre la puissance de l'IA et la dimension humaine.

Pour réussir l'adoption de l'IA dans le recrutement de joueurs de football, plusieurs implications managériales ont été identifiées. Tout d'abord, il est essentiel de développer des programmes de familiarisation à l'IA pour le personnel et les équipes travaillant dans ce domaine. Cela permettrait une meilleure compréhension des technologies et favoriserait une appropriation complète des outils et méthodes liés à l'IA.

Il est aussi crucial de renforcer les liens entre les professionnels du football et les centres de formation, créant ainsi une collaboration étroite. L'utilisation de l'IA en tant qu'outil d'analyse et de suivi des performances à tous les niveaux du football permettrait d'améliorer la détection précoce des talents et la transition des jeunes joueurs vers le niveau professionnel.

Ensuite, il est recommandé d'adopter une approche progressive en commençant par des "petites victoires" dans l'adoption de l'IA, en utilisant des modèles simples d'automatisation, d'analyse et d'aide à la décision. Cette approche permettrait de démontrer rapidement l'efficacité et l'impact positif de l'IA, tout en évitant une résistance excessive au changement.

En mettant en pratique ces implications managériales, nous pouvons transformer le recrutement de joueurs de football. En développant une compréhension approfondie de l'IA, en renforçant les liens entre les professionnels et les jeunes talents, et en commençant par des réussites concrètes, l'IA peut devenir un allié précieux, contribuant ainsi à un recrutement plus juste, plus efficace et plus humain dans le monde du football.

Les deux projets concrets présentés dans ce mémoire, tels que la création d'une application dédiée au suivi des joueurs et la construction de petits algorithmes pour aider à l'analyse de donnée, illustrent parfaitement comment ces petites étapes peuvent avoir un impact sur l'évolution et le changement du processus de recrutement.

L'utilisation de l'IA dans le recrutement de joueurs de football offre des opportunités passionnantes, mais également des défis importants. En trouvant le juste équilibre entre l'IA et l'aspect humain, en

favorisant une compréhension approfondie des technologies et en adoptant une approche progressive, nous avons la capacité de maximiser les avantages de l'IA tout en préservant l'intégrité et les valeurs du football, faisant ainsi de ce mariage entre technologie et passion un succès prometteur pour l'avenir du recrutement dans ce sport qui nous anime tant.

Bibliographie

Site internet**Deloitte (2022) - Consulté le 8/02**

https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/technology-media-telecommunications/pro-league-2022_deloitte-be_report_fr.pdf

Adil Soundardjee (2020) - Le rôle de la data dans la modernisation du sport - Consulté le 12/02

https://www.researchgate.net/publication/352762404_Le_role_de_la_data_dans_la_modernisation_du_sport

Patrice Bouvet and Flora Sfez (2023) - Le transfert des joueurs de football : une analyse optionnelle - Consulté le 3/03

<https://journals.openedition.org/fcs/10475?lang=en>

Le recruteur face au biais de confirmation (2017) - Consulté le 20/11

mediapilote. (2019, 21 janvier). Le recruteur face au biais de confirmation - Axone. Axone. <https://www.axone-rh.fr/le-recruteur-face-au-biais-de-confirmation/>

Recruter des joueurs grâce à la Data (2022) - Consulté le 01/02

<https://www.globbz.com/articles/recruter-des-joueurs-grace-a-la-data>

La data au service de la performance - Consulté le 19/03

<https://www.bypath.com/blog/analyse-statistique-data-performance-billy-beane>

SPORT ET DATA : TOUJOURS PLUS PERFORMANT ! (2021) - Consulté le 2/12

<https://www.powerslide.io/blog/data-et-sport>

Le Big Data à la conquête du sport Date - Consulté le 19/03

<https://datascientest.com/le-big-data-a-la-conquete-du-sport>

Quand le football fait sa révolution data (2016) - Consulté le 13/11

<https://portail-ie.fr/analysis/1492/quand-le-football-fait-sa-revolution-data>

Scouting : une application pour pêcher les pépites ratées par les cellules de recrutement (2020) - Consulté le 4/01

<https://www.lequipe.fr/Football/Actualites/Scouting-une-application-pour-pecher-les-pepites-ratees-par-les-cellules-de-recrutement/1103623>

Comment l'intelligence artificielle est utilisée pour faciliter le recrutement de jeunes footballeurs - Consulté le 23/04

<https://www.actuia.com/actualite/comment-lintelligence-artificielle-est-utilisee-pour-faciliter-le-recrutement-de-jeunes-footballeurs/>

Apprendre à repérer un talent dans le football (2023) Consulté le 23/04

<https://www.formationsfootball.fr/blog/reperer-talent-football>

TACTIQUE, RECRUTEMENT... L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, NOUVELLE ALLIÉE DU FOOTBALL (2022) - Consulté le 25/05

https://rmc.bfmtv.com/actualites/tech/tactique-recrutement-l-intelligence-artificielle-nouvelle-alliee-du-football_AV-202203090363.html

Ilyes Talbi (2023) - L'intelligence artificielle au service du football Consulté le 25/05

<https://larevueia.fr/lintelligence-artificielle-au-service-du-football/>

IA et recrutement : quels impacts sur les métiers cadres des RH ? Consulté le 03/02

<https://www.apec.fr/tendances-emploi-cadre/processus-de-recrutement-des-cadres/ia-et-recrutement--quels-impacts-sur-les-metiers-cadres-des-rh.html>

Politique de recrutement : pourquoi et comment la mettre en place ? Consulté le 13/11

<https://recruteur.lefigaro.fr/article/politique-de-recrutement-pourquoi-et-comment-la-mettre-en-place/#:~:text=La%20politique%20de%20recrutement%20est%20un%20formidable%20vecteur%20pour%20mettre,envie%20aux%20candidats%20de%20postuler.>

Articles universitaires

Le rôle de la data dans la modernisation du sport

[https://www.researchgate.net/publication/](https://www.researchgate.net/publication/352762404_Le_role_de_la_data_dans_la_modernisation_du_sport)

[352762404_Le_role_de_la_data_dans_la_modernisation_du_sport](https://www.researchgate.net/publication/352762404_Le_role_de_la_data_dans_la_modernisation_du_sport)

Applications of Artificial Intelligence in the Game of Football: The Global Perspective

[https://www.researchgate.net/profile/Manu-Ks/publication/](https://www.researchgate.net/profile/Manu-Ks/publication/344266622_Applications_of_Artificial_Intelligence_in_the_Game_of_Football_The_Global_Perspective/links/5f61e7974585154dbbd57cd2/Applications-of-Artificial-Intelligence-in-the-Game-of-Football-The-Global-Perspective.pdf)

[344266622_Applications_of_Artificial_Intelligence_in_the_Game_of_Football_The_Global_Perspective/links/5f61e7974585154dbbd57cd2/Applications-of-Artificial-Intelligence-in-the-Game-of-Football-The-Global-Perspective.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Manu-Ks/publication/344266622_Applications_of_Artificial_Intelligence_in_the_Game_of_Football_The_Global_Perspective/links/5f61e7974585154dbbd57cd2/Applications-of-Artificial-Intelligence-in-the-Game-of-Football-The-Global-Perspective.pdf)

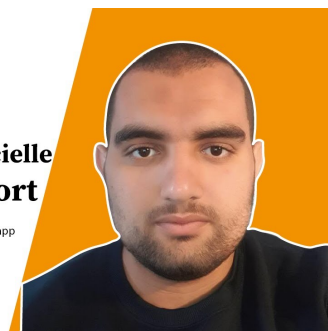
Livres

Mo Gawdat (2021). Scary Smart : The future of artificial intelligence, English, Bluebird

Jobology. RH et recrutement à l'ère de l'intelligence artificielle

Podcasts**L'intelligence artificielle appliquée au sport**

Ilyes Talbi - Data scientist & founder @ SensALapp



ANNEXES**ANNEXE 1**

```
paulienceurderoy@MacBook-Pro-de-Regis Desktop % python3 v1.py
Bienvenue dans l'interface utilisateur pour l'analyse des données des joueurs.
Sélectionnez une option :
1. Afficher le nombre de joueurs par nationalité
2. Afficher la répartition des joueurs par position
3. Voir les statistiques d'un joueur
4. Recherche avancée de joueurs
5. Afficher les meilleurs buteurs
6. Quitter
Votre choix (1, 2, 3, 4, 5, 6) : █
```

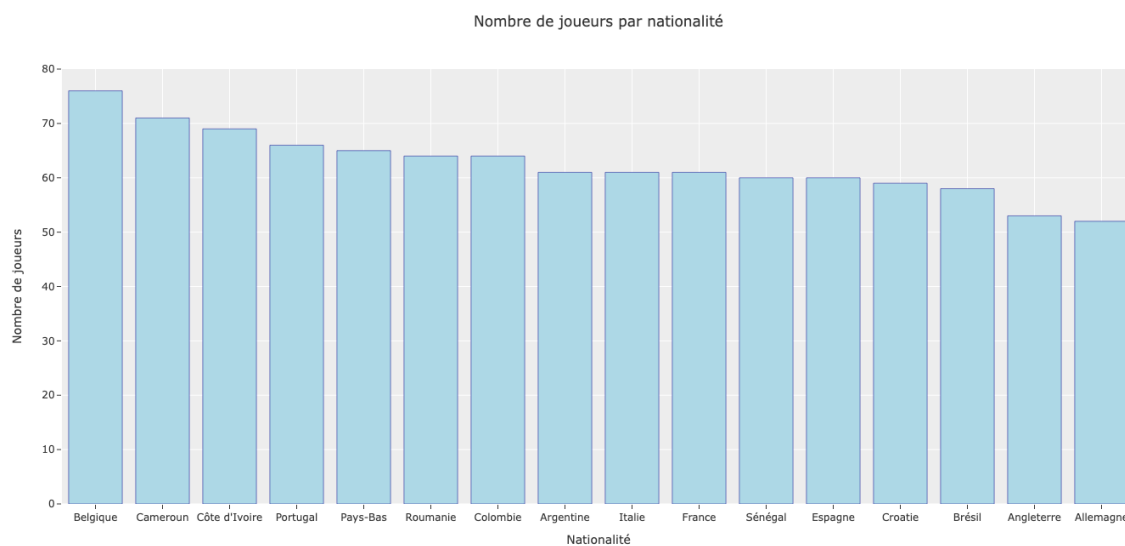
Algorithme permettant de filtrer une base de donnée

ANNEXE 2

```
paulienceurderoy@MacBook-Pro-de-Regis Desktop % python3 v1.py
Bienvenue dans l'interface utilisateur pour l'analyse des données des joueurs.
Sélectionnez une option :
1. Afficher le nombre de joueurs par nationalité
2. Afficher la répartition des joueurs par position
3. Voir les statistiques d'un joueur
4. Recherche avancée de joueurs
5. Afficher les meilleurs buteurs
6. Quitter
Votre choix (1, 2, 3, 4, 5, 6) : 4
Recherche avancée de joueurs :
Critères de recherche disponibles :
1. Nationalité
2. Position
3. Age
4. Club
5. Nombre de buts minimum
6. Quitter
Sélectionnez le critère de recherche (1, 2, 3, 4, 5 ou 6) : 4
Entrez le club : Lille
```

Suite annexe 1

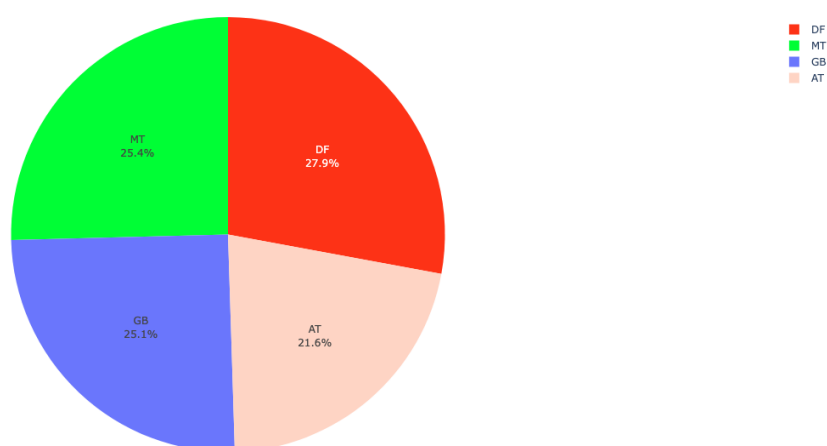
ANNEXE 3



Résultat : Nombre de joueur par nationalité

ANNEXE 4

Répartition des joueurs par position



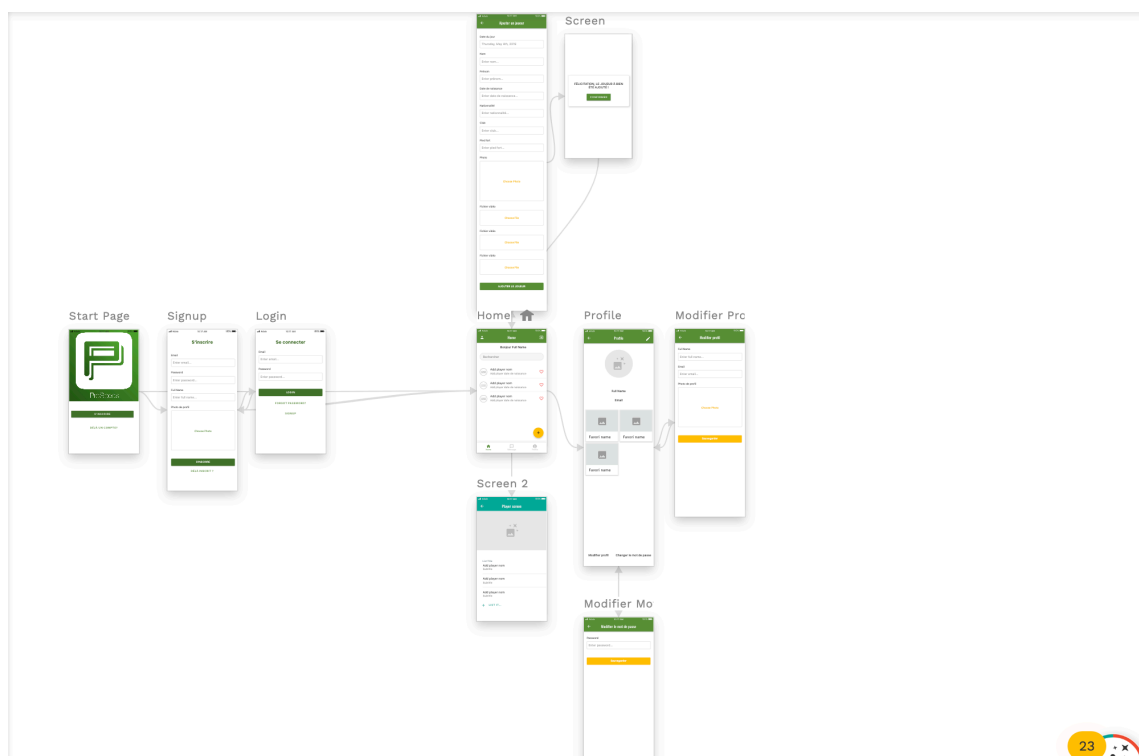
Résultat : Répartition des joueurs par position

ANNEXE 5

Joueur	Nation	Pos	Club	Age	Taille	PiedFort	TempsJeu	MatchesJoue	Buts	PD	B+PD	PenT	PenM	CJ	CR
Joueur100	Cameroun	GB	Lille	23	177	Droit	85	24	5	0	5	0	1	5	2
Joueur499	Espagne	AT	Lille	29	189	Droit	82	33	30	14	44	1	0	9	0
Joueur588	Italie	DF	Lille	21	169	Gauche	7	9	17	19	36	2	9	2	2
Joueur839	Pays-Bas	MT	Lille	38	194	Droit	53	26	9	11	20	4	2	5	0

Résultat : Recherche avancée : par club

ANNEXE 6



Application pour LOSC, enregistrant les nouveaux joueurs dans une base de donnée

ANNEXE 7

10:18

← Ajouter un joueur

Date du jour

mardi, juin 20, 2023

Nom

Enter nom...

Prénom

Enter prénom...

Date de naissance

Enter date de naissance...

Nationalité

Enter nationalité...

Club

Enter club...

Pied fort

Enter pied fort...

Photo

Ajouter un joueur dans la base de donnée

ANNEXE 8

10:18

Home

Bonjour Paulien Coeurderoy

Rechercher

Griezmann
14042000

Ronaldo
16032001

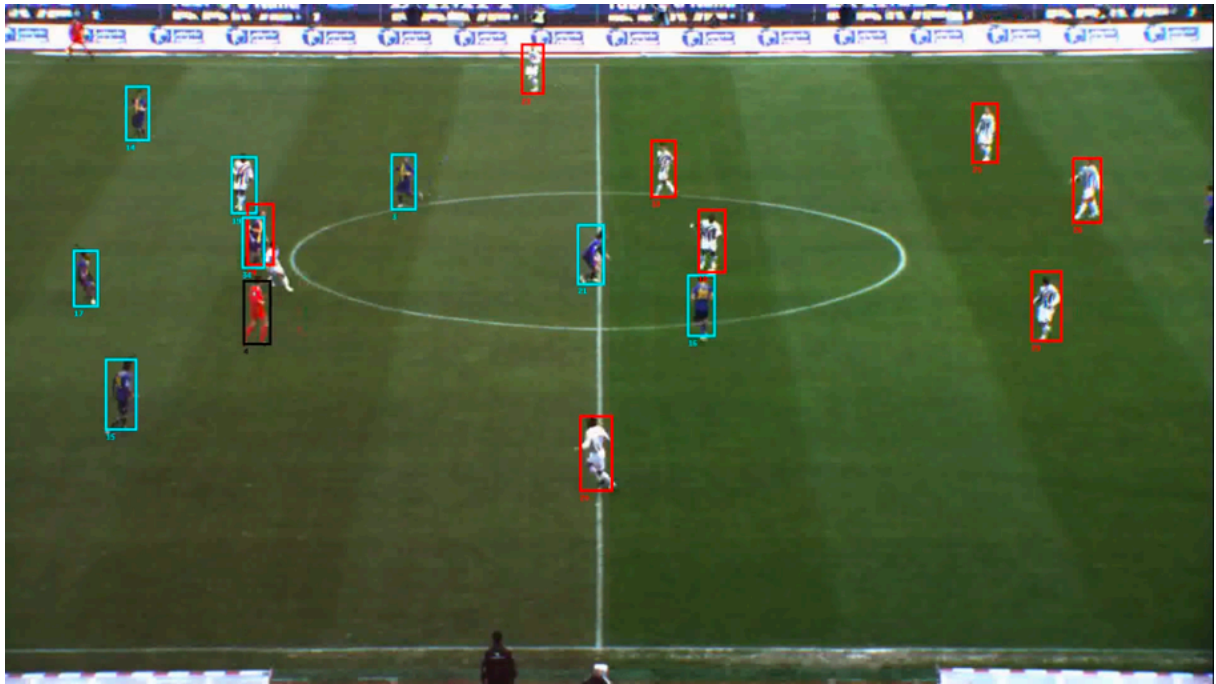
Kylian
201211998

+

Home Message Profile

Liste des joueurs déjà ajouté

Annexe 9



Analyse vidéo - Deep learning

ANNEXE INTERVIEWS

Retranscription Interview exploratoire : *Malkölm Amé* : Amateur de football***Mardi 29 Novembre 2022*****Paulien Coeurderoy / Malkölm Amé**

P : [00:00:00] Bonjour Malkölm, merci beaucoup pour ton temps et d'être venu. J'espère que tu vas bien.

M : [00:00:06] Salut Paulien, ça va super bien, merci de me recevoir, c'est avec plaisir.

P : [00:00:10] Donc voilà, j'ai dix petites questions, on va commencer directement, présente toi rapidement.

M : [00:00:17] Alors bonjour à tous, je m'appelle Malköm, j'ai 32 ans. Voilà, je suis un grand sportif amateur. J'adore faire du sport dans mon temps libre, spécialement le foot aussi, depuis que je suis tout petit, foot prend une grande place dans ma vie.

P : [00:00:33] Ok top. Deuxième question. Quel est ton lien avec le football?

M : [00:00:39] Donc comme je t'ai dit, le football remonte à depuis que je suis tout petit. C'est une passion qui a été transmise par mon père, tout simplement. Comme beaucoup de monde je pense, il regardait les matchs à la télé et du coup ça ma ça m'a grave attiré. Maintenant, je joue en amateur tous les samedis et je rate aucun match de Liverpool sous aucun prétexte.

P : [00:00:59] C'est ton équipe préférée.

M [00:01:00] Bien-sûr.

P : [00:01:02] Hum. Quelle question te viens, une fois que t'as lu la problématique, je te la rappelle. C'est comment optimiser le recrutement des joueurs grâce à l'intelligence artificielle ?

M : [00:01:12] Alors c'est une très bonne problématique. C'est vrai que je me suis posé beaucoup de questions, mais la principale que j'ai eu, c'est je me demandais comment est ce qu'un ordinateur ou

un programme numérique peut vraiment jauger l'humain dans ses capacités mentales tant bien que physique?

P : [00:01:29] Voilà, ça oui, c'est vrai que c'est une bonne question.

P : [00:01:33] Super, merci. Quatrième question. Le recrutement de jeunes joueurs pour les clubs de foot est il primordial pour toi?

M : [00:01:41] Pour moi, clairement. Pour moi, il est primordial de penser à l'avenir. Parce que la carrière d'un joueur au top de sa forme, c'est une dizaine d'années environ, tandis que les clubs existent déjà depuis une centaine d'années et sont partis pour durer. Donc je pense que clairement, le recrutement de jeunes joueurs, est très très important.

P : [00:02:02] Oui, c'est vrai, c'est pas bête. La cinquième question. Penses tu que la politique de recrutement des clubs de foot à l'heure actuelle est elle assez efficace en Europe?

M : [00:02:15] Alors en Europe pour l'instant, à tort ou à raison, la place du modèle à suivre dans le foot puisque les championnats européens sont estimés comme les meilleurs de la planète. Donc les moyens de mesurer les performances d'un joueur sont énormes. Mais je pense aussi que ça réduit parfois uniquement le joueur à des statistiques et non au football. Maintenant, au jour d'aujourd'hui, c'est énormément de statistiques, mais je pense qu'il y a plus que que des statistiques au foot.

P : [00:02:46] Ok. Quels sont les principaux critères de recrutement selon toi?

M : [00:02:52] Bien, comme je viens de dire précédemment, les statistiques d'aujourd'hui jouent un rôle prédominant. Donc il est souvent question d'un pari sur l'avenir concernant ce que devrait devenir un jeune joueur de 18 ans ou même plus jeune. C'est vraiment un pari à faire pour l'avenir.

P : [00:03:10] Oui, ça on ne peut pas anticiper les blessures. Exactement. Ok. Pour toi, qu'est ce qui définit un bon recruteur?

M : [00:03:21] Je pense principalement sa capacité à intégrer un joueur dans les plans de l'équipe avec un Win-Win pour l'équipe et en faisant participer vraiment tous les joueurs de l'équipe et aussi à ce qu'il veille à l'épanouissement personnel de chaque joueur. Parce que je pense que c'est quelque chose qui est très important dans l'épanouissement et dans le développement de ces critères footballistique.

P : [00:03:50] Ok donc pour toi c'est d'abord l'équipe. Quand tu cherches un joueur, tu vas d'abord aller chercher pour l'équipe.

M : [00:03:57] Exactement.

P : [00:03:57] Ok. Selon toi, qu'est ce qui permettrait d'améliorer la politique de recrutement des clubs?

M : [00:04:04] Euh peut être d'avoir un tout petit peu plus de respect dans l'évolution psychologique et physique des joueurs. Parce que c'est vrai que dans beaucoup de centres de formation, ce n'est pas toujours simple, il y a énormément de compétitions et c'est vrai que même mentalement, ça peut être très dur pour des jeunes de supporter. Donc je pense que c'est quelque chose qu'ils faut prendre en compte. Ca reste des jeunes adolescents qui essayent de se construire mentalement et ça peut laisser de graves blessures émotionnelles.

P : [00:04:34] Oui, après faut pas oublier que voilà, on veut les résultats dans les clubs et malheureusement c'est beaucoup d'argent en jeu donc on veut aussi des résultats. Mais je suis d'accord avec toi ici, il faut aussi respecter la personnalité et le caractère de chaque individu. Sais tu comment fonctionne l'intelligence artificielle dans le recrutement de joueurs aujourd'hui?

M : [00:04:53] J'avoue que non, je n'en ai aucune idée. Comme je te l'ai dit, moi c'est le football. Ça reste qu'un hobby.

P : [00:05:00] Tu ne t'es jamais demandé ?

M : [00:05:04] Nan, moi je joue.

P : [00:05:06] As tu une idée de comment dans les prochaines années va évoluer le recrutement?

M : [00:05:13] Hum. Bah j'espère que le développement humain va prendre le pas sur les chiffres un petit peu et que les clubs, les gros clubs vont pas oublier qu'hormis les exceptions comme Cristiano Ronaldo, Zlatan, enfin tous ces grands joueurs qui jouent jusqu'à très très tard, c'est pas le cas de tous les joueurs.

P : [00:05:36] Ok, ok, ça va. Bah super bien. En tout cas, merci beaucoup de m'avoir aidé et d'avoir m'avoir permis d'explorer un peu ma problématique et de m'avoir posé une nouvelle question.

M : [00:05:46] Merci à toi.

P : [00:05:47] Merci.

Retranscription Interview exploratoire : *Thibaud Du Charlat* : Amateur de football

Samedi 3 décembre 2022

Paulien Coeurderoy / **Thibaud Du Charlat**

P : [00:00:00] Salut Thibault, merci beaucoup d'avoir pris ton temps pour pour cette interview. Donc première question présente toi rapidement.

T : [00:00:11] Du coup je m'appelle Thibault, j'ai 21 ans, j'ai fait mon lycée en Belgique et je fais des études de kiné. Je suis en troisième année, je suis très sportif, je fais beaucoup de sport.

P : [00:00:24] Plutôt quel genre de sport?

T : [00:00:27] J'ai fait du rugby toute ma vie. Mais je sais qu'aujourd'hui on va parler de foot et j'ai un lien particulier aussi avec le foot.

P : [00:00:35] Justement, quel est ton lien avec le football?

T : [00:00:40] Alors le football, pour moi, ça a été beaucoup transmis par les copains parce que dans la famille, on regarde pas trop le foot. Mais j'ai beaucoup de copains qui suivent le foot. C'est très convivial. J'aime beaucoup regarder le foot avec mes copains, tout ça. Et étant parisien, je supporte le Paris-Saint-Germain et évidemment l'équipe de France parce que je suis Français.

P : [00:00:58] Quelles questions te viennent après avoir lu la problématique pour te rappeler, c'est comment optimiser le recrutement des joueurs de foot dans les clubs en Europe?

T : [00:01:09] Alors déjà, la première question qui me vient, ce serait d'avoir une définition précise de l'apport que va avoir l'intelligence artificielle dans le recrutement. Parce que je ne pense pas être très bon, on va enseigner, en tout cas, là dessus. Et puis une autre question qui pourrait me venir, c'est aujourd'hui, j'imagine que c'est indispensable, mais comment ils faisaient il y a quelques années pour recruter sans justement cette intelligence artificielle là? Est ce que c'était mieux ou moins bien? Voilà, c'est une petite question.

P : [00:01:40] Ok, ok. Est ce que pour toi le recrutement de jeunes joueurs pour les clubs, est ce que c'est primordial?

T : [00:01:48] Je pense que c'est indispensable pour un club de recruter des joueurs quand ils sont jeunes, parce qu'ils peuvent imposer le style de jeu de l'équipe, les modeler, on va dire, de la façon dont ils en ont envie pour donner le joueur qu'ils veulent posé sur le terrain. Alors ça peut marcher aussi avec un joueur qui a déjà de l'expérience. Quand on recrute un joueur qui a de l'expérience, ça peut très bien matcher avec le mood de l'équipe. Mais je pense qu'avoir un jeune joueur dans son équipe c'est mieux. Un jeune talent on va dire. Dans son équipe, c'est beaucoup plus intéressant qu'un joueur qui a déjà une carrière de quelques années.

P : [00:02:25] Penses tu que la politique de recrutement des clubs de foot est efficace en Europe?

T : [00:02:31] Quand on voit le niveau du championnat européen, j'imagine que la politique de recrutement politique de recrutement et ça c'est parce que le niveau dans les championnats

européens est juste extraordinaire. C'est le meilleur, meilleur championnat du monde, la Ligue des champions, tout ça. Donc je pense que la politique de recrutement est bonne. Alors est ce qu'elle est éthique? Je ne sais pas. Mais elle est efficace en tout cas.

P : [00:02:56] Ok pour te donner un exemple, par exemple, toi qui est un grand supporter du Paris Saint-Germain, qui travaille beaucoup avec l'intelligence artificielle et ils sont surtout en collaboration avec Polytechnique pour, comme ils disent dans des interviews, chercher le « Mbappé de l'informatique » pour justement avoir une politique de recrutement plus efficace et trouver les meilleures pépites dans le monde entier.

P : [00:03:22] Selon toi, quels sont les critères de recrutement les plus importants, que ce soit dans le rugby ou dans le foot? Qu'est ce que le recruteur va chercher chez un joueur?

T : [00:03:34] Je pense que le critère numéro un, ce serait l'âge du joueur, ce qu'on disait tout à l'heure Plus les jeunes, plus il sera facile à modeler et à dessiner comme on a envie. Qui joue évidemment les capacités physiques du joueur, sa vitesse en fonction du poste, en bref et son mental. Donc est ce qu'il subit la pression et ce qui tient bien les gros matchs. Voilà, je pense qu'il y a ces trois critères là son âge, ses capacités physiques et son mental.

P : [00:04:00] Parce que le mental, ce qui est le plus dur à analyser avec l'autre.

T : [00:04:05] Surtout s'il est jeune, parce que s'il est jeune, il n'a pas eu beaucoup d'expérience, donc on n'a pas pu le voir dans des grands matchs, dans des grandes finales comme ça. Mais je pense que c'est une des caractéristiques les plus déterminantes pour un joueur de foot, surtout quand on voit par exemple la finale de Coupe du monde, ce qui s'est passé. On a vu qu'il y a des joueurs qui se sont complètement éteints parce qu'ils étaient trop submergés par la pression. Donc ça, je trouve que c'est quand même une caractéristique importante.

P : [00:04:27] Qu'est ce qui définit un recruteur pour toi?

T : [00:04:34] Un bon recruteur, pour moi, c'est une personne qui arrivera à prendre son joueur dans un ensemble, j'ai envie de dire, pas de j'ai besoin d'un latéral qui court vite ou j'ai besoin de ça... Il faut voir le joueur dans son ensemble, son cadre de vie ou comment il était avant, comment il jouait avant. Est ce qu'avec l'équipe ça marchera? En fait, il y a tellement de paramètres à prendre en compte à mon avis quand on est recruteur que être le plus global possible, c'est ça qui fait. Je pense que c'est là où l'intelligence artificielle peut avoir une carte à jouer. C'est qu'une intelligence artificielle ne peut pas être biaisé par un avis. Là où un humain sera forcément dirigé vers un ou une, je préfère lui, mais je préfère le milieu de la prise de ci et ça. Alors que d'intelligence artificielle on a un nombre de critères, on appuie sur entrée et on voit quels joueurs.

P : [00:05:28] Selon toi, qu'est ce qui te permettrait d'améliorer la politique de recrutement des clubs?

T : [00:05:35] Bah comme je viens de dire, essayer de se retirer de tout apriori sur quelconque joueur, quelconque discours qu'il aurait pu avoir etc. Et puis aujourd'hui, même si je pense pas que ça ira dans ce sens là, ce serait de prendre l'humain en compte plus qu'un portefeuille ou une monnaie d'échange quoi. Aujourd'hui c'est plus finance, c'est pas c'est tellement devenu financier qu'on ne peut plus pas s'abonner. Mais je pense qu'il faudrait retourner un peu plus sur l'humain, le sportif et le collectif tout ça.

P : [00:06:06] Ok. Sais tu comment fonctionne à peu près l'intelligence artificielle dans le recrutement des joueurs aujourd'hui?

T : [00:06:14] Alors je ne suis pas très très renseigné, mais j'imagine que ça a une place qui est de plus en plus importante et ça va l'avoir de plus en plus à mon avis. Mais je ne suis pas très très

renseigné. Je pense que c'est une banque de données. On rentre un certain nombre de critères et de caractéristiques et on tombe sur un résultat et on a un panel de joueurs qu'on pourrait recruter sur les caractéristiques qu'on a mises.

Je pense que oui. Dans l'idée c'est ça. Après tout, les clubs n'ont pas les moyens financiers de se permettre d'avoir une entité artificiellement. Donc par exemple, si je prends un exemple en Ligue un à Paris, sans avoir beaucoup plus de moyens que Ajaccio par exemple, c'est vraiment à l'ancienne.

P : [00:07:03] L'humain, tout le monde envoie des recruteurs sur le terrain alors que maintenant le PSG, c'est beaucoup d'analyse vidéo. Et une fois qu'on a peut être trouvé notre pépite sur l'analyse vidéo, on va aller la voir sur le terrain alors qu'on va dire qu'ils le font plus qu'à à l'époque les petits clubs. Et dernière question pour conclure cette interview as tu une idée de comment va évoluer le recrutement dans les années à venir?

T : [00:07:32] Bah je pense que le recrutement va de plus en plus se baser sur cette intelligence artificielle là, même si les petits clubs n'y ont pas forcément accès, je pense que ça va devenir accessible à peu près tous les clubs et je pense que ça va de plus en plus tirer vers le côté financier. Argent Tout ce que je décrivais tout à l'heure, c'est ce qui serait dommage. Donc je pense qu'on est encore plus éloignés de l'humain, du sportif, du tout ça. Et on va de plus en plus se rapprocher vers les stats. Ce qui est mauvais. Et je pense que les intelligences artificielles vont prendre une place de plus en plus importante dans le mercato, dans le recrutement en général, dans le monde du football. Dans le sport en général.

Mais le football encore plus parce que c'est dans le football, il y a plus de moyens et je pense qu'aujourd'hui, comme ça coûte très très cher quand on parle de football, je suis pas sûr qu'il y beaucoup de culture de basket aux Etats-Unis ou des trucs comme ça. Mais il y a que les grosses grosses ligues qui peuvent se permettre d'utiliser des l'intelligence artificielle.

P : [00:08:32] Bon ok, super. Bah écoute, merci beaucoup pour ton temps.

Retranscription Interview Professionnel : *Roger Lemerre* : Entraîneur de l'équipe de France du 29 juillet 1998 au 5 juillet 2002

Dimanche 20 Novembre 2022

Paulien Coeurderoy / **Roger Lemerre**

P : [00:00:00] Présente toi vite fais, ta carrière, tes palmarès.

R : [00:00:20] J'ai été au lycée. C'est important, ok, parce que quand on a la chance d'aller au lycée. On en prend pas le goût.

C'est une grande chance que je sois allé au lycée parce que ça m'a permis à 18 ans d'approcher mon sport avec tous les éléments de réflexion. De là, ça m'a absolument aidé. Et au jour d'aujourd'hui, tu es devant ton ordinateur, moi, j'étais sur mon crayon, sur les feuilles, en train de réfléchir. Là. Maintenant tu as les matériaux pour ne plus faire quoi que ce soit ça ne veut pas dire que tu dois laisser les matériaux. Donc c'est quelque chose d'important. Puis à ce moment là, j'ai été un athlète, vraiment j'étais un athlète au lycée, que je joue comme au tennis, que je joue au handball, j'aimais les jeux de balle, j'étais impeccable, je m'adaptais au jeu de balle. A 18 ans, je suis parti à Sedan et je n'avais jamais eu d'entraîneur. J'ai été dans un petit club à Bricquebec, mais on n'avait pas d'entraîneur, on jouait, on jouait avec les facultés individuelles. Donc j'ai ça. Mais le baccalauréat m'a permis de réfléchir. Et puis, après 33 ans, 34 ans, je passais mes diplômes d'entraîneur.

Les équipes que j'ai entraîné. Ça a été le Red Star, Strasbourg, l'équipe de France.

En Tunisie, l'Étoile Rouge et on a gagné le championnat avec l'équipe, la coupe arabe. On a été champions de l'ANC Tunisie. Je suis le seul entraîneur qui a gagné la coupe d'Afrique et la Coupe du Monde.

P : [00:04:19] Cela a dû être de beau moment.

R : [00:04:20] la Coupe d'Europe. Oui ben oui, la coupe du monde, avec Jacquet en 90, je ne retire rien à Jacquet.

P : [00:04:37] Super. En deuxième question. Quels ont été les moments les plus marquants ou les plus forts de ta carrière?

R : [00:04:52] Ben déjà à mon époque. J'ai été un enfant de la guerre et quand j'ai dû partir de ma maison, de mes parents, ça a été très difficile pour aller à Sedan. Et oui, et là. J'ai appris beaucoup de beaucoup de choses que je ne savais pas.

P : [00:05:23] Et dans ta carrière footballistique en tant qu'entraîneur, les plus beaux moments, les plus marquants?

R : [00:05:31] Bien entendu, ça été avec l'équipe de France. J'ai aussi été un joueur heureux parce que j'avais naturellement le goût de l'effort et m'entraîner. Intellectuellement, j'avais aussi le goût de l'effort. Si on ne me donne pas la note exacte de mon travail.

J'étais un jeune homme difficile, mais aussi j'ai appris à me dompter.

P : [00:06:23] Ok. Est ce que du coup, tu avais déjà été impliqué dans le recrutement de joueurs de foot? Si oui, de quelle manière du coup?

R : [00:06:35] Ben d'abord, c'est une équipe. Moi j'ai eu un football collectif, donc tu ne peux pas te retrancher devant l'équipe, tu dois te retrancher devant l'équipe. Les joueurs individuel n'existent pas. Et là, aujourd'hui, on est en train de parler de l'équipe de France.

R : [00:07:32] Par exemple Yannick Noah. Vraiment une révolution. Il jouait et il chantait. Il a fait une révolution. Il l'a fait et il a construit une équipe. Et ça, c'est c'est important. Donc je me suis appuyé, bien entendu vers un groupe, le staff.

Vous avez les gens qui s'occupent de la loi et docteur. Et j'ai été privilégié, tout le temps de ma carrière. Je n'ai jamais souffert, à savoir que je n'ai pas eu de blessure, mais j'étais attentif à ma récupération. Je dois beaucoup à mes professeurs et mes entraîneurs.

Didier Deschamps par exemple, il fait 1 h de gainage.

C'est comme toi, j'ai regardé ton match, tu es sorti de la rencontre alors que le mec il était nul.

Un stress que tu as, ça ne marche pas.

P : [00:11:31] Je suis d'accord. Alors du coup, avoir une question c'est selon toi, quelle est la grande différence entre le recrutement dans un club et la sélection nationale?

R : [00:11:52] D'abord, il y a. Il y a un problème de budget parce que déjà. C'est tous des professionnels, alors qu'en sélection, les gens arrivent étape par étape.

Oui, et c'est là que intervient la robotique.

Parce que vous avez des éléments, là, un matériel qui vous donne la possibilité de faire des choix. Moi, par exemple je me battais à 40 à l'heure, j'ai été aussi performant que les joueurs. Et et ça, les renseignements que tu as c'est la robotique. Tu es assisté dans ton club. Tu n'es pas sélectionné en équipe de France comme tu es. Il y a des barrières à passer.

P : [00:14:07] Oui, c'est sûr, c'est deux mondes différents.

R : [00:14:10] N'empêche que c'est la Fédération qui a mis tout ça. Tu dois beaucoup à ton club et tu dois beaucoup. Et tu dois beaucoup aussi aux gens de la FIFA. Je parle de la FIFA. Pour le tennis, je ne sais pas, mais tu dois savoir toi.

P : [00:16:30] Prouver qu'on mérite sa place. Oui, et comment tu peux y arriver?

R : [00:16:50] Moi, j'étais à Bricquebec. Je n'avais jamais eu d'entraîneur. Et puis j'étais livré tout seul. Je m'entraînais tous les jours en même temps. Et alors que les clubs, bien entendu, ils s'entraînent pour les plus humbles, trois fois par semaine. Mais ce qui est important, c'est d'enseigner tous les athlètes.

P : [00:19:10] Oui, je suis d'accord. Alors du coup, la question suivante c'était, à ton époque, pour les entraîneurs, les pratiques de recrutement, ça se passait comment? Quand il n'y avait pas toute cette intelligence?

R : [00:19:26] La presse. Si tu fais un bon match, la presse va te louer. Dans tous les clubs il y a des gens qui sont chargés du recrutement et qui vont avoir le monde entier à l'esprit. De la pépète. Des agents de très haut niveau. Par exemple, Alexis Saelmakersn je m'en suis chargé. Il venait à l'entraînement le soir. Alexis Moi je l'ai fait. Je l'ai emmenée à Lille, je l'ai emmenée à Valence et là je m'en suis occupé. J'ai été un agent bénévole. Et puis, bien entendu le bouche à oreille. Par exemple, Messi, Mbappé, Neymar, ils sont les meilleurs dans leur catégorie. Ils ont marqué plus de buts que n'importe qui, donc ils sont là.

R : [00:20:22] Oui, oui. Mais tu n'es pas venu avec moi, Non, à l'entraînement le soir. Alexis Moi, je l'ai fait aller à comment? À Anderlecht? Et après? Ah ben oui, Je l'ai emmenée à Lille. Je l'ai emmenée à Valence et là, je m'en suis occupé. Et là. Non, je. J'ai été. Voilà. Non, c'est bénévole.

P : [00:21:05] Un agent bénévole.

R : [00:21:07] Il était en sixième. Et il jouait avec les terminaisons de son habileté. Il était bon. Magnifique. Et donc Alexis. Et il y a les agents. Et puis bien entendu, le bouche à oreille, l'oreille, le bouche à oreille. Tut tut, tu as compris? Mais aujourd'hui? Si tu prends le l'équipe, tu vois la robotique Comment? Ce n'est pas un hasard si Mbappé et Messi. Ils sont les meilleurs et Neymar, ils sont les meilleurs dans leur catégorie. C'est les. Ils ont marqué plus de buts que n'importe qui, donc ils sont là.

P : [00:22:12] Deux.

Speaker2: [00:02:14] Et toi? Toi, Comment Alcaraz tu? Tu vois ça? Alcaraz et Roode? Roode Hein? C'est incroyable! Et ils ont passé toutes les étapes. Tu dois faire un effort aussi, toi. Ce n'est pas moi qui doit. Il y a un plan fuite. Heu. À. Dans ta vie. Et quand tu as joué ta première raquette, c'est ça que tu es là? D'abord, c'est toi avant que ce soient les autres. Il faut déjà. C'est toi le responsable. Si hier quand j'ai vu le match. Euh là. Je l'ai dit. Voilà, je lui dit et il faut qu'il travaille. Euh. Euh Oui. Est ce que tu ferais là dedans? Ouais, il y a ça aussi. Oui, mais ça. C'est un regret pervers ici. Ici.

P : [00:23:50] Maintenant ça va.

R : [00:03:51] Et. Est ce que le soir tu as fait ce qu'il fallait?

P : [00:23:58] Moi je ne pense pas.

R : [00:04:01] Et connaître le. Je te pose des questions Et est ce que tu connais les lois du jeu et pourquoi tu les transgresse? Et peut. Il y a le là, ils ont rien à dire. Le Var, le Var, il est là et tu as. C'est la même chose. Et l'humain, c'est aussi important.

P : [00:24:39] Ouais mais là du coup là je vais un peu moins retenue, un peu mis de côté.

R : [00:04:43] Oui mais écoute, tu es un bon joueur. Merci. Non, c'est pas merci. Tu es un bon joueur, mais. Mais tu as perdu. Et la première des choses, c'est que tu dois gagner.

P : [00:25:10] Ouais, je le.

R : [00:05:12] Entre ton père et ta mère un jour. Et il y en avait un qu'était pour Q du continu, un jouer et un autre. Qu'était ce contre qui il fallait? C'est toi le responsable.

P : [00:25:34] C'est vrai.

R : [00:05:36] Tu es et tu as compris. Et moi pourquoi je suis parti à Sedan? Je vais te dire pourquoi. Pourquoi? Parce que mon père, mon frère, j'avais deux frères et mon père, il travaillait dur, tu m'entends? Et moi, j'avais l'argent. Le Dugué, il est venu avec une caisse d'argent d'un montant pour m'avoir parce que j'étais à rince aussi à ce moment là, c'était Kopa et puis Anthony. Tu vois, c'est. Il y a toujours des gens qui sont là pour prendre de.

P : [00:26:32] Ouais, voilà.

R : [00:26:33] Ben voilà.

P : [00:26:36] Ah ah! C'est pas ça la question suivante. C'était. Est ce que donc quand tu fais des recrutements, tu penses à avoir toutes, toutes les enfants informations nécessaires sur les joueurs ou je pense qui t'a manqué, qui m'ont manqué? Ouais.

R : [00:26:58] Énorme, énorme. Là, je suis dans ma maison. Il y a des gens qui sont. Ils doivent pas être fiers. Mais je suis dans ma maison et je peux. Je peux entraîner encore, mais les gens m'ont pas payé. Donc j'y vais pas. C'est dur, hein?

P : [00:27:30] C'est l'enfer.

P : [00:27:37] Hum. Alors comment vois tu l'évolution des pratiques du recrutement durant ces dernières années? Comment tu te trouves? Tu vois l'évolution depuis?

R : [00:27:50] Ah ben maintenant tout se sait. Mais les commandes ici. Il va y avoir des gens qui L'évolution, elle est humaine. Et où les gens se font avancer les choses. Tu Tu m'entends? Le. Le comment? La tête? Euh. C'est intelligent parce que. Il n'empêche que les gens qui veulent taper taper dans le mur, c'est liberal. Dieu, tu as compris? Oui, c'est ça. Donc l'évolution sera fait par les gens du football et par les gens de la. Maintenant tu tu vois les gens avec le ballon, ils font des choses incroyables. Et le tennis, c'est la même chose. Il y a une évolution. Le revers.

P : [00:29:24] Bien non. Techniquement, ça va être bien nerveux.

R : [00:29:28] Oui, mais. Et mentalement aussi, hein?

P : [00:29:32] Ouais, c'est ça.

R : [00:29:33] Hein? Tu es un garçon. On pleurera contre moi à 18 ans. Attends. A 18 ans, Je. Je ne flirtez pas. C'était à interdire. On avait on avait nos copines mais. Et. Et compter les. Les mecs de

Paris. Rentrer mais mes copines et aller avec les mecs de Paris. Et on n'était pas content, Non. On tapait. Ben ouais. Eh oui, tu es. Et le football, si tu veux, c'est la même chose.

R : [00:30:32] Et je vais te dire quelque chose. La contraception, à mon époque, ça n'existait pas.

R : [00:30:47] Et tu te rends compte? Pas dans ce livre et à ce moment là, l'évolution de les arbitres. Les arbitres. Ils étaient comme les gendarmes quand dans un bal, il y avait une manifestation. Les gendarmes, ils en prenait plein la gueule. Et maintenant? Ouais ouais, ouais. Et l'évolution aussi du. Le travail est important, la répétition est importante. Tu m'entends? Et l'esprit est important. Parce que tout part de là. Donc si on n'a pas compris ça, moi, je suis en train de lire, là. Si j'avais lu ça à 18 ans, à 19 ans, je ne ferais pas la même chose. J'aurai, au lieu de faire ce dont je rêvais. Lena. Heu ouais, logique tu vois.

P : [00:32:14] Ouais, merci.

R : [00:32:15] Là tu a compris. Mais peut être que je n'étais pas fait pour Lena. J'ai été fait pour. Pour le football ou pour le sport? Et ce. Voilà.

P : [00:32:37] Ensuite, pour toi, quelle serait la façon de recruter, la façon idéale de recruter?

R : [00:32:45] Il n'y a pas de façon idéale. Bon teint, un adversaire. Tu es un joueur qui est là. Qui ne sait rien du tout de. Et la meilleure façon de recruter, c'est. C'est difficile. Il y en a apparemment bien Et bien, c'est aux goûts de chacun parce qu'il y a quelqu'un qui te propose un contrat et toi, tu es là. Tu as quel âge? 21 ans, hein? Tu es déjà parti?

P : [00:33:35] J'ai un petit vieux.

R : [00:33:37] Ah oui, c'est vrai, C'est vrai. Tu es un Tu.

P : [00:13:44] Hum. Est ce que tu penses que la politique de recrutement a un lien avec le succès d'un club? Parce que bien entendu, grâce, il y a un bon recrutement.

R : [00:33:57] Mais c'est là que la robotique intervient, c'est à dire là où il faut faire prendre toutes les informations nécessaires pour que les gens puissent s'exprimer. Tu m'entends? Toutes les informations nécessaires pour que les. Et. C'est ça qui est important. Et bien entendu. Ça demande. Sur le plan humain des professeurs et des entraîneurs de haute. Autre. Formation. Vraiment. Des

gens de vraiment de de grande qualité de tout bloquer, mais de qualités morales, voire de. Parce que pour l'heure. Mais on fait avec ce qui dit.

P : [00:34:25] Oui, c'est sûr.

R : [00:34:27] Et quand un entraîneur est viré. Tu sais.

Non, c'est le comment On sait pourquoi? Parce que là bas, le club est en difficulté financière. Et puis bien entendu. Le. Le club est à la dérive. Il est le dernier de du classement. Quand tu es dernier, tu n'as plus de réponse. Qu'est ce que tu veux faire?

P : [00:36:16] Marie? Bien qu'un bon recrutement pour relever le club.

R : [00:36:21] Tu perds, tu perds, le jour, tu perd. Si je dis c'est bien mon gars. Il y a des choses, tu peux dire c'est bien. Mais il ne faut pas te tromper. Mais c'est bien. Tu as fait hier face mais mais aujourd'hui? Aujourd'hui. On va. Récup récupérée. On va vers autre chose. Tu n'es pas tout seul parce que. Moi, quand je suis venu à Sedan, je savais rien, Je savais rien.

P : [00:37:14] C'est l'inconnu.

R : [00:37:16] Un inconnu. J'ai été à Bricquebec, tu m'entends? Je ne savais absolument rien de la vie. Mon père était entrepreneur. Tu. Tu m'entends? Mais je savais qui moi, je travaillais les jours de vacances. Mais. Mais tu ne sais rien quand tu as. Tu as 21 ans. Qu'est ce que tu vas faire plus tard? Oui.

P : [00:37:55] Je sais pas à cause de mon dans un club de foot mais euh.

R : [00:37:58] Non mais qu'est ce que tu vas faire?

P : [00:38:02] Je ne sais pas encore. Tu ne sais pas.

R : [00:38:06] Et moi je ne sais pas. Et ma fille qu'à 20 ans alors? Et c'est pas. Elle est à Maastricht.

P : [00:38:17] Pas un encombre.

R : [00:38:18] Pourquoi? Hein? Ah là là! Bon, Hong Kong? Mais avec quel argent? Avec l'argent des parents avec. Vous êtes deux frères.

P : [00:38:33] C'est deux frères, une sœur.

R : [00:38:36] Et une sœur. Oui, mais deux frères. Et c'est pas non plus papa et maman Qui qui paye, hein?

P : [00:38:46] Ben oui! Voilà, c'est ça, hein?

R : [00:38:49] Et quand je suis parti, je ne savais rien. Je n'avais pas eu d'entraîneur dans ma tête. Attends, je vais te raconter quelque chose, parce que c'est important que tu saches. La première fois que j'ai pris la douche. Ok. Je n'avais jamais pris de douches collectives parce que, à ce moment là, au lycée, il n'y avait pas de tu me, tu. Il n'y avait pas de. Et là, il y a un joueur. Je sent du chaud. Il était en train de me pisser dessus.

R : [00:39:48] Qu'est ce que tu fais? Qu'est ce que tu fais? Déjà de baisser ton pantalon, tu sais. Pas facile, tu m'entends? C'est humiliant, hein? Et après? Je le lui ai dit. Je lui ai mis une droite et s'est étalée. Mais. Mais un mois après, j'étais capitaine d'équipe.

P : [00:40:30] C'est ça? Il a fait ça, s'affirmer. Tu.

R : [00:40:34] Tu Tu as compris? Oui, il y a eu.

P : [00:40:37] Maintenant ça va.

R : [00:40:39] Tut tut, tu as compris? Eh bien, j'avais tort de donner, mais lui, il n'avait pas à faire cela. Tu. Tu n'avances pas. Oui, tu es. Tu as compris. Mais la vie c'est ça. La vie, c'est ça? Tout ça. C'est de la littérature. Ce que tu fais? Gagne. Le mec là qui était grand. J'avais honte. Mais tu es tu. Tu dois le gifler. Ouais, je sais, hein?

P : [00:40:32] Euh.

R : [00:41:33] Euh Oui, oui, mais c'est. C'est important que tu saches ça. Et dans ton devoir. Dis tu? Tu dois. Moi je suis une réflexion. Je t'ai donné des exemples. Poutine aujourd'hui? Tu pleures. Tu t'en es intéressée de Poutine aujourd'hui?

P : [00:42:06] Je sais ce qu'il fait. Oui.

R : [00:42:07] Non mais. Et je te pose la question tu es marié, tu as un enfant, il meurt et c'est Poutine qui la déglingué. Qu'est ce que tu fais là, hein? J'ai envie de me venger. Il y avait un oui. Mais. Oui, c'est pour ça que je te dis. La vie étant riante et tu dois réfléchir sur.

P : [00:22:44] Oui, merci.

R : [00:42:45] Mais tu ne dois pas mettre que le mec il a pissé sur les 200. Non mais tu a compris Mais c'est important. Moi je venais de Bricquebec. Je suis un enfant de la guerre. J'ai été au lycée, tu m'entends? Au cours complémentaire? A ce moment là, c'était un cours complémentaire. Et je ne pensais pas qu'un mec pouvait me piquer. On avait des vespasiennes. Tu sais ce que c'est qu'une vespasienne? Non, hein? Euh. Euh. Comment c'est? Pour pisser, il y a la mairie, il y avait des vespasiennes vespasiennes. Ok, tu regardes Vespasiennes. V ou S Business Pr. Le sixième est si. Euh. Ça doit être marqué vespasienne, non?

P : [00:44:02] Oui, c'est ça. Oui.

R : [00:44:04] Eh bien, lui.

P : [00:44:10] Urinoir public pour.

R : [00:44:11] Voilà. Euh. Ok, t'as compris? Ouais, ouais.

P : [00:44:16] Vous croyez que ça va?

R : [00:44:19] Et t'auras appris quelque chose.

P : [00:44:24] Et donc pour finir, une dernière petite question penses tu que justement notre intelligence artificielle, donc le recrutement, donc la robotique et et indispensable aujourd'hui pour le recrutement des joueurs? Oui Non?

R : [00:44:41] Ça te sécurise. Il y a beaucoup trop tu. Tu te retranche derrière quelque chose qui est effectif, qui est vrai. Hum. Une personne qui bat à 30, elle ne peut pas faire. Et autrefois? Hu hu hu hu. On n'avait pas tous ces matériels, tu vois?

P : [00:45:17] Oui, bon.

R : [00:45:18] Alors on n'avait pas. Mais même toi avec. Tu n'as jamais eu ta licence? T'es passé une visite médicale pour ta licence, hein? Peut être.

P : [00:45:38] Oui.

R : [00:45:39] Mais euh. Regarde tous ceux qui ne le font pas, hein?

P : [00:45:48] On a beaucoup fait comme ça.

R : [00:45:49] Et voilà, on commence par là. Et donc dont les leçons? Tu n'as pas su que c'était une vespasienne?

P : [00:46:01] Ouais. Tu es.

R : [00:46:04] Tu as compris?

P : [00:46:06] Et je vois ce que c'est. Mais je ne connaissais pas le nom.

R : [00:46:08] Oui non mais si tu rentrais, on te voyait pas et tu pissais. C'est à toi.

P : [00:46:22] Va, t'en fais pas. Merci.

R : [00:46:25] Merci Dieu, Tu as compris? Ouais.

P : [00:46:28] Ouais, ouais. Super.

R : [00:46:30] Et je veux te dire encore une chose la contraception. Tu vas partir. C'est la contraception. Tu vas rencontrer des amis, tu vas avoir des relations. Ok. Moi, mon père, quand je suis parti à Sedan. Il m'a dit. Tu fais comme le meunier en contraception, tu décharges sur la porte. Ma contraception à l'époque. Mon père me dit. Parce que j'avais rencontré des défis. J'avais une 404, tu m'entends? Et là, comme Alexis a une Ferrari, je ne sais pas si tu as compris. Il y a il y a un déphasage. Tu Tu as compris? Oui, ça va. Alors euh. Mais les réformes, là, il faut en parler. Euh, le comment le football au niveau de.

P : [00:47:59] Les alarmes commencent simplement. Je manque de mots. Pas de souci.

R : [00:48:11] Le football. Au niveau des comment? C'est parti.

[00:28:29] Hu hu hu.

R : [00:48:32] Il y a des prolongations, tu vois? A ce moment là, on tirait à la pièce. Tu dis baiser, face ou pile, tu m'entends? Et puis si la pièce tombait sur ce que tu avais choisi, c'était toi qui était

qualifié. Maintenant, on fait une prolongation. Ok. Et c'est la prolongation. Elle était de quinze minutes de faveur. Oui, ou 20 minutes, je sais pas.

P : [00:49:18] En tout cas, là, tu sais que c'est pas ok.

R : [00:49:23] Et là, on a. Allez les révolutions, il n'y aura pas de révolution, hu hu hu. La tête. Mohamed Ali, ce ne sera pas Mais. A cinq ans ou six ans, on interdira peut être de. Le jeu de. Pour les petits, oui.

P : [00:49:53] Compris?

R : [00:49:55] Après. Après. Mais un jour sa. Parce que les médecins ils vont être au courant.

P : [00:50:08] Ok nickel. Voilà, mon Bah merci beaucoup!

Retranscription Interview *Mathieu Frison* : Manager recrutement Losc

Vendredi 2 Décembre 2022

Paulien Coeurderoy / Mathieu Frison

P : [00:00:08] Est ce que tu peux te présenter un peu ton parcours, ce que tu as fait. Et ce que tu fais maintenant?

M : [00:00:14] Matthew Frison Je suis actuellement responsable du recrutement au centre de formation du LOSC depuis avril 2021. J'ai travaillé auparavant trois ans au FC Bruges. On avait la responsabilité du screening, ce qu'on appelle le screening, c'est c'est de ressortir les meilleurs profils dans les championnats national et Ligue 2 et Ligue 1 et après j'ai travaillé six mois, une courte période, mais c'était ma première expérience dans dans un club en direct, pour Ajaccio où je faisais le recrutement national et U19 nationaux.

P : [00:00:53] Est ce que tu connais un peu les façons de recruter il y a dix ans en arrière, vers 2010? Les façons de comment les gens recrutés dans les clubs de foot? Est ce que tu as une idée?

M : [00:01:07] Je pense qu'aujourd'hui c'est une évolution de ce qui se faisait y a 10 ans. Donc il y a eu beaucoup de changements dans les outils qui peuvent nous aider à être plus efficaces et à être plus rapide. Après, je pense que la base reste la même, c'est l'observation du joueur dans son environnement, et le développement aujourd'hui de la vidéo.

Je ne sais pas s'il y a dix ans si t'es aussi présent ou si accessible, mais je pense que la vidéo était déjà plus présente. Il n'y avait pas les datas. Nous aujourd'hui on a des plateformes vidéo aussi où les matchs sont déjà pré séquencé, donc ça nous fait gagner énormément de temps. On peut travailler partout dans le monde, Les images dans le monde sont accessibles. La vidéo c'est devenu commun, très commun et donc non, je pense que eux, il y a dix ans, la plus grande difficulté c'était qu'ils devaient vérifier les informations en se déplaçant plus souvent. Voilà, après je suis jeune donc mon expérience il y a dix ans j'ai moins connu mais la grosse différence réside je pense dans la vidéo et les datas qu'ils ne possédaient pas.

P : [00:02:15] Tu vois, tu voyages moins que ...

M : [00:02:18] Bah nous, il y a différents clubs, au club de Bruges, on avait une méthode de travail à Lille, on a une autre méthode de travail. Bruges, c'est essentiellement que la vidéo. Certes, même les

scouts, c'est vraiment essentiellement que de la vidéo. Il y a un peu, j'étais avec eux ce matin encore, parce qu'on a joué un match amical mais ils ont un peu le screening dans lequel j'étais, un pôle data. On remonte des profils. Ils ont quatre scouts experts qui font de la vidéo et une fois que le chef scout a validé après que les quatre est validé ça, il passe un an très loin du chef scout et une fois que c'est validé, il se déplace sur les matchs. Ce que je pense qu'il y a à l'époque des étapes de screening et de data et d'analyse vidéo étaient beaucoup moins présentes et c'était plus le fait de se déplacer. Donc on peut couvrir plus de terrain et plus réactif et aussi limiter les coûts en ne déplaçant pas n'importe où sans avoir prévisualiser les joueurs.

P : [00:03:16] Comment fonctionne à peu près le recrutement au LOSC, la façon de recruter les gens?

M : [00:03:29] Nous, aujourd'hui, au niveau de l'académie, on a dix recruteurs, quatre temps plein, six temps partiel. Parce qu'on est arrivé il y a un an et demi, on faisait un peu partout en France et la Belgique. On a pris la décision avec le responsable de académie et la direction du club de mettre le focus sur trois régions fortes le Haut-de-France, métropole lilloise et Haut-De-France, région Nord, 6 millions et demi d'habitants dans le Nord, plus d'un million cinq d'habitants dans la métropole lilloise. Donc c'est la priorité numéro un. Après on va à Paris qui est le vivier numéro un au monde, on va dire aller en Europe, on peut être un peu prétentieux, et derrière il y a la Belgique, bien évidemment, ce qu'il y a à proximité. Il y a des réglementations pour recruter les Belges à plus ou moins 50 kilomètres de la frontière avant seize ans et après seize ans, ça reste un marché très intéressant.

Comment ça fonctionne? Très simplement. On a aussi des plateformes aujourd'hui de vidéos qui nous permettent d'avoir des profils. Il y a deux options. Nous, les scouts qui se déplacent pour observer des matchs, ils ressortent des profils. Lorsque ce sont des jeunes garçons, on a la possibilité de les faire venir sur des stages de détection que l'on organise. Une fois ça, il y a une prise de décision de recrutement qui est faite. Deuxième option présentée par des agents ou des conseillers via notre réseau. Là, on fait de l'observation vidéo et après on se déplace, pour aller voir en live si on estime que ça, ça mérite d'être validé. Je coordonne le travail au quotidien. A chaque vacances scolaires, on organise des stages, il y a des moments clés. On a joué recrutement. Aujourd'hui, on travaille beaucoup sur la génération U12, c'est-à-dire un an et demi avant leur signature de premiers contrats, la NS. On anticipe. Donc là on fait des stages majoritairement pour les U12. Bien sur, on continue de faire un suivi sur les sur les plus jeunes, sur les plus vieux pardon, pour voir s'il y en a pas un qui apparaît. Et après la prise de décision de recruter un joueur, elle se fait avec un Comex à Lille, avec le directeur du centre, le coordinateur, le coach des coachs, coordinateur technique, moi, le directeur du recrutement des pros et qui est responsable du recrutement au LOSC et la direction du club. Et on se réunit autour d'une table et on valide ou non le profil. On parle. C'est une prise de décision qui n'est pas unipersonnelle. Elle est elle est faite par par plusieurs personnes.

P : [00:06:05] Selon toi, qu'est ce qui définit un bon recruteur?

M : [00:06:10] Il y a différents profils de recruteurs. Tout d'abord, il y a la qualité d'observation du joueur. Ça c'est indéniable. La capacité à se projeter chez les jeunes, ça c'est tout petit. Donc c'est la capacité à se projeter après dans les profils. Pour moi, il n'y a pas de profil idéal parce que tu as des qualités, des qualités qui vont avec des défauts. Donc tu as des recruteurs qui sont capables de rentrer dans n'importe quel environnement, qui ne sont parfois pas très structurés, ce qui leur permet de rentrer dans n'importe quel environnement, mais il faut les canaliser et les amener à canaliser leur énergie et être prudent dans leurs démarches. Par contre, parfois ils te décantent des situations que tu ne pourras jamais décanter toi. Il y a les autres recruteurs qui sont très structurés, très très professionnels, qui sont très forts dans l'analyse mais qui après sur l'aspect relationnel peuvent être un peu moins forts. Donc le recruteur chez les jeunes, à la différence des pros, c'est à la partie analyse. Donc là c'est l'œil, la capacité à se projeter. Il faut être mobile, Il faut accepter aussi d'avoir un emploi du temps particulier qui est, qui est pas commun avec la vie de tous les jours. Mais dans le recrutement des jeunes, tu as aussi le fait de rentrer dans les familles et d'aller discuter avec les familles, vendre le projet là ou chez des professionnels, tu discutes que très tardivement avec le joueur avant tu discutes avec l'agent et après tu vends vraiment le projet aux joueurs. Nous, c'est un peu différent. Il y a un aspect humain, le fait de rentrer dans la famille, parler de l'enfant avec la famille. Là dessus, il y a différents types. Mais si je dois ressortir l'analyse avant tout, la capacité à créer du relationnel avec la famille et le fait d'être mobile et disponible.

P : [00:07:54] Je sais pas si tu connais un peu comment marche le recrutement, en tout cas du sport en général aux Etats-Unis. Mais du coup, comme question est ce que l'Europe s'inspire t elle des Etats-Unis? Pour les techniques de recrutement et si non, devrait elle le faire?

M : [00:08:14] Oui, ça se fait progressivement parce que bien sûr, on va toujours s'inspirer des Etats-Unis d'autres pays. Mais aujourd'hui, il y a dans les critères de recrutement, il y a tout ce qui est data, je pense, c'est à dire que ça a été créé là bas à l'origine, mais très, très tôt, j'avais l'image que ces pays là étaient beaucoup dans les chiffres et dans l'analyse de données. Donc les data aujourd'hui, c'est une partie très importante dans le recrutement du football. Il y a des postes d'expert en data qui eux aussi ont au départ, c'était pour confirmer les dossiers et maintenant c'est même eux qui présentent des dossiers et qui sont à l'origine de présenter un joueur. Ça c'est à dire qu'ils sont vus comme des recruteurs. Là dessus, il y a tout ce qui est développement autour de la préparation mentale qui je pense aussi chez les athlètes américains développés depuis longtemps sur le mindset, l'état d'esprit ou autre. Donc ça se développe de plus en plus. Donc c'est un des critères de recrutement. Si aujourd'hui il y a des entretiens avec un préparateur mental avant d'engager un joueur. Donc on se

développe et et au delà du recrutement, il y a tout ce qu'il y a, la partie athlétique, là où c'est sport américain, dans tous les sports, il y a des athlètes. Aujourd'hui, dans le foot de haut niveau, t'es obligé de recruter des athlètes, de développer des athlètes. Donc je pense qu'on s'inspire aussi de là dessus sur les profils de joueurs et de sportifs qu'on cherche. Ouais.

P : [00:09:43] C'est pas une base sur les nombres de Money Ball. Je ne sais pas si tu as vue le film ?

M : [00:09:49] Euh j'ai vu le film, il y a un film sur le baseball ou football américain

P : [00:09:53] Oui c'est ça

M : [00:09:54] C'est fait avec avec avec un acteur américain hyper connu. Il fait construire une équipe sur des datas nan ?

P : [00:10:05] Exactement ça, une équipe de baseball qui était en bas du classement et ils ont fait une nouvelle politique de recrutement, où ils ont enlevé leurs gros joueurs qui faisaient pas de résultat pour remplacer par tout plein de petits joueurs qui sont beaucoup moins chers.

M : [00:10:19] De toute façon si le mec vient à créer ce film, c'est que ça a existé et ça commençait déjà à exister dans ces pays.

P : [00:10:28] C'est une histoire vraie ouais, ça c'est vraiment passé. C'est quelqu'un qui a vraiment fait c'est Billy Bean ou quelque chose comme ça, qui a créé un système d'analyse de data. Selon toi, qu'est ce qui permettrait d'améliorer la politique de recrutement des clubs aujourd'hui?

M : [00:10:50] Dans quel sens la poser sur le fait de faire moins d'erreurs et peut être l'incertitude?

P : [00:10:57] Ouais, fin pour toi, qu'est ce qui pourrait être amélioré dans la façon de recruter dans ce passé, les techniques, etc... ?

M : [00:11:05] Déjà aujourd'hui, le critère sur lequel on a le plus de difficulté, c'est l'aspect mental. Déterminer qui est l'individu, comment il va s'adapter, qu'est ce qu'il va devenir dans l'environnement, par exemple à Lille ou dans d'autres clubs. Donc le développement de la préparation mentale, pour moi, il est essentiel et incontournable parce que ça reste de l'humain. C'est pas une bouteille de coca qu'on crée tous les jours, c'est de l'humain. Donc la partie mentale est essentielle. Donc aujourd'hui le foot a besoin de s'entourer et c'est ce que va le faire Lille. En plus c'est pas la direction, c'est aujourd'hui. On a besoin d'experts dans ce domaine qui vont réduire l'incertitude, qui vont nous apprendre à communiquer avec le joueur qui vous apprendre à

l'accompagner. Et ça c'est hyper important, le foot aussi on a besoin d'avoir une vision précise quand on recrute un joueur, parce que parfois il peut y avoir des recrutements par peur, parce qu'on sent qu'un club concurrent va aller chercher joueur. Et mince, on l'a pas vu pour pas être dans la réaction. Il peut y avoir du recrutement un peu abusif à se positionner. Je pense aussi que dans le football, on doit être moins consommateur des joueurs et avoir une vision très claire du potentiel. Et là où on doit l'amener, surtout en formation quand on recrute un joueur à douze ans et il arrive à 18 ans, c'est l'objectif. Entre ces 12 ans et 18 ans, il va y en avoir des centaines, des milliers d'opportunités de recrutement si on veut. Pour remplacer ce garçon, il faut vraiment avoir une vision très claire de ce qu'il est.

P : [00:12:46] Et est ce que, je rebondis sur le fait que tu dis que l'aspect mental est peut être le plus dur à analyser? Est ce que vous vous baser aussi sur un peu le comportement du joueur quand il était à l'école

M : [00:12:55] Oui le critère attention, c'est lui même. Les garçons qui ont des difficultés à l'école un mois après ça se rejoint sur le terrain. Donc très rares sont ceux ou même ceux vraiment qui ne sont pas bons à l'école vont avoir un comportement respectueux ou ils vont Très rapidement dire bon, je ne veux plus faire l'école, je préfère pas faire l'école et les mettre sur le football. C'est toujours inquiétant parce que voilà, faut que les élèves ils fassent des études, mais c'est au moins le mérite qui soit clair, qui soit la capacité à se fixer des objectifs et à pas mentir et à pas se mentir à soi même. Mais nous aujourd'hui, avant tu as son bulletin scolaire, tu fais attention à son comportement en club, les entretiens quand tu discutes avec eux et tu vas dans leur famille, t'apprends des choses, mais très peu parce que c'est un comportement adapté. On va aller voir 1h, 2h pendant 2 h et vont savoir s'adapter l'environnement. Si en plus c'est des familles et des personnes assez intelligentes, ils vont savoir te faire comprendre ce que tu veux comprendre. Et voilà, par contre, on a nous, on a pris des compétences, une grosse structure de préparation mentale sur le fait de bah voilà, il y a des entretiens, il y a des tests qui sont passés. On a déterminé des tests de base pour définir, pour définir différents aspects chez le sportif. Donc on a pris des experts pour s'accompagner à ce qu'on a fait. On a fait des erreurs et parfois on est aussi, nous, dans l'émotion. Ce que nous on a un bon joueur, donc forcément par peut être plus tendance à le voir avec des beaux yeux parce que t'as envie de le faire. Et donc comme on est dans l'émotion, on a pris des experts. Pour nous accompagner là dedans.

P : [00:14:34] Est ce que au LOSC ou même des expériences d'avant, vous utilisiez beaucoup l'intelligence artificielle dans le recrutement?

M : [00:14:46] Aujourd'hui moi chez les jeunes, non. Je sais que chez les professionnels non plus. Je sais qu'à Bruges, ils ont créé un algorithme pour récupérer des data et faire des analyses. Donc à Bruges, ça se créait. Ça, ça se développe actuellement. Un club comme Ajaccio n'a pas les moyens

d'avoir ce type d'outil et n'avait pas, en tout cas à l'époque, ce qu'on peut trouver en dix ans de moyens. Aujourd'hui, ils utilisent tous par contre les clubs parce que stade, bon, tout ça c'est des. C'est des logiciels où il y a déjà des data pour prédéterminer et la data est présente. Alors après, comment est récoltée la data et ce qu'elle est récoltée par une intelligence artificielle ou pas? Ça c'est je ne peux pas le définir, mais. Mais on a regardé. Moi, j'ai essayé personnellement de développer des outils faites à partir de l'image vidéo. Ce qui serait intéressant, c'est que la machine, on arrive à lui présenter le joueur, le profil d'une qualité forte que l'on aime bien chez un sportif et qu'à travers l'analyse de milliers de matchs, de milliers d'heures de vidéo, ils sont en capacité à nous dire, voilà un profil qui correspond et qui reproduit la même chose, ce serait un objectif ultime. Par contre compliqué parce qu'il y a tout ce qui est la qualité des images et le traitement de l'image.

P: [00:16:06] Tu sais, moi aussi j'avais pensé à un projet où c'est un espèce d'algorithme qui, donc à chaque fin de match, met les données dans une base de données, donc le nombre de frappes etc ... Et avec en rajoutant aussi, par exemple les valeurs des joueurs, le nombre de blessures qu'ils ont eu, et en fait c'est vraiment quand on a un trou dans un effectif, on répond et on va

trouver une solution, on peut taper vraiment la recherche exactement de ce qu'on veut. Si on veut un joueur entre 18 et 20 ans, qui est défenseur gauche, qui est gaucher, qui fait un mètre 80. Mais je pense que ça doit exister dans un algorithme. Oui, mais je trouvais ça intéressant, c'est plus popularisé ça pour que ce soit intéressant. Mais. Mais voilà, c'est l'idée.

M : [00:17:05] Oui ça existe, ils ont plus de données que ce qu'on pense et ils ont, voilà, ils ont les logiciels, ils sont capables de savoir est ce que c'est un jour combien de passes il est fait pour faire avancer le jeu. C'est très très poussé et ça s'est développé. Mais ce dont je te parle, l'idée que j'ai eu il y a deux ans, peut être que des personnes l'ont déjà développé ou sont en train de la développer tellement ça va à une vitesse folle.

P: [00:17:28] Ouais, c'est ça l'intelligence artificielle. Du coup la prochaine question était : est ce que l'intelligence artificielle est-elle réellement indispensable dans le recrutement?

M : [00:17:46] Indispensable? Non, parce que je pense que toujours l'œil humain, et tu ne pourras pas faire que du recrutement à l'inverse par contre. Essentiel? Oui. Parce que ces données chiffrées te permettent de structuré ton analyse, confirmer certaines sensation que tu as. Quand on regarde des joueurs aussi. Parfois, on en regarde, on en regarde, on peut avoir parfois un peu la tête dans le guidon, faut prendre du recul et parfois certaines données, Certains chiffres peuvent t'interpeller sur des choses que tu aurais pu oublier d'expertiser ou qui qui ont pas sauté aux yeux, et comme l'analyse quand même d'un joueur, c'est vraiment un ressenti humain aussi. On sait que nos émotions et ce qu'on perçoit, ce que l'on cherche. Avoir des données, ça, ça permet aussi d'aiguiller et je pense

que ça va devenir essentiel et indispensable. Par contre, ça ne sera jamais la base numéro un. Enfin, je pense que ce sera toujours un homme qui décidera à la fondation de recruter ou pas.

P: [00:19:00] Ok et donc dernière question ...

M : [00:19:02] Sachant que, point très important, t'as de plus en plus de joueurs qui se sont développés. Par contre ça c'est vrai pour faire ça, c'est un secret un peu. Mais il y a des joueurs qui sont développés, qui sont structurés, qui ont besoin de quelques joueurs mais qui sont structurés, développés. Et si tu veux les rendre un peu plus bankable, un peu avec une meilleure valeur, tu peux aussi les amener à faire des passes dans certaines zones qui vont les faire, qu'ils peuvent remonter dans les pages de data ou autre. Et donc certains, certains joueurs, quand les clubs veulent leur faire la promotion dans leur développement, ça peut être aussi un axe d'amélioration.

Au delà de l'efficacité, tu peux dire, bah si on l'amène à produire ça, et bah on sait que niveau data il sera très bien référencé. Et c'est pas que les buts ou ballons récupérés. Parce que ça c'est très factuel. Mais les zones de passes, où est ce qu'elles sont touchées. Le fait aujourd'hui par exemple de on entend des statistiques à la télé et 100 % de passes réussies, donc ça valorise. Mais au final, 100 % de passes réussies c'est top pour tout le monde. Tu vois, c'est exceptionnel ça. 120 ballons toucher, c'est exceptionnel déjà, mais quand tu rentres dans le détail, dans l'analyse, combien de passes ont été faites vers l'avant, combien de fois il est venu au ballon et ça, ça a cassé un circuit et ça a écrasé le joueur ou des possibilités d'aller vers l'avant pas. Donc il y a plein de questions et je sais que les data peut être aussi aujourd'hui par les clubs, utilisés dans le but de valoriser un joueur, mais ça peut détourner en fait.

P: [00:20:29] Exactement, c'est intéressant je ça j'avais jamais pensé à ça, mais c'est pas bête.

Et donc pour la dernière question tu as légèrement répondu en parlant de ton projet : As tu une idée de comment va évoluer le recrutement dans les années à venir?

M : [00:20:51] Je pense que la data sera encore beaucoup plus poussée. Je pense que ce sera de la data, tant sur le plan purement technico tactique que sur le plan biologique. Aussi parce que j'entends parfois des technologies bio, des choses comme ça qui pourraient arriver pour pour beaucoup plus être prises dans l'analyse du joueur. Les données de base vitesse VMA resteront

toujours bien sûr peut être d'autres appellations de tests, mais elles resteront toujours. Mais la data, ça va devenir hyper important. Et je pense qu'aujourd'hui, les clubs qui présentent ils s'appuieront de plus en plus sur le fait que ce soit la data qui leur remonte des profils. Je pense que demain ce ne sera plus la data qui nous remontera des profils plus qu'au départ des scouts qui ont dénichés. Je parle dans le monde professionnel, il y a ça. Je pense que la data a le plus gros axe de développement qu'elle va avoir, c'est sur l'analyse d'image vidéo, ce qu'on peut être la vidéo. On peut regarder des

matchs de 4 h, 3 h du matin, il n'y a pas de contrainte, de temps, d'organisation. Et je pense que demain ce serait ça, ce serait sympa. On vous met un modèle de joueur dans une machine qui l'analyse et elle doit nous ressortir dans des championnats de première division, qu'on catégorise des championnats types avec des âges, qu'on ressorte un joueur qui est capable de répéter ce même type d'action avec l'analyse d'une image. Je pense qu'aujourd'hui, avec les chiffres, on sait le faire puisqu'on traite des chiffres et ce serait sympa qu'un jour on puisse traiter l'image.

P : [00:22:32] Ouais, en fait c'est surtout pour ça. Un gain de temps

M : [00:22:36] Là, c'est un gain de temps et d'efficacité qui est plus productif. Mais aujourd'hui la vidéo par exemple. Donc moi j'ai des objectifs de recrutement, la pour pro pour des équipes au LOSC, tactique, tous réseaux si t'es recruteurs n'ont pas déniché ce que parfois tu ne vois pas tout et tactique tu appelles les agents, tu appelles ton réseau aussi et tu as des en une journée tu vas voir à 50, 100 noms donc tu vois, et donc il faut très vite les regarder très vite, de se positionner, de faire le tri et tu regardes la vidéo et c'est top. Et nous ce qui est, ce qui nous prend beaucoup de temps, c'est soit c'est tout ce flux d'informations qui doit être traité et considéré à côté. Ce n'est pas le fait d'aller voir un match qui prend du temps, c'est l'environnement qui t'a et qui t'amène plein d'informations. Et donc ça, comment tu les traites, comment tu les analyse, tout trier. Je pense que là, la data nous fait gagner énormément de temps.

P : [00:23:27] Ok, ok. Merci beaucoup en tout cas. Je suis très bien éclairée, c'était très intéressant.

M : [00:23:42] j'ai répondu à tes attentes. Je suis content.

P : [00:23:42] Oh bah t'as fait ça à merveille!

M : [00:23:46] Bon, super!

Retranscription Interview *Adrien Tarascon* : Responsable Méthodologie et Développement Individuel des Joueurs

Vendredi 14 Avril 2023

Paulien Coeurderoy / **Adrien Tarascon**

A: [00:00:00.24] Je faisais plus l'optique de vraiment une IAD pour gagner le produit. Gain de temps de l'analyse de données tout on met toutes les données, va créer un algorithme qui va en fait analyse de données. Par exemple pour le recrutement. Bah dans un monde parfait, ce serait une IA qui pourrait, avec les données qu'on recherche, spécifique qu'on lui donne, trouver par exemple un joueur entre tel et tel âge, cocher marchand, enfin exactement [00:00:30.00] tout ce qu'on veut et par exemple plus pousser pour aller dire le potentiel qu'il peut avoir dans les futures années, son estimation de prix dans les années suivantes.

A: [00:00:41.82] Il y a beaucoup de thèmes dans ça. On peut revenir sur chacun, mais après on pourra en débattre. Moi je suis personnellement par expérience contre tout ce qui est index indicateur, c'est à dire s'il y a Mbappé à 100 ou Google à 98 ou même au même poste. Pourquoi? Parce qu'après c'est ma méthodologie personnelle. En gros, je n'essaye pas de déterminer si toi ton classement le prouve. Peut être était que l'un des meilleurs en tant que deux six que untel qui est trois, six etc etc. Par contre, je vais m'intéresser à ton service et même plus loin, je m'intéressais à ton service kicker, ton service like, et cetera, et cetera. Et là je suis capable de dire va toi en service, like, je te mets telle note, toi, je te mets telle note. Et ça, je peux le faire avec des datas, puisque si je prends tous tes matchs au tennis, je vais pouvoir te dire toi en service, j'estime que par rapport à la norme, c'est un tel degré de précision et tout ça. Donc nous, dans le foot, ce qu'on fait c'est pareil. C'est à dire que pour chaque poste et Mathieu travaille un peu pareil, on a une grille de compétences au poste et en fait on ne va pas créer d'index, mais par contre on va pouvoir dire ben lui il a telle ou telle compétence au poste qui est forte, lui il a telle ou telle mauvaise.

Après effectivement, l'arbitrage, la fusion, est ce que tu peux la faire paria? Peut être, sans doute et j'espère. Mais aujourd'hui ce n'est pas notre méthodologie. C'est à dire que c'est très intéressant comme débat parce que par rapport à ce qu'on ferait nous, et encore une fois, c'est peut être un chemin à prendre. Tu vas utiliser l'IA pour aller dans l'étape suivante, pour essayer de pondérer, de quantifier quelles sont les compétences au poste les plus importantes. Là où pour moi aujourd'hui, c'est sans doute possible, mais l'IA est encore très loin de pouvoir le faire. C'est à dire que l'IA aura du mal à pondérer par rapport au modèle de jeu de tel coach à tel paramètre. Sans compter

qu'aujourd'hui on manque de data sur tous les critères humains. C'est à dire que si tu regardes un peu les interviews du président, les temps, il y en avait une encore sur le site hier, tu t'aperçois qu'il parle beaucoup des personnes, de l'humain et tout ça. Alors à la formation, je pense que tu as vu Gentil Dufour qui fait des statistiques, des tests. Donc ça c'est aussi de la data, ça c'est intéressant. Tu vas mettre dans ton dossier la data psychologique et tout, tout cet humain, il va devoir aussi être intégré. Alors, est ce qu'un jour l'IA arrivera à croiser l'humain, les datas humaines de tel joueur, tel joueur, comment il s'intègre dans un groupe avec les data technico tactiques? J'en sais un, mais comme ça t'a un peu le mode de fonctionnement modèle de jeu à partir du modèle de jeu.

On a nos compétences au poste et ensuite on est là pour analyser des compétences au poste. Et effectivement nous plus basé sur l'expérience que sur l'IA. Mais ce serait très intéressant d'avoir l'IA se dire tel, comment dire tel joueur, on estime qu'il a tel potentiel. Parce que moi j'ai typiquement, quand tu développes certaines compétences au poste, tu t'aperçois celles qui sont plus faciles que d'autres à développer. C'est juste de l'expérience. Tu dis ok, lui aujourd'hui, il ne sait pas faire ça, mais je pense qu'il a la possibilité de savoir le faire un jour et c'est un truc facile à développer. Donc je vous le recommande plus que lui ou j'ai déjà eu le cas avec un joueur qui avait cette attitude là ou cette insuffisance là, ce sera très dur alors que peut être qu'il est meilleur aujourd'hui. Tu vois, c'est ce genre d'arbitrage là. Si un jour l'IA est capable de les faire, tant mieux, ça. Pour répondre à cette introduction et je voulais te dire autre chose, on a parlé du psycho et donc voilà nos compétences au poste. Et après effectivement, aujourd'hui, tout ce qui est pondération, tout ce qui est décision, on le fait. Tu as parlé des pris très complexes comme sujet.

P : [00:04:14.79] Oui.

A: [00:04:15.39] Parce que j'ai j'ai bossé sur la création de plusieurs indicateurs. Alors pas transfert Marx, mais un autre qui s'appelle KPMG, KPMG, Various, et cetera, et cetera. Et en fait toutes les boites ne font que des estimations et finalement leur objectif c'est d'être à 25 et 30 % du prix. Pourquoi est ce qu'on n'est pas en finance et on est pas dans un marché rationnel? Ce que je veux dire par là, c'est que hier là, Mbappé annonce que lui a peut être pas prolongé au PSG etc etc. Aujourd'hui, personne n'est capable de dire combien vaut le PSG au doigt mouillé. Il a envie de dire il y a 200 181 160, mais ce n'est même pas ça. C'est à dire qu'à un moment donné, il n'y a que dans le foot où on a des moments où tu vas clairement trouver un joueur A meilleur qu'un joueur B, une situation contractuelle comparable. Mais tu peux être sûr que. Qui, par raison, que ce soit la première ligue ou par obsession du club acheteur ou du club vendeur, toujours à des prix totalement différents. C'est à dire que c'est un marché dérégulé où il y a beaucoup d'erreurs. Ce n'est pas un marché régulé par ordinateur comme la bourse et la finance. Donc avoir un prix aujourd'hui et te dire le prix parfait. Par contre, tu as des profils et tu vois par exemple quand le club recrute Onana pour 8 millions de mémoire et finalement le président le revend 40.

Tu sentais le bon coup parce qu'il y avait un profil athlétique qui peut correspondre à la première ligne. Le jeune Carlos Balboa qui passait entre les mains de Mathieu. Tu vois, c'est un très bon exemple. Il a été recruté ici pour 50 000 € et aujourd'hui il vaut entre 25 et 30 millions sur le marché. En tout cas, tu t'attends à recevoir des offres de ces montants là. Donc encore une fois, je ne sais pas s'il est vous, mais voilà. Donc tu vas vers des profils où tu vas pouvoir créer de la valeur. C'est plus dans cette logique là qu'il faut le voir. Mais pour le coup, je ne suis pas persuadé que l'IA t'aide pour la un. Pour la valeur, ce qui peut être intéressant par contre, c'est un jour et aujourd'hui personne n'en a fait. Et si tu as énormément d'historique dans tes données technico tactiques, de les croiser avec les transferts des joueurs et de se dire ok, peut être que tel ou tel joueur avec telle donnée, on s'est aperçu que finalement il avait telle valeur pour tel marché. Mais ça bouge parce que le profil de Onana, il n'a pas la même valeur. Il y a deux, il y a trois ans qu'aujourd'hui. En fait, c'est ce qui est difficile. Le football est en perpétuelle évolution, tactique d'idées tout ça. Donc sur [00:06:30.00] la partie pris, c'est assez difficile.

P : [00:06:32.60] Il pourrait être intéressant d'avoir va dire des prix fixés par une IA qui avec des stats et après le reste se fait par l'humain. Se dire le mental et tout ça c'est la négociation entre clubs. C'est peut être un prix de base qui serait négocié et chaque club essaie de l'ajuster à celui qui le vend et essayer de le monter.

A : [00:06:53.11] Oui, en fait c'est toujours la loi de l'offre et de la demande. Tu empêchera pas l'esprit humain de de jamais rechercher le fair price comme on dit mais de voir toujours tirer la couverture à soi.

P : [00:07:03.08] Oui c'est ça. Après moi je suis très friand de tout ça. Les nouvelles technologies.

A : [00:07:08.09] Oui très intéressant.

P : [00:07:09.53] Ça passionne beaucoup. Donc bon. En tout cas, merci beaucoup pour cette belle intro. Donc pour commencer, est ce que tu peux te présenter un peu ton parcours? Qu'est ce que t'as fait?

A : [00:07:22.88] Donc Adrien Tarascon, 32 ans, je suis au LOSC, en tant que responsable du développement individuel et de la data. Ça doit faire dix ans que je suis dans le foot pro. J'ai fait sept ans au PSG, je détaille après, un an à Monaco et là ça fait deux ans et demi au LOSC, donc au PSG. J'ai commencé comme analyste pour le recrutement et après analyse sur les adversaires, petit à petit, j'ai eu Voilà la responsabilité du département de recrutement. J'ai été en lead sur les projets data et puis j'ai eu un poste qui s'appelait Responsable de l'analyse match et joueur où grosso modo j'étais en responsable de toute l'analyse du club. Donc on avait dix personnes, cinq analystes chez les pro, un

chez les féminines et quatre à la formation. Donc un gros département. Je manager dix personnes. Après, je suis allé à Monaco en tant que conseiller du président responsable du mercato janvier 2020, juste avant le Covid, je faisais aussi le développement individuel en gros mercato développement individuel et analyse. Après, j'arrive ici à Lille pour faire tout simplement le développement individuel et quelques missions transversales.

P : [00:08:31.26] Ok, super, très belle présentation. Donc du coup tu as répondu à un peu directement. Donc quel est le ton rôle au sein du LOSC et comment cela se rapporte t il au recrutement de joueurs?

A : [00:08:43.16] Alors sur sur mon rôle. Donc moi mon rôle en gros c'est marrant, parce que je pense souvent à une métaphore qui est lié à ton sport. Je dis souvent je suis un coach de tennis au milieu d'un club de foot. C'est à dire que quand tu as la relation collective et le staff qui vise une performance collective, moi je vais être davantage à pour accompagner chaque joueur en individuel. Il y a autant de projets de développement individuel qu'il y a de qu'il y a de joueur, mais c'est ça l'idée. Et comment dirais je? Ensuite, comment ça se rapporte au recrutement. Alors, il y a eu différentes phases. Pour être honnête, il y a eu des phases de mes deux ans et demi heureuses que je n'étais pas du tout lié au recrutement. Maintenant, on essaie de travailler en connexion. Le responsable du recrutement des pros, Jérémy et moi, ou en gros, c'est aussi le cas pour Mathieu. Quand il y a un profil qui leur plaît beaucoup, ils me demandent soit une vidéo justement d'analyse des compétences au poste avec avec une grille d'analyse pour les pros, souvent de la data chez les jeunes en a pas. Et c'est aussi arrivé. On l'a fait par exemple pour le jeune Malouda qui a signé de préparer des vidéos de séduction. C'est à dire qu'on va analyser en détail le joueur et on va aider le joueur à se projeter. Si demain tu signe à Lille, dans le cadre du développement individuel, ton projet ça sera ça, on va te proposé de [00:10:00.00] t'améliorer sur sa, sa, sa, sera pour aider les joueurs à se projeter. C'est ce qui est ce qu'on avait fait aussi à l'époque pour des profils comme Onana avant qu'il signe au LOSC et généralement ça plaît plutôt tu vois. Parce que les retours de Mathieu, c'est que le jeune Morel, il avait finalement eu plus de video là avec nous dans les réunions de séduction que dans son parcours à Rennes. Donc voilà les liens on va dire. Un peu de data, un peu de séduction et l'analyse des compétences au poste quand les joueurs sont vraiment les joueurs les plus proches de signer.

P : [00:10:26.27] Ok, super. Donc pour toi vraiment c'est plutôt personnel. Quels sont les enjeux clés du recrutement de joueurs de football en France selon toi?

A : [00:10:39.26] Alors j'ai évolué sur la question et je suis peut être influencé par, maintenant, mon expérience en tant que développement de joueur, mais pour moi, avant le recrutement, il y a encore cinq ou six ans, c'était clairement là où tu pouvais gagner de l'argent et le milieu est devenu tellement

concurrentiel. Tu tapes n'importe quel nom de joueur sur Tweeter, tu auras dix rapports dessus. C'est à dire que même je vais prendre l'exemple. Quand j'étais à Monaco en 2020, on a réussi à recruter des joueurs, notamment pour le Cercle de Bruges, que personne connaissait, les bons coups, etc etc. Trois ans après, il y a plus de joueurs inconnus, tout le monde est connu, donc au final, tout le monde se base sur les mêmes joueurs en fonction de sa catégorie de prix. Donc pour moi, le recrutement c'est presque aujourd'hui un peu comme une assurance. C'est à dire c'est non pas pas prendre de risque, mais c'est bien évaluer. Et surtout j'ai pas le mot fléchés. En français on dit flyé en anglais fin mettre tous les risques. En gros identifier tous les risques.

Pour moi c'est comme un assureur. C'est à dire que si demain je te recrute pour jouer dans notre équipe, quels sont tes risques médicaux? Quels sont tes risques psychologiques? Quels sont les risques technico tactiques que ça marche pas? Quelles sont Terrae sur le plan du développement individuel? Tout en gros, estimer une forme de pourcentage, évaluer tout ce qui peut ne pas se passer comme prévu. Vraiment, non. Et à partir de là, je vais. C'est comme ça qu'on peut, comme on est. Pour moi, le recrutement c'est ça. Alors qu'avant je t'aurais dit, notamment via l'utilisation de la data, des équipes comme Liverpool, elles ont créé énormément de valeur ajoutée comme ça.

Et du coup, du coup, Liverpool, tu vois, ils ont créé énormément de valeur ajoutée par du recrutement, par la data, parce que ça a été aussi les premiers à se mettre sur ça. Donc il y a eu une niche de recrutement par la data où tu pourrais créer de la valeur. Mais aujourd'hui, pour moi, le recrutement en France, c'est d'abord ne pas perdre d'argent et ensuite il faut compter sur du développement individuel pour maximiser la valeur des joueurs, ce qui est fine. Et d'ailleurs je distinguerai scouting et recrutement. Je ne sais pas si tu le fais parce que le scouting c'est l'acte d'aller identifier les joueurs et ça va être le scouting. Ça va être le moment où tu vas identifier les risques aussi. Et le recrutement, c'est plus l'étape de séduction sur un. Et c'est très important de distinguer les deux parce que je pense que aujourd'hui, le recrutement quelque part plus important que le scouting, parce que coach, comme je t'ai dit, peut être pas chez les jeunes. Chez les tout jeunes, ce que fait Mathieu, mais à partir de 18 ans, tous les joueurs, on les connaît tous. Tu vois, même moi que je suis plus loin dans le recrutement, je connais les bons joueurs, les mauvais, un à, comment dirais je, un un aveugle et un bâton. Ils les trouvent. Mais par contre, réussir à séduire le bon joueur par exemple, ou Nana quand il vient à Lille, le président arrive à le convaincre alors qu'il a des offres avec deux fois plus de salaire ailleurs. Il a dix offres. Je ne sais pas si combien il y avait de concurrents. Pour Malouda, je pense beaucoup quand même une concurrence forte. Il y avait un dossier à l'époque que Mathieu avait gagné, un jeune qui s'appelle aussi il avait gagné contre Paris, Rennes. Là, c'est autre chose. Il a identifié aussi. Mais le recrutement de Kossi et la séduction, c'est encore autre chose. Donc tu vois, pour moi aujourd'hui, il y a clairement la distinction entre scouting et recrutement. En conclusion, et ne pas oublier le recrutement, le lien entre recrutement et développement.

P : [00:13:51.68] Ok.

A: [00:13:52.76] Pardon, je parle beaucoup.

P : [00:13:53.92] Non mais non, c'est parfait, Je ne veux pas du gâchis, c'est plus j'ai d'infos plus pure donc c'est super intéressant en plus. Euh. Du coup, pour continuer. Comment mesurez vous l'efficacité de votre processus de recrutement? Donc pour ta part, chez les pros, comment tu mesure l'efficacité de votre recrutement?

A : [00:14:16.97] Alors quelque chose que je n'ai pas encore, on me dit j'aurais dû commencer. Pas pour moi, le recrutement, il doit être en lien avec l'identité et les valeurs du club. Et en fait, de même que tu as un modèle de jeu, tu dois avoir quelque part un modèle de recrutement. Je vais prendre un exemple qui n'est pas Lille, qui est un Monaco. C'était très très basique au niveau du recrutement, peut être trop, mais il y avait un maître mot, c'était l'intensité. J'avais pas le Mitchell et Kohl Red Bull. Ils voulaient des joueurs intenses. Donc typiquement ici on les a pas. Mais à Monaco, il y avait les datas physiques et un des premiers trucs que regardait Michel, le directeur sportif, c'était les cours, les courses à haute intensité, la capacité à répéter, les efforts, à répéter les sprints des joueurs. Donc déjà pour moi, un bon recrutement, c'est un recrutement qui est en phase avec ton modèle de recrutement, ton modèle de jeu. Donc ici, on est plutôt une équipe de laborieux, agressive. Est ce que le joueur est intense au niveau des valeurs, comment il s'intègre dans dans le vestiaire et après forcément. En fait, je trouve que le recrutement c'est très difficile à évaluer parce que c'est très facile de faire échouer un très bon joueur et ce n'est pas si difficile que ça de faire, comment dirais je, de faire performer un joueur? Tiens, par exemple, je vais te surprendre, moi j'ai recruté Tchouameni à Monaco, donc bon. Pour moi, tu vois, mini 18 millions, on prend en 80, c'est une erreur. Donc oui, c'est une erreur de recrutement. Tu pourrais nuancer en disant qu'il y a eu tous les aspects mental et tout, mais au moment où on le fait, la prise de risque elle est trop importante derrière.

A : [00:15:57.98] Erreur ou pas de recrutement compensé par le développement individuel. C'est à dire qu'en fait quand tu recrutes un joueur, l'histoire n'est jamais finie et tu ne peux pas pleinement évaluer ton recrutement. Tu peux évaluer ton scouting. Est ce que tu as bien identifié les joueurs par rapport aux autres? Tu peux identifier la partie recrutement dans le contexte sélection, mais par contre la performance du joueur, c'est une œuvre collective. C'est autant le coach que le développement individuel et tout ça. Et comme je te dis, moi dans ma carrière, j'ai connu des recrutements que je pensais ratés et que j'ai sauvés grâce aux dev indiv et les bons recrutements qu'on n'a pas réussi à sauver parce que le coach ne le voyait pas dans telle position. Parce que finalement ça n'a pas fitter au niveau du caractère, parce qu'il n'y a pas eu de chance ou parce que le joueur était trop faible mentalement, parce qu'il y a toujours des les coups de bas. Donc c'est vraiment encore une fois, là, je pense que tu peux évaluer des briques, mais attribuer la performance globale d'un joueur, non, En fait, le recrutement et le scouting pour moi, s'il me dit lui il y a t elle tel

ou tel tel risque? Attention à ça, à ça. Et c'est aussi ce qu'on fait. Ça pour le coup, c'est moral. Quand avant qu'un joueur signe le code, il reçoit toutes les vidéos sur son utilisation, sur ce qui va, sur ce qui ne va pas. C'est à dire que t'essayes de lui donner un peu une notice d'utilisation. Après, si ton grille pain tu l'utilises pour faire un frigo, bah tu vois, voilà quoi.

P : [00:17:08.98] Ok, donc là par exemple pour l'exemple de Malouda, c'est c'est pour rejoindre les pros, dans ce cas là, il a tout eu.

A : [00:17:18.79] Alors il a pas encore tout vu mais les vidéos sont prêtes et comme normalement Malouda va faire la reprise, on va lui tout lui transmettre. Maintenant, je pense qu'il avait d'autres choses à faire que regarder, mais c'est à dire que le jour de la [00:17:30.00] reprise, si avant le premier entraînement, il veut se regarder dix minutes de Malouda et tous les rapports, les analyses détaillées qu'on a dessus, il va le faire.

A [00:17:36.73] Mais si par exemple à vous, c'est un profil que vous aimez bien, mais ça, ça ne fitte pas avec le coach.

P : [00:17:45.01] Il y a pas un premier en fait c'est un problème, mais y'a peu de chance parce qu'encore une fois tu as un modèle de jeu et de ce modèle de jeu, ton décline par joueur des compétences au poste et Malouda y répond à ça. C'est à dire que dans ce qu'il apporte dans l'intensité, dans la percussion, il va répondre à certains besoins du coach. C'est pas comme si tu lui avais pris un ailier, je ne sais pas. Par intense pas de un contre un. Ah oui ok, mais là il y a clairement pas. Pas de doute sur le fait qu'il puisse correspondre dans le modèle de jeu.

P : [00:18:17.17] Ok, c'est là. Et même mentalement.

A : [00:18:20.41] Ça c'est pas moi qui l'ai fait, c'est pas lui. Mais les retours de Mathieu sont bons, ils ont fait les évaluations et a de si Dufour mais ça c'est pas moi qui est OK.

P : [00:18:29.59] Donc pour [00:18:30.00] poursuivre. Donc quand vous recrutez, vous savez que c'est des joueurs, on va dire quels sont les critères principaux sur lesquels vous vous baser.

A : [00:18:44.83] Moi, de par mon prisme, de par mon poste, et encore une fois, c'est ici. Ce n'est pas moi qui ai la décision. Je peux te parler sur A Monaco, mais c'est pareil, je cherche des joueurs les plus mauvais possibles et ce n'est même pas de moi, c'est même pas de moi puisque aujourd'hui, je t'ai expliqué comment marchait le marché. Plus le joueur est mauvais, moins il va coûter cher. Mais par contre, il y a trois catégories. Pour moi, il y a la compétence acquise, il y a la compétence à développer et il y a la compétence qui ne peut pas être développée. Par exemple, on analyse les

préférences motrices. Je me souviens, on avait recruté un ailier à Monaco pour le Cercle Bruges. Il s'appelait Antoni Oussama et on l'a recruté notamment pour ses préférences motrices parce qu'il avait ce qu'on appelait un profil vertical. Et quand des profils verticales, c'est à dire que t'as plutôt tendance à devoir pour tirer, centrer, être aligné vers le but, si le but c'est être écran, être comme ça, ce qui n'est pas facile quand t'es un ailier. Et il avait une qualité de centre exceptionnelle pour un profil vertical. Donc on y a vu une rareté, une originalité. On s'est dit il y a quelque chose à creuser, à développer. Après, on a eu des problèmes dans la structure du club et en gros, j'ai pas pu assurer le développement individuel moi même. Mais ce que je veux te dire par là, c'est que pour moi, plus un joueur a de choses à développer, moins il est prêt, mais plus il a les capacités d'apprentissage, de concentration et tout le package mental qui va avec. Ça me va, tu vois. Alors c'est pas un joueur qu'on a recruté mais un mec comme les Nioro ou la? Maintenant chez les jeunes et Lilian Barel il y a eu Body, il serait dans un autre club.

A : [00:20:16.69] C'est ces joueurs là que moi je veux recruter. Typiquement, c'est d'abord des profils psychologiques parce que c'est ces joueurs là qui sont allés le plus loin. Et je peux reprendre l'exemple d'autres amis. Je me souviens qu'à l'époque quand tu le recrutes de Bordeaux et je n'y ai mis que ce que tu fais, y a, même si c'est une injure et c'était n'importe quoi. Il y en a même qui m'appelaient initiés, mais les moins bons que Valentin voit d'âge parce que tu te souviens de ce joueur? Bref, qui c'est qui s'est perdu et tout ça? Oui mais c'est de ma carrière en terme de mentalité top3 J'ai travaillé avec Paris avec qu'il y a une danse toute proche qui serait le un autre, quelqu'un qui progresse tous les jours, quelqu'un qui donne tout. Tu vois, on parlait tout à l'heure de Djokovic, tu sais, c'est un Djokovic du foot, alors peut être qu'il a moins de facilités au départ, mais en trois ans, il est au Real Madrid parce que c'est le plus dur. Ils ont tous des qualités physiques, sinon ils seraient pas là. Ils ont tous des qualités techniques, mais il y en a pas beaucoup qui sont capables de faire comme on dit le job en plus dit extra work tous les jours etc etc. Donc ça c'est le plus important à la fin, pour peu que t'aies des qualités techniques physiques dans la norme, si t'as des capacités d'apprentissage, tu vas forcément sur performer à ton niveau parce que c'est le plus rare en foot.

P : [00:21:30.91] C'est le plus dur à analyser aussi. Non, pas forcément la modestie, enfin pas forcément.

A : [00:21:37.69] Il y a les pièges. C'est à dire qu'un des pièges dans lesquels je suis tombé dans ma carrière et sur lequel tu peux tomber, c'est confondre la culture et la vitesse d'apprentissage. Nous, on a des gens très polis, très éduqués. Là, pour le coup, je ne veux pas donner de noms parce que. Pas forcément positif, mais tu vois, là où si t'avais une année on va dire standard de vitesse d'apprentissage, là ou un Lilio roux, il va aller trois fois plus vite, tu en a qui sont parce qu'ils sont très cultivé, très respectueux, très sérieux, très professionnel. Ils ont cette culture là du professionnalisme, mais ils sont lents à apprendre. Donc pour eux, une année, il faudra deux ou trois

ans pour l'apprentissage d'une année, c'est à dire à trois fois plus lentement, là où d'autres ça va trois fois plus vite. Mais tu vas peut être pas te le dire immédiatement parce que quand tu seras en réunion, ils vont prendre des notes, ils vont poser des questions, ils sont professionnels, ils sont cultivés. Donc c'est ça, quelque part, le plus dangereux, c'est ces profils là où ils ont une telle culture et une telle professionnalisme et un tel professionnalisme que tu vas peut être prendre ça pour de la capacité de comprendre, d'apprentissage rapide, de la capacité de concentration. Ok, mais hormis ça, il n'y a pas, il n'y a pas 36 pièges.

P : [00:22:48.82] Ça va, Merci. Hum. Alors c'était ça, là, euh. Donc là on va plus se rapprocher de nous sur le thème de l'IA. Comment pensez vous que l'IA pourrait être utile dans le recrutement de joueurs de football?

A : [00:23:04.88] Bah tu l'as dit, je pense que c'est encore à définir, mais c'est d'aller plus loin. Une fois qu'on a, comme on dirige ses compétences au poste, trouver des pondérations de compétences au poste peut être nous aider à avoir encore plus d'objectivité sur l'analyse de notre équipe, c'est à dire en amont, pas seulement sur analyse du joueur, mais que l'IA soit capable de dire va ton équipe a tel ou tel besoin par rapport à la moyenne des équipes de Ligue1, tu manques de profondeur. Donc voilà, des profils dans la profondeur etc. C'est à dire pas seulement dans l'analyse du joueur, mais peut être en croisant l'analyse collective et aider dans l'analyse des besoins et ensuite l'analyse du joueur. Après, il faudra effectivement à un moment donné réussir à croiser des données qui sont différentes. Ça commence déjà sur les données techniques et physiques. Mais l'idéal ça serait de pouvoir croiser données techniques, physiques et psychologiques.

P : Ok, ok pour toi. Donc du coup, quels sont les avantages et les inconvénients justement à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le recrutement de joueurs de foot par rapport à d'autres méthodes plus anciennes?

A: [00:24:15.22] Je prendrais pas davantage d'inconvénients parce que tu vois, pour moi la data est déjà partout dans le foot, alors pas dans tous les clubs. Mais je vais te prendre mon cas perso, j'ai commencé avec encore plus de data au Paris Saint-Germain on va dire. Et cette utilisation de la data, elle a changé aussi ma manière de voir les joueurs. C'est à dire qu'aujourd'hui je vais peut être être plus sensible aux qualités humaines, aux capacités d'apprentissage, voire à certaines capacités technico tactiques. Mais si je suis plus sensible à ça, c'est parce que j'ai intégré ce qui était une bonne ou une mauvaise position de tir. J'ai intégré ce qui était un bon rapport de décision, gain, risque et etc. Et cetera. Donc, c'est à dire que ce n'est pas parce que la data est devenue en arrière plan qu'elle n'est pas partout. Et je pense que c'est important que la data soit partout, d'une manière, d'une manière ou d'une autre. Et aujourd'hui, il y a tellement de manières de, comment dirais je, d'utiliser

l'IA, Parce que là tu parles du recrutement, mais effectivement c'est des, c'est des frontières et les portes des portes qui sont immenses.

P : [00:25:22.05] Oui monsieur, j'ai dû me baser sur la puce pour ça.

A : [00:25:24.26] Tu as bien raison.

P : [00:25:25.24] Parce que fallait que tu me séances. On peut en parler des heures, Enfin c'est sûr.

A : [00:25:29.53] Non mais t'as. T'as bien raison de cadrer là dessus.

P : [00:25:32.47] Oui. Est ce que au là où vous envisagez d'utiliser l'IA dans le processus de recrutement? Et si oui, comment ?

A : [00:25:44.32] À ça je n'ai pas en fait le niveau hiérarchique et décisionnel pour te répondre avec certitude, parce que c'est le président qui pourrait le dire aujourd'hui, y a déjà de la data. Si tu considères les plateformes data qu'on utilise qui incorpore de l'IA quelque part, on utilise déjà de l'IA. Après, pour aller plus loin, il y a un projet de data lab. Le président est en train de mener la réflexion et c'est intéressant parce que le voilà. Le président, il est dans une recherche de roi, comme on dit The Return of investment, de retour sur investissement. Et il est en train de se demander voilà, si j'investis sur ce data lab plus massivement, de manière plus conséquente, quel retour sur investissement! Et au final, la question, elle est là pour nous aujourd'hui, c'est est ce que sur des projets data tu peux avoir ou estimer quantifier le retour sur investissement immédiat? Ou est ce qu'il faut plutôt le voir comme un investissement de culture? Je veux dire par là je met des outils à disposition de mes managers, mais manager sont mûrs, sont prêts à changer leur processus de décision. Et du coup, un peu comme mon process perso que je te disais tout à l'heure, j'aide à développer les compétences des gens autour et je lui. Faire en sorte que. Peut être que demain ils parleront pas forcément tout le temps de Data directement, mais dans leur prise de décision, ils intégreront la data. Et encore mieux pour moi. C'est à dire que travailler avec la data, ça change. On était obligé d'aller vers plus d'objectivité, donc ça change tout tes raisonnements. Donc pour moi, c'est davantage des investissements, si j'ose dire, culturels. C'est à dire que, à partir du moment où tu intègres pas uniquement de la subjectivité mais de l'analyse des données, de l'objectivité dans tes prises de décision, tu élèves quelque part, que ce soit toi, individuellement ou dans le niveau de ton entreprise, tes niveaux de process de décision. Et pour moi, c'est là l'intérêt. Donc oui, culture, amélioration de la process de décision, voilà, c'est c'est en cours et voilà quels pourraient être les bénéfices.

P : [00:27:40.85] Et pour toi personnellement, tu serais pour que le président il investisse un peu ?

A : [00:27:47.36] Dans bien sûr ce qu'il veut. Après moi je défends le projet. Après, encore une fois, c'est complexe. C'est à dire que le président, lui, il dit bah il n'est pas contre investir, mais il a un arbitrage entre tel investissement et dix autres. Il y a là pour se dire à horizon un an, deux ans puisque voilà, ça fait déjà bientôt trois ans qu'il est là et la durée de vie n'est pas non plus éternelle. Le président n'en a cure. Il a aussi là pour dire quel investissement va avoir l'impact. C'est à dire que oui, moi je prêche pour ma paroisse puisque je m'occupe un peu de ces projets là. Mais je suis tout à fait lucide sur les arbitrages complexes que cela demande au président.

P : [00:28:23.63] Merci. Oui. Ah mais si facile. Euh bah du coup tu vas tu vas envers répondre à cette question si c'était quel est ton avis sur l'utilisation de l'IA dans le de foot? Non, je pense qu'on en a ici l'intérêt et je pense que ça va aider la matière. Hum. Est ce que tu connais d'autres clubs qui utilisent cette IA dans le recrutement? Et si oui, lesquels?

A : [00:28:49.67] Et pas seulement dans le recrutement aujourd'hui, et c'est pour ça qu'on a fait beaucoup de présentations sur l'IA, sur la data au club et au président. C'est que t'as même des clubs de Ligue deux qui sont en avance sur nous. Celui qui est le plus communément cité, c'est Le Havre. Mais Bordeaux a aussi piqué le data scientist de Reims en ligue1 à Nice qui est bien devant nous dans l'utilisation de la data. C'est Monaco qui est bien devant nous.

P : [00:29:12.56] Tout le monde sait.

A : [00:29:13.76] Toulouse c'est Toulouse, c'est ceux qui recrutent le plus. Super data. Je finir alors Toulouse. Ce qui est intéressant c'est que leurs actionnaires et aussi propriétaires d'une boîte de data. C'est à dire que ça c'est intéressant en terme de synergie, ils produisent de la data pour notre sport, mais dans le foot, [00:29:30.00] la data qu'ils produisent et uniquement pour leurs clubs affiliés. Et donc forcément ça donne une boîte qui s'appelle Illu Z US, donc ça donne un avantage concurrentiel énorme. Il y a quand même un contre exemple qui est intéressant, c'est qu'on voit à Marseille qui avait beaucoup investi sur la data, mais sans forcément mettre de process en amont, c'est à dire qu'il n'y ait pas forcément de communication entre la data et le recrutement. Enfin, leur département de produit qui produit la data, le recrutement, la data, la performance de l'équipe première et du coup, ils sont en train de réduire la voilure, de couper un peu les budgets et tout ça. Je pense que ça montre qu'il vaut mieux y aller étape par étape et d'abord en des process de diversité. Pas sûr. Et c'est un peu ce que le président essaye de s'assurer ici. Ce n'est pas sûr que la data va être utilisée. Ça sert à rien en amont de mettre d'énormes investissements pour que derrière ce soit de l'argent jeté à la poubelle parce qu'on ne sera pas avec lui même.

A: [00:30:00] Pour lui la data, le recrutement, la data, la performance de l'équipe première. Et du coup, ils sont en train de réduire la voilure, de couper un peu les budgets et tout ça. Je pense que ça montre qu'il vaut mieux y aller étape par étape. Et d'abord un des process cités. Pas sûr. Et c'est un peu ce que le président essaye de s'assurer ici. Ce n'est pas sûr que la data va être utilisée. Ça ne sert à rien en amont de mettre d'énormes investissements pour que derrière ce soit de l'argent jeté à la poubelle parce qu'il ne sera pas avec lui même.

P : [00:30:23] Entre ceux qu'il y a lance qui vont recruter un lanceur.

: [00:30:40] Je ne sais pas si t'es lance, mais effectivement tu as Lance. Alors je n'ai pas été exhaustif mais lance 1 à 1 ou même plus un à Rennes aussi, je crois que j'ai pas cité. Et là on commence à être complet.

A: [00:30:52] Oui mais ça fait quand même, on voit que c'est.

A : [00:31:01] Tous les ans en gros, hormis Paris parce que Galtier était réfractaire à la data et ils ont sorti le seul data analyste qui avait Paris hormis Paris. Tous nos concurrents, c'est à dire qui se battent pour les huit premières places sont devant nous sur la data.

P : [00:31:23] Ce n'est pas compliqué.

A : [00:31:30] Monaco aussi oui, Monaco aussi. Donc tu rajoutes, tu rajoutes Toulouse et quelques autres clubs de deuxième partie de tableau et un panorama assez complet du fait qu'on soit du fait qu'on soit loin près, on a des choses sur lesquelles on est sans doute en avance. La méthodologie de modèle de jeu, de développement individuel. Je n'ai pas cité Lyon aussi qui a énormément de data. Donc voilà, c'est toute façon je te dis tous oui, tous nos concurrents directs, tu as deux ou trois personnes, là on a zéro.

P : [00:32:03] Ok. Ok. Hum. Alors c'est un grand mot, mais est ce que tu penses que la data peut le révolutionner? En tout cas ici, le processus de recrutement.

A : [00:32:30] Mais moi je pense que l'a déjà fait. C'est à dire que la data est dans le football depuis dix ans. Est ce qu'elle va l'euro révolutionner à nouveau? J'en sais rien, mais elle a déjà fait. C'est à dire qu'à partir du moment où, même si je ne suis pas au cœur du process de recrutement, tu fais appel à des profils comme le mien pour analyser des joueurs. Encore une fois, le rapport gain risque l'efficacité. C'est au cœur de ma méthodologie. Donc même si après je ne vais pas te le sortir forcément en chiffres tout le temps, mais c'est de la data. Et je pense que cette approche data a déjà révolutionné le foot parce que même le recrutement, ils comprennent qu'ils sont en train d'analyser

des risques et des pourcentages de risques, etc et cetera. Et évidemment, on regarde les données. Alors c'est sûr que tu peux te dire qu'aujourd'hui, contrairement à Toulouse, les données sont un facteur parmi de nombreux autres, alors qu'à tous ces moteurs. Mais je pense quand même que dans l'approche, dans la. Dans le modèle de pensée qui amène au recrutement d'un joueur pour le LOSC et pour beaucoup de clubs, la data a déjà révolutionné les choses. Même si tu recrutes pas que par la data, peut être que ça ira encore plus loin à l'avenir. Pour moi.

P : [00:33:50] Dans mon outil d'attribut à Data 2.0, ce sera à, on va dire 80 % du recrutement, ce sera la data.

A : [00:34:00] Écoute, peut être que c'est ce que Toulouse va réussir à amener à faire aujourd'hui. Ce que je vois, c'est que Liverpool a eu un Edge comme je te disais il y a cinq six ans sur la data 1.0 derrière tout le monde a copier, tout le monde est au même niveau donc plus personne n'a de différence. Peut être que sur les fines tranches, les marchés, bah les joueurs pas cher Toulouse a maintenant un avantage et peut être qu'ils ont réussi à créer quelque chose. Mais quand tu vois comment Liverpool a évolué en terme de recrutement, tu t'aperçois qu'aujourd'hui maintenant tout le monde a les mêmes informations, les mêmes datas sur tous les joueurs. C'est pas forcément évident. Donc peut être qu'il y aura cette révolution 2.0, mais j'y crois pas. Après encore une fois, je pèse plus pour ma part, mais je pense que.

P : [00:34:45] Le tout c'est d'avoir un coup d'avance.

A : [00:34:46] Les autres. Il y a plusieurs mais je ne t'ai même pas dit pourquoi je faisais du développement divers. J'aurais dû commencer par ça. Mais en fait c'est exactement le même raisonnement que j'ai eu quand on a pris le train de Liverpool avec un léger retard. Mais ça faisait deux ans que je faisais du data scouting. Je m'occupais du scouting au Paris Saint-Germain et je me suis dit qu'est ce qui va se passer quand tout le monde va faire ça? Je me suis dit deux choses. La première, c'est que si tout le monde a les mêmes données, ça veut dire que tu peux réussir. Si jamais il y en a qui veulent recruter sur les données, à leur donner des données. Donc j'ai inventé un concept dans le développement des joueurs qui s'appelle le data tuning, c'est à dire que tu les entraînes pour améliorer leurs stats, pas seulement pour les améliorer en tant que tel. Sur le terrain, t'essayes de faire en sorte qu'ils aient des plus belles state et donc qu'ils soient plus attractifs pour le marché. Et la deuxième chose, je me suis dit à ce moment là OK, si tout le monde a accès aux mêmes informations pour recruter, la différenciation à matières premières égales va se faire sur comment tu vas le développer. C'est pour ça que je me suis mis dans le développement individuel et c'est pour ça que je pense qu'aujourd'hui, c'est par le développement individuel ou par le lien entre recrutement et développement individuel, par une utilisation de la data bien plus forte dans les process de développement du joueur, de performance dans la culture du joueur de regarder ses data un peu

comme au basket et tout ça que tu vas aller chercher plus demain. Voilà les prochaines manches. Mais encore une fois, ce n'est qu'une opinion qui est biaisée par mon poste ou mon centre d'intérêt, etc.

P : [00:36:06] Ouais mais après le objectif c'est d'avoir ton données personnelle et c'est ça qui est super intéressant. Donc bah du cool encore une fois, il a répondu tout à l'heure un peu. Est ce que le LOSC est dans l'optique de continuer avec la data et donc vers quoi vous comptez vous diriger après? Ce n'est pas de ton ressort comme.

A : [00:36:29] D'un pas de Ce sont le LOSC. Oui, le LOSC utilise déjà la data, le LOSC à un moment donné ou un autre, au rythme de son évolution ou de son amélioration financière, ira plus loin. Le tempo sera dicté par le par le président. Mais encore une fois, ce n'est pas parce qu'on va moins loin que d'autres d'un point de vue, comment dirais je, utilisation du nombre de data scientist analyste et qu'on va moins loin dans la donnée, qu'on n'est pas prêt à être agile. Peut être qu'aujourd'hui nos process sont plus avancés que d'autres clubs pour le jour où on appuiera sur le bouton directement, avoir des bénéfices de la data sur le terrain quoi.

P : [00:37:06] Ok. Et d'ailleurs, petite question là c'est purement imaginatif, c'est dans ton monde, donc dans ton monde idéal, quelles seraient les capacités, les fonctionnalités que tu aimerais voir dans un système d'IA pour que le groupement de joueurs de football soit parfait?

A : [00:37:26] Alors j'ai commencé à essayer de travailler dessus. Mais c'est pas parfait. Mais en gros que toutes les compétences s'opposent, puissent être mesurées. Déjà, est ce qu'à priori une pondération de ces compétences au poste? Mais déjà un si tu arrives à avoir. Toutes les compétences athlétiques, technico tactiques, mentales, psychologiques qui soient notées. C'est déjà une première étape, je pense. Fantastique! Si ensuite tu arrives en plus à avoir une machine qui arrive à faire une pondération en fonction de la connaissance à ton, de ton modèle de jeu, de ton contexte de club, de ton contexte de championnat, là c'est le Graal tout simplement. On va aller plus loin.

P : [00:38:03] Ok. Ben non. Ok.

A : [00:39:06] C'est déjà beaucoup.

P : [00:39:08] Bon bah en tout cas, merci beaucoup pour ton temps, c'était super intéressant. Oh là là dessus, il y a aucun souci, c'est ultra intéressant et je te remercie énormément pour ton temps en tout.

A : [00:39:20] Avec plaisir

Retranscription Interview *Thonin Broutée*: Analyste Vidéo U19 Centre de Formation LOSC

Mercredi 19 Avril 2023

Paulien Coeurderoy / **Thonin Broutée**

P : [00:00:01] Pour commencer cette interview. Première question est ce que tu peux te présenter brièvement?

T : [00:00:10] Ben moi c'est Thonin, j'ai 26 ans bientôt, ça fait cinq ans, et je finis ma cinquième saison en tant qu'analyste vidéo au centre de formation du LOSC. Et puis voilà.

P : [00:00:25] Donc, quel est ton rôle au sein du LOSC et comment cela se rapporte t il au recrutement de joueurs?

T : [00:00:32] Alors moi, mon rôle au sein du LOSC, il est plutôt basé sur le sportif. Je suis analyste vidéo. Comme je le disais au centre de formation, on a un centre de formation en général, mais plus particulièrement sur la catégorie U19. J'appartiens au staff de l'équipe U19, même si j'aide après les autres équipes et les autres coachs. Et pour le recrutement, c'est des périodes. On a des périodes de mercato avant les deux mercato où les responsables du recrutement nous envoient des des montages à faire sur les sur les joueurs à recruter pour les présenter ensuite à la direction.

P : [00:01:07] Ok, super.

T : [00:01:08] Je continue en mode interview comme si c'était comme si t'étais journaliste ?

P : [00:01:12] Non, non, non, on peut parler normal.

Speaker2: [00:01:13] Ah oui? Ok

P : [00:01:15] Donc pour toi, quels sont les enjeux clés du recrutement de joueurs de football en France?

Speaker2: [00:01:22] Oh, c'est dur parce que beaucoup, c'est pas mon métier, je suis pas recruteur.

P : [00:01:26] C'est pour ça. C'est ton avis, c'est très personnel. C'est pour ça.

T : [00:01:30] En France, on a un championnat des championnats professionnels qui sont super athlétiques. Donc je pense que c'est le gros enjeu par rapport à certains, certains championnats comme moi en Espagne par exemple, et même en Allemagne. C'est un championnat qui est très athlétique. Donc on a besoin d'avoir des joueurs qui ont des qualités fortes là dessus, de vitesse, notamment pour les offensifs et pour répondre dans les duels défensivement. Après, bien évidemment, ça ne doit pas prendre le dessus sur sur ça, ça peut prendre le dessus sur l'aspect technique, mais bien évidemment, on est aussi en capacité de former des joueurs, des joueurs qui peuvent jouer au cœur du jeu et qui ont des qualités techniques au dessus ou au dessus des autres. Mais je pense que la différence, elle est d'un point de vue athlétique. C'est ce qui peut faire la différence. Ok.

P : [00:02:20] Hum. Toujours selon toi aussi comment tu mesure l'efficacité du processus de recrutement du LOSC ?

T : [00:02:29] Je vais parler du coût du centre de formation? Parce que je veux pas parler de la vie pro, moi je parle de ce que je connais, ce que je vois. Bah l'efficacité dans un premier temps, tu peux le mesurer avec le joueur quand il arrive et voir comment il s'adapte à notre modèle de jeu, notre façon de jouer aux autres qui l'entoure, au staff et après? La vraie, la vraie, le vrai critère de mesure, c'est fini chez les pros. Ce qu'on a, c'est qu'on a bien bossé du début à la fin du recrutement jusqu'au travail qu'on a pu fournir avec lui, même si ça appartient à 99 % pour moi aux joueurs et on peut mettre n'importe qui pour l'accompagner. Si le joueur il a tout ce qu'il faut pour y aller, qu'il met ce qu'il faut dire. Mais le vrai critère de mesure pour moi, c'est fini chez les pros, que ce soit chez nous ou ailleurs. Si c'est chez nous, c'est encore mieux parce que ça veut dire qu'on a. On a trouvé un profil qui correspondait à notre club. Après, si c'est ailleurs, tant mieux pour lui, on est là pour les développer aussi.

P : [00:03:21] Ok, top. Hum. On entre un peu plus dans le vif du sujet de mon mémoire. Comment penses tu que l'intelligence artificielle pourrait être utile dans le recrutement de joueurs de football?

T : [00:03:35] Oh p****, t'aurais dû me préparer tout ça.

P : [00:03:38] C'est du feeling.

Speaker2: [00:03:40] Sais tu comment l'intelligence artificielle fonctionne ?

P : [00:03:43] Mais qu'est ce qui te vient si on parle d'intelligence artificielle en recrutement? Qu'est ce que quoi tu pourrais penser? À quoi ça pourrait t'aider?

T : [00:03:50] Ah oui, elle l'est déjà. Certains clubs, l'intelligence artificielle, notamment au niveau de la data où ça recroise parce que je sais même pas si on peut appeler ça de l'intelligence artificielle en soi. Mais ouais, elle recroise un nombre de données de critères que les clubs. Pareil, je prends l'exemple de Toulouse, mais il y a aussi dans Londres, je sais au Danemark qui fonctionne beaucoup comme ça et qui sort beaucoup de jeunes joueurs talentueux qui croisent tous les championnats avec, admettons, on recherche un poste, on recherche pas un milieu offensif. On a décidé que les critères du milieu offensif qu'on avait besoin sur les stats, il lui fallait tant de pourcentage de passes réussies vers l'avant. En tant que ça a tendance à atteindre, ça peut importe, on va pouvoir construire ça soi même et il arrive à recruter des joueurs comme ça. Donc ça marche. Notamment, je prends un exemple cette saison en Ligue un de Toulouse, avec cinq montées de Ligue deux. Arlequin, qui est en Ligue un cette saison, a gagné la Coupe de France et s'est maintenu avec des joueurs qui ont été recrutés comme ça dans des pays un et pays de l'Est et cetera qui était vraiment pas connus et qui maintenant sont convoités par des grands clubs. Maintenant, je t'avoue que j'ai du mal à imaginer autrement parce que c'est pas un sujet que je maîtrise. Clairement. Mais après tout ce qui est autour de la data, des stades, des données individuelles, je pense qu'on peut en construire des, des outils qui vont permettre de.

P : [00:05:11] Recruter des joueurs. Personne pour me dire la data, analyser la data, c'est des logiciels qui peuvent le faire aussi. Oui, bien sûr, c'est une forme ça. Quand parfois on entend rien, on pense directement à des trucs de fou. Mais. Hum. Qu'est ce? Quels sont pour toi les avantages mais aussi les inconvénients d'utiliser la l'IA pour le recrutement de joueurs de foot? Euh par rapport à peut être d'autres méthodes, peut être plus, peut être que les méthodes plus à l'ancienne?

T : [00:05:44] Moi je pense que l'I.A. Elle peut être une aide, une aide précieuse parce qu'elle te fait déjà gagner beaucoup de temps et elle te donne des certitudes chiffrées. Je parle beaucoup des data et mais par contre ça remplace, ça ne remplacera jamais l'oeil du recruteur. C'est à dire qu'il y a tout un contexte. On a un sport avec tellement d'incertitude qui est construit autour d'un contexte qui change constamment avec. Il suffit qu'il y ait un centimètre de différence entre le placement d'un l'adversaire et ce n'est plus le même jeu et donc ce ne sera plus la même passe et donc la donnée ne sera plus la même. Et donc ça donne des tendances maintenant. La limite, c'est qu'il va falloir les confirmer visuellement avec l'œil du recruteur qui connaît tactiquement, il va avoir des informations, même mentalement et sur la psychologie, et cetera, et et sur les capacités globales du joueur, au delà des au delà des faits de jeu qui sont, qui restent des événements qui sont tagués, quoi.

P : [00:06:43] Ok, ok, tout homme, même si ça ne dépend pas forcément de toi. Est ce que vous envisagez ou en tout cas est ce que ta main t'aimerais avoir plus afin d'utiliser plus ce qu'il y a dans le processus de recrutement ici au LOSC?

T : [00:06:58] Je pense que quand on parle de dire moi je ne parle que des datas, donc je ne sais pas si c'est.

P : [00:07:04] Est ce que c'est lié ?

T : [00:07:07] Je pense qu'on utilise peut être pas assez. Mais parce qu'on n'a pas de quoi l'utiliser. Puisqu'il faut des faut, des plateformes, il faut des outils pour pouvoir voir qui coûtent de l'argent et qu'on n'a pas forcément les moyens de mettre à disposition des choses comme ça. Après, on reste dans un sorte de format parce qu'encore une fois, je ne parle pas de l'avoir. Si on en reste dans un centre de formation et les données d'intelligence artificielle sur des jeunes joueurs de quatorze, quinze, seize ans, malheureusement, il y a aucune plateforme qui en produit et donc on est limité naturellement par ça et on ne peut pas, on ne peut pas y avoir accès. Donc après, je pense que ça pourrait être intéressant de l'utiliser pour prendre un avantage sur les autres parce que je pense qu'à l'heure actuelle c'est utilisé par personne. Mais comme je te dis, on est limité, c'est qu'à mon avis y a pas beaucoup de choses.

P : [00:08:00] Qui sont faites. Vous serez plutôt sur des applications concrètes.

[00:08:04] Avoir des des. Sur les plusieurs organismes. Oui, il y a de l'eau je pense.

P : [00:08:10] Ensuite ce serait pour envisager d'analyser ces data. Oui, ok. Hum. Hum. Donc toi ton. Ça rejoint un peu ce que tu as dit, mais ton avis sur l'utilisation de l'IA, la data, l'IA s'il y est, ton avis, qu'est ce que tu en penses vraiment? Après tu peux répondre juste avant ou t'es plutôt.

T : [00:08:36] Bourre de souvenirs? Je suis plutôt pour pour pour découvrir. Après peut être qu'une fois qu'on l'a utilisé, on se dira bah en fait non, on se plante avec ça. Parce que je pense qu'il faut aussi être compétent pour l'exploiter. Avoir des infos c'est bien, mais après c'est comment les exploiter. Je pense que ça nécessite des huiles, des formations, des formations. En tout cas être au contact de gens qui nous maîtrisent pour pouvoir l'utiliser à bon escient. Parce que sinon, je pense que tu es amené à tromper ça comme n'importe quel outil. Tu veux utiliser ça avec maîtrise, pas là, ça va être contre productif et vaut mieux faire avec des choses plus anciennes que tu maîtrises que plutôt que l'inverse. Mais je pense que ça peut être intéressant. Je suis plutôt pour.

P : [00:09:16] Euh bah après c'est une question qu'on peut anticiper, c'est est ce que tu connais d'autres clubs qui peuvent qui utilisent? Du coup c'est de l'intelligence artificielle ou de l'analyse de datas via l'intelligence artificielle? Et si oui, lesquels? Après Toulouse.

T : [00:09:32] Et Toulouse? Et une North Zélande au Danemark? Donc Toulouse comme je suis dit qui a été, ça fait je pense trois ou quatre ans depuis leur rachat qui utilise beaucoup, beaucoup beaucoup les datas avec un algorithme qu'ils ont ou qu'ils ont créé par eux mêmes, comme je te disais, qui recroisent pas mal de critères, ça leur a donné raison. Ils ont été champions de Ligue deux, ils ont gagné la Coupe de France et comme des joueurs, maintenant on a des joueurs qui sont achetés très peu chers parce qu'ils n'avaient pas de visibilité, qui étaient dans des championnats mineurs. Enfin, ils arrivaient à vendre des joueurs plus cher en les ayant fait passer par chez eux. Et ensuite on a North Gironde qui est pour le coup une montagne au niveau des datas. Le Président si je me trompe pas. Et un ingénieur là dedans, je ne sais plus exactement, mais c'est un mec qui est qui est branché data à fond et ça fait des années qui utilisent ça. Et pareil, ça leur donne raison. Chez les jeunes, ils font la Linus League, donc la Ligue des champions, des jeunes quasi tous les ans et ils font des beaux parcours, nous ont éliminé en seizièmes de finale il y a deux ans par exemple, ou les trois ans chez les pros. Là, ils ont fini vice champion derrière Copenhague. Ils se sont battus jusqu'à la veille jusqu'à l'avant dernière journée pour le titre de champion, etc. Et pareil avec des jeunes joueurs qui recrutent et derrière qui vendent. Là, ils ont vendu leurs joueurs alors qu'à 20 ans, je crois à Benfica, encore une belle somme. Ils ont, ils arrivent à former des joueurs, à attraper des jeunes joueurs grâce à la data. Après, j'imagine qu'il y a plein d'autres clubs qui utilisent, notamment en Angleterre.

[00:11:05] Ouais, je ne vais pas trop citer parce que je suis quand même homme.

P : [00:11:09] Est ce que tu penses un grand mot? Mais est ce que tu penses qu'il y a la data pour révolutionner le processus de recrutement?

T [00:11:17] Moi je pense qu'elle a déjà commencé. Encore une fois, je prends l'exemple de Toulouse parce que c'est celui que je connais le mieux, mais je pense que sans la data on leur aurait dit mais ou alors c'est la. On serait même pas venu à l'idée. Mais on leur avait dit mais vous êtes des fous d'aller chercher des joueurs mineurs. Ils ont construit une équipe avec quelques joueurs de leur centre de formation et que des joueurs mineurs qui sont allés chercher en Norvège, au Danemark et cetera, avec un objectif de monter en Ligue un.

[00:11:42] Et on leur a dit Mais vous êtes fous! Et au final, ils ont fait une saison de malade, les enfants des champions Et la. Plus que bien en Liga.

T : [00:11:51] Donc je pense que ça commence à révolutionner parce que ça permet d'ouvrir le recrutement à n'importe quel championnat et à n'importe quel joueur. Maintenant, on sait qu'on a des clubs qui travaillent bien partout dans le monde et alors qu'avant on était limité à aller chercher des joueurs en France, on allait chercher les jeunes joueurs qui sortaient des autres centres de formation ou on allait chercher dans des grands championnats, et cetera. Mais c'était rare quand même qu'on aille chercher des des joueurs de championnat mineur, donc je pense que ça a déjà commencé à révolutionner. Après, ça peut encore aller plus loin. Une fois que ce sera vraiment démocratisé et que tous les clubs l'utiliseront un peu plus. Mais ouais.

P : [00:12:27] Ok, mais nous du coup, dans le cas contraire, quels pourraient être les défis et les problèmes que ça pourrait engendrer l'utilisation de la data, l'IA?

T : [00:12:42] Je pense que le problème principal, c'est que tu vas forcément te tromper parce qu'on va aller chercher des joueurs qui arrêteraient pas forcément, qui n'ont pas le niveau pour être là parce que leurs datas ont été bonnes. Attendez le championnat moyen face à des joueurs moyens et donc on va se retrouver dans des clubs avec des joueurs sous contrat qui n'ont pas le niveau ou qui voudront pu partir. Ce sera je pense, plus des problèmes contractuels ou de nombre d'effectif. On va se retrouver avec beaucoup de joueurs parce qu'on les utilisera pas, donc on ira en chercher encore d'autres. Donc je pense que ça peut être un problème contractuel, financier. Ce financier va être.

[00:13:21] Compensé par les bonnes pioches que tu pourras.

T : [00:13:27] De gestion d'effectif, je pense que ça peut être compliqué. Après, est ce qu'à terme on peut se poser la question est ce qu'on affaiblira pas aussi mon championnat en allant chercher plus de joueurs ou à l'inverse qu'on les renforcera?

P : [00:13:39] Je ne sais pas. J'ai vu aussi quelque chose qui disait contribuer à fausser les stats en parlant des défenseurs qui sont de petites passes entre eux en augmentant leur pourcentage de passes réussies.

T : [00:13:50] Ouais, mais c'est pour ça que maintenant les les données sont de plus en plus développées, c'est à dire qu'on peut différencier les passes latérales ou les passes vers l'avant, différencier les passes vers l'avant dans ton premier tiers et dans le dernier tiers parce que elle ne veut pas dire la même chose. Donc après tu peux aussi filtrer et effacer dans tes diagrammes de passes, mais les passes justement comme tu dis entre les deux centraux où tu ne vas pas les utiliser parce que ça sert à rien. Donc je pense que au tout départ de la de la data, c'était une limite. Maintenant je pense que ça ne l'est plus parce que la data commence à être tellement développée qu'on peut la la personnaliser et aller plus loin que le chiffre brut.

P : [00:14:28] Et qu'est ce que tu penserais d'une IA pour qui ferait de l'analyse vidéo exemple qui passerait à la caméra comme suivrait un joueur précis tout en pouvant analyser le nombre de passes qu'il a fait en fait dans.

T : [00:14:43] Ça existe déjà. C'est ce que beaucoup nous ont reproché. Mais on prend une plateforme qui s'appelle le micro qui le fait. C'est à dire qu'on a une caméra autonome qui filme et ensuite tous les tous les événements, je te dis conneries, ça se fait que c'est saturé parce que c'est vrai que nous on envoie le match sur la plateforme et le lendemain il nous revient tout tagué avec le nombre de passes du joueur et son nombre de 60 réussites. Mais en fait c'est des mecs qui sont derrière. Vous êtes sympa, c'est pas de l'intelligence artificielle par contre, c'est juste un petit peu. Par exemple nous avec V.O. Où là pour le coup, c'est l'intelligence artificielle qui détecte.

[00:15:20] Des tirs avec en arrière l'objectif du pousseur qui fait pour détecter les petits retardataires, ça peut être très simple pour l'instant tu. Ne font.

T : [00:15:28] Jamais que des événements, pas des.

P : [00:15:29] Positions. Il n'y a pas je sais pas, ce.

T : [00:15:31] N'est que des événements, mais on en est au début et je te parle de V.O. Et j'imagine qu'il y a des des sociétés bien plus développées. Parce que V.O. Ça reste amateur entre guillemets.

P : [00:15:43] Donc on peut voir un peu la direction que ça prend.

T : [00:15:45] Oui, mais je pense que ça commence à exister. C'est une bonne chose parce qu'encore une fois, c'est un gain de temps, ça permet d'aller plus loin. Par contre, ça ne remplacera jamais l'œil de l'analyste, l'œil du recruteur et du coach. Je sais, comme je l'ai dit, ça ne peut rester vraiment certitude que contre le on ne peut pas. Ce n'est pas comme tu veux faire tes courses, t'as les caisses automatiques, les caisses automatiques qui peuvent remplacer la caissière, tu vois, Mais là, pour le coût humain, humain et cetera, il sera toujours obligé des dedans parce que sinon.

P : [00:16:15] Il y a une sensibilisation qu'il y a et donc derrière. Petite question imagine tu es dans le monde idéal, quelles seraient les capacités ou les fonctionnalités que tu aimerais avoir dans un système d'IA ou d'analyse de data pour dans le recrutement? Est ce que pour toi imagines dans un monde parfait où toutes les technologies sont possibles? Qu'est ce que t'aimerais qui puisse se faire?

T : [00:16:47] Uh uh uh uh. Je ne sais pas. Il y a en capacité de décortiquer déjà tous les championnats du monde, tous les matchs des championnats du monde, donc tous les joueurs individuellement, et qu'elle puisse classer par ordre du meilleur joueur ou moins bon joueur. Par exemple, que chaque championnat porte avec des filtres chaque poste et qu'elle établisse un rapport qualité prix. A l'heure actuelle, la valeur du joueur et ce qu'il y a à son niveau qu'elle puisse estimer éventuellement jusqu'où il peut aller d'une intelligence artificielle à l'estime qu'il a. Quel niveau? Mes gains en Ligue deux nationale des champions et que entre guillemets en trois clics, c'est pas assez dur. Je vois qu'il faut.

P : [00:17:41] Donc recentrer ça.

T : [00:17:44] C'est vachement idéal.

P : [00:17:45] Mais ouais, non mais c'est ça le but, c'est aussi de s'imaginer de se mettre un peu dans le monde des bisounours pour se dire qu'est ce que j'ai pas?

T : [00:17:53] Tu cherches un défenseur central, tu fais de l'action sur ta plate forme de défenseur central, il te faut telle qualité. Je sais pas, un joueur avec un gilet, un bon jeu de tête fort dans les duels. Ouais, tu bons relanceur tac, tu mettais filtres et ça te sort c'est un mot du joueur du monde entier et tu tries par après. Là c'est toi qui ça dépend de ton directeur sportif. Soit tu tries par prix, comme soit tu t'en fous ou tu prends le meilleur. Peu importe si l'échelle soit tu tri par rapport qualité prix en essayant de trouver le meilleur compromis je pense.

P : [00:18:24] Ça ce doit pas être le plus compliqué, c'est je pense. Il faudrait qu'il y ait une base de données avec tout qui soit, qui réunit tous les championnats du monde. Et est ce que là dedans t'entends le amateur aussi ou l'idéal? Oui, oui, ok.

T : [00:18:38] Bah là l'idéal était l'idéal est juste qu'on va dire National deux par exemple.

P : [00:18:41] Ok.

T : [00:18:42] Mais dans un premier temps, même si c'est que professionnel. Donc je pense que c'est pas compliqué la plateforme finale en soi, parce qu'après c'est le tableau des filtres, et cetera, mais c'est la collecte de toutes ces données qui est en jeu.

P : [00:18:57] C'est en fait c'est réussir à joindre plein de bases de données. C'est par exemple en France, il y a EHF. Bref, ce que je connais, c'est un vote, c'est un site avec plein de datas sur sur la league en fait, tu peux avoir toutes les datas des joueurs. D'accord. Pas ultra toujours précis, mais je

peux, je peux me montrer presque. Et c'est vachement intéressant de ça. Tu peux. Moi j'avais essayé de faire un petit justement, j'ai un peu galéré, un petit logiciel où je prenais toutes les bases de données, même si souvent elles sont libres d'accès et toutes les importent. Et tu crées en fait un espèce d'algorithme qui peut faire un tri dans tout ça, dans tous les voies. Et je veux un défenseur de 1M90 droitier et moi en petite tri, tous les joueurs et ça tu sors ce qui correspond à ta recherche quoi. Ok. Ok. Donc ça c'est des projets que j'ai en tête, mais on va faire un peu plus tard. Tu m'étonnes! Mais. Mais je trouve ça passionnant tout ce qui est data.

T : [00:19:59] Ouais, moi aussi j'aime bien. Je suis un. Je suis un scientifique aussi à la base. J'aime bien sans être un expert pour le coup. C'est quoi? Je ne vise pas ici, mais j'aime bien tout ce qui est, tout ce qui est scientifique, donc c'est cool.

P : [00:20:12] Ok bah top. Bah écoute, merci beaucoup en tout cas.

T : [00:20:14] Je t'en prie.