

L'ÉQUIPE D'ENCADREMENT



La relation entraîneur - athlètes - environnement : facteurs de succès et d'échec.



« All stories made one »

Menu

A propos d'intentionnalité

Le système des « 5R »

« Je suis animé
essentiellement
ou en partie par... »

LA REUSSITE
*Les résultats obtenus
et rien que les résultats*

LA ROUTE
*Le chemin à parcourir plus que
toute autre considération*

LE REVE
L'émotion engendrée par les
différentes situations vécues

LA REVANCHE
Les frustrations
engendrées par le passé...

LA RECONNAISSANCE
Les remerciements,
la médiatisation, le salaire

« L'intentionnalité »

Ses composantes

```
graph TD; A[Ses composantes] --> B([Analyse qualitative]); A --> C([Analyse quantitative]); B --> D([L'orientation des mobiles de celui qui entraîne]); C --> E([La force de cette orientation, de cette « liaison si ... dangereuse »]);
```

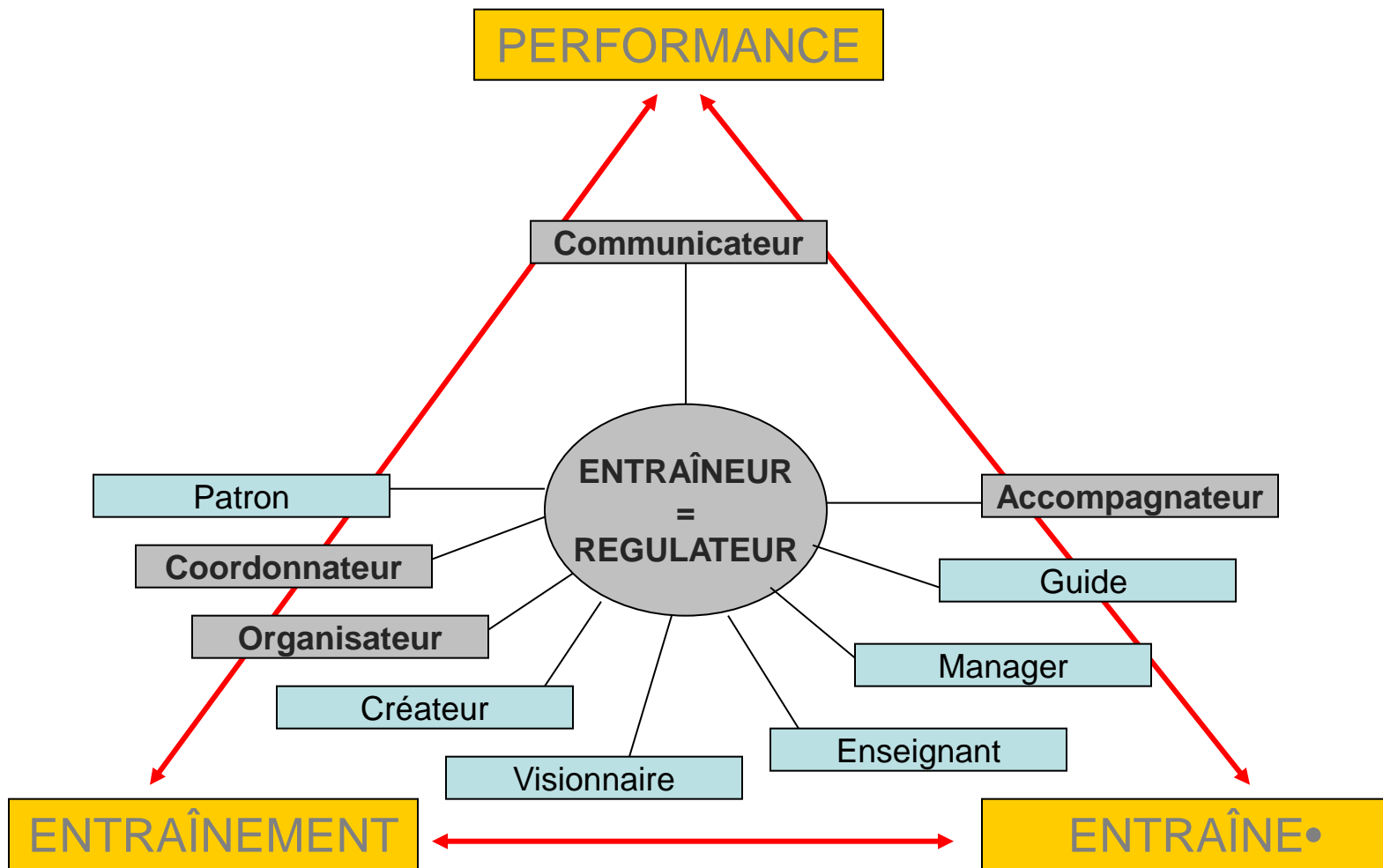
Analyse qualitative

Analyse quantitative

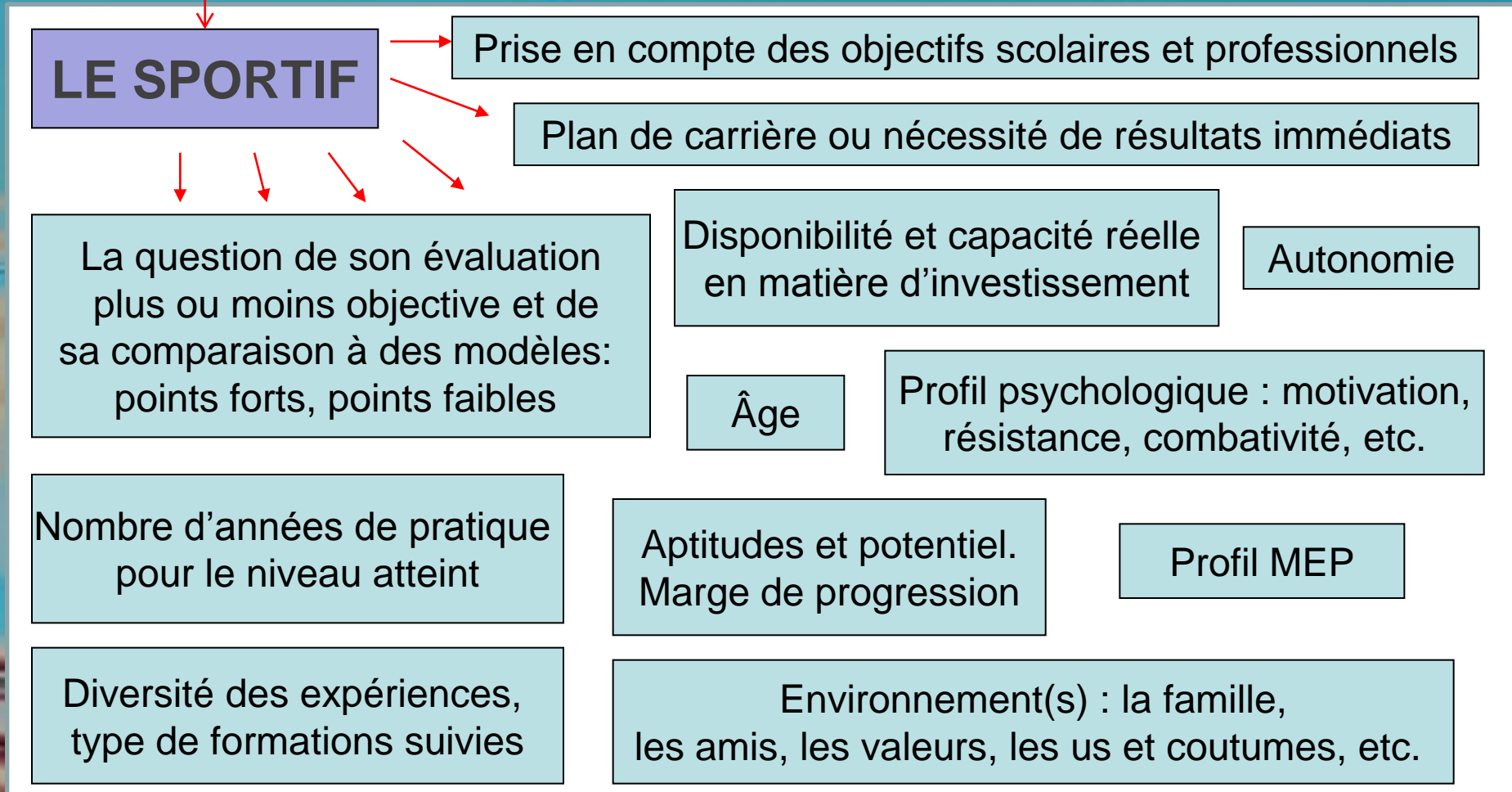
L'orientation des
mobiles de
celui qui entraîne

La force
de cette orientation,
de cette « liaison si
... dangereuse »

Systemique



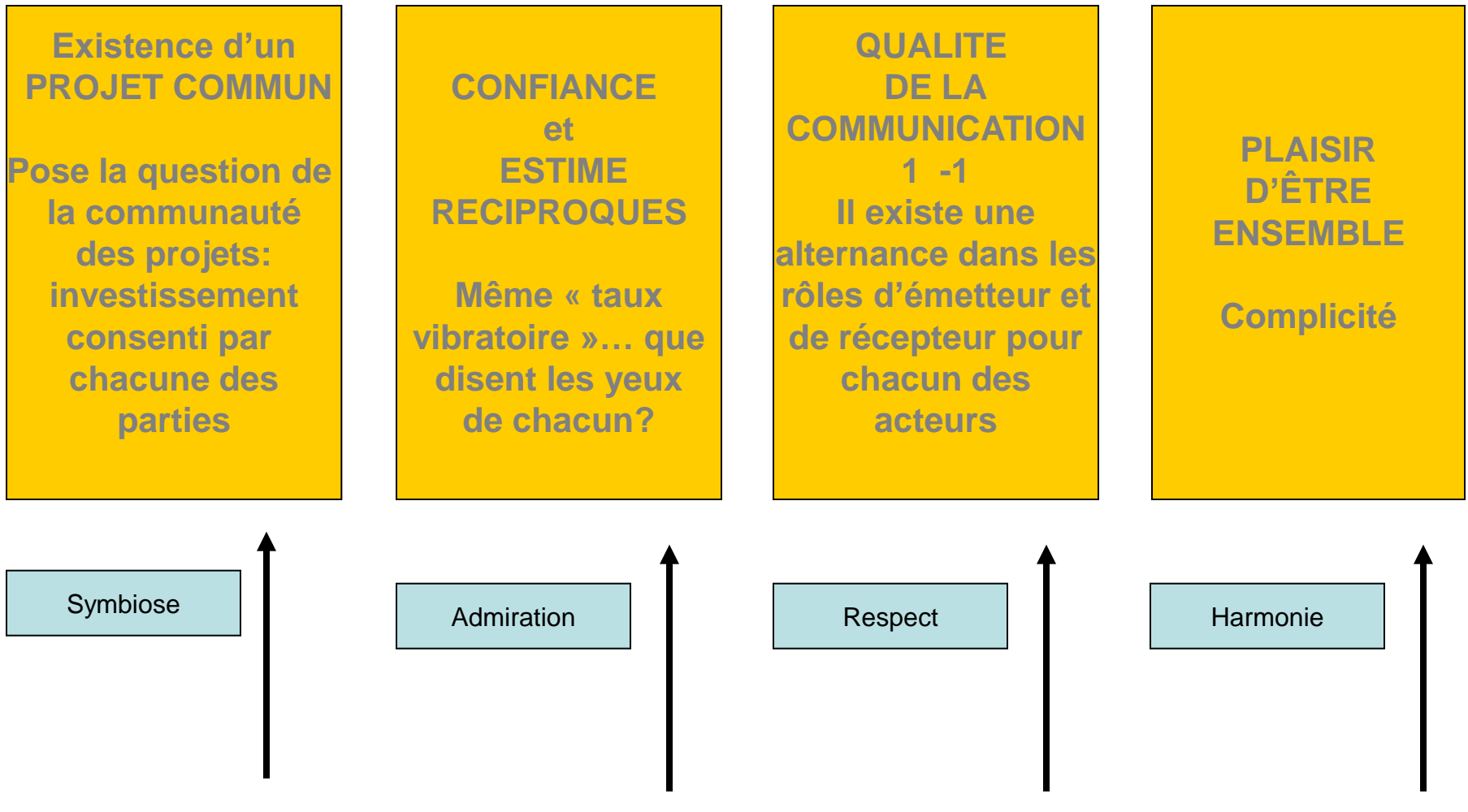
Facteurs concourant à la détermination d'objectifs sportifs : un véritable puzzle



LA COMPLEXITE

apparaît dès la « simple » détermination des objectifs

Quatre Fondamentaux



Stratégie de préparation :

Un objectif est matérialisé par le système de performance mis en œuvre (niveau d'expression).

Au cours de sa carrière, le niveau d'expression de l'athlète augmente, il rencontre les limites de son système de performance.

La stratégie de préparation intervient dans le choix des éléments qui composeront l'excellence.

Finalement, le GAP représente la « bestialité » et l'engagement dont l'athlète est capable de montrer

Vision du rôle d'entraîneur :

- Confiance et collaboration.
 - Définition des objectifs.
 - Construction de l'environnement de la performance.
 - Mise en œuvre
- .Anticiper,Entreprendre,Administrer,Intégrer

Management de la performance : « Images des sphères de compétences ».

Le volume disponible autour de l'athlète croît 2^3
soit par 8 !
A chaque palier

Si l'entraîneur ne se développe pas à une vitesse
égale :

- L'athlète devient « l'élément le plus volumineux »
 - Il y a un vide !

Management de la performance : « Images des sphères de compétences ».

La nature a horreur du vide !

La place « disponible » est occupée par d'autres intervenants imposés par le contexte.

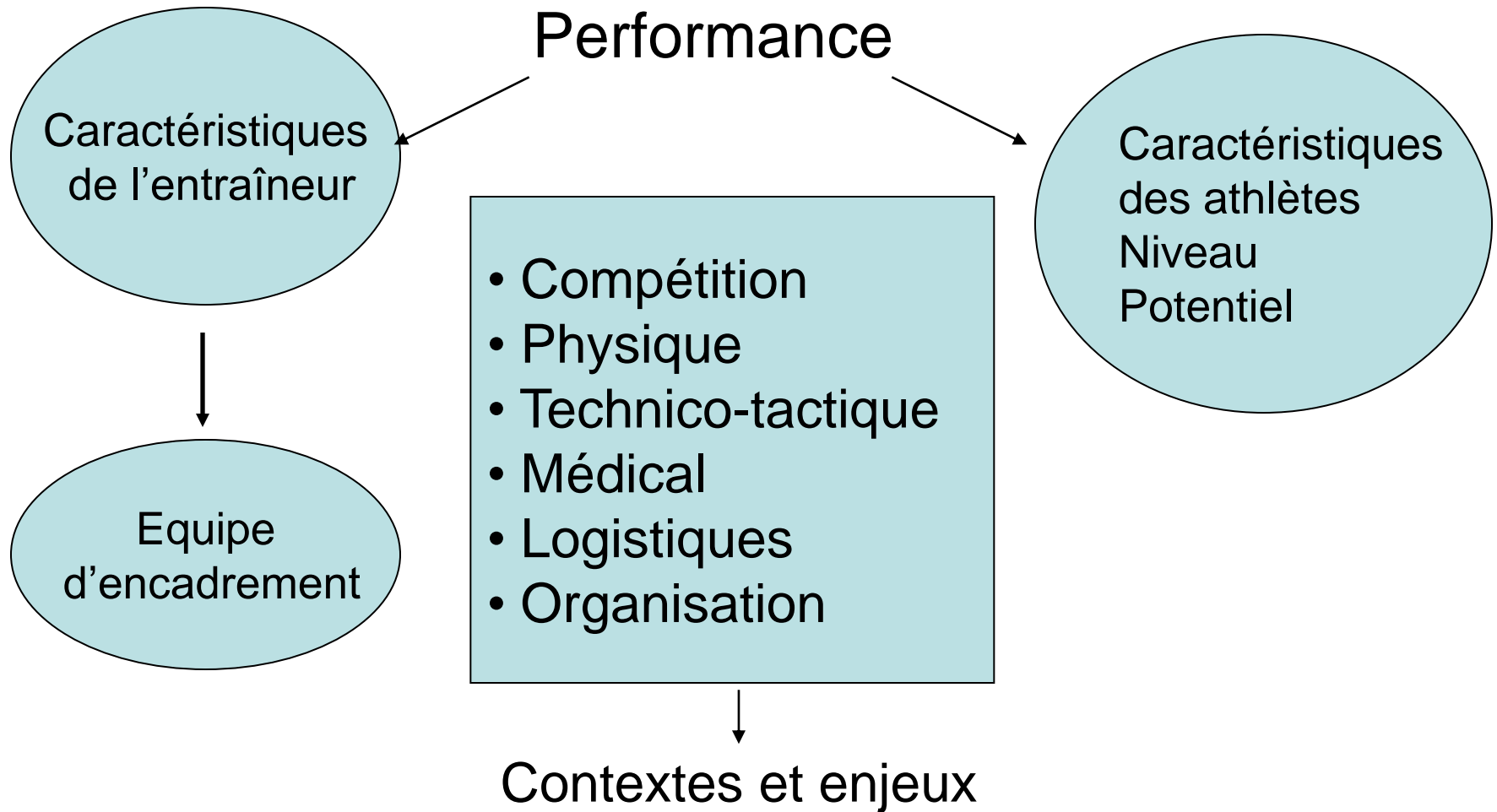
INTERNET

Management de la performance : « Images des sphères de compétences ».

2 OPTIONS

1. Se remettre en question (quitter l'omniscience) et répondre aux besoins de l'athlète et du contexte. Devenir « Head coach ».
2. TROUVER des moyens financiers et humains pour bien s'entourer .

Equipe d'encadrement



Equipe d'encadrement

La notion d'équipe consiste à développer divers comportements qui favorisent les relations entre les membres d'un groupe, tant sur le plan de la vie en commun que sur le plan du travail.

Une équipe performante, c'est :

- la gestion de ses ressources sous stress
- la maximisation des potentialités individuelles
- la coordination des actions
- la régulation et l'évolution des charges de travail
- la gestion des situations stressantes avant qu'elles ne deviennent nuisibles à la performance
- l'optimisation des expertises

Equipe d'encadrement

La construction d'une équipe est la pierre angulaire de la coordination du groupe.

- Prérequis :
 - développer une confiance mutuelle,
 - établir des domaines d'influence,
 - se sentir respectueux des autres
 - se sentir responsable de la performance de l'équipe.
- Une utilisation judicieuse des ressources de l'équipe facilite :
 - la prise de décision,
 - la répartition des tâches,
 - le degré d'autonomie et de responsabilité de chacun dans les différents domaines (répartition du temps, des tâches, des ressources).
- L'équipe peut s'appuyer sur :
 - une organisation formelle (rôle, décisions, influence dans un cadre fermé)
 - ou sur une organisation informelle (cadre ouvert)

Equipe d'encadrement

La communication est un aspect central de toute organisation.

1. Développer le potentiel de communication de chacun
2. Provoquer une prise de conscience des différents aspects de la communication (style, qualité de l'interaction, impact direct et indirect, le non verbal)
3. Faire ressortir les notions d'intentionnalité et le sens implicite de certains comportements
4. Chacun doit prendre conscience de sa façon de communiquer
 - a) la qualité de l'écoute
 - b) la qualité de la tolérance
 - c) la qualité de l'empathie

Equipe d'encadrement

Une bonne équipe sous-entend :

- la réceptivité aux autres
- un affinement de l'auto-critique
- une analyse des responsabilités personnelles et collectives dans les difficultés liées au travail et aux relations du groupe.

Equipe d'encadrement

- Codifier et définir les responsabilités de chacun
- Etablir la chaîne décisionnelle de façon précise et exhaustive
- Résoudre les problèmes en groupe :
 - pour mettre en évidence les mécanismes principaux de fonctionnement
 - pour trouver les réactions efficaces à chaque type de problème.
- Créer un code commun
 - pour bien gérer les ressources
 - pour améliorer la performance en situation de stress.
 - pour détecter et corriger la performance des autres avant d'entrer dans la zone de danger.

Equipe d'encadrement

Coopération distribuée

Coopération tacite

Co-action

Collaboration

*Absence de coordination
entre les acteurs*

*Coordination importante
entre les acteurs*

Ordre ↔ Désordre

Conscient ↔ Inconscient

Dans toute coopération, il faut déterminer :

- la nature des interactions
- les déterminants des interactions
- la fonctionnalité des interactions

Equipe d'encadrement

- Recruter les individus appropriés
- Déterminer le rôle exact de chacun.
- Travailler en équipe
- Optimiser les potentiels de chacun
- Valoriser la diversité
- RESPECT

Equipe d'encadrement

L'équipe d'encadrement a pour but d'associer et de traiter :

- Des informations non structurées ou faiblement structurées (la littérature grise, rapports, compte-rendus, notes d'entretien,...)
- Des informations structurées (procédures, protocoles, processbooks, règles d'actions formalisées)
- Les compétences des personnes devant travailler en réseau à la résolution de ces problèmes.
- L'économie du savoir consiste à transformer l'information en connaissances.

Equipe d'encadrement

Prescription stricte

Organisation Taylorienne

Exécutions

Exigences unidimensionnelles

Technique

Répétition

Simplicité

Savoir faire

Exécuter une opération prescrite

Prescription ouverte

Métier complet

Initiative

Exigences pluridimensionnelles

Qualités relationnelles

Innovation

Complexité

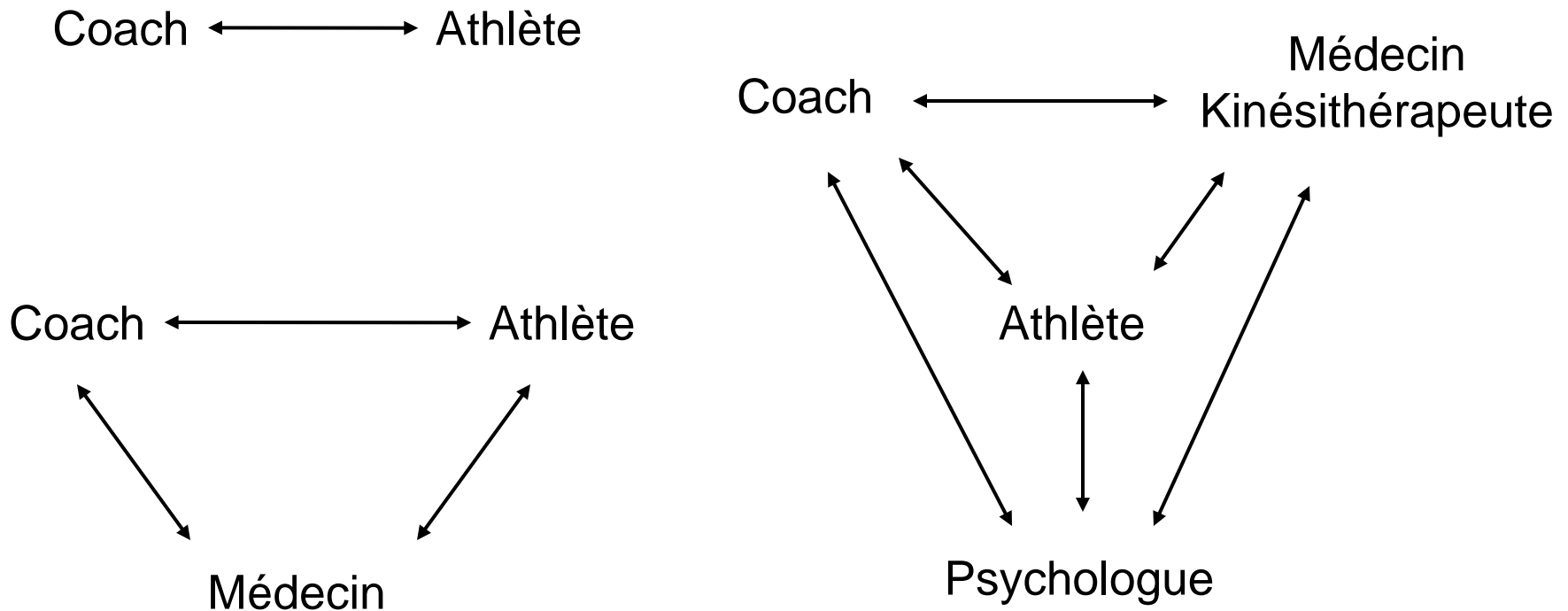
Savoir agir

Gérer des situations complexes et évènementielles

Prendre des initiatives

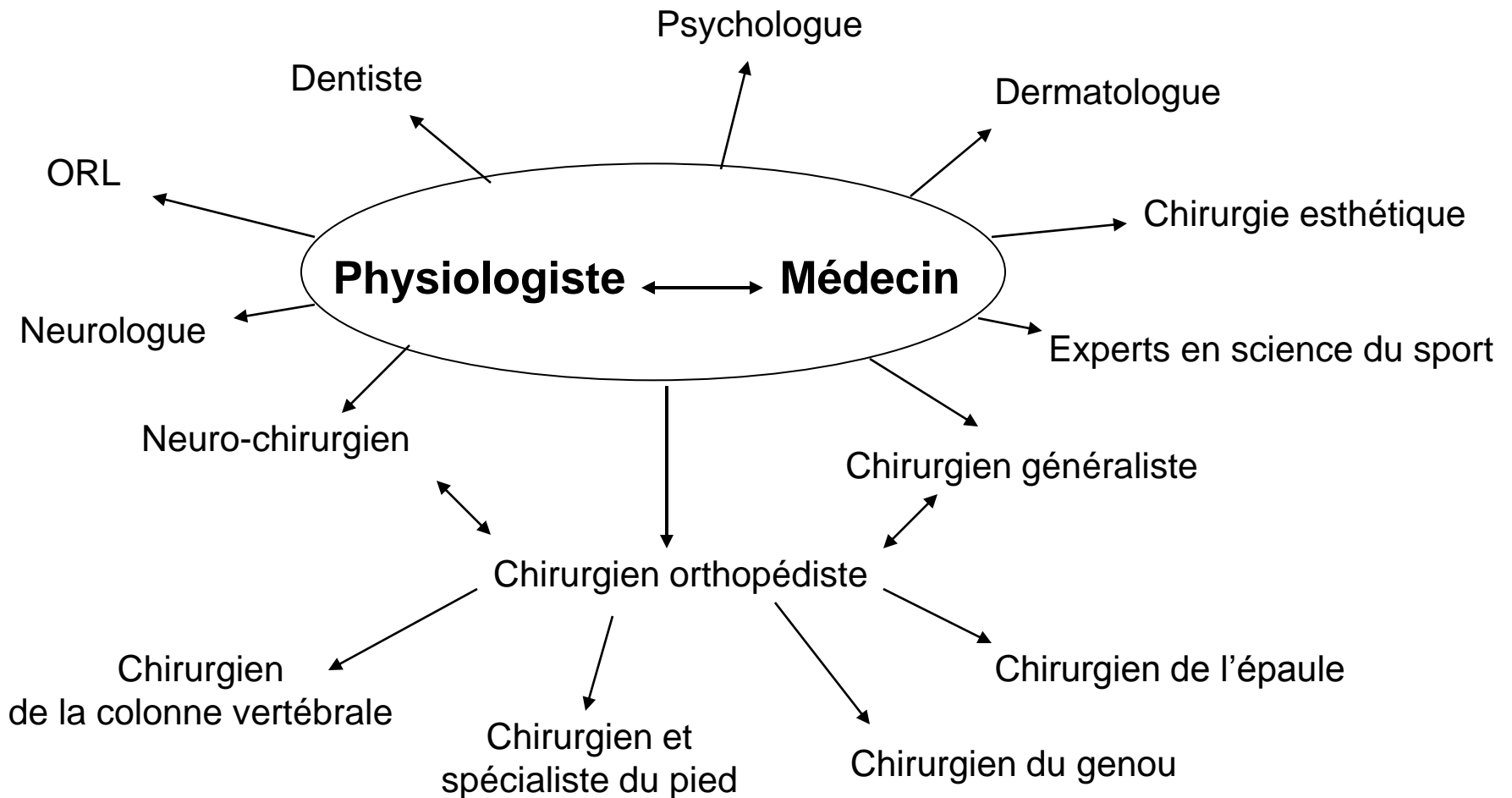
Equipe d'encadrement

Une coopération à long terme



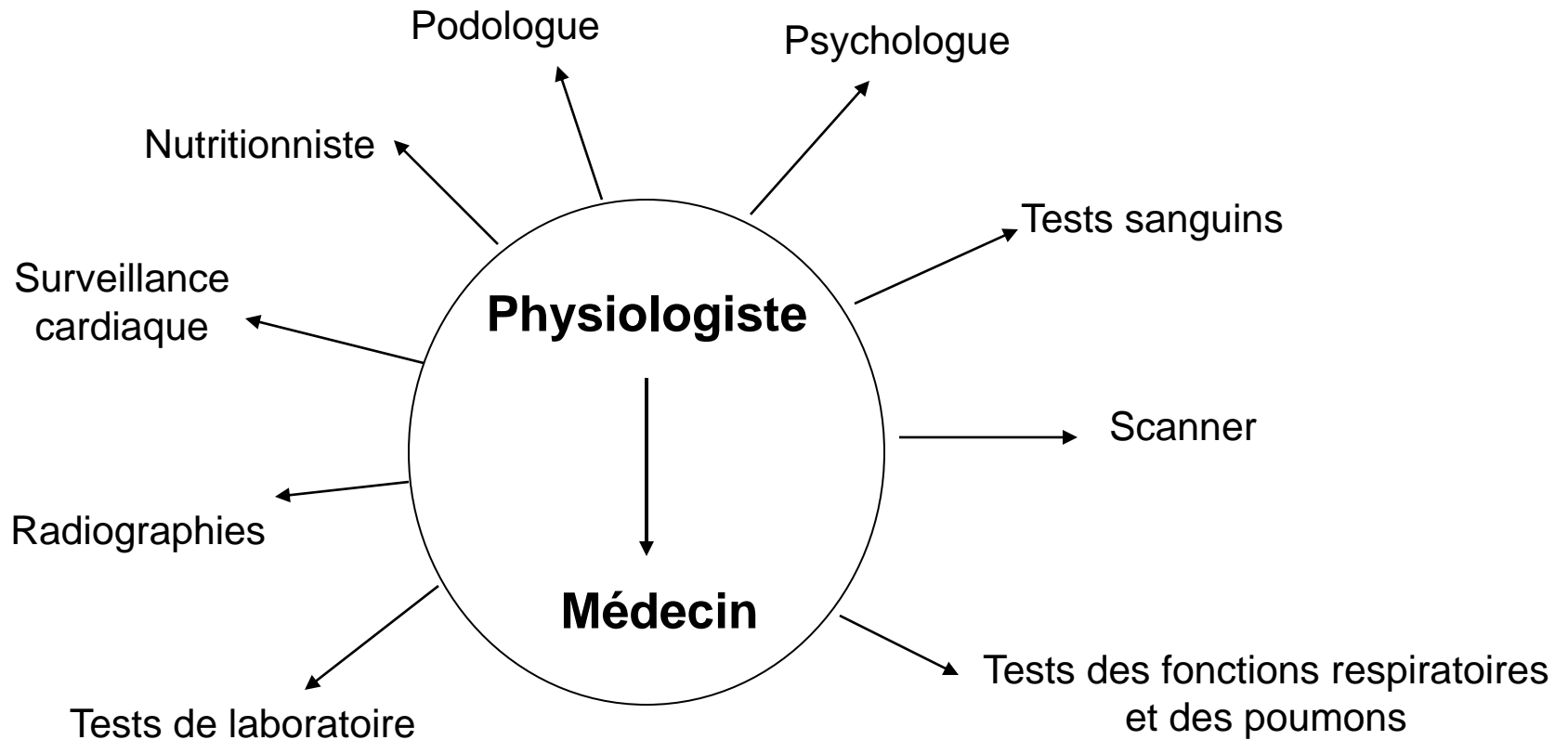
Equipe d'encadrement

Réseau médical - Manchester United



Equipe d'encadrement

Réseau médical - Manchester United



Encadrer un groupe

Travailler avec un encadrement

- Donner la direction et établir un climat de confiance
- Etre un expert dans son domaine (attaque, défense,...)
- Isoler les savoir-faire et les techniques essentielles pour chaque rôle ou position
- Développer un plan qui permette un rendement optimal
- Respecter l'unicité de chacun
- Collaborer avec chacun pour augmenter la synergie
- Montrer un intérêt sincère pour chacun (cadre ou joueur)
- Anticiper le type de réponse des individus

Encadrer un groupe

Travailler avec un encadrement

- Comprendre les différents types de personnalité
- Etre sensible et souple par rapport aux humeurs et aux comportements
- Rechercher et appliquer de nouvelles méthodes d'enseignement, de façons de faire passer l'information et de soutenir l'attention de tous
- Changer d'approche quand cela s'avère nécessaire
- Avoir des attentes et des ambitions élevées
- Exhiber force et persistance dans les interactions
- Gérer le degré de familiarité, Choisir les bons dialectes

Encadrer un groupe

Gérer le temps

- Etablir des issues, des projets et des besoins prioritaires
- Examiner les aspects importants en détail
- Recueillir l'information et les ressources nécessaires auprès des personnes compétentes avant de décider
- Développer un plan de mise en œuvre des décisions
- Agir
- Aller au bout du plan
- Gérer l'imprévu et les crises, par la création d'alternatives et de contingences.

Encadrer un groupe

Gestion du processus de communication

- Sous la responsabilité de l'entraîneur chef
- Participation de l'encadrement aux prises de décisions
- Faire circuler les informations par des chaînes et des systèmes de communication
- S'impliquer à fond dans la mise en œuvre
- La synergie des idées rend plus fort
- Tout inconfort tue le processus de communication.
- Il faut des règles et des procédures.
- Une méthodologie et un format permettent d'optimiser le rendement
- Un bon protocole est un aspect essentiel d'une organisation bien gérée
- Il faut expliquer ce que l'on attend de chacun et ceci dans tous les aspects de l'organisation.

Encadrer un groupe

Garder une perspective globale

- La délégation de responsabilités est essentielle dans un contexte compétitif
- Le temps est toujours limité quand il y a concurrence
- Garder une image globale mais il ne faut pas que les autres vous perdent de vue.
- Garder un équilibre entre les aspects micro et macro du management.
- Dans une équipe d'encadrement, il faut bien gérer les distances.
- Une vision de l'objectif principal est essentielle.
- Apprécier le contexte émotionnel, le sien et celui de ses adjoints.
- L'entraîneur chef est responsable des décisions prises par tous. Il doit répondre des résultats.