

Connaissances...

**Par Roger
Flament**

**Ancien conseiller techni-
que sportif**



A propos des aspects mentaux et motivationnels

Comment prendre en compte les aspects mentaux et motivationnels dans son action hebdomadaire ou annuelle d'entraîneur ?

Aujourd'hui, plus que jamais, l'entraîneur doit être convaincu que la formation ne se limite pas à la technique ou à la tactique.

Former un joueur efficace, capable d'intégrer son action dans un ensemble de valeurs sportives et sociales est une tâche de grande valeur. Le formateur, maillon fort de la formation des joueurs doit être compétent dans plusieurs domaines qui sont :

Etre « technicien » :

- Connaissances méthodologiques collectives et individuelles.
- Connaissances technologiques.

- Orientation vers les postes de jeu.
- Construction et conduite de séances.

Etre « stratège » :

- Choix et utilisation des systèmes et des dispositifs.
- Analyse des rapports de force.
- Choix et utilisation des joueurs pendant le match.

Etre « éducateur » :

- Répartition des tâches.
- Modes de jeu.
- Attitudes.
- Comportements.
- Prise en charge du projet.
- Accès à l'autonomie.



A propos des aspects mentaux et motivationnels

Les exigences de comportements et de réussite

Avec le respect des règles de vie et du projet collectif du groupe, l'entraîneur fait émerger et/ou développe des attitudes et des comportements indispensables à la pratique compétitive :

⇒ Vouloir gagner ses duels

L'utilisation de la concurrence, de contrat à réaliser, de défi à relever sont des outils à utiliser à chaque séance pour développer la force de caractère, la résistance et la pugnacité.

Vouloir gagner ses duels est la condition majeure de la menace permanente et en conséquence de la manœuvre de l'adversaire individuellement et collectivement.

Provoquer un mouvement d'entr'aide, à défaut de marquer un but, sera une condition indispensable à l'échec adverse.

⇒ Vouloir aller vite

C'est associer la vitesse, l'amplitude, le changement de rythme aux savoir-faire.

C'est être capable de tout faire au maximum de ses possibilités à la fois dans ses gestes mais aussi dans la durée de l'épreuve. Cela ne veut pas dire qu'il faut tout faire à vitesse maximale. Jouer du rythme et du changement de vitesse, est, par la suite, un outil précieux à mettre à l'actif de ses modes de jeu.

⇒ Vouloir se jouer de...

C'est jouer des modes de jeu pour ne pas se laisser décoder dans ses intentions et surprendre l'adversaire.

C'est analyser la manière avec laquelle fonctionne l'adversaire, individuellement et collectivement :

- Est-il lent ou rapide ?
- Que sait-il faire ?
- Comment s'informe-t-il ? Quels repères privilégie-t-il et guident son action ?
- Comment réagit-il ? Anticipe-t-il ? Est-il provocateur ?

Pour en fin de compte, le contrer, le tromper.

⇒ Etre capable d'écoute, de disponibilité

C'est habituer ses joueurs à reconnaître les moments et les éléments qui entourent et régissent l'entraînement, pour adapter opportunément leur attitude au meilleur service de l'efficacité de l'équipe.

C'est vouloir prendre en charge, le plus rapide-

ment possible, les repères, les principes qui régissent le jeu à mon poste et le jeu collectif de l'équipe.

C'est aussi, pendant le match, être à l'unisson des temps forts de l'action commune.

⇒ Etre capable de rigueur

C'est la mise à disposition de l'équipe des capacités de chaque joueur à leur maximum.

C'est vouloir réussir tout ce que j'entreprends.



La compétition Inter-comités

C'est respecter les règles de vie du groupe et assumer les missions et devoirs qui m'incombent dans le jeu.

Il en sera de même au regard de sa récupération et de son hygiène de vie.

⇒ Vouloir se solidariser

C'est la capacité à se mettre au service de...

C'est faire passer l'intérêt du groupe avant le sien. L'implication forte et active de chaque joueur dans les tâches les plus ingrates aplanit la hiérarchie des statuts conférés par le groupe lui-même ou son environnement. Elle donnera à l'équipe une valeur plus forte que celles des individus ajoutés.

C'est aussi le signe de l'importance qu'accorde l'équipe à la victoire.

⇒ Savoir partager le projet, « le ballon », le résultat...

Les corrections au service de la formation

Les corrections apportées par l'entraîneur à ses joueurs sont, par leur nature, révélatrices de l'importance qu'il leur confère. Elles valoriseront directement ou indirectement des comportements à adopter ou à faire perdurer.

A propos des aspects mentaux et motivationnels

▪ Ce qui permet au joueur de fonctionner

1- Aspects cognitifs

Le joueur a-t-il compris ce qu'on lui demande au regard d'un principe, d'un savoir-faire, d'un dispositif, d'un système ? Quelle représentation mentale en a-t-il ?

2- Aspects perceptifs

Quels repères à prendre en compte pour fonctionner seul, et avec ses partenaires ? Quoi lire pour s'ajuster (ou masquer ses intentions..., induire en erreur..., tourner la situation à son avantage...).

3- Aspects moteurs

De quelle disponibilité motrice le joueur a-t-il besoin pour réussir ?

4- Aspects physiques

Quelle vitesse ? Quelle amplitude ? Quelle force ?...

5- Aspects mentaux

Quel engagement ? Quelle volonté de réussir, ... de gagner ses duels ?

▪ Ce qui permet à l'entraîneur de corriger

⇒ La nature des corrections

⇒ Ses modes d'intervention

⇒ Les corrections

- Sa compétence réside dans sa capacité à proposer, chaque fois que cela s'avère nécessaire, une correction puisée dans le registre de fonctionnement du joueur.
- Elles doivent, à défaut d'être collectives, être individualisées. L'entraîneur doit rapidement déterminer quelle est la nature de la correction (ou de la gratification) à donner à tel ou tel individu pour résoudre le problème qu'il est en train de vivre.
- Est-il nécessaire de donner une correction motrice alors que le joueur ne perçoit pas la modification des éléments fondamentaux déterminants de la situation ?
- La recherche de la vitesse, de l'amplitude, de la réussite répétée doit être demandée chaque fois que les réponses sont justes.
- Les modes d'interventions seront appropriés.

Le managérat au service de la formation

Chez les moins de 16 ans, le managérat fait partie intégrante de la problématique de la formation du joueur car le match est la vérification des acquis.

a) Le manager crée les conditions de la réussite de son équipe et de ses joueurs :

- en appréhendant l'affrontement, les joueurs ont besoin d'être mis en confiance. Il est conscient de leurs forces et leurs faiblesses,
- en faisant des choix de stratégies et tactiques,
- en donnant les repères à suivre pour rendre l'action de chacun efficace,
- en proscrivant les interventions qui visent à prendre les décisions à la place des joueurs



b) Le manager favorise l'utilisation des apprentissages antérieurs. Il permet à ses joueurs de s'adapter, d'entreprendre, d'anticiper, de prévoir, de manœuvrer, de s'imposer :

- en corrigeant et expliquant les échecs et les réussites,
- en conciliant rigueur et prise d'initiatives.

c) Le manager gère l'expression de tous

d) Le manager assure que les comportements utilisés et développés respectent les valeurs fortes de la pratique sportive

e) Le manager obtient l'investissement et la solidarité de l'ensemble des joueurs

f) Le manager est générateur de projets nouveaux, nés de l'analyse des prestations de l'équipe tant dans la victoire que dans la défaite

Le projet sportif et comportemental partagé favorise le développement de la cohésion et de l'autonomie

L'entraîneur doit établir un projet sportif ambitieux mais raisonné, partagé par tous. Cette condition est indispensable, sous peine de voir s'installer des dysfonctionnements de comportements peu souhaitables (création de clans, écart de conduite et de langage, ...).

Dans la gestion des joueurs, tous différents, il veillera à la mise en place et au respect des règles de la vie commune.



Patrice Canayer, entraîneur de MAHB

La modélisation et l'identification que les adolescents lui accorderont feront de lui un interlocuteur et un médiateur privilégié pour véhiculer les images et les valeurs fondamentales à notre activité sportive. Notamment le respect :

- du projet commun,
 - de l'arbitrage,
 - de l'adversaire,
 - du partenaire,
 - de l'entraîneur,
 - de l'entourage et de l'environnement,
 - de soi-même.
- L'entraîneur sera aux yeux du groupe le garant de ce respect.

La mise en place d'un climat motivationnel

Les perturbations et les transformations affectives, psychologiques, physiques et morphologiques des adolescents obligent les entraîneurs à faire naître et entretenir un climat motivationnel qui concourt à la fidélisation, au plaisir et à la réussite de son équipe.

Les clés (cf. E. Guillet et P. Sarazin) en sont :

1. Bien connaître les joueurs(es)

C'est les écouter, les comprendre, les évaluer (tests identiques mais répétés) pour objectiver leurs niveaux de jeu, leurs performances physiques, leurs comportements et leurs progrès.

2. Donner des buts de maîtrise

C'est proposer au regard des aspirations de chacun mais aussi du groupe (projet sportif) des apprentissages adaptés et progressifs (projet de jeu) qui concilient l'efficacité à court-terme et la formation à plus long terme.

3. Faciliter l'apprentissage et le progrès

C'est :

- faire progresser tout les joueurs en tenant compte de l'hétérogénéité des niveaux d'aspirations et des possibilités,
- faire comprendre les logiques, les principes fondamentaux collectifs et individuels,
- faire respecter les phases de découverte, d'exploration et de renforcement pour, en associant savoir-faire et perception, faire évoluer les modes de jeu,
- faire perdurer l'efficacité des joueurs en passant des grands aux petits espaces, en enrichissant en permanence la motricité générale et spécifique,
- jouer de l'alternance, des gratifications et des défis.

4. Stimuler la coopération

Créer une dynamique de groupe autour de projets de jeu et résultats. Mettre en valeur les tâches et les progrès de tous dans cette recherche.

C'est répondre aux besoins d'identification et d'affiliation des joueurs.

5. Soutenir l'autonomie

C'est aider les joueurs à développer des compétences d'auto organisation et d'auto contrôle de leur activité, de leur progrès. Les investir à la prise de décision. Favoriser la prise de responsabilité à tous les niveaux.

Les conclusions des travaux de Philippe Sarazin et de Emma Guillet (docteurs en psychologie— Université de Grenoble) nous invitent à conduire notre action en s'appuyant sur cinq principes de fonctionnement en visant la mise en place d'un climat motivationnel au sein du groupe.

▪ Bien connaître les joueurs(es)

C'est être à l'écoute des différentes motivations pour l'activité :

- recherche d'affiliation ?
- recherche de la victoire ?
- recherche d'une amélioration du potentiel ?
- des réactions face aux diverses situations (sensibilités diverses aux gratifications)

A propos des aspects mentaux et motivationnels

▪ Donner des buts de maîtrise

Proposer des exercices qui favorisent la diversité, le défi individuel, et l'investissement actif.

Donner des contrats et des défis adaptés à chacun.

Aider les joueurs à se fixer des buts à court et à moyen terme:

- avec soi-même,
- avec le handball,
- avec les autres.



▪ Faciliter l'apprentissage et le progrès

- fournir des opportunités et du temps pour le progrès,
- aller du plus simple au plus complexe,
- aider les joueurs à établir un planning d'entraînement,
- respecter les phases d'assimilation et d'alternance pour laisser régénérer les potentialités,
- évaluer pour faire évoluer,
- avoir un projet, une planification,
- gratifier l'objectif atteint,
- reconnaître le progrès et l'amélioration individuels.

▪ Stimuler la coopération

- favoriser et stimuler la coopération entre les joueurs mais aussi entre l'entraîneur et les joueurs,
- objectiver les progrès de l'équipe,
- mettre en valeur les tâches obscures non gratifiées habituellement,
- créer une dynamique de groupe autour d'objectifs dans le handball et en dehors,
- c'est aussi, par conséquent, gérer l'hétérogénéité des joueurs dans le groupe.

▪ Soutenir l'autonomie

- investir les joueurs à la prise de décision,
- aider les joueurs à développer des compétences d'auto organisation et d'auto contrôle,
- favoriser la prise de responsabilité à tous les ni-

veaux,

- utiliser des critères pour objectiver les progrès individuels,
- mettre l'accent sur la valeur propre du joueur.

▪ Son positionnement dans le fonctionnement dynamique de son groupe

Il s'agit de passer d'un statut d'impulseur d'énergie de tous les éléments du système à un statut de régulateur de l'énergie créée du système, soit:

Conclusion

Lorsque le respect de tous les éléments structurant l'action d'un individu de l'équipe est assumé par tous les joueurs, chacun d'entre eux surveillent et aident le partenaire dans sa recherche à la mise à disposition maximale au bénéfice du groupe.

Lorsque le respect de tous les éléments structurant l'action de l'équipe est assumé par tous les joueurs, ils prennent en charge la recherche de la meilleure efficacité de l'équipe.

L'entraîneur peut alors :

- déléguer, tout en contrôlant, une ou plusieurs responsabilités notamment sur les conduites et la stratégie,
- porter son attention sur d'autres aspects.

Etre technicien, être stratège ne peuvent suffire à être formateur. Il faut en permanence régler les aspects relationnels du groupe pour que la technique et la tactique trouvent leur pleine expression.

