

COMPTE RENDU DE CONFERENCE

Maîtrise des effectifs et développement des clubs. Quels enjeux et stratégies motivationnelles ?

Présentation de Julie Doron et du cadre de son intervention.

Elle a la volonté de comprendre et d'intervenir sur les mécanismes psychologiques qui conduisent à la production de performance. Son expérience repose sur deux axes principaux :

- La recherche (Doctorat en psychologie du sport, thèse sur la gestion du stress, chercheuse et enseignante à l'Université).
- Le terrain (sélectionneuse et capitaine équipe de France de sabre pour les JO de 2016, Intervention et coaching entreprise et monde du sport, réflexion et groupe de travail sur la préparation mentale)

Maître de Conférences à L'UFR STAPS de Créteil, elle forme des futurs entraîneurs, elle siège également à la commission fédérale de sabre féminin.

Le cadre est le suivant Julie se propose de présenter son power point et invite les participants à intervenir si ils ont des questions ou des réflexions à apporter.

Les Enjeux ? Fidéliser, convaincre, perdurer dans le temps et innover pour permettre l'accès et le maintien des licenciés dans les clubs et la détection et formation des jeunes talents.

Le développement et l'entretien de la motivation sont capitaux.

Il faut d'abord se poser certaine questions :

Pourquoi s'intéresser à la motivation ?

Comment est-on motivé, par quoi est on motivé ? Quels sont les variables et les processus qui régulent la motivation ?

Qu'est-ce que la motivation ?

Elle est liée à la notion d'écoute d'intérêt, d'envie, d'effort et de plaisir des forces internes et externes qui influent sur le comportement humain.

« Ce qui pousse un individu à agir dans une direction donnée à une intensité donnée. Ce qui le pousse à maintenir son action » Vellerand et Thill (1993)

La motivation est fortement conditionnée par des paramètres internes (dimension affective), elle est le plus haut niveau d'auto détermination et externes (la fonction instrumentale) un moyen pour atteindre d'autres finalités, peut-être le plus bas niveau d'autodétermination au plus haut. Ces paramètres internes et externes jouent en concomitance à la régulation de la motivation.

Application sur le terrain ?

Le tireur fortement investit dans sa pratique qui a pour objectif d'observer une progression personnelle dans sa pratique (motivation intrinsèque).

Le tireur qui s'investit dans la pratique pour la reconnaissance de ses pairs ou pour la récompense (motivation extrinsèque)

Ce sont deux cas d'école, mais dans les deux cas il y a également des motivations interne et externe qui favorisent ou limite la motivation.

Qu'est ce qui influence la motivation ?

- *Le succès et l'échec (le feed back ou débriefing)*
- *La compétition (externe) la coopération (interne)*
- *Comportement de l'entraîneur*

La confiance en soi est un facteur important pour la motivation, cette confiance est directement lié à notre capacité d'évaluer le rapport entre la tâche à accomplir et les capacités dont on dispose et sous notre contrôle, moins il y a d'incertitude (de facteurs externes), plus la confiance en soi est forte.

L'augmentation du sentiment d'autonomie augmente et renforce la confiance en soi et centre le sujet sur sa motivation interne, alors que l'inverse induit une baisse de confiance en soi et recentre le sujet sur la motivation externe moins pérenne dans le temps et moins fiable.

Quels sont les catalyseurs psychologiques ?

- *Le besoin d'autonomie, se sentir à l'origine de ses actes et ses choix*
- *Le besoin de compétence, se sentir à la hauteur de la tache demandée*
- *Le besoin d'appartenance sociale, appartenir à un groupe*

Les conséquences de la motivation ?

- *Cognitif (attention, mémoire)*
- *Affectif (plaisir, intérêt, satisfaction...)*
- *Comportemental (choix d'action, intensité, performance...)*

Les stratégies motivationnelles ?

Ex : un tireur fait le pitre avant son match. Pour lui affectivement c'est gagnant dans les deux cas.

Si il gagne il sera valorisé parce qu'il aura gagné avec un minimum de concentration. S'il perd, il a une excuse, il n'était pas assez concentré. Dans ce dernier cas on ne remet pas ses compétences internes, mais des facteurs externes qui induisent qu'ils auraient pu faire mieux donc qu'il a les compétences.

C'est ce que l'on appel des stratégies motivationnelles, c'est directement lié à la valorisation ou la protection de l'estime de soi.

Il existe des stratégies motivationnelles anticipatrices (avant l'action) et réactives (après l'action).

Motivation et récompenses ?

La récompense a-t-elle un effet positif sur la motivation ?

Des facteurs externes trop importants (récompenses, attentes de reconnaissance, de titre..) peuvent entraîner la diminution de la motivation intrinsèque et faire basculer la motivation (l'athlète n'est plus maître de ses choix et actes, il est conditionné et guidé par ce que l'on attend de lui).

Un feed back ou débriefing, améliore sa compétence et son autodétermination, l'athlète se sent maître de ses choix et de ses actions, renforcement de l'estime de soi.

Application sur le terrain ?

Une récompense extrinsèque qui pousse les athlètes à attribuer leur participation à des causes externes, tend à diminuer la motivation intrinsèque.

Les entraîneurs doivent veiller à ce que la récompense ne soit pas plus importante que la pratique elle-même.

Les récompenses extrinsèques doivent valoriser le résultat de leur performance et être un encouragement à continuer leur participation, ce qui améliore leur motivation intrinsèque.

Les entraîneurs doivent veiller à la perception que font les athlètes des récompenses afin d'ajuster leur encadrement.

Stratégie de promotion de la motivation

- *Analyse de la prestation passée*
 - *pas d'analyse à chaud (impact émotionnel dégrade l'objectivité).*
 - *Attribution de causes contrôlables*
 - *Mettre l'accent sur l'aspect circonstanciel et non fixe*
 - *Insister sur la nécessité de continuer son engagement et ses efforts dans une direction particulière*

Le climat motivationnel ?

Le contexte dans lequel évolue l'athlète constitue l'un des aspects déterminants de ses états émotionnels.

- *Le rôle de l'entraîneur*
 - *Climat de Maîtrise (apprentissage, valorisation du travail et des efforts, progrès personnels)*
 - *Climat Compétitif (valorisation sociale...)*

Instaurer un climat fixé sur la tâche, le résultat n'est que l'aboutissement de la réalisation efficace de la tâche.

Tâche Autorité Reconnaissance Groupement Evaluation Temps (TARGET), cela résume les paramètres du climat motivationnels sur lesquels l'entraîneur peut intervenir.

ECHANGES et DEBAT

Cette présentation a donné lieu à de nombreux échanges sur les thématiques suivantes ;

*Le **public loisir** enfermé dans ses habitudes et routines exprime des difficultés à aller vers la nouveauté. Il ressort que la flexibilité est induite par des facteurs externes (politique de club, enseignants) qui sont facilitateurs d'accès à la nouveauté. Schématiquement le public loisir, se décompose en deux, une partie centré sur la compétition loisir et l'autre l'apprentissage individuel. Ces deux aspects doivent être traités de concert dans la dynamique du club, favorisant l'appartenance à un groupe unique le club et favorisant la migration de l'un à l'autre des pratiquants.*

*Problématique de la **formation fédérale des enseignants**. Le constat est fait que la formation empirique des Maîtres d'Armes est basée principalement sur la technique et les objectifs plus que sur les moyens à mettre en œuvre et qu'il existe une vraie carence sur l'approche relationnelle et motivationnelle ainsi que sur l'implication de l'arbitrage dans le processus de formation des sportifs. Ce cadre culturel et institutionnel est aussi un facteur limitant au développement de l'émergence de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs faire et savoir être. Cet impact est ressenti sur les clubs qui ne disposent pas des ressources des pôles d'élites qui sont entouré d'équipe pluridisciplinaire.*

*Le **comportement d'évitement ou de « sabotage des compétiteurs »**. Il ressort que nous sommes très créatifs de façon inconsciente pour préserver notre image de soi et que des stratagèmes très avancés sont mis en place pour se dédouaner de ses responsabilités ou protéger son estime de soi ? C'est lié directement à un problème de motivation, qui peut être dû à des facteurs extérieurs ou intérieurs ! Une écoute et une observation peut permettre d'identifier le type de facteurs à la source de la difficulté, en fonction des facteurs identifier il s'agit d'identifier si nous avons la compétence pour intervenir, si ce n'est pas le cas il est fortement recommandé de faire intervenir des compétences extérieures qui seront une valeur ajoutée à l'encadrement de vos pratiquants offerts par le club.*

*La **motivation pour les arbitres** a fait l'objet d'un long débat. Les difficultés à recruter des arbitres et à les faire perdurer. Constat posé par l'ATD, pas de statut d'arbitre en tant que tel donc pas de reconnaissance normative, condition d'apprentissage précaire, non adaptées et non sécurisés, beaucoup d'incertitude (facteurs extérieurs), motivation principalement financière et fédérale (obligation des clubs d'avoir des arbitres) supérieure à la tâche. Il ressort qu'il est important d'identifier le rôle de chacun dans la pratique et la compétition. Il faut d'abord identifier les participants, les élus du club, les techniciens, les pratiquants, les parents. Il est évoqué l'idée de réaliser des fiches à destination des clubs, sur qui fait quoi afin de cadrer les interventions de chacun, ce qui permettra de sécuriser une partie des facteurs exogènes et limiter l'incertitude et augmentera la confiance en soi de nos arbitres.*

L'arbitre fait partie du jeu et est un acteur primordial, sans lui pas de compétition. L'implication dans l'arbitrage doit se faire du plus jeune âge, à l'image des juges arbitres en UNSS. La formation des sportifs doit inclure systématiquement la formation à l'arbitrage afin que chacun puisse se retrouver des deux côtés et envisager les problématiques de gestion que cela suggère. Cela permettra de dépassionné l'intervention de l'arbitre.

Ces interventions et projets restent cependant limités par la démarche fédérale qui ne garantit pas ce cadre sécurisant sorti du département qui pourrait avoir l'effet inverse.

Le pratiquant qui n'est pas forcément performant peu avoir envie de s'impliquer autrement dans le club avec d'autres compétences, l'arbitrage peut être cette opportunité, si elle attrayante et représentative. Le rôle du jeune arbitre ne doit pas se limiter juste à sa fonction, il faut qu'elle soit élargie pour qu'elle soit riche, participation à la préparation d'une manifestation, consultation, aide à l'installation du matériel à la communication. La responsabilisation et l'implication de ces jeunes dans le projet du club, permet de valoriser leur estime de soi et renforce leur intégration sociale, ce qui renforce leur motivation et pérennise leur engagement dans le temps.

Julie prend note et va faire remonter ces réflexions auprès des instances fédérales

BILAN

Nous déplorons le manque de participants 4 clubs (Montigny, Herblay, Cormeilles et Beaumont) représentés sur 15. Nous déplorons encore plus les clubs qui n'ont pas eu la courtoisie de répondre à nos nombreux mails.

Une première expérience, plutôt réussie dû notamment à la qualité de l'intervenante Julie DORON et la qualité des échanges des personnes présentes. Il semble que la thématique ait fait mouche et a répondu à un vrai besoin. Certaines problématiques ont trouvé des solutions à expérimenter, mais le plus important est que cela a permis d'avoir une vision plus critique et plus pointue sur qu'est-ce qui est déterminant pour garantir l'avenir de nos effectifs, la motivation .. Ce n'est pas elle qui fera naturellement venir les gens dans votre club, mais c'est elle qui les fera rester et s'y investir que ce soit dans la fonction de bénévole, élu, compétiteur, arbitre, parent.

C'est un facteur déterminant et complexe qui demande de nombreuses connaissances de son fonctionnement, afin d'optimiser notre relation d'inter-échange. Je pense que cela a également permis de tordre le coup à de nombreuses idées reçues sur l'attitude à avoir face à certains comportements qui sont plus un appel qu'une provocation. Les participants restent un peu sur leur faim et souhaiteraient approfondir, en effet 3 h c'est un peu court pour aborder l'ensemble de la thématique. Les participants regrettent qu'il n'y ait que peu d'enseignants présents.

Le comité souhaite pérenniser ce type d'intervention qui a pour vocation de permettre la formation continue de ses cadres et de ses intervenants, condition indispensable à la survie de notre pratique au sein du département. Des personnels formés régulièrement permet d'acquérir des compétences actualisées en fonction du public et des besoins du moment et permet une grande capacité d'adaptation de flexibilité et d'innovation. C'est aussi une formidable occasion d'avoir une ressource de compétences multiples et diversifiées au sein du comité.

