



« Introduction à la préparation mentale »

Lundi 05 Février 2020

CREPS VICHY



CREPS

Auvergne-Rhône-Alpes
— Vallon-Pont-d'Arc

Centre de Ressources,
d'Expertise et de
Performance Sportive

Thème 2: LA MOTIVATION

Thème 2: la motivation

Qu'est ce que la motivation?

- 101 théories de la motivation
- « ce qui pousse un individu à agir dans une direction donnée avec une intensité donnée »
- « se définit simplement par la direction et l'intensité de l'effort »

Qu'est ce que la motivation?

- **Théorie du conditionnement:** « tout s'explique par la carotte, le bâton »

➔ Ca ne suffit pas: les récompenses externes ne suffisent à atteindre une motivation optimal

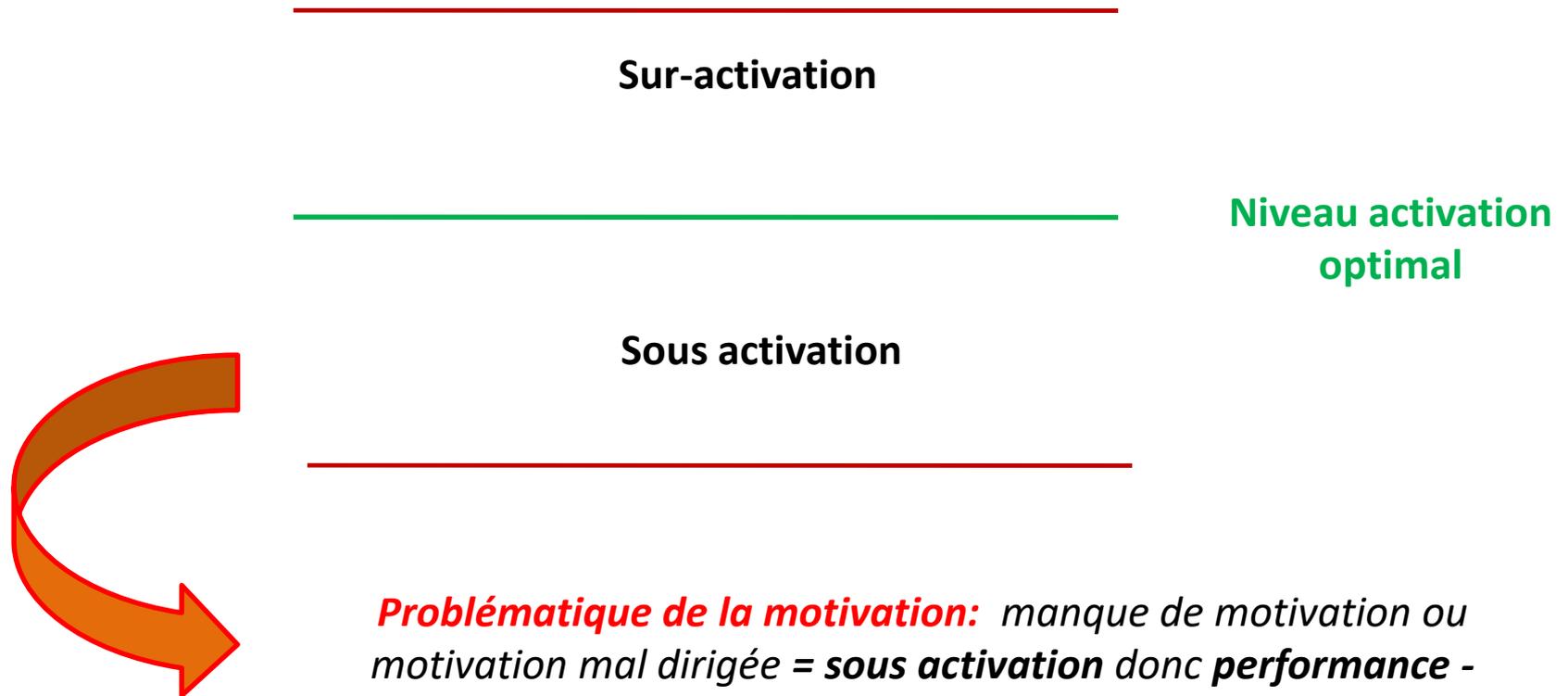
Motivation intrinsèque **VS** motivation extrinsèque

Comment repérer la « motivation »?

- **Motivation ou non? 4 composantes =**
 - ✓ **Une action** = un mouvement (déclenchement et activation d'une action)
 - ✓ **Une direction** = le comportement intentionnel est dirigé vers un but
 - ✓ **Une ressource énergétique** = investissement ++ (indicateurs d'effort)
 - ✓ **Une ressource temporelle** = persistance et persévérance dans le temps

Le niveau d'activation en psychologie du sport

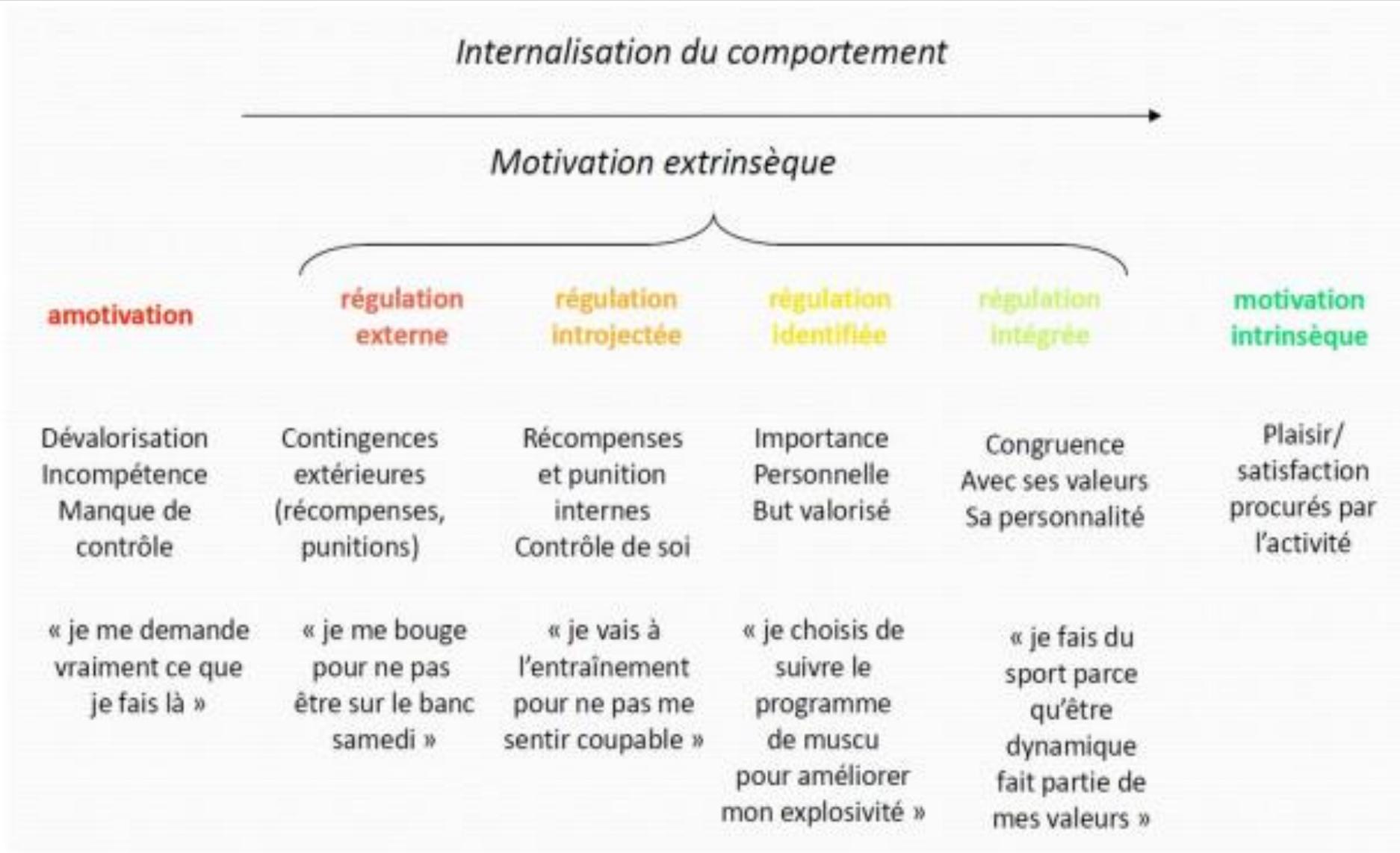
Niveau d'activation et motivation



Motivation intrinsèque **VS** motivation extrinsèque

- Motivation intrinsèque: l'activité pour l'intérêt qu'elle présente en elle-même + la satisfaction et plaisir qui en découle
- Motivation extrinsèque: l'activité est réalisée non plus pour elle-même mais pour une satisfaction extérieur ou parallèle à celle-ci
- **Des nuances existe...**
 - Pour certains: MI + ME = motivation donc performance +++
 - Mais pour d'autres: ajouter une ME à l'objectif peut diminuer la performance car la récompense (ou punition) va devenir la cause perçue de l'action

Motivation intrinsèque VS motivation extrinsèque



Motivation intrinsèque **VS** motivation extrinsèque

Amotivation: ni ME ni MI (dévalorisation de soi, incompetence etc...)

La motivation extrinsèque:

- Régulation externe = comportement en réponse à des éléments extérieurs (ex: punition)
- Régulation introjectée = lorsque la pression devient interne (= évite les sentiments de culpabilité)
- Régulation identifiée = important personnel du but (ex: je nage pour garder la ligne)
- Régulation intégrée = congruence avec les valeurs et la personnalité (= la boxe est un symbole de combativité)

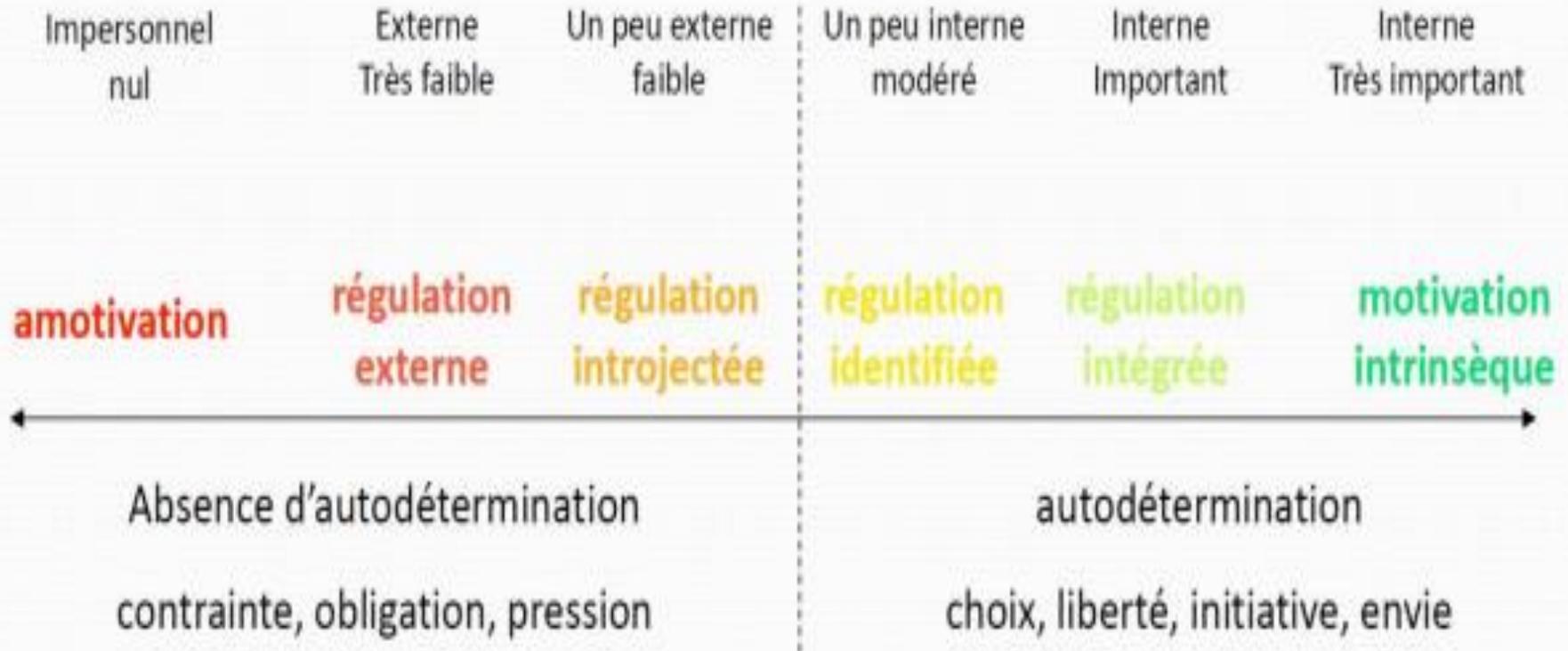
Motiv -



Motiv +

Théorie de l'auto détermination

Locus de causalité perçue (origine de l'action)
 Degré d'autodétermination (sentiment de liberté)



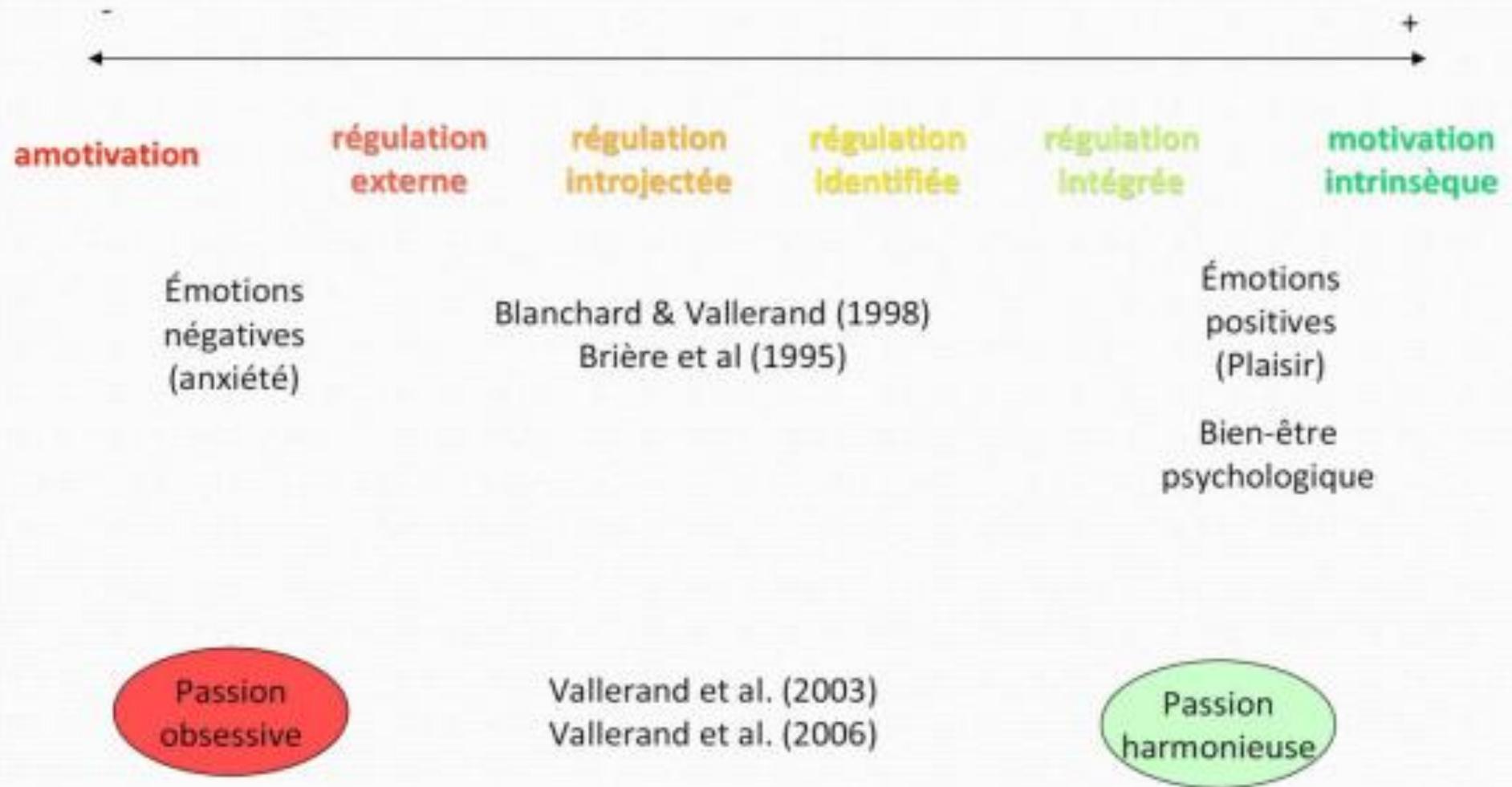
Et la passion ?

- *2 types de passion en psychologie du sport:*
- **Passion harmonieuse** = passion développée par choix et volonté
- ➔ La place du sport sera très importante mais raisonnable et limitée pour la passion harmonieuse
- ➔ Le passionné harmonieux va contrôler sa pratique + avoir un engagement total dans d'autres pratiques
- ➔ Engagement flexible dans sa pratique

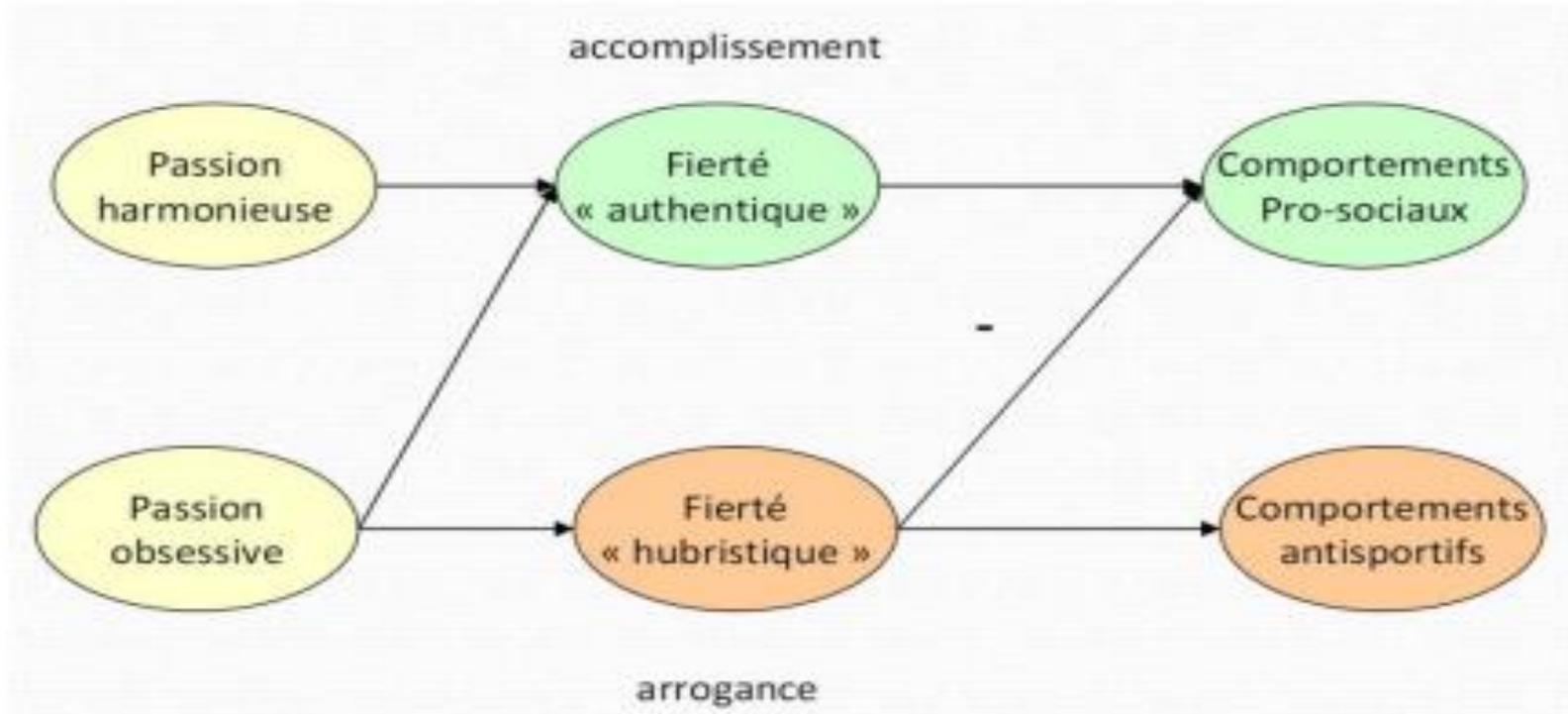
Et la passion ?

- *2 types de passion en psychologie du sport:*
 - **Passion obsessive** = « passion » développée par un sentiment de contrainte (ex: « faire ce sport car mes parents m'ont dit de le faire »)
 - ➔ La place du sport sera omniprésente et une priorité
 - ➔ Le passionné obsessif aura un besoin constant de pratique + ruminations et sentiment péjoratif
 - ➔ Engagement rigide dans sa pratique

Et la passion ?



Et la passion ?



- Passion harmonieuse → peut tendre vers des comportements pro-sociaux
- Passion obsessive → peut tendre vers des « comportement antisportifs »

Le niveau d'activation avec une passion obsessive

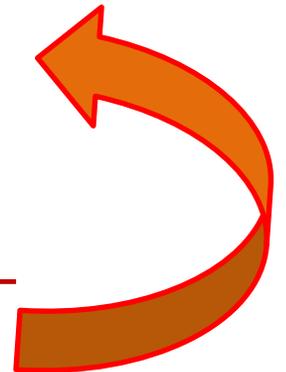
Niveau d'activation et motivation

Passion obsessive: comportement négatif +
ruminant = **sur-activation** = **contre**
performance

**Niveau activation
optimal**

Sur-activation

Sous activation



En BREF

CONSEQUENCES POSITIVES	CONSEQUENCES MITIGÉES	CONSEQUENCES NÉGATIVES
Compétence Autonomie Proximité sociale		
Motivation intrinsèque Régulation identifiée	Régulation introjectée	Régulation externe Amotivation
Passion harmonieuse		Passion obsessive.

Intervention en préparation mentale

- BUT:
 - Identifier le degré de motivation
 - Faire prendre conscience de l'origine de celle-ci

Comment?

- Entretien semi-directif sur la motivation
- Test et questionnaire appuyant les données verbales

➔ FIXATION D'OBJECTIF !!

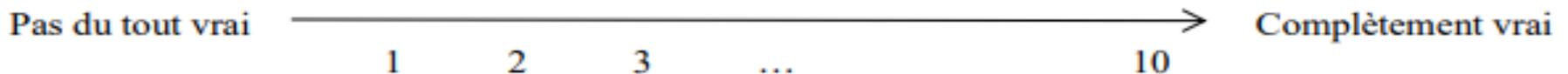
Intervention en préparation mentale

En cas de motivation extrinsèque ou amotivation?

- Recherche de la prise de conscience par l'entretien d'explicitation semi-directif
- Création d'outil avec le sportif afin de mesurer sa motivation en cas de doute (= importance de l'autonomie)

Exemple : carnet d'entraînement sur la motivation « Aujourd'hui je vais / je suis allé m'entraîner parce que... »

1. MI
2. Identifié
3. Introjectée
4. Externe
5. Amotivation



Intervention en préparation mentale

Ex: Importance de l'identification d'une passion harmonieuse ou obsessive

Passion obsessive

- . Surentraînement
- . Baisse de la motivation
- . Blessure à répétition
- . Baisse de l'estime de soi
- . Impact extra-sport (scolaire/famille etc...)

Thème 5: gestion de la blessure

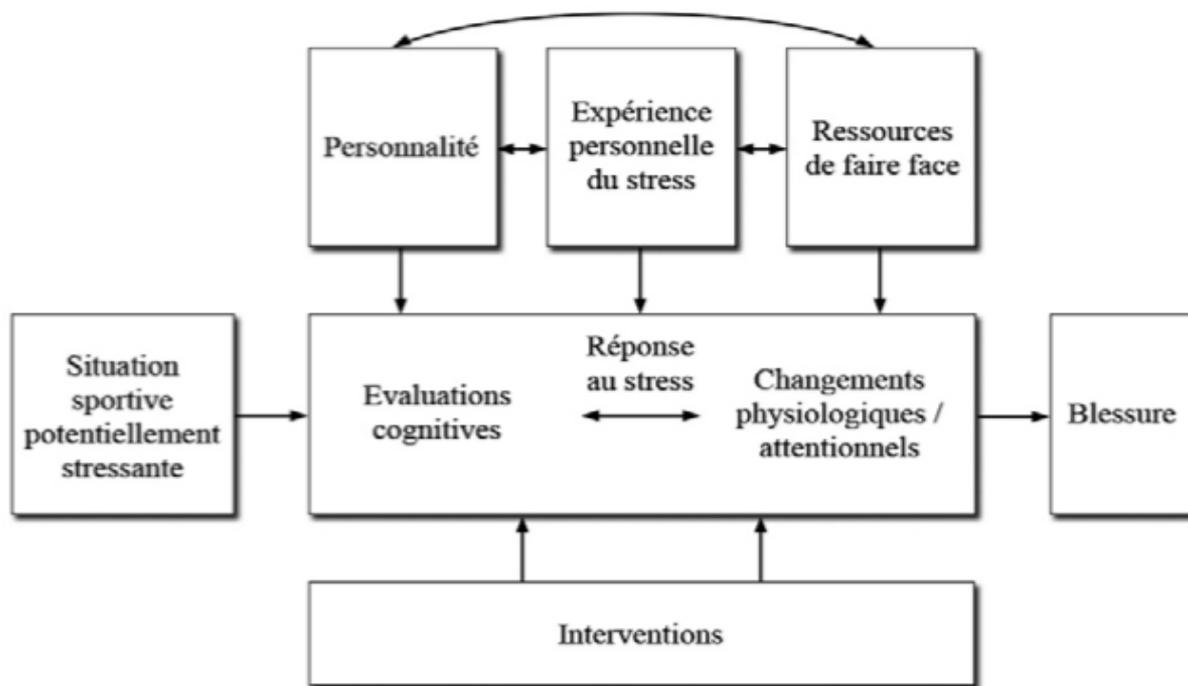
Introduction

- Origine d'une blessure:
 - Surentrainement
 - Installation défectueuse
 - Condition de jeu

- Fréquence des blessures, rééducation et prévention = facteurs psychologiques jouent un rôle important
 - Visualisation et discours interne
 - Stress, confiance en soi

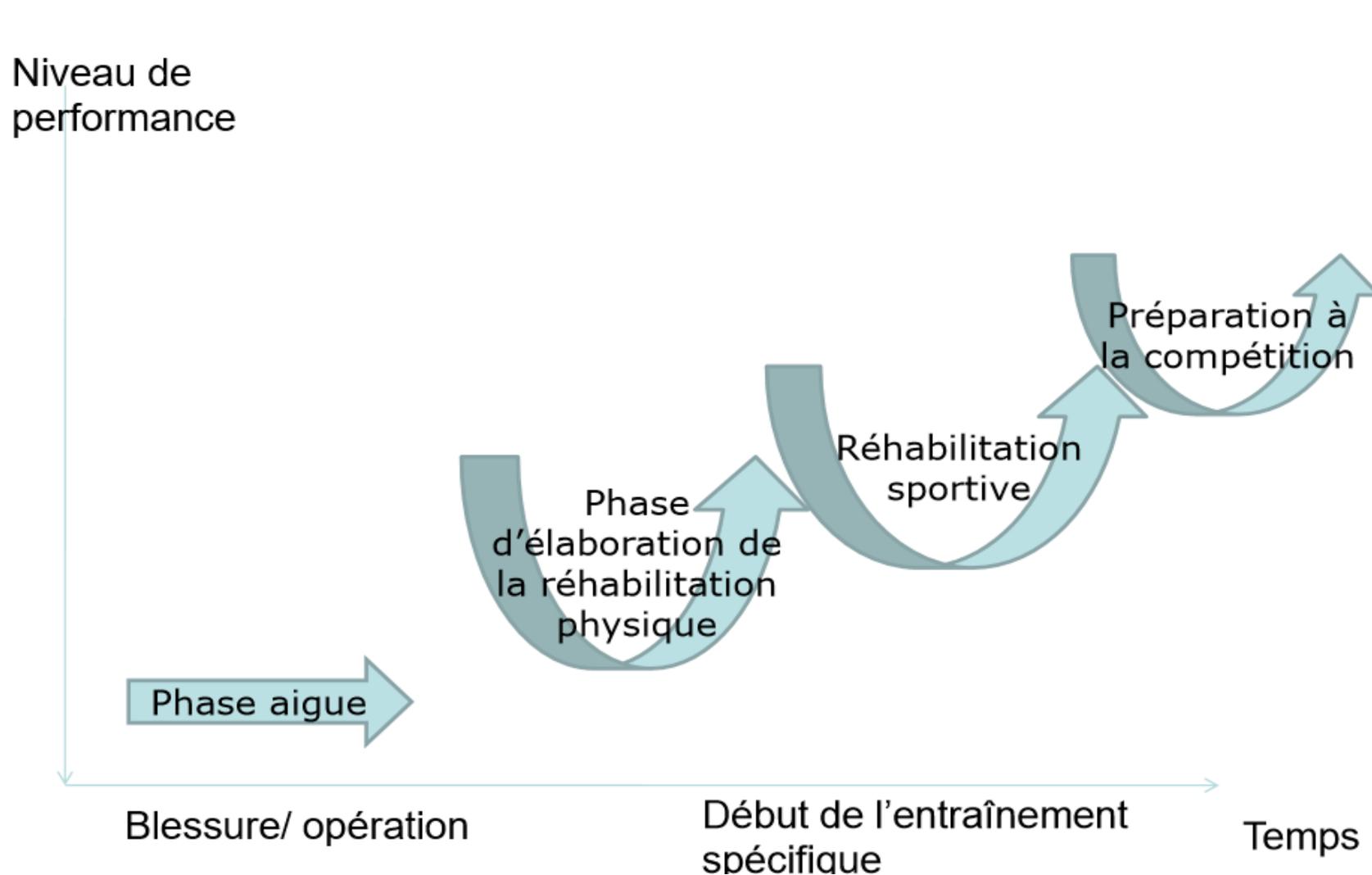
Les indices psychologiques

Les indices psychologiques de la blessure

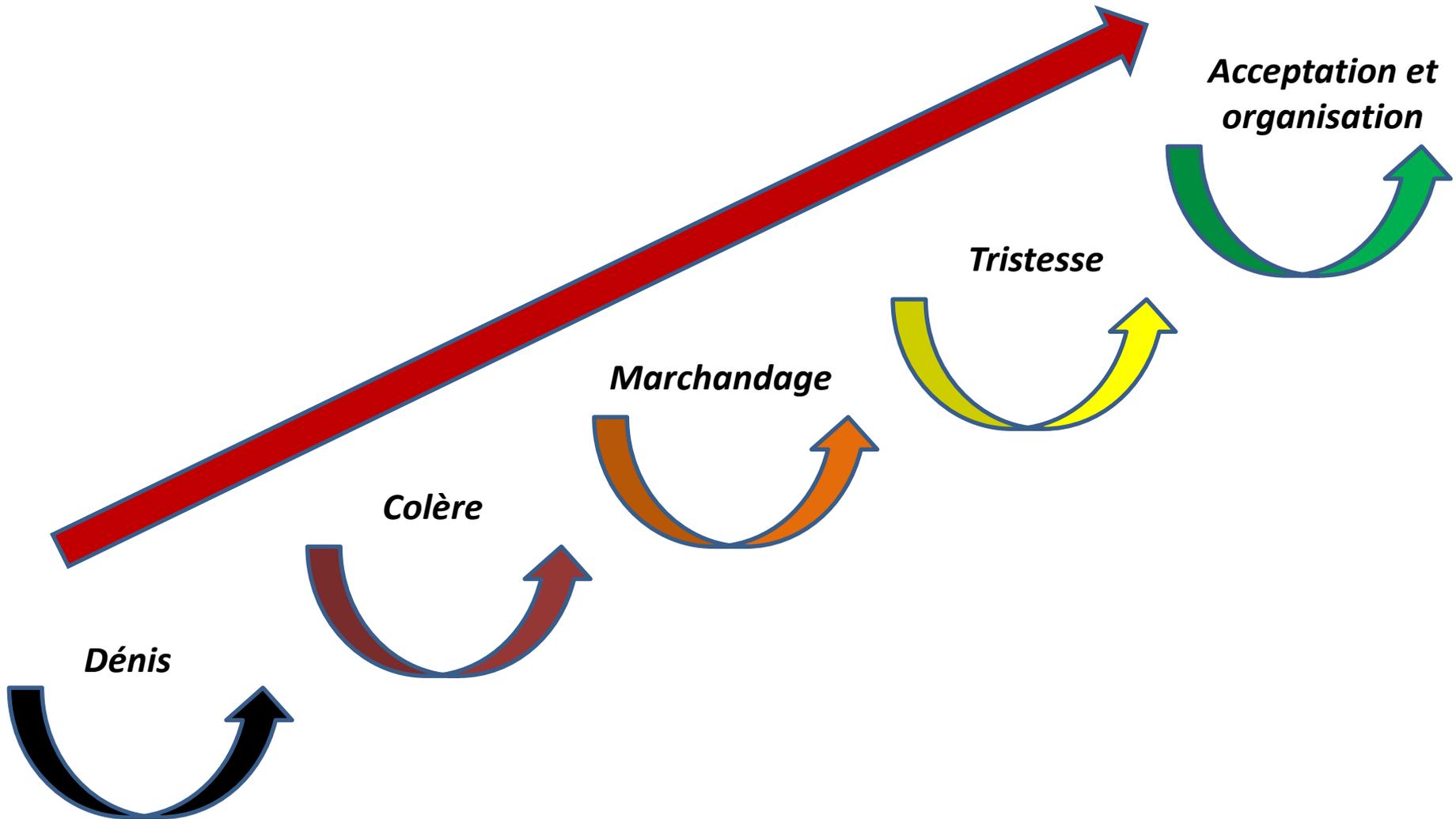


Modèle du stress et de la blessure (William, & Andersen, 1998)

Les étapes « physiologique » de la blessure



Les étapes psychologique de la blessure: principe du deuil



Les étapes psychologique de la blessure: principe du deuil

• Le Dénis:

- ➔ Tentative de **préservation** de son « **image de sportif** »
(ex: continuer à poster sur les réseaux sociaux des images des entraînements effectué précédemment)
- ➔ Prise de conscience nulle sur la **réalité/gravité** de la blessure
(ex: effectuer des activités extérieurs pouvant aggraver la blessure)
- ➔ Utilisation anormal de produits « **thérapeutique** » utilisé habituellement (plante/crème etc...)

Les étapes psychologique de la blessure: principe du deuil

• La colère

→ Colère contre son propre corps qui a « faillis »

→ Colère contre l'entourage et les proches

→ Colère contre le staff médical (ex: médecin qui émet un arrêt de la pratique)

→ Plusieurs sentiment négatif: injustice/irritabilité/refus d'aide/Refus de la discussion

Les étapes psychologique de la blessure: principe du deuil

• Le Marchandage

- Tentative de négociation pour la reprise avec l'entraîneur et le staff médical (ex: raccourcissement de la période de rééducation)
- Manipulation de l'entourage
- Auto travail de fixation de but: attente bien souvent irréaliste

Les étapes psychologique de la blessure: principe du deuil

- **La « dépression »:**

- tristesse/niveau d'activation bas/découragement/anxiété

- Intégrité du corps remise en question

- Sentiment de perte de l'autonomie et de la confiance pour atteindre l'objectif sportif

Les étapes psychologique de la blessure: principe du deuil

- **L'acceptation**

→ Le sportif a pris conscience de sa blessure (durée, réhabilitation etc...) et est en mesure de se fixer des objectifs réaliste

→ Questionnement possible autour de l'émergence de la blessure (événement déclencheur? Style de vie stressé? Fuite inconsciente de la compétition?)

→ Travail psychique autour de son identité sportive

→ Travail de préparation mentale

Le travail du préparateur mental

Les outils:

➔ Travail de préparation mentale:

- Aide pour effectuer un processus de fixation de but (outil FB)

Fixation de but ➔ motivation ++ ➔ processus attentionnel ++

- Travail sur de l'imagerie mentale pendant et après la blessure

Le travail du préparateur mental

- Travail sur de la relaxation pendant les phases de colère et de tristesse
- Pour la blessure grave: travail sur le second projet et la sortie « honorable »)
- Travail avec le staff (entraîneur, préparateur physique) sur la prévention des risques
 - **MAIS AVANT:**

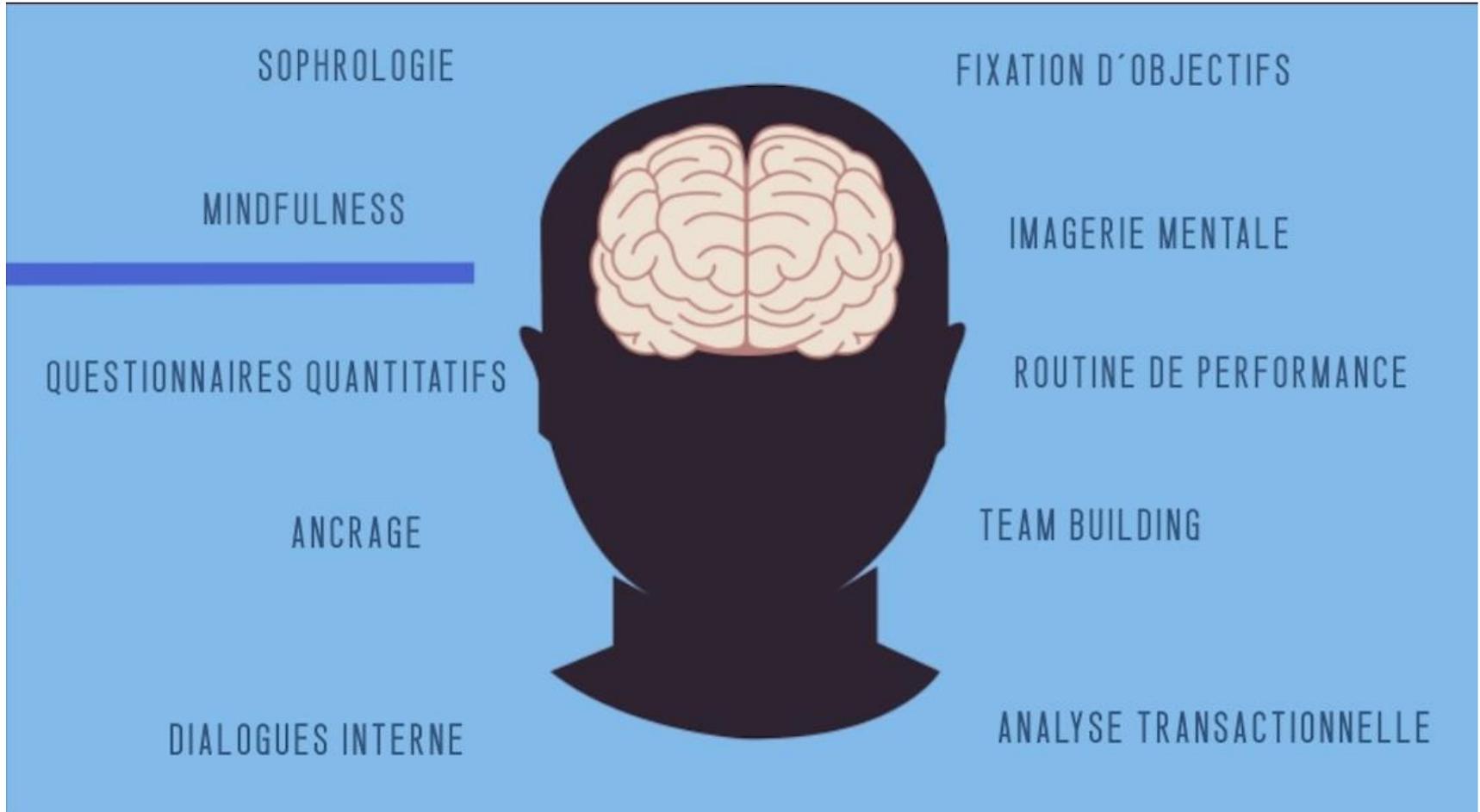
surcharge → burn out = problème du corps → blessure = solution



Différentes interventions en PM

COMMENT INTERVENIR ?

Techniques cognitives



+ **Techniques d'entretiens:** entretien directif/semi directif/ auto-confrontation/ explicitation

4 exemples d'outils

- Outil 1: la fixation de but
- Pourquoi?
 - ➔ Optimisation de la motivation
 - ➔ Gestion de l'anxiété compétitive
 - ➔ Optimisation de la concentration

Un outil d'intervention : La fixation de but

- Théorie de la **motivation** = impact direct sur la performance
- *Allport (1937)*. Ces auteurs ont voulu démontrer que le comportement humain était dicté par le désir d'atteindre un but précis
- *Nuttin (80)*: un homme est **dirigé et régulé** par un **but** ou un état à atteindre
- *Latham (2004)*: la fixation d'objectif permet la **prédiction** et la **compréhension** mais permet également **d'influer** sur ses propres actions et celles des autres

Qu'est ce que le « goal setting » ou « fixation de but? »

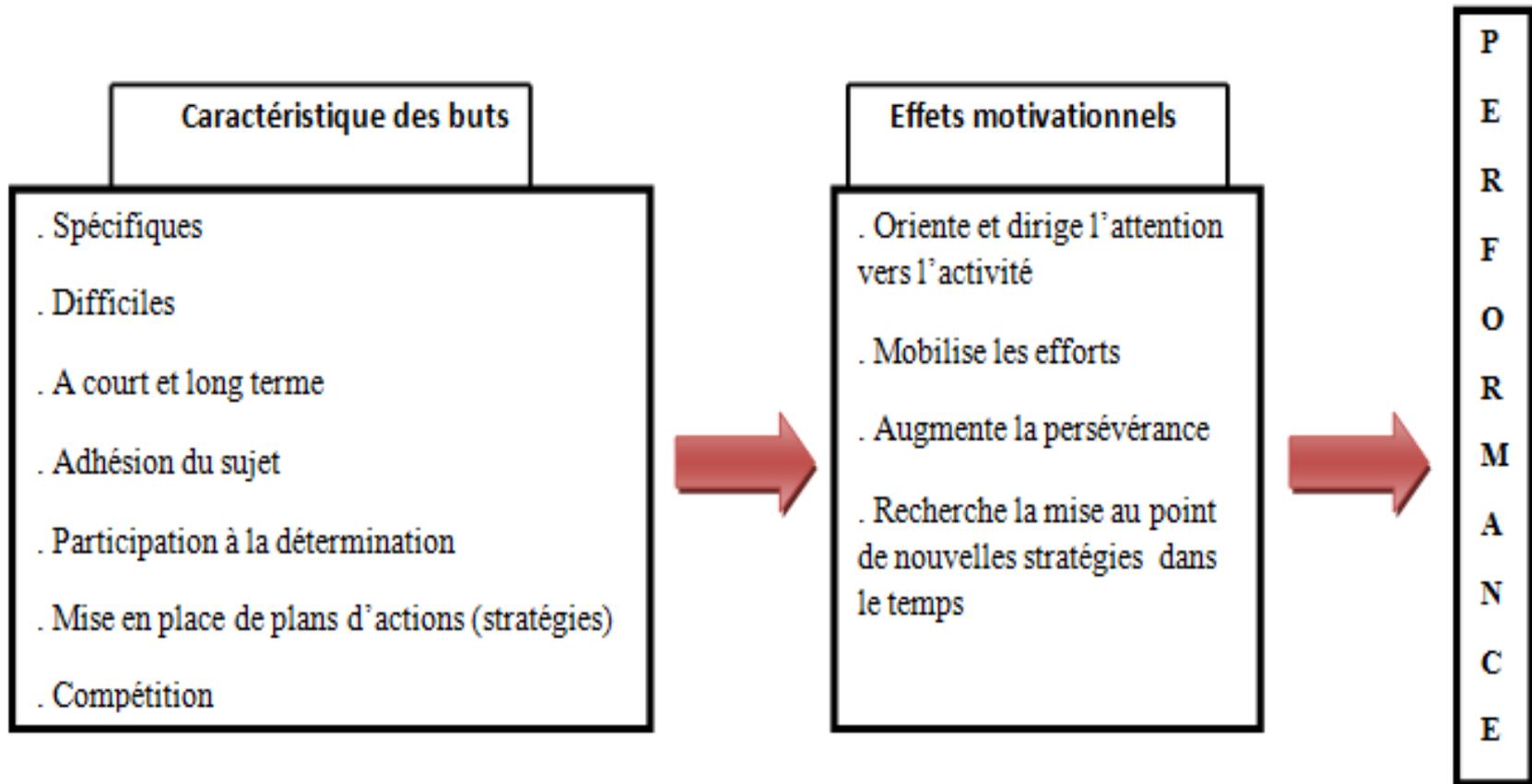


Figure 5 : Modèle hypothétique de l'action de la fixation de but sur la performance sportive (Locke & Latham, 1985)

➤ Les caractéristiques peuvent activer qu'un seul levier motivationnel et engendrer tout de même une performance (= l'atteinte de l'objectif)

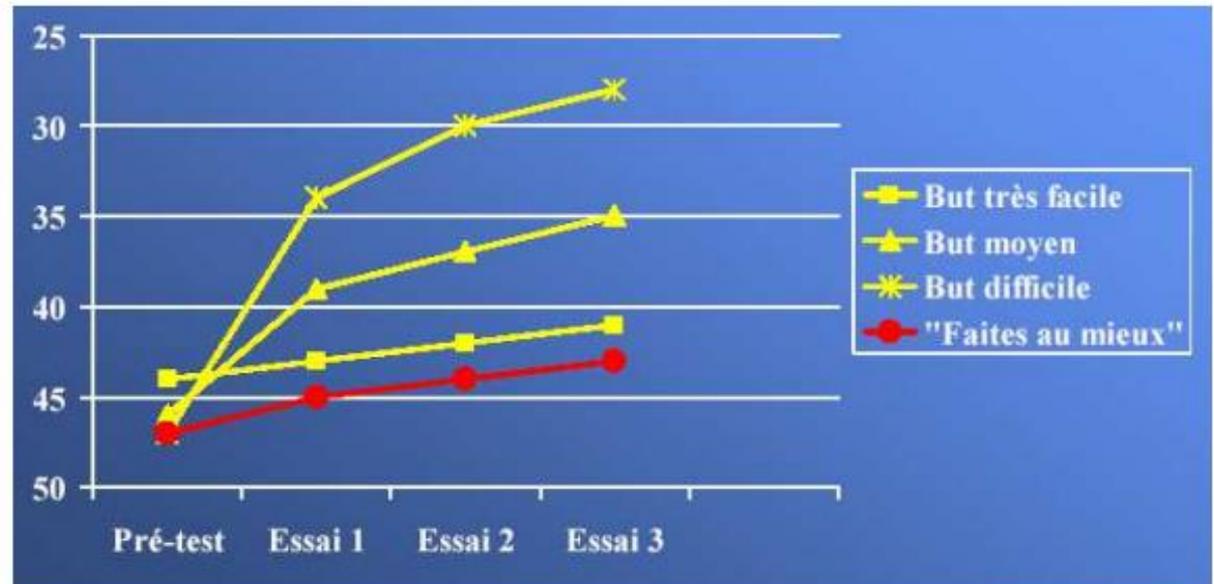
Caractéristique des buts

- *Spécifique*: les buts « généraux » sont vagues et ont moins d'impact sur le mental que les buts spécifique (ex: « fais de ton mieux »)
 - ✨ : certains sportifs peuvent rendre le but obsessionnel et à se « focus » dessus = **vision tunnel**
- *Mesurable*: quantifier les objectifs permet de prendre conscience du but qu'il doit atteindre ET d'effectuer un suivi de celui-ci

Caractéristique des buts

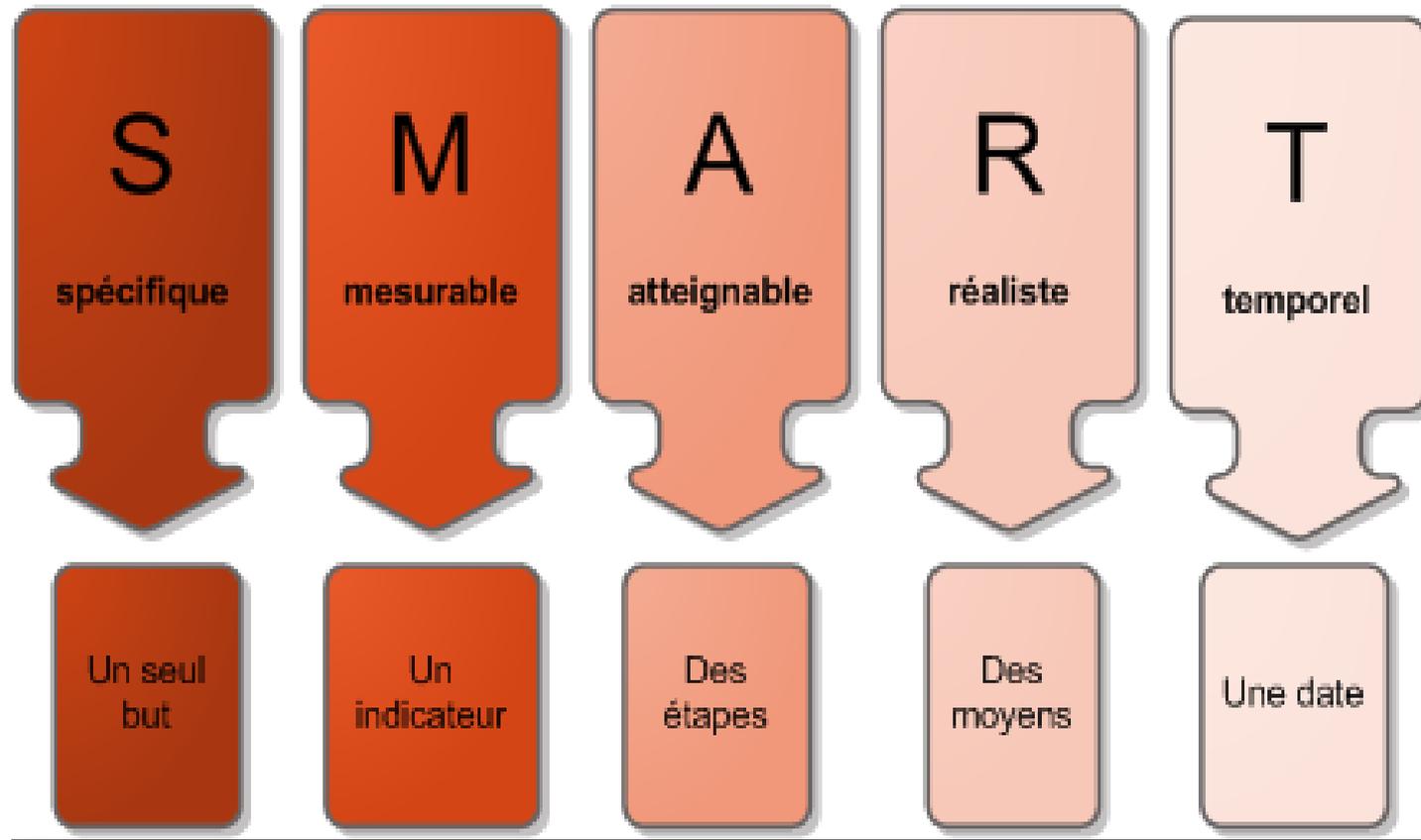
- Difficile mais réaliste***: La difficulté va devenir une stimulation et donc une motivation pour le sportif
 : réalisable: si inatteignable → découragement → menace avec perception de l'échec

**Famose & Sarrazin
(2003)**



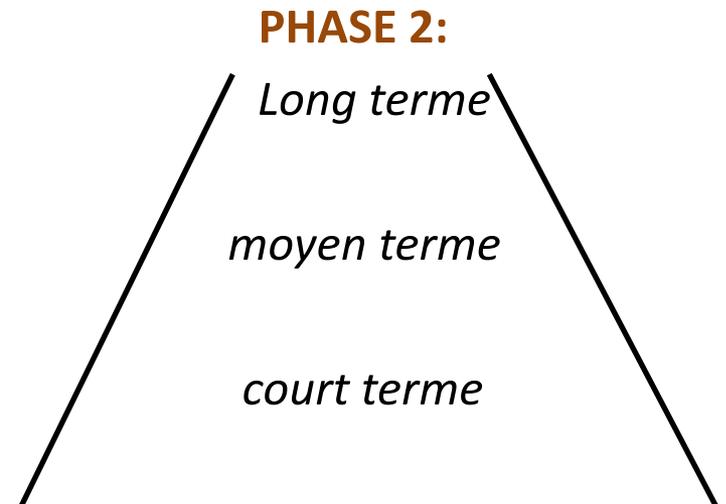
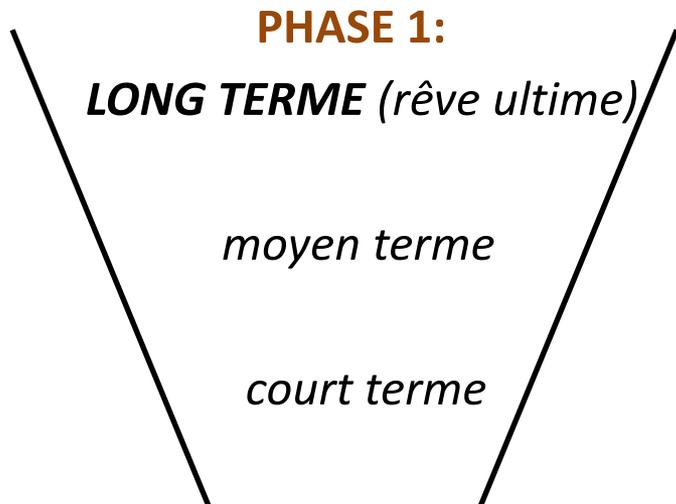
Le « SMART »

= Méthode **S.M.A.R.T** développé notamment dans le coaching d'entreprise



Caractéristique des buts

- Court et long terme: **METHODE ENTONNOIR**



→ Permet d'analyser les **SOUS BUTS** et d'identifier **LES MOYENS** qu'il faut mettre en place pour les atteindre

Conclusion: Impact du goal setting sur les habiletés mentales

- Fixer un but augmente automatiquement le traitement de l'information
- Fixer un but augmente la satisfaction sur la tâche
- Fixer un but augmente la motivation
- Fixer un but conduit au développement d'un cycle de haute performance
- Fixer un but permet de développer de nouvelles stratégies de performance
- Fixer un but accroît « l'incitation à l'effort » **GOULD: 1993**
- Fixer un but accroît la persévérance à long terme

Dispositif d'intervention

Objectif à long terme, rêve ultime

Organiser ses objectifs : moyen terme (but saisonnier) :

Objectif de performance :

Objectif de résultat :

Organiser ses objectifs : court terme, (but compétitif) :

Objectif de performance :

Objectif de résultat :



Outil
d'intervention:
instauration des
buts

FB & performance

Moyens pour y parvenir (sous buts pour y parvenir):



Sous buts	Technique : (position corps...)	Physique (force, souplesse, résistance)

Mental (motivation, confiance etc..) et style de vie (pour tous les sous buts) :

Outil
d'intervention:
instauration des
sous-but

4 exemples d'outils

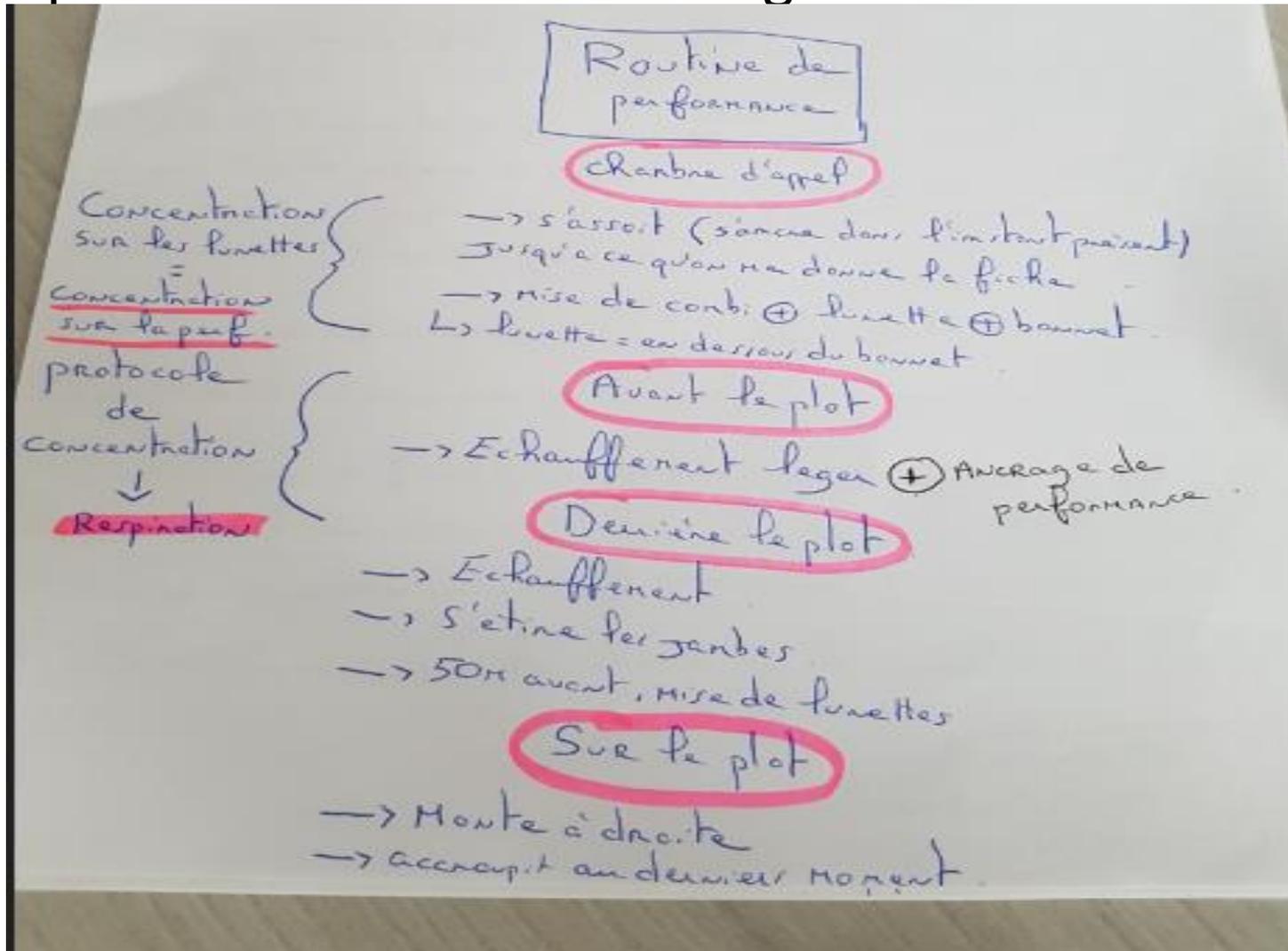
- Outil 3: les techniques cognitives
- Pourquoi?
 - ➔ Optimisation de la concentration
 - ➔ mise dans la bulle
 - ➔ Gestion environnement sportif

Autre exemple d'intervention cognitif: la routine de performance

- *Technique 3: la routine de performance*
- Dèf: « La routine de performance est apprise et comprend des stratégies comportementales et cognitives utilisées intentionnellement par les sportif(ve)s pour faciliter leur performance (Cohn, 1990) »
- Elle permet d'élever son niveau de concentration lors d'une compétition (= entrer dans son état de « flow »)
- Personnalisée, elle permet de diminuer l'état d'anxiété

Autre exemple d'intervention cognitif: la routine de performance

- Exemple d'une routine d'une nageuse



Autre exemple d'intervention cognitif: la routine de performance



**Technique 4: la
cohérence
cardiaque**

Autre exemple d'intervention cognitif: la routine de performance

- *Technique 3: la cohérence cardiaque*
- « si notre esprit et nos émotions influencent le rythme cardiaque, le rythme cardiaque influence aussi notre cerveau. » Dr David Servan, 2003
- Permet la visualisation (= prise de conscience) du lien entre le cerveau/les énergies et les émotions
- Gestion de l'anxiété compétitive

4 exemples d'outils

- Outil 3: les questionnaires?
- Pourquoi?
 - ➔ Permettre de connaître les points forts mentalement et les points à renforcer
 - ➔ Permet d'analyser les différentes habiletés mentales

Exemple: OMSAT

Cohésion de groupe/Rôle/construction d'équipe

Qu'est ce qu'un groupe ?

Un groupe = 5 caractéristiques

- Un destin commun → ensemble d'individus qui partagent des moments qui affectent probablement l'ensemble du groupe
- Des bénéfices mutuels → « collection d'individus » = exister en tant que groupe (=collection d'individu) est gratifiant pour l'individu
- Présence d'une structure sociale → rôle/norme/règles
- Une existence d'interaction
- Une auto catégorisation → 2 individus au minimum qui se perçoivent comme appartenant à la même catégorie sociale

Qu'est ce qu'une équipe sportive?

« L'équipe est caractérisée par une **interdépendance de la tâche, une forte différenciation des rôles, une forte différenciation opératoire et une expertise distribuée** (Newman et Whright, 99) »

- **équipe = rassemblement de 2 ou plusieurs individus QUI:**

- une identité collective
- objectifs et buts communs
- un même destin
- modèle structurée de mode d'interaction (= entraîneur)
- une communication
- interdépendance opérationnelle et personnel
- attraction personnel
- **SE CONSIDERENT** comme un GROUPE

Qu'est ce qu'une équipe sportive?

Fonctionnement dynamique du groupe Evolution dans le temps du groupe

Forming



1. Etape:

Engagement
Orientation
Confiance
Dépendance
du leader

Storming



2. Etape:

Conflit
Distanciation
Différenciation

Norming



3. Etape:

Cohésion
Coopération
Collaboration

Performing



4. Etape:

Productivité
Synergie
Rôles
fonctionnels
(Tuckman, 1965)

Formation d'une équipe sportive

- **Phase 1: Constitution (création) d'une équipe:** les membres du groupe se rencontrent, apprennent à se connaître, se positionnent par rapport aux autres et apprennent la légitimité de chacun
- **Phase 2: Tension:** Confrontation des opinions de chacun. Les différences de points de vue apparaissent. Cette phase, mal négocié peut mettre un terme à la formation d'un groupe ou d'une équipe ou un changement du leadership.
- *Leader:* A le rôle de réduire les tensions en permettant à chacun de s'exprimer

Formation d'une équipe sportive

- **Phase 3: Normalisation:** Cette troisième phase correspond à la structuration de l'équipe, avec la mise en place de règles de fonctionnement acceptées par tous. La recherche d'un consensus autour d'un certain nombre de principe permet de cadrer le travail du groupe (**cohésion**).

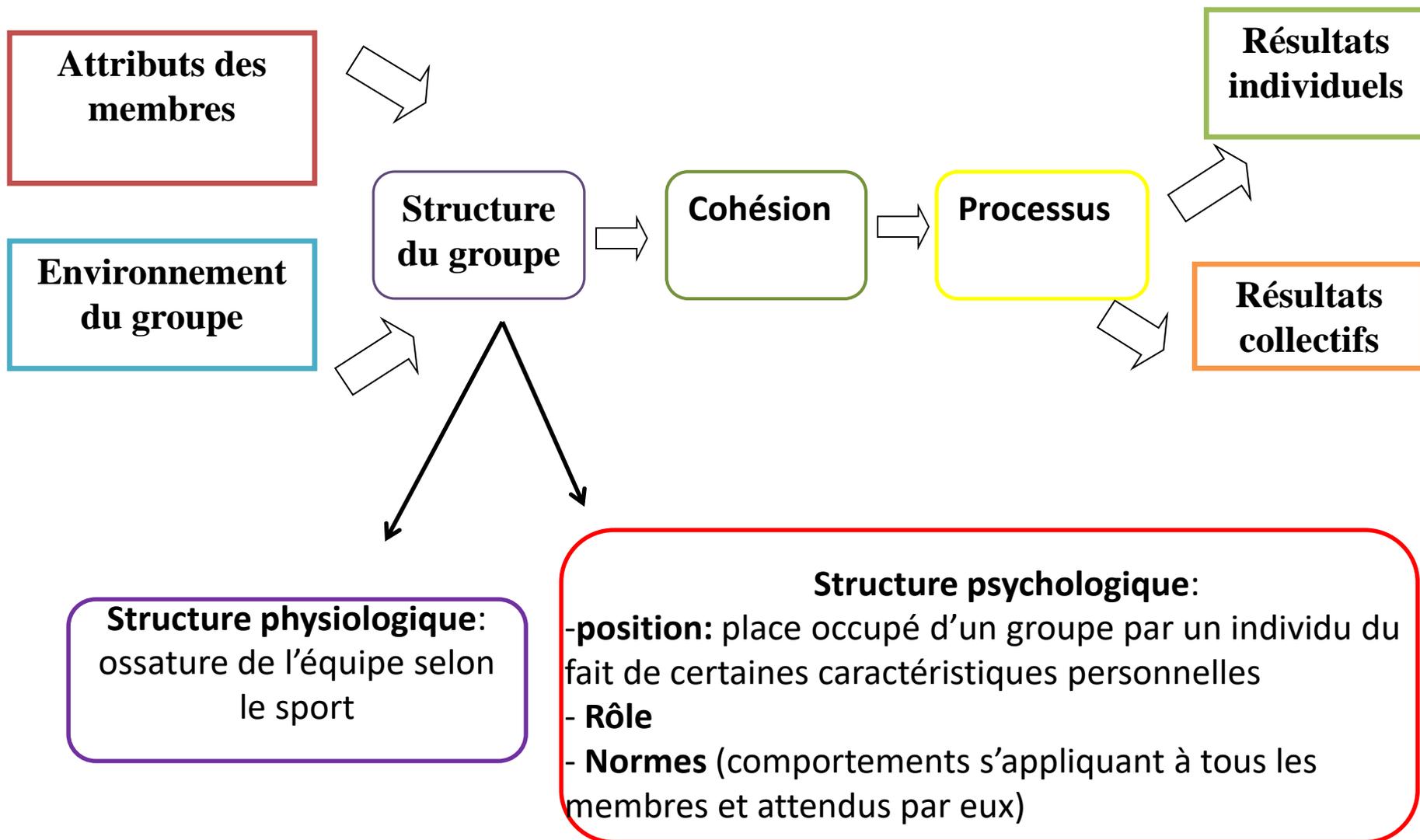
Formation d'une équipe sportive?

- **Phase 4: Production:** Travailler ensemble: Cette quatrième phase correspond au travail effectif du groupe, sur les bases de fonctionnement qui ont été mises en place lors de la phase précédente
- *Rôle du leader:* Le rôle du leader consiste dans cette étape à motiver son équipe à effectuer l'activité pour laquelle elle est réunie, si c'est efficace, elle coopère pour atteindre les objectifs du groupe.

Formation d'une équipe sportive?

- **Phase 5: Dissolution:** Cette cinquième phase correspond à la dissolution du groupe, lorsque les raisons qui ont amené sa création ont disparu (la fin d'un projet par exemple)
- *Rôle du leader:* Il appartient au leader de reconnaître le travail effectué par les membres du groupe, et de valoriser l'apport de chacun à l'atteinte des objectifs

Structure d'une équipe sportive





Les rôles dans une équipe sportive

- Emergence des rôles dès le début → dès les premières interactions, une **différenciation s'opère** et une **structure psychologique** se met en place
- « Le rôle est l'aspect dynamique du statut » (Linton, 1945) »

*Ex: attaquant en football (**statut**) → **rôle**: marquer des buts/pressing des défenseurs etc...*



Les rôles dans une équipe sportive

Différents rôles: (travaille *du staff*)

- **Rôle formel:** directement prescrits aux membres du groupe → englobent les *comportements spécifiques liés à la tâche*
 - **Rôles opératoires:** rassemblent des comportements *centrés sur la production et la réalisation* des objectifs du groupe
 - **Rôles sociaux:** comportements centrés sur le soutien, l'harmonie des relations interpersonnelles et l'intégration au sein du groupe
- Divisions/prescriptions de ces rôles par le staff = **bonne coordination des rôles/statut + création identité groupale**



Les conflits de rôle

Si conflits de rôle = performance individuel PUIS collective en BAISSSE

4 conflits de rôle différents :

. *Conflits intra-expéditeur* : l'individu perçoit des **incohérences dans les attentes d'une tierce personne à l'égard du rôle** qu'elle lui demande de tenir

. *Conflit intra-expéditeur* : l'individu perçoit des **incohérences dans les attentes de deux ou plusieurs partenaires à l'égard du rôle** qu'il doit remplir

. *Conflit personnel* : L'individu est en **désaccord** du point de vue de **ses propres valeurs avec une autre personne sur le rôle qu'elle veut lui confier**

L'ambiguïté de rôle

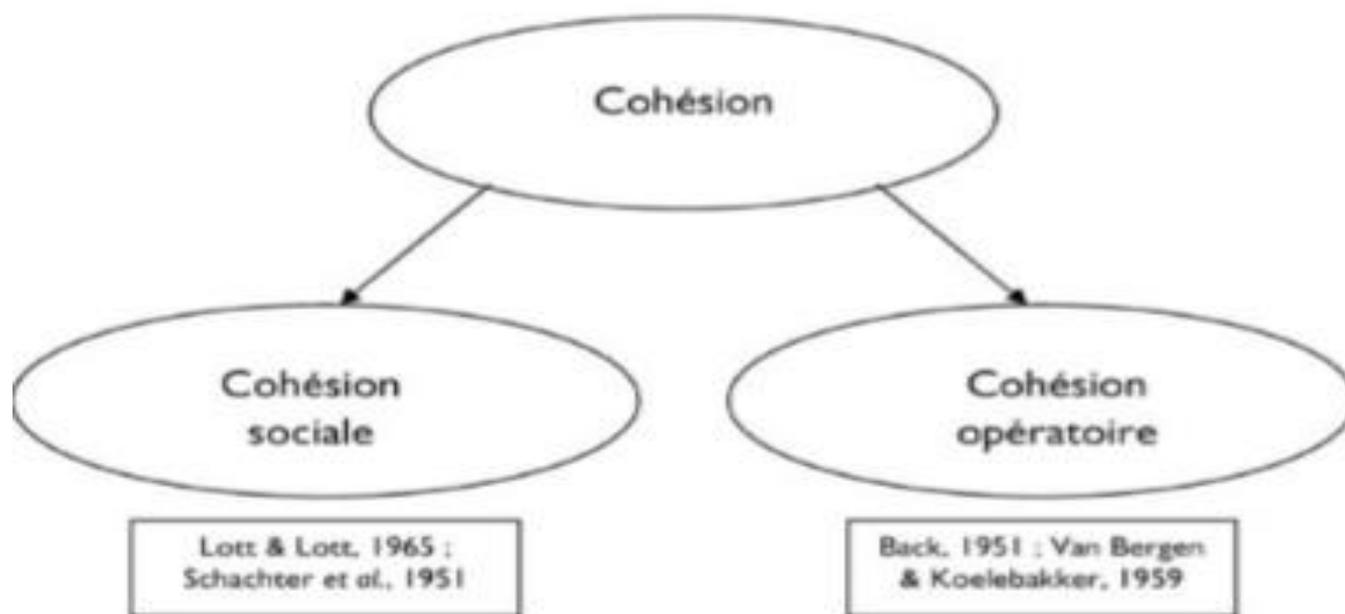
❖ **ambiguïté du rôle** : incompréhension insuffisante des attentes et des responsabilités associées à une fonction particulière

➔ **Analyser les rôles formels et informels**

ex: un joueur qui n'est pas capitaine d'équipe fait le discours de motivation d'avant match ➔ rôle informel de capitaine (= leadership)

Cohésion de groupe: définition

❖ « Processus dynamique reflété par la **tendance du groupe à rester lié et à rester uni dans la poursuite de ses objectifs instrument satisfaction des besoins affectifs des membres aux et/ou pour la** » (Carron et al)



Comprendre le concept de cohésion

- Peut être évalué à travers les croyances et les perceptions que les membres possèdent à propos de la cohésion de leur groupe et qui peuvent être classées en deux catégories :
 - ➔ L'intégration au groupe
 - ➔ L'attraction individuelle pour le groupe

Les croyances et perceptions à propos de la cohésion du groupe

L'INTEGRATION AU GROUPE	L'ATTRACTION INDIVIDUELLE POUR LE GROUPE
<p>Les croyances et perceptions développées par un membre à propos du groupe en tant qu'unité et qui reflètent :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les perceptions à propos de la proximité• La ressemblance à l'intérieur du groupe en tant que tout, que globalité• Les liens affectifs à l'intérieur du groupe en tant que tout, que globalité• Le degré d'unification du groupe	<p>= Les croyances et perceptions développées par un membre à propos de ce qui l'attire dans le groupe et détermine son implication et qui reflètent :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les perceptions individuelles à propos des motivations qui l'ont amené à souhaiter intégrer le groupe dans le groupe• Les perceptions individuelles à propos des motivations agissant sur le membre pour qu'il reste dans le groupe• Les sentiments personnels d'un membre au sujet du groupe

L'orientation de ces croyances et de ces perceptions

L'ORIENTATION SOCIALE	L'ORIENTATION OPÉRATOIRE
<ul style="list-style-type: none">• Les préoccupations orientées socialement représentent une motivation ayant pour but de développer et de maintenir des relations sociales et des activités à l'intérieur du groupe• Elles renvoient au concept de cohésion sociale	<ul style="list-style-type: none">• Les préoccupations opératoires ou orientées vers la tâche désignent une motivation ayant pour but d'atteindre les objectifs, les performances et les résultats sportifs du groupe• Elles renvoient au concept de cohésion opératoire ou cohésion opérationnelle



Comment augmenter la cohésion?

JOUEURS peuvent (en collaboration avec l'entraîneur):

❖ Travailler sur « **l'attraction opératoire** » = comment le joueur se place par rapport au projet

→ Participation à des débrief collectif

→ Au début de l'entraînement, un joueur gère l'échauffement

→ Le joueur blessé peut filmer les coéquipiers en compétition

→ Les anciens supervisent les plus jeunes

❖ Travailler sur « **l'attraction sociale** »

→ Présentation personnel auprès de l'équipe

→ Proposition de sortie collective

Cohésion de groupe

Entraîneur et staff peuvent:

- ❖ Travailler sur « **l'intégration opératoire** »
 - ➔ Jeux collectifs = relais
 - ➔ Jouer sur la communication

- ❖ Travailler sur « **l'intégration sociale** »
 - ➔ Weekend d'intégration



ATTENTION: Cohésion de groupe

ATTENTION

1) La cohésion opératoire (dirigé vers la tâche, un objectif commun) est à travailler **d'avantage** que la cohésion sociale pour la **performance**

→ Cohésion sociale + cohésion opératoire = performance
+++

2) Un groupe peut avoir des effets néfastes sur l'individu:

→ Paresse sociale/flanerie sociale

→ Conformité au groupe



ATTENTION: comment gérer la flânerie sociale?

- La paresse sociale correspond à une **réduction de l'effort individuel** lors d'un travail collectif qui peut **avoir des effets négatifs sur les performances** du groupe

➔ Pour diminuer la flânerie ou paresse sociale :

- Assigner les individus à des tâches significatives, motivantes et identifiables
- Faire en sorte que chacun perçoive que ses contributions à la tâche sont importantes et qu'il se sente davantage responsable et impliqué dans le travail collectif



ATTENTION: comment gérer la flânerie sociale?

➔ Pour diminuer la flânerie ou paresse sociale :

- Fournir aux individus des feedbacks spécifiques à propos de la performance individuelle et la performance du groupe
- Améliorer la cohésion sociale et la cohésion opératoire du groupe

LEADERSHIP

❖ Le concept de leader désigne un individu qui, par un processus d'influence sociale (le leadership), amène le groupe auquel il appartient à atteindre des objectifs collectifs (*Doron & Parot, 91*)

LEADER	CHEF
Emane du groupe	Imposé au groupe
Pouvoir accordé par le groupe	Pouvoir obtenu par plus haut
Stabilité dépend de l'appréciation du groupe	Stabilité dépend de sa direction
Agit sur les autres par son influences (ex: charisme)	Agit sur les autres par renforcement positif ou négatif



Rôle et cohésion de groupe

En bref

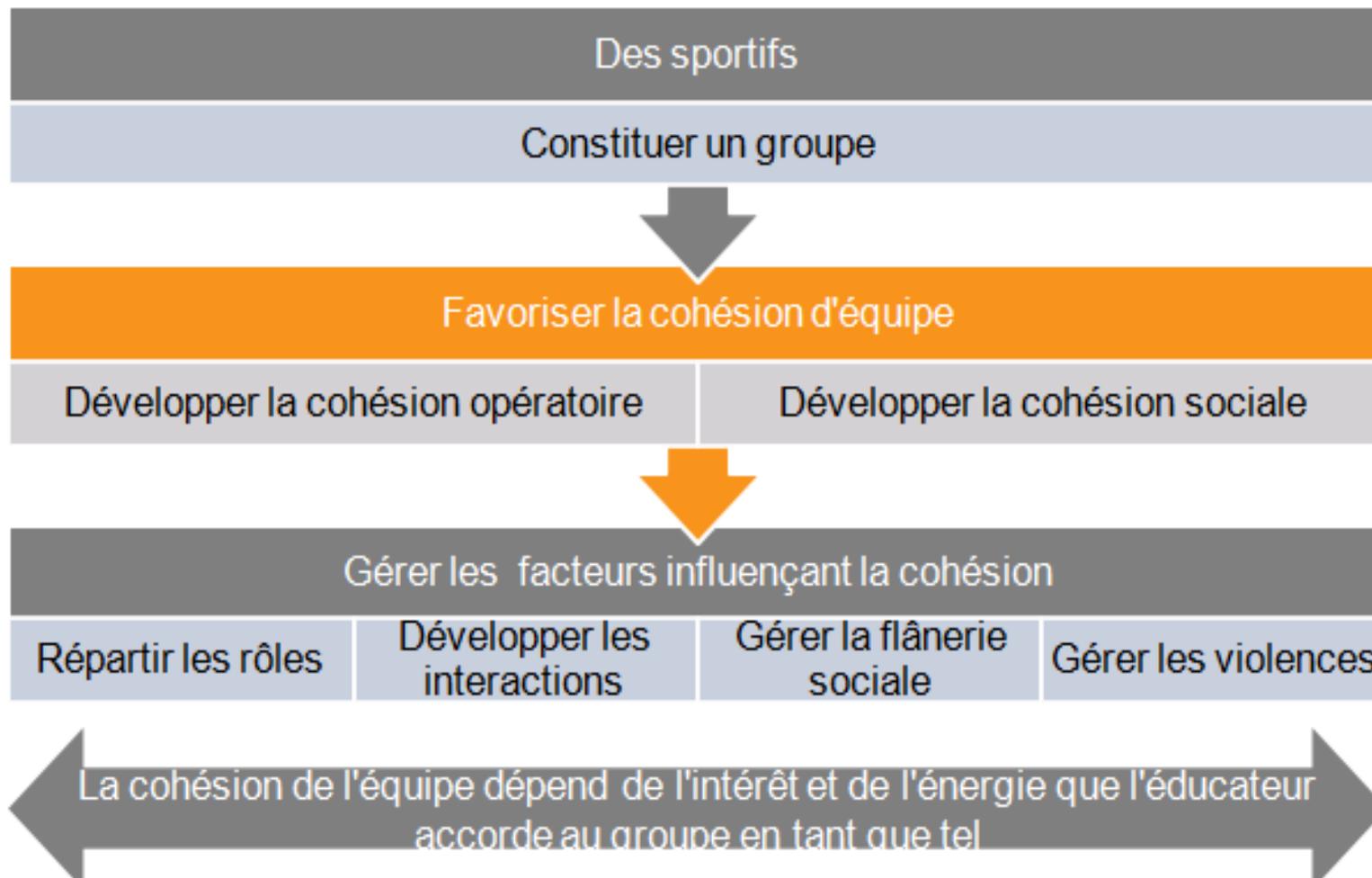
Satisfaction dans un rôle lorsque:

- Feedback et reconnaissance du coach
- être autonome dans son rôle
- Utiliser ses habiletés et compétences
- perception d'être important pour l'équipe

Une cohésion de groupe peut s'éclater lorsque:

- . Il existe des **conflits de rôle** (individuelle et/ou collective)
- . Il existe une **ambigüité de rôle** dans le groupe

Conclusion



**Travail de
TEAM
BUILDING**

La maturité d'un groupe

- **Phase dépendance:** dépendance autour de la compréhension du groupe (attente mission du groupe)
- **Phase contre dépendance:** conflit sur les relations du groupe (autorité, règle, écoute mutuelle faible)
→ chacun tente de trouver sa place
- **Phase indépendance:** l'équipe forme un tout auquel chacun s'identifie (mode fonctionnement + objectif + rôle de chacun partagés)
→ Chacun à sa place dans le groupe + sentiment d'appartenance = cohésion sociale
→ MAIS dans cette phase, la tâche est parfois mise de côté (côté opératoire mis de côté)

La maturité d'un groupe

- ➔ MAIS dans cette phase, la tâche est parfois mise de côté (côté opératoire mis de côté)
- ***Phase inter-dépendance:*** les membres du groupe sont capables de travailler indifféremment, soit de manière individuelle, soit en petit groupe, soit en grand groupe (phase peu atteinte dans un groupe

BUT: Développer le groupe avec le travail de TEAM BUILDING

En tant que coach

- **Observation de l'équipe en situation (entraînement/ compétition)**
 - Analyse des statuts de l'équipe
 - Analyse des rôles de chacun

- **Entretien semi-directif:**
 - Avec le staff (ex: ressentis sur la « place » (rôle/statut) des joueurs)
 - Avec les joueurs (ex: ressentis sur leur rôle dans l'équipe)

Intervention en préparation mentale

- Passation de questionnaire « **cohésion de groupe** »
→ **but**: analyser des interactions + obtenir des résultats quantitatifs
- Intervention sur l'équipe: « **TEAM BUILDING** » (= construction d'équipe)