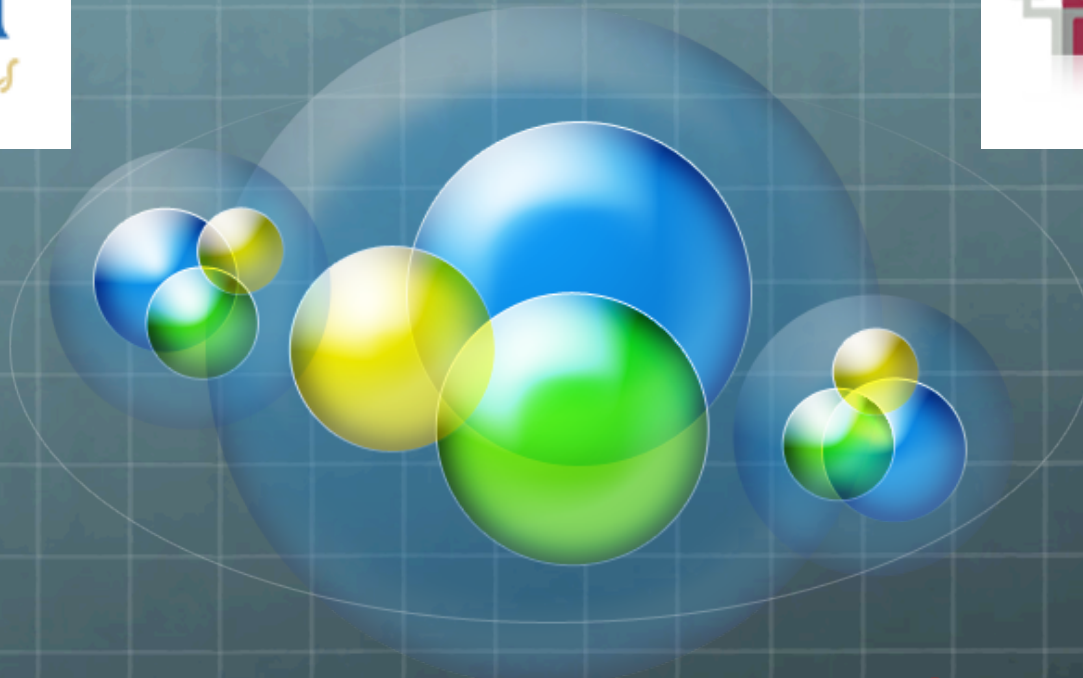




Le processus de débriefing au service de la performance

Gaël Reitter

Directrice de recherche : Dr Anne-claire Macquet

Année 2017: 14 septembre

Soutenance mémoire de recherche

Introduction

Nous nous intéressons au débriefing car ce processus permet aux athlètes de s'améliorer à posteriori grâce à l'apprentissage

Le processus de débriefing permet d'améliorer les capacités mentales de l'individu

Les enjeux du débriefing: mieux comprendre afin de progresser et apprendre

Cela va apporter une meilleure compréhension des athlètes ainsi que des événements passés

En sport: Objectifs du débriefing

1. Recueillir les premières impressions des athlètes (e.g., Macquet & al, 2015)
2. Analyser les causes possibles des échecs et des réussites (e.g.,Hogg, 1998)
3. Définir des nouvelles perspectives de progrès (e.g., Mc Ardle, 2010)
4. Renforcer la confiance de l'individu (e.g., Hogg 2002)
5. Renforcer la relation entre l'entraîneur et l'athlète (e.g.,Hogg, 1998)
6. Récupérer sur le plan émotionnel (eg., Gould 2010)

Styles de leadership



Style de leadership
transactionnel



Style de leadership
transformationnel



Objectifs

- 🌐 Objectif scientifique: Il s'agit d'identifier les buts et procédés mis en place lors du processus de débriefing. Amélioration de notre compréhension du débriefing.
- 🌐 Objectifs sportif: Amélioration de la performance des athlètes grâce au processus d'apprentissage. Meilleure récupération et fixation de nouveaux objectifs

Méthode

- Participants: 2 entraîneurs nationaux (E1 et E2)
- Recueil de données: Entretien d'explicitation: « Pierre Vermersh »
- *Traitement des données a été réalisée en référence à la méthode de comparaison constante issue de la théorie ancrée (corbin et strauss, 1990).*

Méthode (Bis)

Identification des unités de sens



Mise en relation des unités avec leur mode opératoires



Regroupement des modes opératoires avec les dimension du style de leadership

Résultats (préparation)

Tableau 2 : Fréquence des tâches commentées par entraîneur lors de la préparation du débriefing

Catégorie de premier ordre	Catégorie de 2 nd ordre	E1	E2
Catégorie de Troisième ordre : Préparation du débriefing			
Récupération du Matériel vidéo	Evaluation de la performance du joueur	2	4
Evaluation du jeu		3	3
Echanges avec les membres du staff pour partager l'évaluation de la performance		3	1
Déterminer qui commence A parler		2	1

Résultats (présentation)

Tableau 4 : Fréquence des tâches commentées par entraîneur lors de la présentation du débriefing

Catégorie de second ordre	Catégorie de 1 ^{er} ordre	E1	E2
Catégorie de Troisième ordre : Présentation du débriefing			
Leadership Transactionnel	Transmettre, Evaluation du travail réalisé par le joueur	13	8
	E et A définissent les zones De progrès futures	4	1
	Reconnaître et récompenser Le travail effectué par l'athlète	6	8

Leadership Transformationnel	Amener l'athlète à analyser les causes possibles des réussites et Des échecs	10	10
	Provoquer une réaction chez L'athlète	1	0
	Prendre en compte les capacités Attentionnelles des athlètes	9	8
	Gérer la frustration de l'athlète	1	1
		31	

	Discuter des désaccords entre le joueur et l'entraîneur	2	5
	Mettre en place à l'entraînement Ce qui a été dit au débriefing	1	1
	Réguler la confiance envers L'athlète	5	3
	Amener l'athlète à changer De comportement	1	8

Discussion en deux parties:

1. Travail technique et tactique
2. Travail psychologique

Travail technique et tactique

1. Récupération du matériel vidéo en vue de l'analyse du jeu: (résultats consistants avec ceux de Macquet, 2015)
2. Evaluation de la performance de l'athlète: (résultats consistants avec Hogg et Mc'Ardle's)
3. Demander l'analyse des membres du staff (résultats consistants avec Macquet, Stanton, 2015)

Travail Psychologique

Leadership transactionnel:

1. Reconnaissance du travail réalisé par les athlètes (suggère une relation de confiance renforcée (Cheng et Epich, 2015 en médecine))
2. Transmettre l'évaluation de la performance (permet à l'athlète de se situer: Gould et Guinan, 1999)
3. Définir des zones de progrès futures (conforter ou adapter la planification de l'entraînement, Bass)

Travail Psychologique (bis)

Leadership transformationnel:

1. Analyse des causes des réussites et échecs (afin d'analyser les forces et faiblesses des athlètes, Bass 1999)
2. Entraîneurs cherchent à provoquer une réaction chez l'athlète: (Changement de comportement positif de l'athlète, résultats novateurs dans la littérature)
3. Prendre en compte les capacités attentionnelles des athlètes (afin que les informations les plus importantes puissent être retenues par les athlètes, Simon, 1996)
4. Gérer la frustration de l'athlète (afin que celui-ci puisse tourner la page et récupérer émotionnellement, Macquet, 2015)
5. Discuter des désaccords entre l'athlète et l'entraîneur (afin d'aboutir sur une vision partagée entre les deux partis, Macquet et Stanton, 2014)
6. Réguler la confiance de l'athlète (afin que l'athlète soit ni trop, ni sous confiant en compétition, Yammarino, 2004)
7. Mettre en place à l'entraînement ce qui à été dis au débriefing (afin de mettre en application les engagements du débriefing, Hogg, 1998)

Application pratique

Exemple pratique : Objectif : amener l'athlète à réfléchir sur son investissement.

Style de leadership transformationnel

Dimension stimulation intellectuelle :

Moyens : Questionnement : Penses tu faire le maximum pour réussir ton projet ?

Limites

Seulement 2 entraîneurs

Conclusion

- Les résultats ont montré 15 modes d'adaptation avec deux styles de leadership transactionnel et transformationnel
- Identifier et utiliser le leadership transactionnel et transformationnel
- Mettre en œuvre le leadership transactionnel afin d'optimiser le processus de débriefing
- Suivre le cap et s'adapter durant la phase de débriefing
- Évaluer le débriefing du point de vue des athlètes

ADAPTATION

**Merci pour votre
attention**

