

# LES BASES DU MANAGEMENT D'UN GROUPE HB :



## MANAGEMENT DE GROUPE :

Une équipe a 4 fonctions vitales qui lui permettent d'exister ?

- Le PILOTAGE (le groupe doit être accompagné/piloté par une/des personnes identifiées)
- La FOCALISATION (tous les acteurs font partie de l'équipe pour aller vers un objectif COMMUN, REALISABLE )
- La COHESION...  
Technique = jouer au même handball : avoir les mêmes repères  
Humaine = partager les mêmes valeurs
- La MOBILISATION = une équipe fonctionne lorsque tous les joueurs qui la composent se sentent au centre de celle-ci, qu'ils y ont chacun une place
  - Certains facteurs peuvent entraîner des nuisances à la mobilisation :
    - Des déconvenues
    - Des conflits internes
    - 1 manque de reconnaissance
    - 1 gaspillage d'énergie

C'est aux responsables du groupe (LES PILOTES) de veiller que ses fonctions sont permanentes.

Ceci peut se tout à faire être géré en s'appuyant sur le DEBAT (avec dirigeants, parents, groupe...) qui est intéressant pour maintenir ces 4 fonctions vitales.

# LA MOTIVATION :

## Comment faciliter la MOBILISATION DES ACTEURS D'UNE EQUIPE ?

- Permettre l'INITIATIVE en augmentant la liberté des acteurs, on augmente leur POUVOIR

Ex : « L'entraîneur dit qu'il souhaite aider à l'AUTONOMIE de ses joueurs et en match il décide de tout et télécommande ses joueurs depuis la touche = « FAIS PASSE », « TIRE ».. etc

= PAS DE LIBERTE/ PAS D'INITIATIVE POSSIBLE POUR LE JOUEUR/ risque de démobilisation

- Créer et maintenir un contexte de CONCURRENCE SAINE :  
S'appuyer sur les règles de fonctionnement fixées pour et avec le groupe

C'EST LE TEMPS DE JEU DONNE A CHACUN QUI DONNE DU POIDS AUX ENGAGEMENTS PRIS PAR LE PILOTE.

Ex : « en -12ans, 1 des valeurs affichées de notre équipe aux parents est le MERITE et l'entraîneur fait jouer tout le match le joueur qui ne s'entraîne pas parce que grâce à lui, on gagne des matchs..... »

= CONCURRENCE MALSAINE/ DECONVENUES/ risque de conflits internes

→ danger pour la gestion de groupe

- L'entraîneur doit créer et veiller à toujours maintenir 1 ENVIRONNEMENT STIMULANT/CONTROLANT

→ STIMULANT = permettant l'autonomie des joueurs (+ autonomie = + mobilisation

→ CONTROLANT = veiller à ce que tous les acteurs ne sortent pas du cadre fixé avec le groupe

POUR LE BIEN DU GROUPE, LE CADRE DE FONCTIONNEMENT DE L'EQUIPE DOIT ETRE SUFFISAMMENT LARGE (+ ou – en fonction de l'âge)

POUR PERMETTRE L'AUTONOMIE

MAIS LE PILOTE DOIT VEILLER A CE QUE PERSONNE NE PUISSE EN SORTIR !!!!

Ex : le management participatif est un bon outil pour entrainer la motivation de chacun

## COMMENT DONNER ENVIE A MES JOUEURS DE CHANGER ?

En tant qu'entraîneur vous souhaitez aider vos joueurs à se transformer pour être plus performants. Cependant se transformer veut dire essayer de réaliser une tâche que je ne maîtrise pas en la répétant jusqu'à la maîtriser.

Cela entraîne forcément d'accepter de se mettre en échec afin de réussir à faire de nouvelles choses plus tard dans le futur.

C'est une démarche qui implique un positionnement particulier de l'entraîneur car le joueur doit lui faire **CONFIANCE** (crédibilité, pas de peur, exemple pour lui)

### C'est la notion de **LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL** :

*Les principes à respecter :*

- **Partage des valeurs/idéaux** (sinon pas d'écoute, de confiance des joueurs)
- **Exemplaire** (pas demander à 1 joueur de faire ce qu'on ne fait pas)
- **Capacité à se transformer lui-aussi** (celui qui demande 1 remise en question au joueur doit en être capable)
- **Travailler par étapes** (si la difficulté de la tâche est trop élevée d'un coup pour le joueur, il y aura refus ou abandon ; si il n'y a pas de difficulté, il n'y aura pas de transformation donc pas de progrès)