



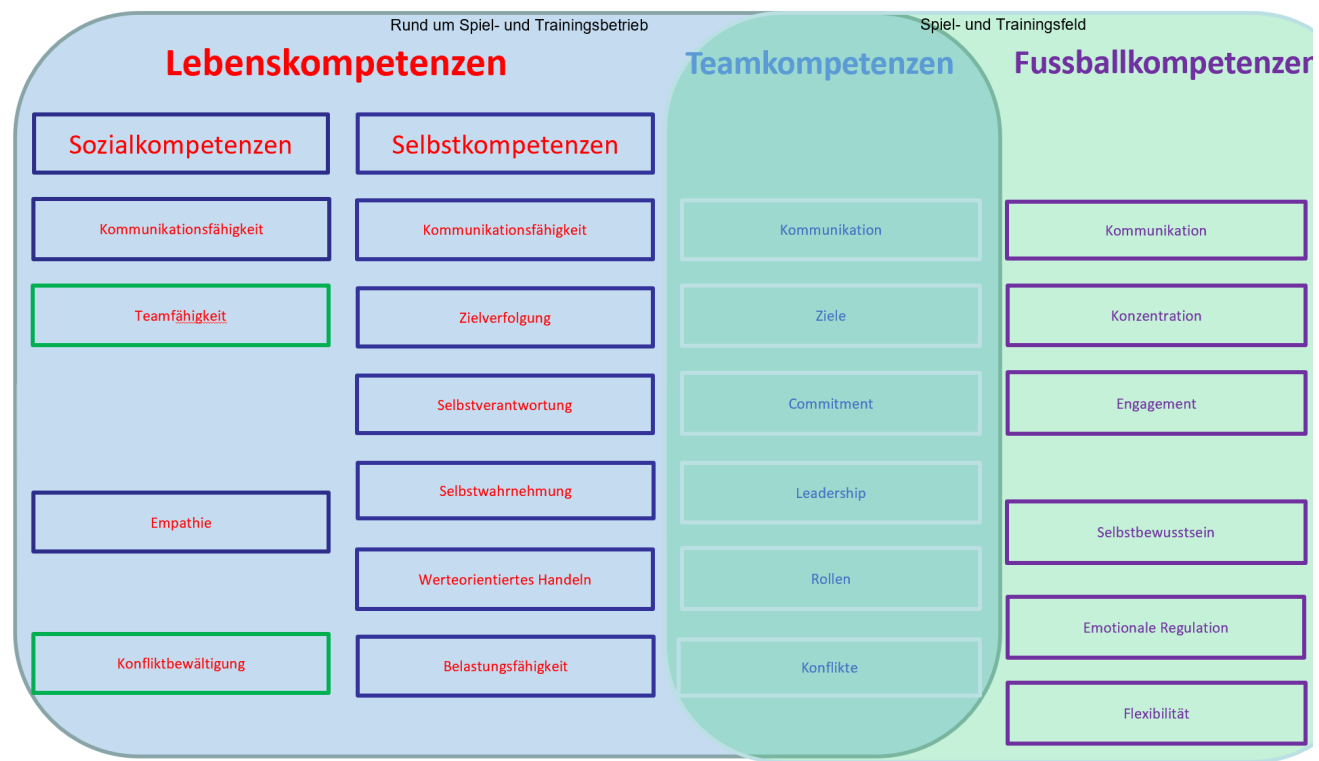
Schweizerischer Fussballverband
Association Suisse de Football
Associazione Svizzera di Football
Swiss Football Association



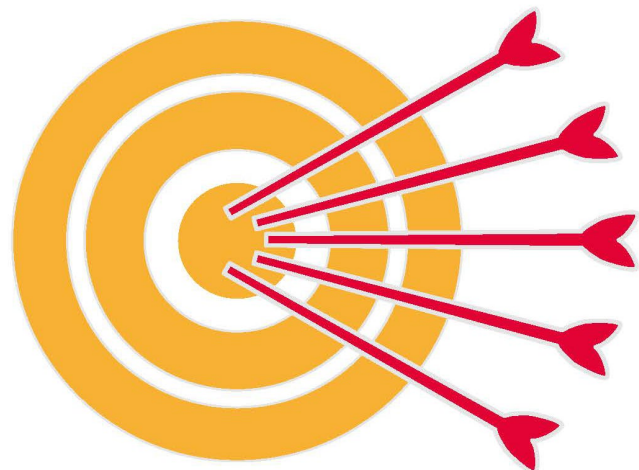
Développement personnel Leadership



Vue d'ensemble



Objectifs



- Connaître les différents styles de leadership
- Comprendre que le style de leadership de l'entraîneur influence le comportement et les performances des joueurs et de l'équipe
- Apprendre comment développer le leadership au sein de l'équipe

Attitude de base - Leadership ASF

- Prendre la direction et se laisser guider sont des éléments importants pour le développement de l'équipe
- Pour réussir en tant qu'entraîneur, je dois partager responsabilités et leadership avec les joueurs
- Le leadership dépend de la responsabilité de chacun, de travailler ensemble pour atteindre l'objectif commun

Entrée en matière - Définition

Qu'est-ce que le leadership ?

A votre avis, quelles personnes sont des leaders et pourquoi ?

Décrivez une personne et ses caractéristiques

„Le leadership est la capacité d’inspirer à un groupe de personnes une (nouvelle) vision et une direction pour qu’elles puissent s’identifier à l’objectif et à une participation active.

Un bon leader est capable non seulement de formuler cette vision de manière attrayante dans le langage, mais aussi de la remplir de valeurs et de convictions. La condition préalable la plus importante de toutes – est de l’illustrer par ses propres actions.“

Le leadership - une question d'attitude

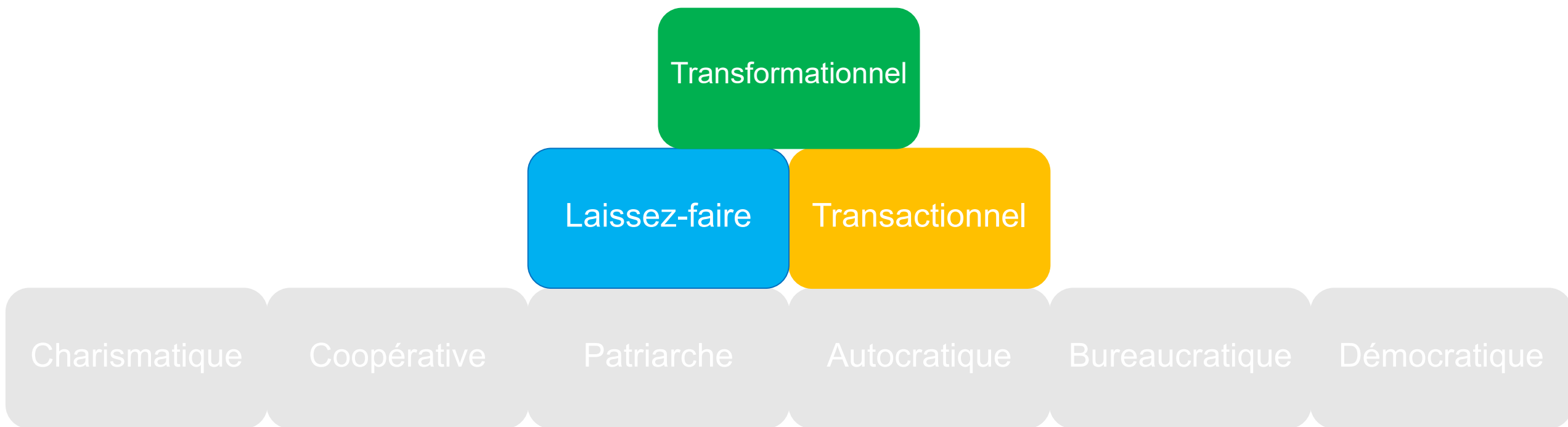
"Le leadership n'est pas une question de position, de titre, d'outil ou de statut, mais une question de personnalité".

"Le leadership ne consiste pas à faire faire aux gens des choses qu'ils ne veulent pas faire, mais à leur donner les moyens d'accomplir des choses qu'ils n'auraient jamais pensé pouvoir accomplir."

Peter Drucker - Économiste (1909 - 2005)



Styles de leadership



Styles de leadership

Styles de leadership	Laissez-faire	Leadership transactionnel	Leadership transformationnel
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe a une liberté totale • Aucune prétention au leadership de la part de l'entraîneur qui se comporte de manière passive, mais plutôt amicale que neutre • Pas d'intervention directe ou indirecte de l'entraîneur • Apporte un soutien uniquement en cas de demande explicite • Aucune évaluation de performances • Seules les conditions externes sont remplies 	<ul style="list-style-type: none"> • L'entraîneur motive ses joueurs principalement par la clarification des objectifs, des tâches et la délégation des responsabilités. • Les bonnes performances sont "récompensées" et les joueurs(euses) sont reconnus. • Comportements indésirables et erreurs sont "punis". • Une attention particulière est accordée au respect des normes et de la discipline • Peu d'émotion • Des mesures correctives sont prises en cas de déviation du plan. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'entraîneur est un modèle et établit la confiance. • L'entraîneur motive ses joueurs avec une vision inspirante • Il/elle peut transmettre sens et signification de la vision/des buts • La créativité et l'esprit d'équipe sont encouragés • L'entraîneur agit comme un "coach" pour les besoins individuels de ses joueurs(euses) et développe leurs capacités et leurs qualités de manière ciblée.

Style de leadership – Réflexion personnelle

Quel est votre style de leadership ?

Quels sont les avantages et les inconvénients de votre style de leadership ?

Styles de leadership	Laissez-faire	Leadership transactionnel	Leadership transformationnel
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • De nombreuses libertés • Les joueurs(euses) peuvent démontrer leurs qualités personnelles • Les joueurs(euses) assument une grande responsabilité, ce qui accroît souvent leur motivation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ce style de leadership favorise l'atteinte des objectifs • Les objectifs et les règles sont clairement définis → Fiabilité des activités • Une communication claire et ouverte des objectifs et des exigences crée un sentiment de transparence. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les joueurs sont généralement plus satisfaits, motivés et créatifs ; ils font également preuve de plus d'esprit d'équipe et de sens des responsabilités. • De bonnes relations peuvent se développer entre les joueurs et les entraîneurs • L'entraîneur est moins sujet aux problèmes liés au stress.
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> • Chaos possible en raison de l'absence de plan. • Apparition possible de processus négatifs dans la dynamique de groupe • De nombreux conflits non résolus • Le manque de feedback de l'entraîneur peut causer une baisse de performance et de motivation. • Manque de relations avec l'entraîneur 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation des joueurs principalement extrinsèque • L'accoutumance aux récompenses et aux punitions peut mener à un émoussement émotionnel et à une diminution de la motivation. • Ce style de leadership freine la créativité car les joueurs ont peu d'autonomie et de marge de manœuvre → Les objectifs doivent être atteints 	<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs ne sont pas toujours clairement définis et ne comprennent que certains principes sur le comportement et l'éthique → Les objectifs doivent être clairement définis et faire appel à l'équipe sur le plan émotionnel.

Attitude des leaders transformationnels

- Le coach encourage de nouveaux besoins, de nouveaux défis, le développement personnel et l'autodétermination chez les joueurs.
- Le leader change la compréhension/culture de l'équipe
- L'entraîneur ...
 - ... est un modèle crédible
 - ... encourage la pensée créative et indépendante
 - ... soutient et développe les joueurs(euses) individuellement

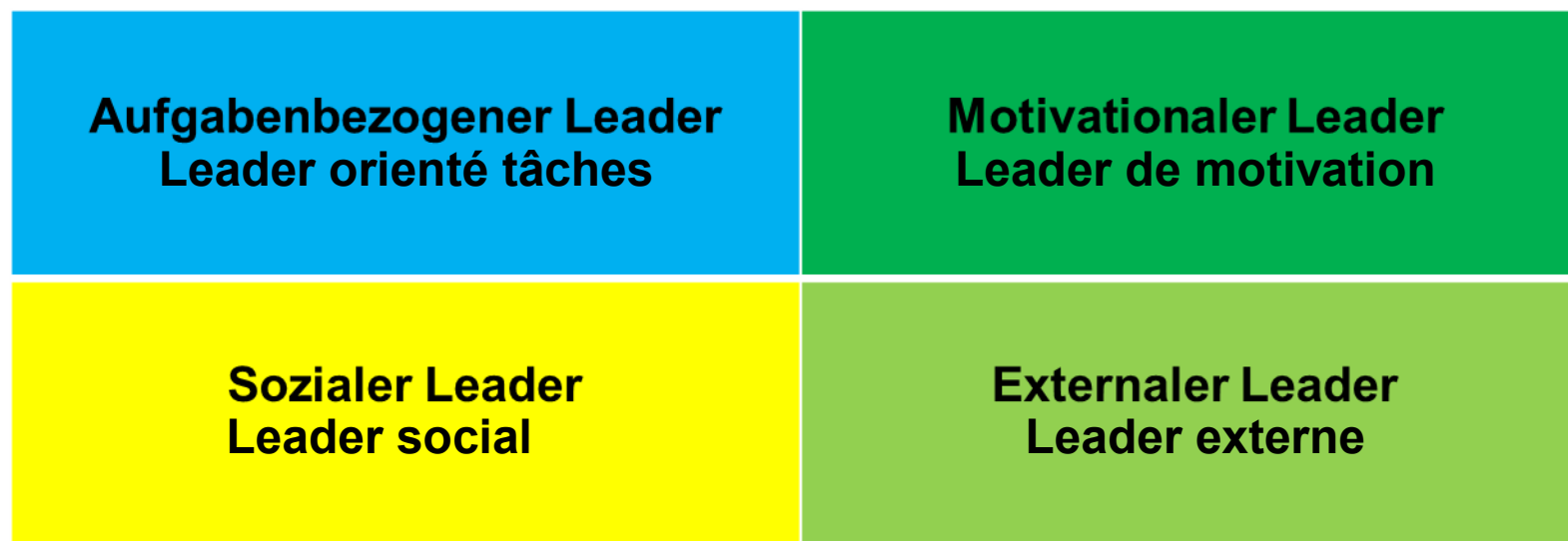


Les sources du leadership dans le football



Leadership partagé - Les quatre chefs d'équipe

Le leadership transformationnel permet aux joueurs d'assumer des responsabilités et de prendre les rênes.



(Fransen et al., 2014).

Leadership partagé - Les quatre chefs d'équipe

- **Leader orienté tâches :**

- Prend des responsabilités sur le terrain
- Aide l'équipe à rester concentrée
- Aide à la prise de décisions tactiques
- Appuie tactiquement ses coéquipiers(ères)

- **Leader de motivation :**

- Grand motivateur sur le terrain
- Il pousse ses coéquipiers jusqu'à leurs limites
- Renforce ses coéquipiers(ères)
- Oriente les émotions dans la bonne direction

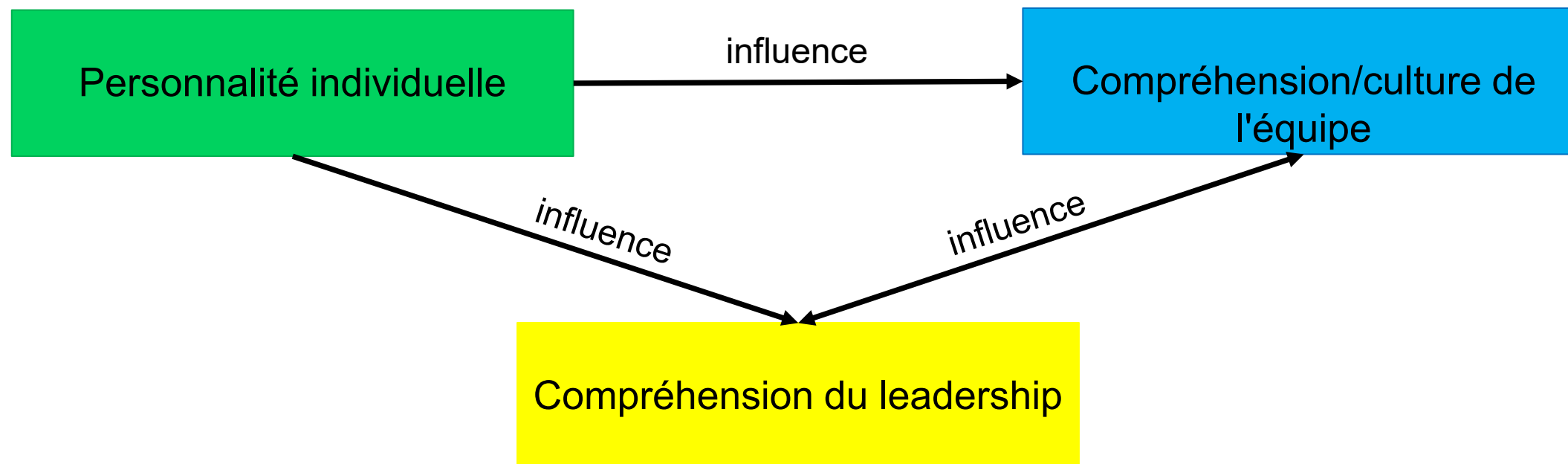
- **Leader social :**

- C'est le leader en dehors du terrain
- Entretient de bonnes relations avec ses coéquipiers
- Se soucie d'une bonne ambiance
- Ses coéquipiers(ères) lui font confiance
- Aide à résoudre les conflits

- **Leader externe :**

- Lien entre l'équipe et le «monde extérieur»
- Communique avec les dirigeants du club, sponsors et médias.

Résumé



Conclusion – Réflexion personnelle

- Que signifient ces nouvelles connaissances pour mon comportement de leader à l'avenir ?
- Qu'est-ce que je fais bien ?
- Que dois-je améliorer ? À quoi ressemble ce comportement de leadership ? Donnez des exemples concrets.

"Il est plus important de faire la juste chose plutôt que de faire la chose juste"