



Pas de réaction à chaud. Vociférer sur ses joueurs en cas de défaite ? Se montrer dithyrambique en cas de victoire ? La vérité est ailleurs, dans le sang froid, l'analyse, et la communication.

Après une victoire, même s'il revient à l'entraîneur d'effectuer quelques régulations, tout est plus facile ! En cas de défaite, le contexte n'est évidemment pas le même. Certains techniciens ne disent rien, ils font "la gueule". Or, le silence n'est pas nécessairement la meilleure réponse à apporter à une situation de crise. Il faut au contraire communiquer, mais pas n'importe comment ! Dans un premier temps, dites un mot dans le vestiaire pour situer la tonalité générale de la rencontre, apaiser les esprits, et calmer les velléités potentielles susceptibles d'altérer l'esprit du groupe. Mais évitez les réactions à chaud, souvent excessives et improductives, le pire étant certainement de blâmer un ou plusieurs joueurs devant le reste du groupe ! D'une manière générale, après un résultat négatif, il n'est guère efficace de vouloir aller très loin dans l'analyse critique, que cela soit juste après le coup de sifflet final, ou même le lendemain. Vos joueurs sont souvent un peu assommés et hagards. Ceux qui n'ont pas été bons ruminent encore leur contre performance. Ils ne sont pas dans de bonnes dispositions pour écouter, analyser et retenir. Voilà pourquoi je préconise

Par

Jacques Crevoisier



Ex-entraîneur national,
consultant Canal+ et clubs,
Docteur en psychologie.

La causerie



Plus on s'éloigne du match et plus la critique perd de sa dimension affective, pour gagner en efficacité !

d'attendre 48 heures pour revenir sur la rencontre. Là, vous aurez affaire à des garçons sans doute plus sereins, plus disponibles. Une critique par groupe, par ligne, puis générale, portera mieux ses effets. En clair, plus on s'éloigne du match et plus la critique

perd de sa dimension affective, pour gagner en efficacité ! On se concentre uniquement sur ce qui est susceptible de faire progresser le groupe, et on laisse de côté la petite pointe d'amertume que l'on aurait sans doute manifestée si on s'était exprimé

"Nous" dans la critique, "vous" dans la louange

Lorsque l'on s'adresse à ses joueurs pour analyser le match du week-end, il est important d'utiliser de façon différenciée le "vous" et le "nous" (ou le "on"). Ainsi est-il préférable de s'associer aux joueurs dans la critique : "on a été mauvais dans ce secteur de jeu", et d'utiliser le "vous" quand ça a bien marché : "votre deuxième mi-temps a été superbe". Cela revient à dire qu'il ne faut pas s'éloi-

gner de son groupe lorsqu'on connaît une période difficile. C'est là, au contraire, où il faut être au milieu de ses hommes. Nous sommes tous dans le même bateau ! A noter que le "on" est intéressant parce qu'il implique, mais ne désigne pas. La désignation est possible voire souhaitable, mais uniquement de façon ponctuelle, lorsqu'il existe de fortes raisons de mécontentement : "je

ne suis pas content parce que je vous ai demandé cela, et vous ne l'avez pas fait". Dans pareil cas, le "je" signifie que je veux marquer fortement mon insatisfaction et que je ne m'associe pas à la prestation. On voit donc bien qu'il y a tout un registre, toute une rhétorique qui souligne bien ici le côté "acteur" de la fonction d'éducateur ou d'entraîneur.

d'après match



plus tôt... Mais au fait, que doit comporter ce discours rétrospectif ? Celui-ci doit pratiquement "débriefing" la causerie du match. C'est-à-dire faire le point sur les attentes exprimées initialement, et voir ce qui s'est réellement passé ensuite. Pourquoi telle

Analyser sans se focaliser sur le résultat

chose a fonctionné, pourquoi telle autre pas, le tout en se "déconnectant" du résultat. Et ce, de façon à pouvoir décrypter les événements avec la plus grande lucidité. N'oubliez pas que les joueurs sont responsables de leur talent et du jeu. C'est de leur prestation qu'il faut s'entretenir, et du rap-

port entre celle-ci et les attentes initiales. Lorsque vient le moment d'analyser le match, et les prestations de chacun, se focaliser uniquement sur le score final serait une erreur ! On l'a compris, il importe, certes, d'insister sur ce qui n'a pas été respectés, mais pas seulement sur le résultat. C'est valable aussi en cas de succès ! Il arrive en effet qu'on gagne en n'étant pas bon. L'équipe a eu un maximum de réussite, l'adversaire était diminué... L'entraîneur, lui, sait pertinemment qu'en reproduisant le même type de performance, la victoire ne sera pas possible. Ainsi, le debriefing constitue un élément de renforcement, et clôt un cycle : la préparation, le match, puis l'analyse du match. ■

Ce qu'il faut retenir

👉 En cas de défaite, le silence n'est pas la meilleure des solutions.

👉 Juste après le match, veillez d'abord à apaiser, calmer les velléités, sans discours fleuve.

👉 Évitez les réactions et autres analyses à chaud, souvent excessives et inproductives.

👉 Juste après le match, les joueurs ne sont pas encore dans de bonnes dispositions pour écouter, analyser, et retenir.

👉 Interdisez-vous, dans le vestiaire, de critiquer ouvertement un joueur devant les autres.

👉 Attendez 48 heures pour revenir calmement sur les événements, et analyser la rencontre. L'émotion, l'amertume, laisseront place alors à la lucidité et l'efficacité.

👉 Revenez sur les consignes d'avant match, et sur ce qui en a découlé concrètement.

👉 Dans votre discours, concentrez-vous sur ce qui peut faire progresser le groupe. Déconnectez-vous du résultat. C'est valable aussi en cas de victoire !

👉 Le debriefing doit être considéré comme un élément de renforcement, qui clôt un cycle : la préparation, le match, puis l'analyse du match.

👉 Associez-vous aux joueurs dans la critique en utilisant le "nous".

👉 Utilisez le "vous" pour complimenter vos joueurs sur tel ou tel aspect du jeu.

👉 Dans la critique, on peut utiliser le "je" pour marquer fortement son insatisfaction, et montrer qu'on ne s'associe pas à la prestation des joueurs.