

République algérienne démocratique populaire

Université Abderrahmane mira –Bejaia-

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des STAPS



Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention de diplôme de master en :

Sciences et techniques des activités physiques et sportives

Spécialité : entraînement sportif d'élite

Thème

La relation entre entraîneur-entraîné et son impact sur la performance sportive et la formation du groupe au sein des équipes de football amateur (W. Bejaia), catégorie « sénior ».

Réalisé par :

SADI CHAFIE

REZAIKI ABDERRAOUF

encadré par :

Dr : DJENNAD Djennad

Années universitaires

2019/2020

Remerciements

Nous tenons dans un premier temps à remercier le dieu tout-puissant qui nous a donné le courage et la volonté pour mener à bien ce modeste travail.

Ce mémoire n'aurait jamais pu voir le jour sans le soutien actif d'un certain nombre de personnes que nous tenons à remercier, tous celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce modeste travail :

nos chers parents qui nous ont encouragées et supportées durant toute cette période.

Nous tenons à exprimer nos remerciements en particulier à notre promoteur Mr DJENNAD Djamel, pour son support tout au long de ce travail.

Tous les personnels de départements STAPS, en particulier nos enseignants qui se sont tellement donnés durant ces 5 ans de formation pour nous transmettre ce riche savoir.

Nous tenons également à remercier les participants à cette étude, pour leur engagement, et leur assiduité à l'entraînement.

Nous remercions ainsi tous nos amis qui nous ont encouragé et aidé que se soit de près ou de loin.

ABDERRAOUF, CHAFIE

Dédicaces

Je tiens de Didier ce modeste travail à la mémoire de mon meilleur exemple dans ma vie, mon père que ton âme repose en paix et que le bon dieu t'accueille dans son vaste paradis

Amin »

A *ma très chère mère pour son soutien et ses encouragements.*

A *mes très chères sœurs et très chères frères et à toute ma famille de proche ou de loin.*

A *mon binôme Raouf et à toute qui nous a aidés dans ce travail.*

A *mes amis telle que :*

A *tous ceux qui sont proches de mon cœur et dont je n'ai pas cité le nom.*

CHAFIE SADI

Dédicaces

Je tiens à dédier ce modeste travail, le fruit d'un long cursus de formation plein de moments difficiles comme des beaux souvenirs à :

A ma chère grande mère et mon cher grand père.

A la mémoire de mon grand père maternel, et ma grande mère paternelle.

Ma mère pour toutes ses abnégations et courage qu'elle a fait pour ma réussite et que je ne pourrai rendre assez.

Mon père qui a consacré sa vie pour m'instruire avec tous les moyens possibles.

A mon frère Oussama et mes deux sœurs.

A mes oncles et à mes tantes paternelles et maternelles et spécialement (Yacine et Mounir).

A ma joie ma force et mon sourire.

A mon binôme Chafie.

A tous mes amis(es) sans exception. Spécialement Badi, Ramy, Bilal, Djilali, Djlalal, fouad, lotfi, alilou, houssem et sans oublier faycel (requin).

A mon cher entraîneur Nouredine kasedi a qui je rends un très grand respect

A toute ma famille Rezaiki.

A tous qui me connaît de près ou de loin.

LISTE DES TABLEAUX

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : montrant la nature autoritaire de l'entraîneur envers les joueurs	30
Tableau 2:montrant comment appliquer les consignes fournies par l'entraîneur aux joueurs .	30
Tableau 3:montrant la réaction de l'entraîneur lors que ses consignes ne soit pas appliquées.	31
Tableau 4:montrant comment doivent être les critique et les sanctions envers les joueurs en cas de défaite.....	32
Tableau 5: montrant comment être puni les joueurs fautifs lorsqu'il y'a indiscipline.	32
Tableau 6: montrant la confiance de l'entraîneur avec les joueurs dans le cadres du travail. .	33
Tableau 7: montrant comment les joueurs sont surveillés lors d'un travail.	33
Tableau 8: montrant le degré de satisfaction de l'entraîneur par rapport aux instructions ou consignes qu'il donne les instructions et les consignes a l'entraîneur ou la compétition.	34
Tableau 9: montrant le comportement de l'entraîneur lorsqu'il donne un Feedback.	35
Tableau 10: montrant le comportement de l'entraîneur lorsqu'il parle aux joueurs	35
Tableau 11: montrant le comportement de l'entraîneur dans la vie.	36
Tableau 12: montrant l'attitude de l'entraîneur lorsqu'il parle aux joueurs	37
Tableau 13: montrant si l'entraîneur donne des consignes d'hygiène de vie	37
Tableau 14: montrant si l'entraîneur donne les moyens de surveillance	37
Tableau 15: montrant si l'entraîneur met en place un système de sanction	38
Tableau 16: montrant les fautes sont pardonnées par l'entraîneur.....	38
Tableau 17: montrant la réaction de l'entraîneur lorsqu'il rencontre un joueur hors du terrain	39
Tableau 18: montrant comment surveiller les joueurs avant et après le match.	40
Tableau 19: montrant la nature autoritaire des joueurs envers l'entraîneur.....	41
Tableau 20: montrant l'exécution des taches et les consignes donne par l'entraîneur.	41
Tableau 21: montrant la réaction de l'entraîneur lorsqu'il y a des erreurs et non respect des consignes	42
Tableau 22: montrant les critiques et les sanctions envers les joueurs lors de défaite	42
Tableau 23: montrant types de sanctions en cas d'indiscipline envers les fautifs	43
Tableau 24: montrant le niveau de confiance avec l'entraîneur dans le cadre de travail.	44
Tableau 25: montrant le niveau d'application des instructions données par l'entraîneur en compétition.....	44

Tableau 26: montrant la réaction des joueurs lorsqu'il y a un Feedback par l'entraîneur.	45
Tableau 27: montrant la gestion de communication entre les joueurs et leurs l'entraîneur	45
Tableau 28: montrant les situations vécu par les joueurs	46
Tableau 29: montrant si y a des moyens de surveiller les joueurs	47
Tableau 30: montrant s'il y a un système de sanction	47
Tableau 31: montrant si l'entraîneur pardonne -t-il lorsque ces consignes ne soit pas appliquées.	48

SOMMAIRE

Sommaire

Remerciements

Dédicaces

Liste des tableaux

Sommaire

Introduction.....1

Chapitre 1: Analyse Bibliographique.

1. Particularités psychologique du joueur :.....3

1.1 La personnalité de joueur :.....3

1.1.1 Les caractéristiques de la personnalité de joueur :.....3

1.1.2 Les composants de la personnalité de joueur :3

1.1.3 Rôle de joueur :.....4

2 Particularités psychologique de l'entraîneur:5

2.1 La personnalité de l'entraîneur:5

2.1.1 Les caractéristiques de la personnalité de l'entraîneur:.....5

2.1.2 Le rôle d l'entraîneur :.....6

2.1.3 Fonctions de l'entraîneur:.....7

2.1.4 Les compétences technique et psychologique de l'entraîneur:.....9

3 La relation entraîneur entraîné:10

3.1 l'approche comportementale :.....11

3.1.1 Approche par l'affectivité.....12

3.1.2 Approche par les facteurs interpersonnels.....13

4 La relation entraîneur entraîné et performance :14

5 La communication entre entraîneur et entraîné:15

5.1 Définition de la communication :.....15

5.1.1 Communication selon le dictionnaire des sciences sociales :.....15

5.1.2	Le contenu de la communication	16
5.1.3	Le processus de la communication :	17
6	Cohésion :	18
6.1	Définition de la cohésion :	18
6.1.1	Importance de la cohésion dans la vie en générale :	18
6.1.2	Impact de la cohésion sur la performance :	22
7	Les techniques de la dynamique des groupes :	23
7.1	Le test sociométrique :	23
7.1.1	Les techniques de jeux de rôle :	23
7.1.2	La dynamique des groupes :	24

Chapitre 2 : Méthodologie de la recherche.

1.	Conception :	26
2.	Hypothèses :	27
3.	Objectif de la recherche :	27
4.	Tache :	27
5.	Moyens et méthodes :	28
5-1	Méthode d'enquête :	28
5-2	échantillon :	28
5-3	Méthode statistique :	28

Chapitre 3 : analyse et interprétation des résultats .

1.	Présentation des tableaux de questionnaire entraîneur-joueurs :	30
2.	Présentation des tableaux de questionnaire joueurs- entraîneur	41
3.	Discussion des résultats :	50

Conclusion	54
-------------------------	-----------

Annexe.

Bibliographie.

INTRODUCTION

Introduction

Dans nos jours le sport est un élément indispensable dans notre vie sociale et quotidienne. . En effet, ce dernier est omniprésent dans la vie sociale actuelle. Aujourd'hui, on serait tenté de dire que le sport est devenu le plus grand phénomène de masse mondial. Tous les médias accordent une place très importante à la compétition sportive.

Ensuite, selon Donald GUAY (1993) « le sport est une activité physique compétitive et amusante pratiquée en vue d'un enjeu, selon des règles écrites et un esprit fait d'équité, de désir de vaincre et de loyauté. »

Ainsi, dans le milieu du sport en général et celui du football en particulier, beaucoup de clubs n'hésitent pas à « acheter » des joueurs ou des entraîneurs à coup de milliards grâce au marché des transferts dans le but de réaliser des meilleures performances et avoir le possible de titres.

Parmi toutes les disciplines sportives le football semble répondre le mieux à ce principe. Dans ce cadre note Justin TEISSIE, « le football exerce une attraction considérable sur les spectateurs. Si le plaisir sans cesse renouvelé des réponses motrices qu'il suscite, explique en partie son succès, il doit son caractère social et humain, la ferveur et l'attachement de ses adeptes. La joie des rencontres avec les « copains », la nécessaire camaraderie des équipes, l'indispensable estime de l'adversaire répondent aux aspirations affectives de l'enfance et de l'adolescence et contribuent à sa remarquable expansion ».

Cependant, on trouve plusieurs types de relation entre les éléments principaux de cette discipline qui est la plus pratiquée au monde. On a la relation entre joueur-joueur, joueur-président de club, entraîneur – son staff et la plus importante « entraîneur-joueur ».

Cette relation entraîneur-entraîné est considérée par l'ensemble des acteurs sportifs comme un des facteurs essentiels de l'évolution des joueurs (athlète), ce processus d'interaction entre entraîneur et joueurs ont toujours été considéré comme un élément de la performance sportive qui peut s'influencer que se soit positivement ou négativement sur le résultat de tout le groupe ou l'équipe.

L'athlète (joueur) joue un rôle actif au sein de cette relation et non pas passif. Cette relation qui existe entre le joueur et son entraîneur est unique, complexe et comporte différentes facettes c'est justement pour cette raison qu'elle est si particulière. En effet, l'entraîneur est responsable d'amener au mieux son projet d'optimisation de la performance et il doit être capable d'offrir différents services notamment dans la préparation physique, technique, tactique et psychologique. La qualité de cette relation joue un rôle central dans l'aboutissement du succès sportif, ainsi que dans la satisfaction interpersonnelle.

Ensuite, on ne peut pas parler sur la relation entre entraîneur-joueur sans passer par le processus de la communication, cette dernière est au cœur de l'existence de cette relation, son impact indéniable sur le mental de joueur ; le développement initial des qualités mentales est assuré par une communication à la fois précise et profonde entre l'entraîneur et ces athlètes. L'entraîneur doit être donc un fin communicateur et pourra développer ses capacités dans ce domaine en se formant à des méthodes de communication positives.

L'entraîneur a une mission de formation sportive et humaine qui doit l'amener à considérer ses joueurs dans leur globalité. Il paraît donc important de maintenir une bonne communication tout le long de la formation sportive.

Donc, est ce que la relation entraîneur-entraîné (joueur) a un impacte sur la performance sportive (résultats) et la formation de groupe que se soit positive ou négative ?

ANALYSE
BIBLIOGRAPHIQUE

1. Particularités psychologique du joueur :

1.1 La personnalité de joueur :

le problème de la personnalité du sportif apparaît comme étant l'un de plus important en psychologie du sport et présente un grand intérêt, la personnalité du sportif à fait l'objet de nombreuses recherche.

Après Sheldon la personnalité, c'est l'organisation dynamique des aspects cognitifs, conatifs, collectifs, psychologiques et morphologiques de l'individu.

Cette définition répond le mieux à la recherche de la personnalité du sportif, l'athlète s'engage dans la compétition non seulement son affectivité, mais aussi son potentiel, son intelligence et sa motivation.

Les recherches fondamentales dans le domaine se sont employées à tenter d'identifier une personnalité spécifique chez les sportifs alors que les plus appliqués visent l'amélioration des performances par la prise en compte de la personnalité de compétiteur.

1.1.1 Les caractéristiques de la personnalité de joueur :

- Age, sexe, niveau de pratique motivation à l'accomplissement en contexte sportif.
- valeur qu'il attache aux comportements de coaching.
- Expérience antérieur par exemple lorsque les entraîneurs travaillent avec des athlètes expérimentées et de haut niveau, ils tendent à s'appuyer sur les compétences des athlètes et leur laisser une marge d'autonomie. Estime de soit générale dans le domaine sportif.

1.1.2 Les composants de la personnalité de joueur :

se regroupent comme suite :

➤ La composante cognitive :

-cette composante se réfère à toutes les actions qui font appel à la mémoire et aux représentations, toutes ces informations parviennent au cerveau et grâce à leur combinaison, elles constituent ce que l'on l'expérience.

-Un sportif de haut niveau reconnaît un grand nombre de situations, grâce à son expérience, il peut donc agir de façon réfléchié et appropriée. C'est la grosse différence entre un débutant et un expert au plan cognitif.

➤ La composante affective :

Elle englobe tous les sentiments que peut ressentir le sportif, elle est liée aux réactions émotionnelles. Contrairement à l'expérience qui se construit au fil du temps, les réactions émotionnelles se construisent dans la petite enfance et deviennent spontanées.

➤ **La composante conative :**

Elle est liée aux aspects volontaires de l'individu aux motivations. En compétition, cette composante de la personnalité se traduit par le comportement accrocheur, l'agressivité saine, la combativité. Une composante conative forte, permet à un sportif de préserver, de supporter d'importantes charges d'entraînement.

➤ **La composante physique :**

La composante physique est relative à la morphologie et à la physiologie de l'individu. La morphologie est relative aux critères de taille, de poids, d'envergure de l'individu. Elle est facilement quantifiable et directement observable. En revanche les aspects

1.1.3 Rôle de joueur :

dans une équipe, il faut qu'il ait nécessairement l'esprit d'équipe, la solidarité, le respect mutuel, l'entraide, etc. De ce point de vue, il faudrait que joueurs et entraîneur acceptent de s'entraider. Dans le football moderne, on voit que ce type de comportement influe beaucoup sur la performance.

De ce point de vue, cette relation entraîneur entraîné souvent des relations durables. Ainsi, certains joueurs se sentant bien avec leurs entraîneurs n'hésitent pas à le suivre partout où il va. Dans ce sens Roscana Maracineau, (2008), consultante pour le journal l'Equipe revient en ces termes sur le récent succès d'Alain Bernard « c'est ce qu'Alain fait depuis maintenant huit ans avec son entraîneur Denis Auguin qui est extraordinaire ».

Une collaboration proche et une fidélité à toutes épreuves puisque le nageur a suivi l'entraîneur lorsque ceux-ci a quitté en coup d'éclat le club de Marseille il y a deux ans pour celui d'Antibes. Là, il y a côtoyé de près Frank Esposito, dernier grand champion français en date et aujourd'hui manager du club, qui a contribué à donner à ce couple entraîneur-nageur l'ambition des lointains horizons sportifs. » (l'Equipe du 23 mars 2008).

Ici, l'auteur porte un regard positif sur le rapport entraîneur-entraîné. Ainsi, les arguments qu'il fournit, prouvent qu'entraîneur et joueurs sont interdépendants. En somme, il semble que

l'auteur ait tout à fait raison lorsqu'il dit qu'il faudrait qu'il y ait une volonté et un meilleur engagement de la part de l'entraîneur et des joueurs pour que l'équipe soit performante.

2 Particularités psychologique de l'entraîneur:

2.1 La personnalité de l'entraîneur:

les études effectuées sur la personnalité de l'entraîneur sont loin d'être aussi nombreuses que celle menée sur la personnalité du sportif.

L'image de l'entraîneur fréquemment associée à celle d'une personnalité autoritaire rigide, manipulatrice, agressive, à celle d'un homme cherchant la victoire à tout prix.

Selon MASSET et FEITESSIE (année) définit la personnalité de l'entraîneur à partir de trois types de comportement :

- **Le pédagogue** : éduque, enseigne, explique selon une éthique bien définie et établit des relations maître-élève.
- **Le mage** : s'impose par sa personnalité, la richesse de son sens aigu de l'observation, pas toujours formulé, il apporte des certitudes qui exigent une confiance absolue.

A'après Gérarde Bosc, l'entraîneur peut avoir d'autres appellations telle que :

- **Le vendeur** : il essaye d'obtenir un choix qu'il soit favorable pour cela, il essaye de convaincre au de séduire, il recherche les idées positives à l'égard de sa cause.
- **L'animateur** : il facilite la communication et régularisé les tensions et prend les responsabilités, comme il doit être capable à comprendre et connaître ces athlètes.

2.1.1 Les caractéristiques de la personnalité de l'entraîneur:

Les caractéristiques sont le style de l'entraîneur, sa philosophie de l'entraînement, personnalité sexe, âge, c'est-à-dire la conception de son rôle d'entraînement.

Sa conception des joueurs de haut niveau, la perception des motivations des joueurs.

Sa conception de l'atteint de haut niveau à une importance relative donnée au travail, au « Talent ». A la coopération, capacité d'auto évaluation.

2.1.2 Le rôle de l'entraîneur :

l'entraîneur doit avoir des objectifs bien précis. En effet, il doit pouvoir décliner sa feuille de route. De ce point de vue, il doit avoir une vision, une orientation et un leadership. Par conséquent, il doit œuvrer pour que l'équipe soit en parfaite harmonie.

Tout juste pour dire que l'entraîneur doit pouvoir créer l'unité autour de ses joueurs. De ce point de vue, une équipe doit pouvoir se retrouver à l'interne. Car ceci est la base de la communication interpersonnelle. Ainsi, Christophe Dugary pense que les joueurs doivent trouver en l'entraîneur un confident. C'est pourquoi, louant les qualités de son l'entraîneur, il disait à son propos : « Si Jacquet a été si grand, c'est parce qu'il a su responsabiliser ses joueurs, il leur a fait confiance. Et quand je me blesse, il me fait confiance. Il sait à quel moment, je suis apte, je sais qu'il me fera rentrer : parce qu'il a confiance en moi » (Dugary l'insoumis).

En effet, Dugary postule que l'entraîneur doit connaître ses joueurs et il ne doit agir que pour leur intérêt : ainsi, il explique sa complicité avec son l'entraîneur. Pour lui, par sa démarche sa philosophie, il doit pouvoir communiquer son dynamisme, sa confiance à ses joueurs. A cet effet, nous pensons que l'entraîneur a un rôle qui doit l'amener à s'inscrire dans la durée. C'est-à-dire qu'il doit tenter de consolider les acquis ou les comportements positifs qui existent entre lui et ses joueurs. Autrement dit l'entraîneur est interpellé à faire de l'équipe une affaire collective

Partant de là, Levêque (1995) parle de la relation entraîneur-entraîné comme « un lien affectif intense, brûlant, passionnel, comme une rencontre de désir ». Ainsi donc, Levêque qualifie cette relation comme un lien original qui peut créer une destinée possible entre entraîneur et joueurs. Partant de ces données, force est de constater que les joueurs ont besoin d'affection, de tendresse pour retrouver leur quiétude.

Ici, l'auteur sous-entend dans cette relation, le fait de combiner les efforts pour obtenir de meilleurs résultats. De ce point de vue, l'entraîneur, ne doit être ni trop exigeant ni trop autoritaire. En effet, lorsque l'entraîneur et la pénibilité du travail restent insupportables, les joueurs auront du mal à se retrouver. C'est pourquoi, Georges Magnane (1964) pense que l'entraîneur autoritaire augmente la crainte chez les athlètes : « Quand les entraîneurs du type despotique affirment que leurs loyaux sujets soient d'autant plus heureux qu'ils leur sont entièrement soumis, ils disent la vérité. » Ici, il y a donc une idée d'appropriation de l'athlète ; une certaine domination affective.

Cependant, nous pensons que ce genre de comportement est à éviter dans la mesure où le joueur doit avoir une certaine liberté d'expression pour pouvoir s'épanouir. En effet, si un joueur est privé de sa liberté, il n'éprouvera pas du désir en jouant. De ce point de vue l'entraîneur doit éviter de malmener ses joueurs, de les traumatiser. Par conséquent, il doit assurer la sincérité dans les relations et encourager la cohésion interne. Ainsi, tout en évitant d'être trop autoritaire un entraîneur doit pouvoir galvaniser les « enthousiasmes ». C'est-à-dire, qu'il doit inculquer à ses joueurs l'audace et la rage de vaincre, l'extrême humilité et la volonté à vouloir toujours progresser. C'est là des liens originaux qui peuvent permettre à une équipe d'aller de l'avant.

Par ailleurs, un entraîneur doit assurer la discipline au sein de son équipe. C'est pourquoi dans un entretien avec l'APS, Cheikh Seck ancien international faisant le bilan de la CAN (2008) disait : « Le sport en général le football en particulier, c'est d'abord l'éducation. Quand on n'a pas cette vertu on aura du mal à s'insérer dans un collectif ». Ici, l'auteur veut montrer que les membres d'une équipe doivent être disciplinés s'ils veulent arriver à leurs fins, seule la discipline permet de renforcer la complicité mutuelle, l'entraîneur de, la sûreté dans les relations. Ainsi, pour Cheikh Seck qui gardait les buts de l'Equipe Nationale (1986, 1990, 1992, 1994) affirme que l' « éducation c'est la base de tout ».

Le football est devenu un business, mais cela ne peut occulter le fait qu'on a besoin de respect mutuel, d'être bien éduqué. » Pour lui, le talent importe peu, si on n'est pas bien éduqué. Et pour finir il poursuit en disant « certains comportements sont incompatibles avec le sport de haut niveau. » Ainsi, l'auteur semble affirmer que la discipline est le seul gage pour préserver la paix, l'entente, la dignité et le respect au sein d'une équipe. Ceci dit, l'entraîneur doit surtout miser sur la discipline des joueurs car ceci est un élément essentiel pour une réussite collective.

2.1.3 Fonctions de l'entraîneur :

l'entraîneur doit avoir des objectifs bien précis. En effet, il doit pouvoir décliner sa feuille de route. De ce point de vue, il doit avoir une vision, une orientation et un leadership. Par conséquent, il doit œuvrer pour que l'équipe soit en parfaite harmonie. L'ancien Président de la Fédération Sénégalaise de Football Malick Sy Souris (2012) disait « quand il s'agit d'intérêt général, les intérêts particuliers doivent disparaître. » (Journal L'Observateur nov.2012)

Tout juste pour dire que l'entraîneur doit pouvoir créer l'unité autour de ses joueurs. De ce point de vue, une équipe doit pouvoir se retrouver à l'interne. Car ceci est la base de la

communication interpersonnelle. Ainsi, Christophe Dugary pense que les joueurs doivent trouver en l'entraîneur un confident. C'est pourquoi, louant les qualités de son entraîneur il disait à son propos : « Si Jacquet a été si grand, c'est parce qu'il a su responsabiliser ses joueurs, il leur a fait confiance. Et quand je me blesse, il me fait confiance. Il sait à quel moment, je suis apte, je sais qu'il me fera rentrer : parce qu'il a confiance en moi » (Dugary l'insoumis).

En effet, Dugary postule que l'entraîneur doit connaître ses joueurs et il ne doit agir que pour leur intérêt : ainsi, il explique sa complicité avec son entraîneur. Pour lui, par sa démarche sa philosophie, il doit pouvoir communiquer son dynamisme, sa confiance à ses joueurs. A cet effet, nous pensons que l'entraîneur a un rôle qui doit l'amener à s'inscrire dans la durée. C'est-à-dire qu'il doit tenter de consolider les acquis ou les comportements positifs qui existent entre lui et ses joueurs. Autrement dit l'entraîneur est interpellé à faire de l'équipe une affaire collective.

Partant de là, Levêque (1995) parle de la relation entraîneur-entraîné comme « un lien affectif intense, brûlant, passionnel, comme une rencontre de désir ». Ainsi donc, Levêque qualifie cette relation comme un lien original qui peut créer une destinée possible entre entraîneur et joueurs. Partant de ces données, force est de constater que les joueurs ont besoin d'affection, de tendresse pour retrouver leur quiétude.

Ici, l'auteur sous-entend dans cette relation, le fait de combiner les efforts pour obtenir de meilleurs résultats. De ce point de vue, l'entraîneur ne doit être ni trop exigeant ni trop autoritaire. En effet, lorsque l'entraîneur et la pénibilité du travail restent insupportables, les joueurs auront du mal à se retrouver. C'est pourquoi, Georges Magnane (1964) pense que l'entraîneur autoritaire augmente la crainte chez les athlètes : « Quand les l'entraîneur du type despotique affirment que leurs loyaux sujets soient d'autant plus heureux qu'ils leur sont entièrement soumis, ils disent la vérité. » Ici, il y a donc une idée d'appropriation de l'athlète ; une certaine domination affective.

Cependant, nous pensons que ce genre de comportement est à éviter dans la mesure où le joueur doit avoir une certaine liberté d'expression pour pouvoir s'épanouir. En effet, si un joueur est privé de sa liberté, il n'éprouvera pas du désir en jouant. De ce point de vue, l'entraîneur doit éviter de malmener ses joueurs, de les traumatiser. Par conséquent, il doit assurer la sincérité dans les relations et encourager la cohésion interne. Ainsi, tout en évitant d'être trop autoritaire un l'entraîneur doit pouvoir galvaniser les « enthousiasmes ». C'est-à-

dire, qu'il doit inculquer à ses joueurs l'audace et la rage de vaincre, l'extrême humilité et la volonté à vouloir toujours progresser. C'est là des liens originaux qui peuvent permettre à une équipe d'aller de l'avant.

La tâche de l'entraîneur est d'élever le niveau technique et psychologique de l'équipe, grâce à une éducation idéologique méticuleuse de renforcer l'équipe à des meilleures techniques, faire preuve d'un bon esprit collectif et obtenir de bons résultats. Les fonctions sont nombreuses :

- ✓ **Fonction de communication** : établir des bonnes relations entre entraîneur et entraîné, et la hiérarchie et avoir une bonne méthode à la transmission de différents l'information.
- ✓ **Fonction de l'organisation** : implique une action directive, car l'entraîneur doit évaluer, diriger et décider ce qui implique une responsabilité directe et globale.
- ✓ **Fonction diagnostique** : porte sur la communication et la transmission de la connaissance nécessaire au sportif. L'apprentissage des éléments techniques et tactiques.
- ✓ **Fonction de régulation** : c'est l'influence exercée par l'entraîneur sur l'activité et la conduite du sportif dans les conditions de l'entraînement et de la compétition dans le but de régler l'état psychique et de former la personnalité.
- ✓ **Fonction de contrôle** : consiste à vérifier toutes les actions qui influent positivement sur le sportif.

2.1.4 Les compétences techniques et psychologiques de:

- **compétence technique** : les compétences techniques de l'entraîneur s'exercent à ce niveau, la connaissance de la discipline constitue naturellement le premier impératif, l'entraîneur doit faire l'unanimité pour tout ce qui concerne les éléments suivants :
- **la planification de l'entraînement:**

suivi énergétique de l'entraînement,

Organisation des cycles, séance.

- **la gestion de la compétition et de classement :**

-définition d'objectifs.

-l'évaluation groupe/athlète.

- option tactique.

➤ **le recrutement :**

adéquation entre les contingences financières et complémentarité de poste du groupe.

- **la mentalité professionnelle :** l'entraîneur apparaît comme un modèle qu'il s'impose des règles et des sacrifices sait aussi en faire, il est le garant du respect de la charte du club.
- **les compétences psychologiques :** la compétence psychologique veut dire comprendre pour instruire. Il y a trois ordres de compétence psychologique :
- **comprendre chaque joueur :** comprendre ou est sa force ou sa faiblesse, déterminer ses problèmes ou ses préoccupations « sa santé » mentale ou moment quelle sont ses peurs ou ses joies, le joueur doit se sentir compris, respecté et accepté du technicien du groupe.
- **comprendre le groupe :** avertir des manque éventuelle du groupe, comprendre le rôle de chaque joueur à l'intérieur de groupe (leader, bouc, émissaire, etc.) déterminé et comprendre les petites qui se forment à l'intérieur de l'équipe, que ces groupes soit formés par sympathie ou antipathie personnelle par succès au succès.

3 La relation entraîneur entraîné:

La plupart des travaux en psychologie du sport s'intéressent à la performance individuelle, cependant la performance sportive, que se soit dans le sport individuel ou collectif, comportent une dimension collective pour apprendre et comprendre le processus de production d'une performance sportive, il est essentiel d'apprendre cette dimension collective, ce dernier comporte un aspect essentiel : la relation entraîneur entraîné doit prendre compte ces relations pour optimiser ses interventions que se soit lors des entraînement ou de la compétition.

Cette relation est nourrie de confiance, de respect, d'affection, d'échange, de mise en commun, des objectifs d'acceptation et de respect de rôle.

Ensuit, la relation entraîneur entraîné est un facteur déterminant des réussites respectives de l'entraîneur et joueur, c'est pour cela, il doit être pour construire selon un processus réfléchi, solide.

Cette relation basée sur la communication et le partage de la responsabilité entre l'entraîneur et son joueur parais instaurer un climat agréable et séduisant par sa capacité de générer des performances.

La relation qui relié l'athlète a l'entraîneur est bien souvent, l'entraîneur représenter beaucoup de choses pour l'athlète, enseignant, directeur, scientifique, amies même a la place de ses parents, encore certain joueurs affaïrement que la relation avec leur entraîneur joue un rôle important, notamment dans le sphère privée dans le fait de sentir mieux avec soi-même a une répercussion positive dans le domaine de l'amélioration de la performance.

l'entraîneur devrait prêter une attention égale a tous les athlètes, alors cette relation devrait fonctionner les deux sens et l'athlète devrait pouvoir apporter son point de vue dans la discision qui le concerne, une relation positive apportera des résultats positifs constructive-ment qui ont valeur la peine.

3.1 L'approche comportementale :

La relation entraîneur entraîné considérée par l'ensemble des acteurs sportifs comme un des facteurs essentiels de l'évolution des athlètes en effet ,les processus de l'interaction entre le coach et l'athlète ont toujours été considérée comme des éléments déterminants de la performance sportive en raison de leur influence sur les trais comportementaux, cognitifs et émotionnels des deux acéteux. Pourtant, les chercheurs ne se sont que peu pas et ou récemment intéressés à ce champ de la psychologie du sport.

C'est à la fin des années 1970, que sont apparues les premières recherche sur la relations entre entraîneur-entraîné. Les chercheurs se sont plus particulièrement intéressés au comportement d'une seule partie de la dyade entraîneur-entraîné: l'entraîneur ils ont étudié le comportement de l'entraîneur et l'influence de ce comportement sur celui de l'athlète.

Les travaux sur le leadership constituent le point essentiel de cette approche. Chelladurai a notamment proposé un modèle théorique (« le modèle multidimensionnel de Leadership », Chelladurai, 1978) et une échelle de mesure du leadership (« Leadership Scale for Sport », Chelladurai et Saleh, 1980). L'auteur distingue 5 dimensions comportementales de l'entraîneur:

- entraînement /instructions : les comportements de l'entraîneur visant l'amélioration des

Performances des athlètes par le soin apporté à développer l'apprentissage des habiletés, des techniques et tactiques, la clarification des relations entre coéquipiers et la coordination des activités collectives

- démocratique : comportement des entraîneur permettant une plus grande participation des athlètes à la prise de décision concernant les objectifs collectifs et les méthodes» d'entraînement.

- autocratique : les comportements de l'entraîneur liés à sa prise de décision individuelle et soulignant son autorité

- soutien social : comportement focalisé sur le bien-être des athlètes et favorisant une Atmosphère collective et positive

- récompense et renforcement positif : ceux sont tous les comportements des entraîneurs qui confortent l'athlète en reconnaissant et récompensant les bonnes performances.

Comme cité précédemment (cf. p.11-12), un comportement de soutien social, de renforcement positif, un style « démocratique » sont généralement associés à une meilleure Cohésion de la part des athlètes.

Plusieurs critiques ont été formulées sur le Modèle multidimensionnel de Leadership de Chelladurai, notamment sur son approche simplement comportementale et sa difficulté Méthodologique. Néanmoins, ce modèle reste très instructif pour déterminer le comportement réel de l'entraîneur, celui désiré par les athlètes et le comportement idéal.

3.1.1 Approche par l'affectivité

Dans ce deuxième courant, initié en France et d'orientation psychanalytique, les auteurs s'intéressent à l'affectivité en jeu dans la relation entraîneur entraîné. On postule ici que la réussite d'un sportif ne se justifie pas seulement par les conséquences et le comportement de son entraîneur.

La réussite découlerait plutôt d'un travail commun entre deux personnes bien distinctes. On Appréhende deux personnalités dans leur ensemble, afin de comprendre leurs ambitions et leurs motivations. On accorde une place essentielle aux processus inconscients en jeu dans la relation.

Entraîneur-entraîné. Lévêque parle de cette relation comme « un lien affectif intense, brûlant , passionnel, comme une rencontre entre une conjonction de désir » (1995, p 18).

Chamalidis (2000, p. 67) décrit lui « des phénomènes de type transférentiel ». En analysant le discours de plusieurs sportifs, il compare « le premier entraîneur », le professeur d'éducation physique aux figures paternelles. Les athlètes relatent ainsi généralement l'influence marquée des premières expériences sportives sur leur motivation à poursuivre leurs efforts de perfectionnement.

Il y a une identification massive à un entraîneur qui remarque l'enfant, « le reconnaît (comme apte, doué.) avant de l' « adopter ».

Totchilova-Gallois et Lévêque (2005) ont introduit le concept de monitoring. Ce concept généralement utilisé dans les secteurs du business et de l'éducation, est depuis peu analysé en milieu sportif (Weaver & Chelladurai, 1999). Dans une étude auprès de cinq couples » Totchilova-Gallois et Lévêque (2005) ont confirmé l'existence de la relation de monitoring dans le sport d'élite.

Ils ont démontré qu'une relation affective intense s'installe depuis les premières années de travail commun. Elle permet à l'entraîneur et à son athlète de supporter les difficultés du travail et d'avancer dans la vie professionnelle et personnelle. Le rapport de monitoring n'est pas une relation autoritaire, c'est une relation de réciprocité, chaque participant ayant un impact positif sur le développement personnel.

3.1.2 Approche par les facteurs interpersonnels

Comme nous l'avons vu, les recherches menées jusqu'ici dans le domaine du sport se sont davantage intéressées aux paramètres interpersonnels, voir aux variables positionnelles puisque le leadership s'apparente à un processus d'influence hiérarchique. Certains chercheurs travaillent aujourd'hui sur les facteurs interpersonnels en jeu dans la relation entraîneur-entraîné.

On postule ici que la compréhension de cette relation singulière passe par l'analyse du comportement, des émotions, mais aussi des cognitions, de tous les facteurs interpersonnels en action. Ce courant théorique, issu notamment de la psychologie sociale du sport, « renouvelé l'intérêt pour la dyade entraîneur entraîné » (Antonini-Philippe, 2004, p.2).

Dans leur Modèle de Motivation de la relation entraîneur-entraîné, Vallerand et Magneau (2003) décrivent l'influence du coach sur la motivation de l'athlète. A'autres chercheurs s'intéressent à la relation triangulaire athlète-coach-parent. Wylleman et ce collaborateur (verdet, 2004 ; verdet, Wylleman, et Lévêque, 2003 ; Wylleman et al. 1995

2004) ont abouti à la validation de la version française du Sport International Relationship Questionnaire (SIRQ). Cet outil mesure les perceptions des comportements interpersonnels de façon bidirectionnelle (l'athlète envers son père et sa mère, et le père, et la mère envers l'athlète). Il évalue également les relations athlète entraîneur -parents, sous forme triangulaire.

4 la relation entraîneur entraîné et performance :

La relation entraîneur entraîné est un facteur indispensable en sport. La réalisation des objectifs sportifs impose un entraînement qui s'agit de maîtrise des exercices visant à améliorer la compétence physique, technique, tactique affective, nécessaires pour répondre aux exigences de la réalisation d'un objectif, cette notion de performance dépend de l'activité de l'entraîneur et une autre de l'athlète.

La mission de l'entraîneur est d'organiser la pratique des joueurs « avoir un programme, d'entraînement construire et conduire des exercices, donner des consignes et Feedback aux joueurs, soutenir l'engagement et la motivation des joueurs », la mission des joueurs consiste à réaliser ses exercices.

l'entraîneur et l'athlète sont ainsi unis par un projet commun et travaillent ensemble pour atteindre ce projet ou objectif.

l'entraîneur est envisager comme un concepteur de l'entraînement et l'athlète comme un exécutant, l'expression entraîneur entraîné insiste sur cette distinction des rôles, l'entraîneur qui entraîne de l'autre qui entraîné qui s'entraîné en appliquant les consignes de, l'entraîneur ce qui envisage l'entraînement comme un travail collectif.

Selon Darripe, Pongville, Saury et sève on mise en évidence que les taches d'entraînement émergeaient d'une régulation conjointe l'entraîneur et les athlètes, fondée, sur une négation tout des contraintes de ses taches, une distribution des discisions au sein du groupe et la mise en œuvre des connaissance, de règle de fonctionnement explicite implicite, et de routine d'organisation partagé le fait de en compte cette autonomie même a préféré l'expression entraîneur athlète à celle de l'entraîneur entraîné elle souligne le fait que les athlètes ne sont pas de simple exécutant (des entraîné) appliquant prescription des entraîneurs mais qu'il ont un rôle affectif dans l'entraînement.

5 La communication entre entraîneur et entraîné:

La communication entraîneur/entraîné ne doit donc pas être analysée comme un simple échange d'informations mais comme quelque chose qui se fait toujours au regard d'interactions locales, dépendantes de circonstances particulières pour les acteurs.

5.1 Définition de la communication :

communiquer c'est faire savoir quelque chose, faire passer quelque chose à quelqu'un, pour qu'il en prenne connaissance. C'est aussi faire partager à quelqu'un, un sentiment, un état, un savoir, une qualité. La communication est donc l'action d'établir une relation avec quelqu'un ; échange verbal, gestuel ou écrit entre deux personnes ou plus.

5.1.1 Communication selon le dictionnaire des sciences sociales :

Le mot communication fait figure de mot éponge à le désigner des réalités aussi différentes que la transmission des messages chimiques entre deux cellules, un dialogue entre deux personnes, l'activité des médias ou encore la circulation de l'information dans l'entreprise.

La communication est un processus dynamique au cours duquel un émetteur et un récepteur échangent et partagent des informations des idées, des opinions, des sentiments ou des réactions. Elle peut se faire au niveau de l'une des sphères suivantes :

- ✓ Personne à personne (deux personnes en interaction) ou groupe (une ou plusieurs personnes s'adresse à un groupe.) : c'est la communication interpersonnelle.
- ✓ Organisation (dans un cadre institutionnel) : l'émetteur peut représenter l'institution du fait de sa fonction : c'est la communication institutionnelle.
- ✓ Masse (des récepteurs constituent un ensemble disparate et dispersé.) : la communication de masse.

La communication est la transmission de message d'un endroit à un autre qui s'établit entre deux pôles si l'émetteur et récepteur, et comporte un message qui passe entre les deux supporté par les médias, le message est incarné dans le langage qui peut être utilisé pour que son code soit connu.

Après le dictionnaire encyclopédique pour maîtrise de la langue française culturelle classique et contemporaine : «La communication est l'action, fait de communication de la chaleur à un corps action de communiquer avec quelqu'un : le téléphone est un moyen de communication, la communication à la presse, exemple fait un groupe dans un congrès

liaison, jonction entre deux pays fait pour une personnalité un organisme de se donner telle ou telle image vis-à-vis du public.

5.1.2 Le contenu de la communication

➤ La communication verbale :

La communication verbale c'est la capacité spécifique de l'espace humaine, est le mode principal de la communication entre les êtres humains, et utilise le langage naturel qui est fondamental dans la vie sociale.

C'est la recherche empirique des méthodes que les individus utilisent pour comprendre les actions de tous les joueurs, le contexte de la communication joue un rôle important dans les interprétations, pour saisir la signification énoncé, il faut connaître le contexte de l'acte de sportif, la communication verbale représente la méthode la plus importante pour informer former, transmettre des décisions et intégrer des êtres humains dans une organisation, il existe plusieurs formes de la communications verbale qui s'adaptent en fonction des finalités, on distingue quatre catégories de communication.

- **La communication d'intervention** : utilisé dans le but de clarifier des détails d'une décision par la transmission du message supplémentaire suivie par des procédures de vérification de leur compréhension.
- **La communication de contrôle** : utilisé pour clarifier de quelle manière les activités c'est déroule de façon à les collaborateurs en remplient leurs taches.

LA communication d'investigation ; utilisé dans la collecte des informations et l'analyse des problèmes.

➤ La communication non-verbale :

La communication constitue un phénomène omniprésente, que l'on rencontre chez tous les organismes vivants, par exemple les différents signaux affectif, sonore, visuelle, que les animaux émettent (pour protégé leur territoire, échange d'informations concernant les sources de nourriture, recherche de partenaires ...) seront considérés comme étant de manifestation de la communication animale chez l'homme, disposé également d'une grammaire non-verbale notamment dans leur manière de gérer l'espace, Edward t. Hall qualifie de proximité L'ensemble des observations et théories concernant l'usage que l'homme fait de l'espace en tant que produits culturel spécifique.

La communication ne se réduit pas non plus à des échanges verbaux, puisque en dehors même de la langue des signes, nous émettons et recevons sans cesse entre autres, des signaux visuelles (postures, gestes, mimique) et tactiles, ces signaux peuvent remplacer certains énoncés verbaux, mais peuvent aussi les accompagner et illustrer comme dans les gestes illustratifs d'un poisson gros comme ça voir les contredire, par exemple dans certains types d'énoncés.

5.1.3 Le processus de la communication :

Il est possible de préciser le contenu de la notion de la communication ainsi que les caractéristiques de processus de la communication.

Edgar définit la communication comme la transmission d'un message à un processus ou à un groupe, qui ont accusé en réception, que les formes d'un soit verbale ou non verbale.

La signification d'un message est partagée entre les émetteurs et les récepteurs C.B..D. la réaction du récepteur au message envoyé par l'émetteur, cette approche est souvent utilisée pour prévoir le comportement social ce dernier produit un changement dans la situation des interlocuteurs le pôle dominant est progressivement déplacé de l'émetteur au média puis au récepteur.

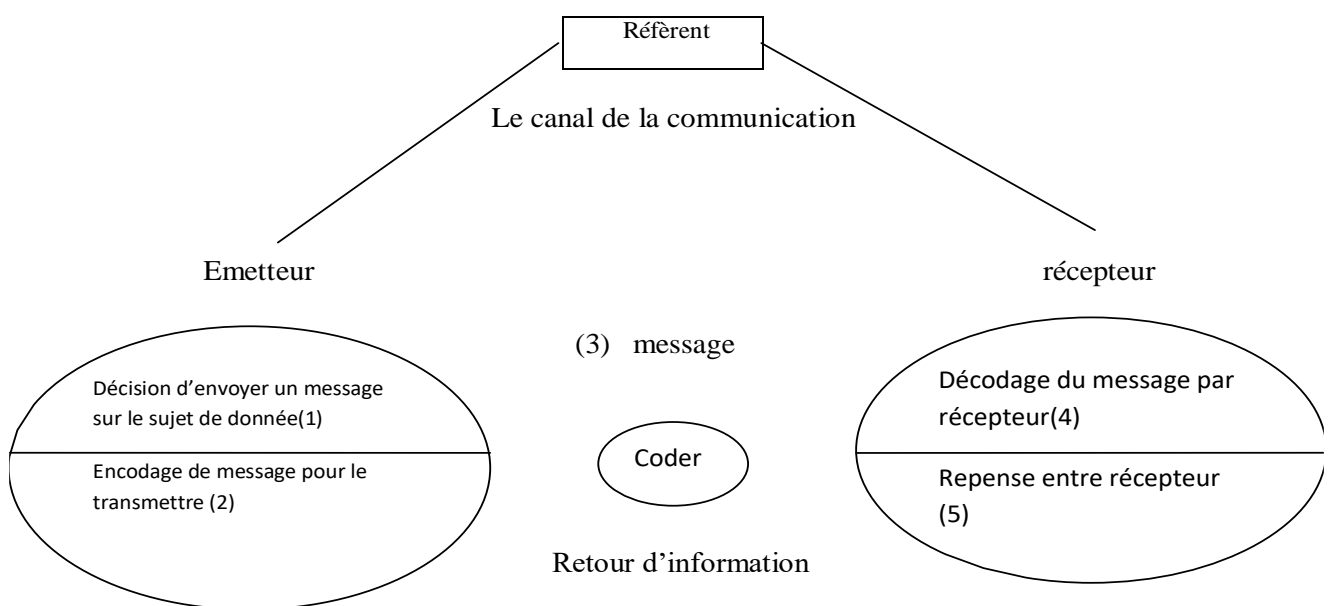


Figure 01 : schéma de la communication d'après Martens

Dans ce schéma, on peut identifier un émetteur qui émet un message à un destinataire.

Le processus de la communication représente la synthèse de deux éléments :

*une information (faire-valoir) aux seules d'accroître les connaissances de destinataire, exemple : lieux heure de rendez-vous des équipes du club.

*une intention (faire-faire) afin d'agir ou réagir de destinataire, exemple : prise de contact téléphonique avec tous les athlètes.

Pour remarquer la communication d'une organisation sportive au milieu de tous les messages circulant entre les émetteurs et récepteurs.

6 Cohésion :

6.1 Définition de la cohésion :

beaucoup d'auteurs ont travaillé sur ce concept. C'est l'exemple d'Albert Carron et ses collègues. Ainsi, Carron, Brawley et Widmyer (1998) définissent la cohésion comme : « un processus dynamique que reflète par la tendance du groupe à rester lié à rester uni dans la poursuite de ses objectifs instrumentaux et / ou la satisfaction des besoins affectifs des membres. »

En effet ces auteurs pensent que la cohésion c'est lorsque les membres d'une équipe ont la même vision, les mêmes orientations pour eux, une équipe a besoin d'une véritable unité pour atteindre ses objectifs.

En d'autres termes dans une équipe, chaque joueur a le potentiel de faire quelque chose. Ainsi disait Raymond Domenech (2008) : « En 2002, nous avons le meilleur buteur du championnat d'Italie ; le meilleur buteur du championnat d'Angleterre et le meilleur buteur du championnat de France ; et on n'a pas marqué un seul but à la coupe du monde. Une équipe n'est pas une association de joueurs avec des chiffres. Il y a d'autres éléments ; une cohésion, une complémentarité. »

6.1.1 Importance de la cohésion dans la vie en générale :

➤ La cohésion sociale :

l'expression « cohésion sociale » désigne l'état d'une société, d'un groupe ou d'une organisation où la solidarité est forte et les liens sociaux intenses.

EMILE Durkheim (1893) utilise pour la première fois le terme «cohésion sociale » dans son ouvrage « De la division du travail social », la cohésion sociale est alors l'état de bon fonctionnement de la solidarité où s'exprime la solidarité entre individu et conscience collective.

« Nous sommes ainsi conduits à reconnaître la raison qui fait de la division sociale du travail une source de cohésion sociale. Elle ne rend pas seulement les individus solidaires, comme nous l'avons dit jusqu'ici, parce qu'elle limite l'activité de chacun, mais encore parce qu'elle l'augmente. Elle accroît l'unité de l'organisme, par cela seul qu'elle accroît la vie : du moins à l'état normal, elle ne produit pas un de ces effets sans l'autre. »

Ainsi dans la Division du travail social, Emile Durkheim 1893 met en évidence deux formes de solidarité sociale : la solidarité mécanique fondée sur les similitudes et la solidarité organique fondée sur la division du travail. En effet, Durkheim pense que la division sociale du travail est source de cohésion sociale dans la mesure où la répartition des différents travaux humains oblige les individus à participer à une œuvre commune la solidarité sociale. En ce qui concerne le lien social Durkheim, pense qu'elle est plus qu'un contrat social ou l'activité de chacun est réduit comme le pensait Jean Jacques Rousseau. [alternatives économiques Poche n°21-nov. 2005].

Par contre Dominique Méda (1995), pense qu'il est tant d'en finir avec cette conception qui consiste à dire que le travail est à la base du lien social. D'après Méda le travail ne repose pas seulement sur l'économie. Elle n'existe que lorsqu'elle se dote d'institution créant un Etat. Par conséquent, elle se rallie à la vision de Hegel qui disait : « l'état est le catalyseur, et le médiateur de la communauté parce que cette dernière n'existe pas spontanément. »

➤ **La cohésion des équipes :**

notion équipe : ici, il s'agit pour certains auteurs comme Devillard de montrer la différence entre le travail individuel et le travail en équipe. C'est pourquoi Olivier Devillard (2000) mentionne que « dans le processus individuel, la fierté naît de la réalisation personnelle, de l'expression de soi ou du dépassement. L'individu trouve dans cette réalisation dont il est entièrement l'auteur une image satisfaisante de lui-même. Il l'a imaginé, il l'a concrétisée. Par contre dans les processus collectif, la logique est différente : la satisfaction provient du rôle tenu par chacun et de l'appartenance à l'entité. L'individu se pense comme élément d'un

ensemble plus grand auquel il apporte sa contribution. Il renonce à la personnalisation pour profiter du plaisir de l'unité. ».

De ce fait, pour l'auteur le mot équipe renvoi à un sentiment d'appartenance, mais aussi d'engagement de la part de l'individu. ailleurs Devillard (2000) pense que « l'équipe n'est pas une négation de l'individu, mais constitue pour lui un espace de réalisation plus large. »

➤ **La dynamique des équipes :**

D'un point de vue sociologique la notion d'équipe peut être définie par l'existence d'un « groupe relativement restreint d'individus pour réaliser un objectif en commun, et bien déterminer au départ par tout le groupe.

➤ **Lien social et intégration :**

l'analyse de Durkheim : chez Durkheim (1858-1917) pour définir le lien social il faut d'abord comprendre l'évolution des sociétés. En effet, Durkheim (1893) pense que « ce sont les faits sociaux qu'il faut étudier... ». Par conséquent, il explique les sources de la division sociale du travail ainsi que le passage à la modernité par la transformation des formes et de la nature de la solidarité. Ainsi, il distingue là deux types de solidarité sociale : la solidarité mécanique et la solidarité organique. De ce point, Durkheim parle de solidarité qui unissait les membres des sociétés traditionnelles. En effet, dans ces types de sociétés, on parle de conscience collective. C'est pourquoi, Durkheim (1893) décrit la conscience collective en affirmant, « c'est l'ensemble des croyances et de sentiments communs à la moyenne des membres d'une population. Plus cette

Conscience collective est forte et plus la solidarité s'impose à l'individu et règle ses comportements au quotidien. Il a donc peu d'autonomie par rapport au groupe dans lequel il vit. » Ici, Durkheim insiste surtout sur l'unité et la coopération qui unissait les membres de ses sociétés. Pour Durkheim, ces liens étaient principalement basés sur la collaboration, le partage, le respect mutuel et la solidarité. Par conséquent. Leur degré de collaboration n'avait pas de limite.

En ce qui concerne la solidarité organique, Durkheim (1893) pense qu'il est fondé sur la division du travail. Dans cette logique, il poursuit en disant que se sont les formes pathologiques du travail qui ne cessent d'engendrer la solidarité. C'est pourquoi, Durkheim parle d'anomie que l'on retrouve essentiellement dans les sociétés individualistes.

Ainsi, il définit l'anomie comme l'état anormal de la division sociale qui va se traduire par un affaiblissement du lien social. L'anomie traduit une situation dans laquelle les règles générées par la division du travail et qui permettent à l'ensemble des individus de vivre en harmonie au sein de la société disparaissent ou deviennent inefficaces pour organiser leurs rapports. Ainsi, Durkheim fait parti des auteurs du courant fonctionnaliste. Partant de là, Durkheim pense que pour expliquer un phénomène, il convient : « de rechercher séparément la cause déficiente qui le produit et la fonction qu'il remplit (...) la fonction d'un fait doit toujours être recherché dans le rapport qu'il soutient avec quelque fin que social. »

Partant de ces définitions, il semble que les débats autour des différents paradigmes ou conceptions ont suscité de nombreux débats au cours de l'histoire. à travers ces grands paradigmes nous avons pu comprendre les différents axes et les différentes relations qui lient les individus. Ceci serait à la base des grands principes de l'analyse sociologique.

➤ **Intégration dans une équipe :**

l'intégration souligne l'existence d'une relation directe entre participants qui possèdent un but commun et visent à s'entraider en fonction de leurs capacités propres. » (Abadou, Rachid, Labelle, Martine, 2000). D'après ces auteurs en plus du rapport au jeu, les joueurs d'une même équipe doivent être très proches (se familiariser entre eux). Ainsi, chaque joueur doit trouver en l'autre un partenaire qui lui montre le chemin de la réussite. Selon Abadou et al, il faudrait D'abord qu'il y ait la volonté d'unir ses forces pour qu'on puisse parler d'intégration : « Pour parler d'intégration, il nous fallait une équipe au sein de laquelle un ensemble d'individus unissent leurs connaissances, leurs talents et leurs rôles stratégiques en vue d'entrer en compétition avec d'autres équipes ». Ainsi, ces auteurs pensent que l'intégration consiste à ce qu'une équipe entre en compétition dans le but de rivaliser avec d'autres afin d'atteindre ces objectifs.

Et d'après Devillard (2000), dans une équipe plus le joueur se sent impliqué, plus il s'identifie au groupe. Le joueur se sentira plus concerné tant qu'il apporte quelque chose au groupe « le fait d'être intégré dans une équipe permettra à l'individu de répondre à son désir d'appartenance. Plus l'individu se sent intégré, plus l'équipe contribue à son identité ». Pour lui, une équipe est composée de plusieurs éléments « Une équipe rassemble des personnes tendues vers un objectif commun et qui opère de manière parfaitement établie. Elle se définit comme un groupe d'individus, organisés ensemble, conduits par un leader et œuvrant à l'intérieur d'un contexte, pour un même objectif ». Cette formulation met en évidence quatre

composants internes : - Un groupe d'équipiers - un chef - un objectif - Des pratiques d'actions concertées

Il n'y a pas d'équipe en l'absence d'un seul de ces éléments et c'est la présence des quatre qui confère à un groupe le statut d'équipe.

Pour M. Bernard, «si mon activité me fait participer à l'unité intérieure du groupe, je ne peux, par contre, considérer le groupe comme une communauté-sujet dont je serais un moyen de réalisation, puisque cette communauté existe non seulement par mon activité elle-même, mais à travers et en elle. »

Partant de ces différentes définitions, force est de constater que dans une équipe tous les éléments se valent. Chacun à son rôle à jouer dans l'équipe. Ces auteurs pensent qu'il faudrait renforcer la cohésion du groupe en s'appuyant sur chaque membre de l'équipe. De ce point de vue, les membres d'une équipe doivent avoir des projets en commun. Et à chaque fois qu'il y a un nouveau venu, il faudrait lui souhaiter la bienvenue pour qu'il puisse se sentir utile dans l'équipe. En définitive, il semble d'après notre analyse que les membres d'une équipe doivent pouvoir vivre harmonieusement, s'ils veulent être performants.

6.1.2 Impact de la cohésion sur la performance :

d'après, Albert Carron (1998) spécialiste de la psychologie sociale du sport la cohésion est « un processus dynamique reflété par la tendance d'un groupe à rester lié et à rester uni dans la poursuite de ses conflits instrumentaux et/ou la satisfaction des besoins affectifs des membres. Ici, l'auteur insiste surtout sur l'esprit d'équipe. Pour lui, une équipe cohésive est une équipe soudée, passionnée et compétiteur. En effet, lorsqu'on fait les choses ensemble, on devient un bloc, un mur. Dans cet ordre d'idées, Sprink (2007) pense que la cohésion joue un rôle majeur dans l'efficacité d'une équipe. Il constitue selon lui, un élément indispensable dans la réalisation de performance. Ainsi, Sprink (2007) le définit comme « un processus en mouvement qui se reflète par la tendance d'un groupe à rester ensemble de façon unie en vue de la satisfaction des groupes et des besoins affectifs de ses membres. En effet, la présence de la cohésion dans une équipe sportive à des bienfaits, entre autres, sur la satisfaction et l'attitude des joueurs, ainsi que sur leur qualité de travail en plus des efforts mis lors des entraînements et des compétitions ». Cette citation montre que la cohésion joue un rôle important dans l'efficacité collective et individuelle d'une équipe et constitue un élément indispensable dans la réalisation de performance.

Pour Platonov, « la performance sportive exprime les possibilités maximales d'un individu dans une discipline à un moment donné de son développement. » Dans la même veine Weineck nous dit « la capacité de performance sportive représente le degré d'amélioration possible d'une certaine activité motrice sportive et, s'inscrivant dans un cadre complexe, elle est conditionnée par une pluralité de facteurs spécifiques. Pour Julien Bahain (2000) « la performance passe par le fait de pour dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit...

Nous partageons l'idée de ces auteurs dans la mesure où une équipe a besoin d'une véritable organisation. Il faudrait aussi préciser qu'une équipe peut constituer une véritable force à condition que ses membres restent unis. Il semble selon l'avis de ces auteurs que c'est l'union qui fait la force d'une équipe. Ainsi, chaque membre doit jouer sa partition et surtout privilégier la cohésion et l'esprit d'équipe.

7 les techniques de la dynamique des groupes :

7.1 le test sociométrique :

désormais bien connu dans les milieux sportifs, le questionnaire sociométrique a été effectué dès 1966 avec une équipe nationale de cyclisme qui se préparait pour les jeux olympiques de Mexico. Il révéla au sein de l'équipe l'existence de deux leaders opposés. Pour préserver la cohésion de l'équipe, le psychologue n'a pas hésité à conseiller l'éviction de l'un des deux leaders à la suite d'une légère blessure. Ce qui a permis à l'équipe de remporter effectivement le titre de champion. Comme on le voit à travers cet exemple, l'intérêt de ce test, c'est de mesurer de façon objective et chiffrée le statut sociométrique de chaque équipier. Autrement dit sa cote de popularité ou son rejet, aussi bien sûr le plan technique qu'affectif. Car « la cohésion de l'équipe ne procède pas seulement de l'intégration des forces techniques et physiques, elle dépend aussi de l'équilibre des courants affectifs qui rapprochent ou éloignent les joueurs » Chapuis R., Thomas R. Op. Cité, p. 63

7.1.1 les techniques de jeux de rôle :

l'exemple évoqué ici, est emprunté à Marc Lévêque qui, sollicité par la fédération française de voile pour assurer le suivi psychologique des équipes olympiques, a participé pendant huit ans, aux côtés des régatiers et de leurs entraîneurs à leurs plus importantes compétitions, y compris les jeux Olympiques de Séoul et de Barcelone. Dans la pratique vélique, le non-respect des règles de navigation entraîne automatiquement des réclamations plaidées ensuite devant un jury d'experts qui sanctionne sévèrement l'équipage en cause. S'étant aperçu de la

qualité médiocre des prestations des régatiers devant les jurys, le psychologue leur a proposé la technique des jeux de rôle : « Chaque régatier fut convié sur un cas fictif à jouer le rôle d'opposant, de plaignant, de témoin, de jury selon une mise en scène proche de la réalité » Lévêque M., op. Cité, p.37

Cet exercice d'auto évaluation dans le groupe et par le biais du groupe a permis aux régatiers de se libérer d'une corvée qui avait des incidences sur leur performance.

7.1.2 la dynamique des groupes :

c'est l'aspect méthodologique ou interventionniste de la dynamique du groupe. Il vise le changement ou la modification d'un comportement ou d'une habitude. Autrement dit le « déconditionnement » vis-à-vis des façons d'être, d'agir ou de penser habituelles à des sujets, et ce, par le biais de discussions en petits groupes ouvertes et conduites par un animateur expérimenté.

Pour K. Lewin, fondateur de la dynamique de groupe, le facteur déterminant qui rendra possible, le changement sera toujours le climat de groupe qui y règne. Or, le climat de groupe est toujours déterminé par le type d'autorité qui s'y exerce. Dans cette optique, modifier les attitudes ou produire un changement consiste dans la plupart des cas à introduire un nouveau style d'autorité ou une nouvelle conception du pouvoir à l'intérieur du groupe à faire évoluer. (T-groupe. Groupe de diagnostic ou groupe de créativité).

L'essentiel est que la discussion ouverte soit provoquée au bon moment et en présence de tous les intéressés. Ce qui permet de faire passer les renoncements pour des victoires sur soi-même et pour le bien du groupe. En effet l'une des principales sources de la résistance au changement, c'est selon Lewin « la crainte de s'écarter des normes du groupe ». C'est pourquoi, dit-il, « il est plus facile de modifier les habitudes d'un groupe que celles d'un individu pris isolément».

En définitive, les quelques applications évoquées très rapidement ici, ne sont qu'un avant-gout des larges possibilités qui sont offertes à l'entraîneur pour mieux gérer son équipe. D'une certaine manière, elles nous interpellent aussi en vue de voir sous un nouvel éclairage, la nature de la relation entraîneur-entraîné

***MÉTHODOLOGIE DE LA
RECHERCHE***

1. Conception :

Ces annexes ont pour but de familiariser le lecteur avec certains concepts utilisés dans notre recherche :

➤ la psychologie :

la psychologie fait partie des sciences humaines, pour but d'étudier les faits psychiques, les comportements, les processus mentaux de l'homme et ces états de conscience, ensuite, elle cherche à formuler les lois de ces phénomènes en expliquant la genèse afin de ne pas pouvoir instinctivement les modifier.

➤ la personnalité :

La personnalité d'un individu est l'intégration de tous les aspects de la psychologie, c'est une organisation dynamique c'est-à-dire qu'elle participe à l'adaptation de la personne à son milieu.

➤ la performance :

selon (Platonov), la performance, c'est l'expression des possibilités maximales d'un individu dans une discipline à un moment donné. Ou encore de celle de LP Matveiev mise en évidence des aptitudes d'un athlète dans un sport donné, la performance permet de les apprécier en fonction de critères connus.

➤ la communication :

La communication c'est la transmission de message d'un endroit à un autre qui s'établit entre deux pôles. Si l'émetteur et le récepteur qui comporte un message et qui passe entre les deux supporté par le média, le message est incarné dans le langage qui peut être utilisé pour que son code soit connu.

➤ la relation entraîneur-entraîné:

l'entraîneur est envisagé comme un concepteur de l'entraînement et l'athlète (entraîné) comme un exécutant, l'expression entraîneur-entraîné insiste sur cette distinction des rôles, l'entraîneur qui entraîne de l'autre qui s'entraîne en appliquant les consignes de l'entraîneur, ce qui envisage l'entraînement comme un travail collectif.

2. Hypothèses :

Nous supposons que la relation entraîneur-entraîné à un impacte sur la performance sportive de groupe que se soit positive ou négative.

Aussi une bonne communication entre l'entraîneur et ces joueurs peut l'aider à bien transmettre son savoir, son expérience, ainsi que ces consignes à ces joueurs et par conséquence l'amélioration de leur rendement et performance.

Le style pédagogique (démocrate) de l'entraîneur le permet d'avoir une bonne communication ce qui permet d'avoir une bonne relation avec ces joueurs qui résulte automatiquement un impacte positive sur la performance et la formation de groupe.

3. Objectif de la recherche :

L'objectif de notre recherche consiste à :

- ✓ Déterminer, l'impacte de la relation entraîneur-entraîné (joueurs) sur la performance sportive au sein d'une équipe de football amateur.
- ✓ Connaitre, le niveau de cohésion entre entraîneur- entraîné (joueurs).
- ✓ Déterminé, la nature des liens et les responsabilités entre entraîneur- entraîné (joueurs).

4. Tache :

Pour la réalisation de notre travail de recherche, nous avons effectué un certain nombre des tâches à savoir :

- ✓ Analyse bibliographique relative à notre thème de recherche.
- ✓ Réalisation de deux questionnaires, un destiné aux entraîneurs et l'autre destiné aux athlètes (joueurs).
- ✓ Distribution des questionnaires et collecte des données.
- ✓ Dépouillement et analyse des résultats.
- ✓ Interprétation et discussion des résultats.

5. Moyens et méthodes :

La méthode utilisée dans notre travail de recherche est la méthode d'enquête.

5-1 Méthode d'enquête :

selon la formulation des questions en relation avec le thème de recherche, des questionnaires ont été distribués aux entraîneurs et aussi aux joueurs dont nous viserons un échantillon représentatif pour une étude réelle du problème posé dans le thème de recherche.

Afin de collecter les données qui seront ensuite classées, analysé et interprétées, afin de vérifier les hypothèses construites au départ, on a utilisé lors de notre enquête la technique de questionnaire.

Cette dernière a pour fonction principale de donner à la recherche, une extension plus grande et de vérifier statiquement jusqu'à quel point sont généralisables ces informations et les hypothèses préalablement constituées.

5-2: Échantillon

L'étude que nous avons menée pour but de clarifier la nature et l'impact de la relation entraîneur-joueurs dans la performance sportive et la formation de groupe.

Notre recherche s'est déroulée au niveau de la wilaya de Béjaïa, dans différentes régions et clubs à l'image de C.R.B.Kherrata, O.S.E.Kseur, l'olympique d'Akbou, J.S.Djermouna et C.R.B.Souk el tnine. La recherche comprend un total de 27 entraîneurs qui ont une moyenne d'expérience (entre 02 et 07 ans), et un total de 45 joueurs de catégorie seniors qui pratiquent régulièrement l'entraînement.

Pour notre recherche nous avons constaté directement ces clubs et entraîneurs de différentes régions, signalons que toutes les personnes constatées ont accepté de participer à cette expérience, nous avons rencontré aucun refus. Après avoir reçu l'avis favorable des responsables des clubs, nous nous sommes rendus au lieu de l'entraînement de chaque club.

5-3 Méthode statistique :

technique de pourcentage :

$X = \frac{\text{fréquence de réponses}}{\text{l'effectif total}} * 100$

L'effectif total \longrightarrow 100 %

l'effectif total

Des réponses \longrightarrow pourcentage(X)

***PRÉSENTATION DES
RÉSULTATS***

1. Présentation des tableaux de questionnaire entraîneur -joueurs :

Tableau 1 : montrant la: nature autoritaire de l'entraîneur envers les joueurs.

Nature des rapports entre entraîneur et joueurs	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart type
Très autoritaire	7	25.93%	6.75	3.685
Peu autoritaire	11	40.74%		
Autoritaire	7	25.93%		
Pas de tout autoritaire	2	7.41%		
Total	27	100%		

Sur ce tableau, nous avons trouvé le même pourcentage à l'item « très autoritaire » et l'item « autoritaire » de 25.93 %. Et un pourcentage faible au niveau de l'item « pas du tout autoritaire » de 7.41 %. Et pour le dernier item nous avons obtenu un pourcentage élevé soit 40.74 % des réponses données.

La nature des rapports entre entraîneur et joueurs selon des réponses données est peu autoritaire, il semble que la plupart des entraîneurs perçoivent un peu de contrôle et de domination envers les joueurs.

Tableau 2: montrant comment appliquer les consignes fournies par l'entraîneur aux joueurs.

La Manière d'application des consignes	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
Total	3	11.11%	6.75	8.421
Bien	19	70.37%		
Cela dépende	5	18.52%		
Je suis tolérant	0	0.00%		
Total	27	100%		

Sur ce tableau, nous avons obtenu un pourcentage nuls au niveau de l'item « je suis tolérant », et un pourcentage faible au niveau de l'item « total » 11.11 % et 18.52 % à l'item « cela dépend » enfin un pourcentage plus élevé au niveau de l'item 70.37 % des répondants.

Au total, parmi les résultats obtenus, il semble que la plupart des entraîneurs 70.37 % tient à ce que les joueurs appliquent « bien » les consignes, les joueurs suivent bien les instructions et les consignes fournies par l'entraîneur.

Tableau 3:montrant la réaction de l'entraîneur lors que ses consignes ne soit pas appliquées.

Réaction de l'entraîneur Lorsque les joueurs ne respectent pas les consignes	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
Très fâchées	8	29.36%	9	5.567
Fâchée moyennement	15	55.56%		
Pas du tout	4	14.81%		
Total	27	100%		

Parmi les résultats obtenus, ce tableau montre que la réaction de l'entraîneur est « fâchée moyennement », nous avons obtenu un pourcentage plus élevé (55.56)% lorsque les joueurs ne font pas des erreurs ou ne respectent pas les consignes.

A l'item « très fâché » le pourcentage enregistré avec 29.36 % des réponses. Par contre au niveau de l'item « pas du tout, » nous avons obtenu un pourcentage 20 % des réponses.

Concernant les réponses obtenues, nous avons constaté que la majorité des entraîneurs est fâchée moyennement lorsque les joueurs font des erreurs ou ne respectent pas les consignes et les instructions.

Tableau 4: montrant comment doivent être les critiques et les sanctions envers les joueurs en cas de défaite

Les critiques et les sanctions envers les joueurs	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
Très dures	2	7.41%	6.75	6.994
Assez dures	10	34.04%		
Peu dures	15	55.56%		
Pas du tout dures	0	0.00%		
Total	27	100%		

Sur ce tableau, lorsque y a la défaite, les sanctions et les critiques de l'entraîneur envers les joueurs est « peu dures » avec un pourcentage élevé 55.56 % des répondants.

Par contre au niveau de l'item « assez dur, » le pourcentage est un important, soit 37.04 % des réponses. Et pour l'item « pas du tout, » nous n'avons pas obtenu un pourcentage nuls, et un pourcentage faible au niveau de l'item « très dures » 7.41 %.

Concernant les réponses obtenues, il semble que la majorité des entraîneurs sont un peu durs lorsque les joueurs sont vaincus, car c'est important pour les joueurs, l'entraîneur n'a pas le droit d'être trop dures envers les joueurs lorsque il y a la défaite.

Tableau 5: montrant comment être puni les joueurs fautifs lorsqu'il y'a indiscipline.

Comment être puni les joueurs fautifs lorsqu'il y'a indiscipline	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
Durement sanctionnées	9	33.33%	6.75	6.652
Bien sanctionnées	15	55.56%		
Peu sanctionnées	0	0.00%		
Pas du tout sanctionnées	3	11.11%		
Total	27	100%		

Sur ce tableau, nous avons obtenu un pourcentage nul au niveau de l'item « peu sanctionnées » et pour l'item « pas du tout sanctionnées » on note un pourcentage faible, soit

11.11 %. Au niveau de l'item « bien sanctionné, » le pourcentage est élevé (53.56)% des réponses données. À l'item « durement sanctionné », on note un pourcentage important, soit 33.33 % des réponses.

En définitive, en cas de manque de discipline, le degré de sanction pour les joueurs fautifs par la plupart des entraîneurs est bien sanctionné et même durement sanctionnés.

Tableau 6: montrant la confiance de l'entraîneur avec les joueurs dans le cadre du travail.

La confiance de l'entraîneur avec les joueurs dans le cadre du travail	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
Très marquées	14	51.85%	6.75	7.804
Bien marquées	13	48.15%		
Peu marquées	0	0.00%		
Pas du tout marquées	0	0.00%		
Total	27	100%		

Sur ce tableau, nous avons obtenu deux pourcentages nuls au niveau des items « peu marqués » « pas du tout marqués ». Par contre au niveau de l'item « très marqué » et l'item « bien marqué » le pourcentage enregistré est élevée respectivement de 51.85 % pour le premier et pour le second 48.15 %.

Il semble que la confiance de la plupart des entraîneurs avec les joueurs dans le cadre du travail soit très marquée et bien marquée. Ne sont pas seulement très marquées.

Tableau 7 : montrant comment les joueurs sont surveillés lors d'un travail.

Surveillance des joueurs lors d'un travail	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
Très rapprochées	13	48.15%	6.75	7.228
Bien rapprochées	13	48.15%		
Peu rapprochées	1	3.70%		
Pas du tout rapprochées	0	0.00%		
Total	27	100%		

Sur ce tableau, on a enregistré des pourcentages bien élevés au niveau des deux premiers items, ainsi, nous avons noté une égalité à l'item « très rapproché » et « bien rapproché » soit 48.15 % des répondants. Par contre au niveau des deux dernier items nous avons remarqué que les résultats enregistrés sont des résultats très faible, on note un pourcentage nul à l'item « peu rapprochées » et 3.70 % au niveau de l'item « pas du tout rapprochées ».

Ici, la plupart des entraîneurs surveillent les joueurs de manière « très rapprochée » et « bien rapprochées » quand ils leur confient un travail

Tableau 8: montrant le degré de satisfaction de l'entraîneur par rapport aux instructions ou consignes qu'il donne.

Degré de satisfaction de l'entraîneur par rapport aux instructions ou consignes qu'il donne	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
Totalement appliqués	7	25.93%	6.75	5.737
Bien appliqués	14	51.85%		
Correctement appliquées	6	22.22%		
Cela dépende	0	0.00%		
Total	27	100%		

Ici, au niveau de l'item « totalement appliquées, » nous avons obtenu un pourcentage soit (25.93)% et pour l'item « bien appliqué » le résultat est supérieur soit 51.85 % .certains répondants jugent avec 22.22% que c'est « correctement appliquée ». Et pour le dernier item « cela dépende » il enregistre un pourcentage nul, en définitive, le degré de satisfaction de la plupart des entraîneurs par rapports aux instructions ou consignes qu'ils donnent en entraînement comment en compétition doivent être « bien appliquée ».

Tableau 9: montrant le comportement de l'entraîneur lorsqu'il donne un Feedback.

Le comportement de l'entraîneur lorsqu'il donne un Feedback	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
Je suis seul à parler	2	7.41%	6.75	5.5
Les joueurs doivent m'écouter régulièrement	8	29.6%		
Ils doivent appliquer toutes les consignes	3	11.1%		
Ils peuvent donner leur point de vue	14	51.8%		
Total	27	100%		

Sur ce tableau, au niveau du premier item « je suis seule à parler » nous avons obtenu un pourcentage faible de l'ordre de 7.41 %. A l'item « les joueurs doivent m'écouter régulièrement » on note un pourcentage peu élevé 29.63 %, par contre à l'item « ils peuvent donner leur point de vue » nous avons obtenu un pourcentage bien élevé de l'ordre de 51.85 % des réponses données. Au niveau du dernier item « ils doivent appliquer toutes les consignes » nous avons enregistré un pourcentage faible de l'ordre aussi de 11.11%.

Enfin, nous avons constaté que la plupart des entraîneurs laissent les joueurs donner leur avis et leur point de vue.

Tableau 10: montrant le comportement de l'entraîneur lorsqu'il parle aux joueurs .

Le comportement de l'entraîneur lorsqu'il parle aux joueurs	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
Ils doivent appliquer tout ce que je dis	6	22.22%	4.5	6.123
Je n'accepte pas d'être coupé	4	14.81%		
Ils doivent faire preuve de retenue	0	0.00%		
Seul le capitaine à droit à la parole	1	3.70%		
Tout joueur peut prendre la parole	16	59.26%		
Non c'est perdre du temps de donner la parole	0	0.00%		
Total	27	100%		

Ici, nous avons constaté deux pourcentages nuls « non, c'est perdre du temps de donner la parole » « ils doivent faire preuve de retenue », et un pourcentage faible au niveau de l'item « seul le capitaine à droit à la parole » soit 3.70 % .Au niveau de l'item, « je n'accepte pas d'être coupé ».Et nous avons enregistré des pourcentages de l'ordre de 14.81 %. A l'item « ils doivent appliquer tout ce que je dis » soit 22.22 %, le dernier item nous avons obtenu un pourcentage élevé de l'ordre de 59.26 % .au total il semble que le comportement de l'entraîneur lorsqu'il parle, tous les joueurs ont le droit de parler avec lui.

Tableau 11 : montrant le comportement de l'entraîneur dans la vie.

Le comportement de l'entraîneur dans la vie quotidienne	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
Les joueurs contestent parce que seul vous et le capitaine ont droit à la parole	2	7.41 %	6.75	5.5
Ou les joueurs ont voulu parler vous leur avez refusé la parole	3	11.11 %		
Ou les joueurs tous têtes baissées n'ont pas suscité la prise de parole	8	29.63 %		
Ou il y a eu des murmures au les joueurs se lèvent pour rejoindre le terrain ou rentrer chez eux	14	51.85 %		
Total	27	100 %		

Sur ce tableau, au niveau du premier item, « les joueurs contestent parce que seul vous et le capitaine ont droit à la parole nous avons enregistré un pourcentage faible de l'ordre de 7.41 % .A l'item « ou les joueurs on parler vous leur avez refuser la parole » on note un pourcentage aussi faible soit 11.11 % et pour l'item « ou les joueurs tous têtes baissées n'ont pas suscité la prise de parole nous avons obtenu un pourcentage peu élevé 29.63 % .Au niveau du dernier item « ou il y a eu des murmures aux les joueurs se lèvent pour rejoindre le terrain ou rentrer chez eux » nous avons obtenu un pourcentage bien élevé de l'ordre de 51.85 % des réponses données.

Tableau 12 : montrant l'attitude de l'entraîneur lorsqu'il parle aux joueurs.

L'attitude de l'entraîneurs lorsqu'il parle aux joueurs	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
OUI	27	100 %	13.5	19.091
NON	0	0 %		
TOTAL	27	100 %		

Dans ce tableau, tous les entraîneurs ont répondu « oui », nous avons obtenu un pourcentage 100 % affirment qu'ils font attention à l'expression des visages des joueurs pour y déceler une quelconque expression de satisfaction ou de non-satisfaction.

Tableau 13 : montrant si l'entraîneur donne des consignes d'hygiène de vie .

Donnez –vous des consignes d'hygiène de vie (sommeil et alimentation)	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
OUI	27	100 %	13.5	12.020
NON	0	0 %		
TOTAL	27	100 %		

Dans ce tableau, parmi les résultats obtenus, nous avons constaté que tous les entraîneurs ont répondu « oui ».

100 % donnent des consignes d'hygiène de vie (sommeil et alimentation), c'est très important pour les joueurs lors de la performance sportive.

Tableau 14 : montrant si l'entraîneur donne les moyens de surveillance .

Donnez –vous les moyens de surveiller les joueurs	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
OUI	22	81.48 %	13.5	17.677
NON	5	18.52 %		
TOTAL	27	100 %		

Sur ce tableau, parmi les résultats obtenus, nous avons constaté que la plupart des entraîneurs ont répondu « oui » donnant et accordant les moyens de surveiller les joueurs avec un pourcentage plus élevé 82.48 % des répondants. Ceux qui ont répondu « non », nous avons trouvé un pourcentage faible de 18.52 % .Tout cela indique le niveau de demande l'entraîneur pour les joueurs.

Tableau 15: montrant si l'entraîneur met en place un système de sanction .

Mettez –vous en place un système de sanction	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
OUI	26	96.30 %	13.5	13.43
NON	1	3.70 %		
TOTAL	27	100 %		

Ici, parmi les résultats obtenus, nous avons trouvé un pourcentage très élevé soit 96.30 %, qui ont mis en place un système de pénalité pour les joueurs, tandis que pour l'autre groupe qui a répondu non, nous avons trouvé un pourcentage très faible qui est de 3.70 %. Donc il semble que la majorité des entraîneurs mettent en place un système de sanction.ils sont donc à 96.30 % majoritaire. Par contre seuls 3.70 % des répondants l'ont infirmé. Le système de sanction est très important pour les joueurs en termes d'éducation.

Tableau 16 : montrant les fautes sont pardonnées par L'entraîneur.

Pardonnez-vous les joueurs qui sont en faute	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
OUI	23	85.19 %	4.5	6.348
NON	4	14.81 %		
TOTAL	27	100 %		

Parmi les résultats obtenus grâce au tableau, nous avons trouvé un très grand pourcentage, soit 85.19 % des réponses, qui ont répondu oui, pardonne aux joueurs fautifs, les fautifs sont pardonnées par. L'entraîneur Pour les autres, ils ont répondu non, car nous avons trouvé un faible pourcentage de 14.81% des réponses. Il semble que la majorité des entraîneurs 85.19 % se pardonnent les joueurs en « faute ». Ceci démontre que les entraîneurs tous en n'étant exigeant font aussi preuve de tolérance.

Tableau 17: montrant la réaction de l'entraîneur lorsqu'il rencontre un joueur hors du terrain.

Que faire lors de la rencontre avec un joueur hors du terrain	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
vous vous arrêtez pour lui serrer la main	16	59.26%	4.5	6.348
Vous lui faites des accolades	1	3.70 %		
Vous échangez des propos qui ne concernent pas le sport	8	29.63 %		
Vous en profitez pour rappeler des instructions des consignes des engagements par rapport à, l'entraînement ou la compétition	1	3.70 %		
Vous l'ignorez (vous ne le regardez même pas, vous continuez votre chemin).	1	3.70 %		
Ce n'est pas la peine de le saluer (les salutations s'arrêtent au terrain).	0	0.00 %		
Total	27	100 %		

Sur ce tableau, nous avons obtenu un pourcentage faible voire nuls, en ce qui concerne l'item « ce n'est pas la peine de le saluer » (les salutations s'arrêtent au terrain.) et en ce qui concerne « vous lui faites des accolades » « vous en profitez pour rappeler des instructions des consignes des engagements par rapport à l'entraînement ou la compétition » et « vous l'ignorez (vous ne le regardez même pas, vous continuez votre chemin.) en note le même faible pourcentage de 3.70 % des réponses.

Au niveau du dernier item « vous vous arrêtez pour lui serrer la main » le pourcentage enregistré est de l'ordre de 59.26 %.

Parmi les résultats obtenus, il semble que la plupart des entraîneurs s'arrêtent pour serrer la main lorsqu'il y a un rencontre hors du terrain.

Tableau 18 : montrant comment surveiller les joueurs avant et après le match.

Le degré de surveillance de l'entraîneur	Nombre de répondants	%	Moyenne	Ecart-type
Totalement	2	7.41 %	6.75	7.804
Bien surveillés	18	66.67 %		
Peu surveillés	6	22.22 %		
Pas du tout surveillés	1	3.70 %		
Total	27	100 %		

Sur ce tableau, 7.41 % des entraîneurs affirment qu'ils surveillent « totalement » leurs joueurs. Par contre 66.67 % qu'ils les surveillent « bien ». Au niveau de l'item « peu surveillés, » nous avons obtenu un pourcentage 22.22 %. A l'item « pas du tout surveillés » on note un pourcentage faible soit 3.70 %

Au total, parmi les résultats obtenus le degré de surveillance de l'entraîneur avant pendant et après le match est « bien surveillés ».

2. Présentation des tableaux de questionnaire joueurs-entraîneur

Tableau 19: montrant la nature autoritaire des joueurs envers l'entraîneurs '.

La nature autoritaire des joueurs envers leurs	Nombre de répondant	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Très autoritaire	04	8,89	11,25	08,61
Bien autoritaire	21	46,67		
Autoritaire	16	35,56		
Pas de tout autoritaire	04	8.89		
Total	45	100		

Après l'analyse des données de ce tableau (tableau 01), on a 46.67 % pour l'item « bien autoritaire » et 35 % pour l'item « autoritaire », par contre on a un faible pourcentage dans l'item « très autoritaire » et « pas de tout autoritaire » qui sont de 8.89 % pour chaque une. Ce qui signifie que la nature de la relation des joueurs avec leurs entraîneurs dans notre territoire d'étude ou de recherche est entre « autoritaire » et « bien autoritaire ».

Tableau 20 : montrant l'exécution des tâches et les consignes données par l'entraîneurs.

Façon d'exécution des consignes et tâches de l'entraîneurs	Nombre de répondant	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Total	10	22,22	11.25	08.61
Bonne	22	48,89		
Cela dépend	12	26,67		
Peu important	01	2,22		
Total de réponses	45	100,00		

A'après l'analyse des réponses des individu interrogés (joueurs des différents clubs de la wilaya de Béjaïa) sur la façon d'exécution des tâches et des consignes données par leurs entraîneurs on a 48,89 % pour l'item « bonne », et 26,67 % pour l'item « cela dépend » , puis un pourcentage de 22,22 % pour l'item « totale » et de 2,22 % pour l'item de « peu important ». ce qui signifier que la façon d'exécution des consignes et tâches données par les entraîneurs est dans un bon niveau par rapport à notre territoire de recherche.

Tableau 21: montrant la réaction de l'entraîneur lorsqu'il y a des erreurs et non respect des consignes.

Réaction de l'entraîneur en cas des erreurs	Nombre de répondant	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Très fâchés	09	20,00	11,25	07.93
Bien fâché	07	15,56		
Peu fâché	06	13,33		
Indifférentes	23	51,11		
Total	45	100,00		

Ce troisième tableau montre que le grand pourcentage qui est de 51,11 % pour l'item « indifférents », ensuite 20,00 % pour l'item « très fâchés » et 15,56 % pour l'item bien fâchés et enfin un pourcentage de 13,33 % pour l'item peu fâchés. Ce qui signifier que d'après les joueurs la réaction de leurs entraîneur lorsqu'il y a des erreurs et non respect des consignes et généralement indifférente et n'est pas dure.

Tableau 22 : montrant les critiques et les sanctions envers les joueurs lors de défaite.

Critiques et sanction envers les joueurs en cas de défaite	Nombre de répondant	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Très dures	07	15,56	11.25	08.53
Bien dures	08	17,78		
Pas de tout dures	06	13,33		
Indifférentes	24	53,33		
Total	45	100,00		

Nous constatons d'après les données de ce tableau que les critiques et sanctions envers les joueurs lors des défaites sont indifférentes avec un pourcentage de 53,33 %, puis un pourcentage de 17,78 % pour l'item « bien dures », ensuite un pourcentage de 15,56 pour l'item « très dures » et enfin de 13,33 pour l'item « pas de tout dures ». Ce qui signifie selon les joueurs que les critiques et les sanctions de leurs entraîneurs envers eux lorsqu'il y a une défaite ne sont pas dures.

Tableau 23 : montrant types de sanctions en cas d'indiscipline envers les fautifs.

Types de sanctions en cas d'indiscipline envers les fautifs	Nombre de répondant	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Sanctionnés	14	31,11	11,25	04.85
Bien sanctionnés	13	28,89		
Peu sanctionnés	04	8,89		
Pas de tout sanctionnés	14	31,11		
Total	45	100,00		

A partir des données figurées dans ce tableau qui concernent le type des sanctions en cas d'indiscipline envers les fautifs, on a un pourcentage de 31,11 % pour l'item « sanctionnés » et le même pourcentage de 31,11 % pour l'item « pas de tout sanctionnés ». Ensuite, on a un pourcentage de 28,89 % pour l'item « bien sanctionnés » et enfin, on a 8,89 % pour l'item « peu sanctionnés ». Ce qui signifie que les fautifs sont sanctionnés selon la situation ou selon le degré de danger de leurs fautes.

Tableau 24 : montrant le niveau de confiance avec l'entraîneur dans le cadre de travail.

La Confiance avec l'entraîneur dans le cadre de travail	Nombre de répondant	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Très marquées	18	40,00	12.17	11.25
Bien marquées	25	55,56		
Peu marquées	01	2,22		
Pas de tout marquées	01	2,22		
Total	45	100,00		

A partir des données de ce tableau, nous constatons que la majorité des joueurs interrogés ont un niveau de confiance élevé avec leurs entraîneurs avec un pourcentage de 55,56 % pour l'item « bien marquées » et 40,00 % pour l'item « très marquées » par contre un faible pourcentage de 2,22 pour l'item « peu marquées » et « pas de toutes marquer ».

. Tableau 25: montrant le niveau d'application des instructions données par l'entraîneur en compétition

Niveau d'application des instructions en compétition	Nombre de répondant	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Très appliquées	04	8,89	11.25	16,028
Bien appliquées	35	77,78		
Assez appliquées	06	13,33		
Il ne contrôle pas	00	0,00		
Total	45	100,00		

Selon les données présentes dans ce tableau, une majorité écrasante avec un taux de 77,78 % de la part des joueurs qui pensent que les instructions données par leurs sont « bien appliquées », tandis que 13,33 % pensent que les instructions de leurs entraîneurs sont « assez appliquées » et seulement 8,89 % qui pensent que ces instruction sont « très appliquées », ensuite un 00,00 % pour l'item « il ne contrôle pas » ce qui signifie que les joueurs au

niveau de notre territoire de recherche appliquent les instructions de leurs entraîneurs d'une manière acceptable.

Tableau 26 : montrant la réaction des joueurs lorsqu'il y a un Feedback par l'entraîneurs.

Lorsque l'entraîneurs donne un feedback aux joueurs	Nombre de répondant	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Il est le seul à parler	01	2,22	11,25	8,180
Les joueurs doivent l'écouter régulièrement et appliquée les consignes	09	20,00		
Nous pouvons prendre la parole sans problèmes	20	44,44		
Nous n'osons pas parler	15	33,33		
Total	45	100,00		

Selon les résultats inscrits dans ce tableau, nous constatons qu'un pourcentage de 44,44 % est enregistré pour l'item « nous pouvons prendre la parole sans problèmes » et un pourcentage de 33,33 % pour l'item « nous n'osons pas parler », ensuite, on a un pourcentage de 20,00 % pour

L'item « les joueurs doivent l'écouter régulièrement et appliquée les consignes », et enfin un faible pourcentage de 2,22 % pour l'item « il est le seul à parler ».

Tableau 27: montrant la gestion de communication entre les joueurs et leurs entraîneurs

Lorsque l'entraîneurs parle aux joueurs	Nombre de répondant	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Il n'accepte pas d'être coupé	05	11,11	11.25	5,678
Sauf le capitaine à droit à la parole	08	17,78		
Il peut accepter un, deux joueurs qui prennent la parole	15	33,33		
Tous joueurs peuvent prendre la parole	17	37,78		
Total	45	100,00		

Nous remarquons dans ce tableau, qu'un grand pourcentage de 37,78 % est donné pour l'item « tous les joueurs peuvent prendre la parole », puis un pourcentage de 33,33 % pour l'item « il peut accepter un ou deux joueurs qui prennent la parole », ensuite un pourcentage de 17,78 % pour l'item « sauf le capitaine à le droit a la parole », enfin, 11,11% pour l'item « il n'accepte pas d'être coupé ». Cela ne signifie pas seulement qu'on a un bon niveau de communication entre joueurs et leurs entraîneurs, mais aussi qu'on a un type d'entraîneurs démocrates.

Tableau 28 : montrant les situations vécu par les joueurs.

Les situations vécus par les joueurs	Nombre de répondants	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Les joueurs voulu parlé et l'entraîneurs refuse	05	11,11	11,25	4,787
Les joueurs contestent parce que l'entraîneurs et le capitaine seul ont pris la parole	10	22,22		
Tout têtes baissées, n'ont pas suscité la pris de parole	15	33,33		
Il y'a des murmures au moment se lèvent pour rejoindre le terrain ou rentre chez eux	15	33,33		
Total	45	100,00		

A'après les données enregistrées dans ce tableau, on a un pourcentage de 33,33 % pour l'item « il y a des murmures au moment ou les joueurs se lèvent pour rejoindre le terrain ou rentre chez eux », le même pourcentage enregistré 33,33 % pour l'item « tout têtes baissées, n'on pas suscite la prise de parole », ensuite un pourcentage de 22,22 % pour l'item « les joueurs contestent parce que l'entraîneurs et le capitaine seul ont pris la parole » ce qui confirme qu'il y a des cas ou on trouve des l'entraîneurs qui n'on pas une politique de communication avec leurs joueurs et qui peut influencer sur la performance du groupe. Enfin, on a 11,11 % pour l'item « les joueurs voulus parlé et les l'entraîneurs refuse.

Tableau 29 : montrant si y'a des moyens de surveiller les joueurs.

L'entraîneurs donne –t-il les moyens de surveiller les joueurs	Nombre des répondants	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Oui	15	33,33	22,5	10,606
Non	30	66,67		
Total	45	100,00		

Dans ce tableau, les joueurs interrogés sur les moyens de surveillance par leurs entraîneurs, ont un pourcentage de 66,67 % des joueurs qui disent « Non » et un pourcentage de 33,33 % qui disent oui sur une totale de 45 jours interrogé. Cela signifié que nos entraîneurs dans notre territoire de recherche ne donne pas une grande importance à la surveillance de leurs joueurs

Tableau 30 : montrant s'il y a un de sanction .

l'entraîneur met-il en place un système de sanction	Nombre des répondants	Pourcentage %	Moyenne e	Ecart type
Oui	35	77,78	22,5	17,677
Non	10	22,22		
Total	45	100,00		

D'après les données de ce tableau, nous remarquons qu'un pourcentage de 77,78 % a dit oui pour la question « l'entraîneur met-il en place un système de sanction » et 22,22 % qui disent non. Ce qui signifie que la majorité des entraîneurs met des systèmes de sanction dans le but de pouvoir contrôler leurs groupes ou équipe.

Tableau 31: Montrant si l'entraîneur pardonne-t-il lorsque ces consignes ne soient pas appliquées.

L'entraîneur pardonne-t-il lorsque ces consignes ne soient pas appliquées ?	Nombre des répondants	Pourcentage %	Moyenne	Ecart type
Oui	28	62,22	22,5	7,778
Non	17	37,78		
Total	45	100,00		

Ce tableau montre que un pourcentage de 62,22 % des joueurs a répondu favorablement par oui pour l'item « l'entraîneur pardonne-t-il lorsque ces consignes ne soient pas appliquées ? », par contre 37,78 % ont dit non sur une totale de 45 jours (100 %).

***DISCUSSION DES
RÉSULTATS***

3. Discussion des résultats :

A partir de notre étude sur la relation ou le rapport entre l'entraîneur et ces joueurs au sein des équipes de football amateurs en tant qu'un facteur important influant sur la performance et la formation du groupe.

Nous tenons à discuter et interpréter les résultats enregistrés des questions posées dans les questionnaires servis au entraîneur et aussi aux joueurs, sur notre thème de recherche qui est « la relation entraîneur entraîné au sein d'une équipe de football amateur et son impact sur la performance et la formation du groupe ».

Cette relation entraîneur entraîné est considérée par l'ensemble des acteurs sportifs comme l'un des facteurs essentiels de l'évolution pas seulement des joueurs (athlète) mais aussi des entraîneurs ce processus d'interaction entre entraîneur et joueurs ont toujours été considéré comme un élément de la performance sportive qui peut s'influencer que se soit positivement ou négativement sur le résultat de tout le groupe ou l'équipe.

A cet effet, nous tenons à vérifier nos hypothèses qui sont les suivantes :

- la relation entraîneur - entraîné a un impact sur la performance sportive de groupe soit positivement ou négativement.
- une bonne communication entre l'entraîneur et ces joueurs peut l'aider à bien transmettre son savoir, son expérience, ainsi que ces consignes à ces joueurs et par conséquent l'amélioration de leur rendement.
- le style pédagogique (démocrate) de l'entraîneur le permet d'avoir une bonne communication avec ces athlètes ce qui lui permet d'avoir une bonne relation avec ces joueurs qui résulte automatiquement un impact positif sur la performance et la formation de groupe.

A travers les résultats du questionnaire présenté à l'entraîneur et aux joueurs, nous pouvons voir que la relation entre eux a un grand impact sur la performance sportive.

L'entraîneur et les joueurs doivent être des collaborateurs et prendre conscience des interactions qu'ils les établissent, ils doivent favoriser les comportements positifs, et éviter de se juger négativement (Autoritarisme, manque de confiance, gestion de l'information et de communication.....etc.). Cela s'oppose à la théorie de Jowett et Cockerill (2003) qui disaient que « dans le contexte des sports d'équipe la qualité de la relation entraîneur entraîné inclut

confiance et respect mutuel, engagement et de complémentarité. Ainsi, Jowett a démontré qu'il y a un lien entre le rapport entraîneur entraîné, la performance, et le leadership.

En effet dans ce modeste travail notre échantillon d'étude déclare avoir opté pour une relation basée sur la communication, la transmission de savoir et surtout l'expérience et la nature autoritaire de cette relation qui résulte automatiquement une bonne performance.

Donc nos questionnaires cherchent à déterminer les relations interpersonnelles entre entraîneur et joueurs au sein des équipes de football ou de groupe.

Selon nos résultats consulter dans les questionnaires servis aux entraîneurs. On remarque que dans le rapport des entraîneurs » avec leurs joueurs ont le sentiment entre « peu autoritaire » et « autoritaire » avec un pourcentage de 40,74 % et 25,94 % par la suite. Ensuite, au niveau du tableau n°6, il semble que la confiance de la plupart des entraîneurs (48.15 %) avec leurs joueurs dans le cadre du travail est entre « très marquées » et « bien marqués » avec un pourcentage de 51,85 % et 48,15 % par la suite. Et ce qui concerne le comportement des entraîneurs lors de la communication avec leur joueurs ou lorsqu'il leurs donne un Feedback au niveau du tableau n 9, la plupart des entraîneurs 51.85 % laissent les joueurs donner leur avis et leurs point de vue ce qui confirme notre 3^{ème} hypothèse qui est « le style pédagogique (démocrate) de l'entraîneurs le permet d'avoir une bonne communication avec ces athlètes ce qui lui permet d'avoir une bonne relation avec ces joueurs qui résulte automatiquement un impact positive sur la performance et la formation de groupe ».

Même au niveau du tableau n 18 qui montre a quel point les surveillent les joueurs avant pendant et après le match, les résultats enregistrés montrant entraîneurs que le degré de surveillance est bien surveillé avec un pourcentage (66.67 %) ce qui signifie que les entraîneurs interrogé sont très intéressé a leurs joueurs avant, pendant et après les matchs ce qui peut import un impact positif sur la performance et le rendement de groupe. Cela confirme notre hypothèse qui dit « la relation entraîneur-entraîné à un impact sur la performance sportive de groupe soit positivement ou négativement ».

Ensuite, au niveau des questionnaires servies aux joueurs, on a remarqué que la nature de la relation entre les joueurs et leurs entraîneurs est entre autoritaire et bien autoritaire avec un pourcentage de 46,67 % et 35.56 % par la suite. au niveau du tableau n 9 (montrant la gestion de communication entre les joueurs et leurs entraîneurs) nous remarquons que la majorité des entraîneurs accepte que leurs joueurs donnent leurs points de vue dans les problèmes ce qui

signifier qu'il un bon niveau de communication qui peut permet, a l'entraîneur de bien transmettre son savoir, expérience, et même ces consignes, comme le dit notre 2^{ème} hypothèse. Même au niveau du tableau n 6, il semble que la majorité des joueurs interrogés aient un niveau de confiance élevé avec leur entraîneur avec un pourcentage 55.56 % pour l'item « bien marquées » et 40,00% pour l'item « très marquées ».

Après, l'analyse des résultats obtenus nous avons constaté qu'il y a une bonne relation entre les entraîneurs et leurs joueurs (dans notre territoire de recherche W, Béjaïa) et cela est marqué par le niveau de confiance des deux cotées dans le cadre de travail, et le style pédagogique des entraîneurs (style démocrate) et aussi la bonne communication des deux éléments (entraîneurs-joueurs) qui un facteur indispensable pour avoir une bonne relation.

Enfin, nos hypothèses ont été confirmé après l'analyse des résultats des réponses des entraîneurs et des joueurs interrogés, et par rapport a plusieurs critères prenant exemple de :

- le classement de nos clubs la ou ont à recherché, O.Akbou qui joue en ligue régionale d'Alger régionale deux groupe B, qui a classer 1^{er} et accéder au régional une.
J.S.Djermouna qui joue en division d'honneur W. Béjaïa et qui a été classé 2^{ème} et accéder au régional deux.
C.R.B.Kherrata qui joue aussi en régionale deux ligue d'Alger groupes B et qui a été classé 3^{ème} .
O.S.E.Kseur qui joue en régional une ligue d'Alger et qui a été classé 2^{ème}
- signalons qu'on a été présents dans plusieurs séances d'entraînement de ces équipes cité, et même dans quelques matchs de compétition, on a remarqué que ces équipes entraînent avec leurs effectifs complets sauf les blessés qu'ils présentent en civil. Aussi, on a remarqué une bonne ambiance a l'entraînement qui est commun entre tous les joueurs et leur entraîneur.

CONCLUSION

Conclusion

La relation entraîneur-joueur joue un rôle prépondérant dans la vie sportive et c'est une relation très importante, car elle a un impact sur le rendement pas seulement des joueurs ou de l'entraîneur, mais aussi de tout le groupe.

Ensuite, cette relation se base sur autant de facteurs, c'est pour cela qu'une bonne exécution d'un exercice exige une bonne qualification, compétence technique, tactique, bonne communication et encore habilité scientifique.

La plupart des joueurs interrogés ont une bonne relation avec leur entraîneurs et cela conduit à réaliser et d'obtenir des résultats positifs au groupe, et la majorité des joueurs préfèrent d'avoir un contact permanent avec leur entraîneurs ce qui permet de faciliter la communication entre eux par la discussion et le partage des responsabilités entre entraîneur et joueur.

Aussi, la plupart des joueurs préfèrent de travailler avec un entraîneur qui fonctionne d'une manière souple et ce qui les fait sentir satisfait, ce dernier qui utilise un style de travail démocratique. Ce style d'intervention augmente pour lui l'autonomie et le sens des responsabilités afin d'avoir une bonne relation.

Donc on conclue après l'analyse de tous les résultats du questionnaire, qui comprenait une série de questions divisées en deux, une destinée aux joueurs et l'autre aux entraîneurs. Ou nous avons pu prouver nos hypothèses dont le contenu est la nature de la relation et la communication qui relie entre entraîneurs et joueurs au sein d'une équipe ou de groupe, et de leurs impacts sur la performance sportive (résultats), ce qui veut dire à chaque fois que la connexion entre l'entraîneur et leurs joueurs passe d'une bonne façon, il y a une issue positive pour le groupe, de sport d'organisation, de travail et récompenses. Cela est affecté positivement par la poursuite de la démocratie de style basé sur le principe des relations humaines et la participation à la construction des buts et l'atteinte des objectifs déterminé au départ.

Enfin, nous avons constaté que l'hypothèse de recherche a été atteinte dans une large mesure par les résultats des questionnaires, que nous avons présentés aux entraîneurs et aux joueurs au niveau des clubs de « C.R.B.Kherrata, O.Akbou et O.S.El-kseur » au niveau de la wilaya de Béjaïa.

ANNEXE

QUESTIONNAIRE JOUEURS-ENTRAINEUR

AGE.....

SEXE.....

PROFESSION.....

CLUB.....

Ce travail rentre dans le cadre d 'un travail de recherche (mémoire en staps)., veuillez répondre aux questions posées en cochant la case vous concernant. Nous vous assurons que les réponses seront gardées dans l'anonymat.

Merci pour votre collaboration.

1-RELATION: joueur-entraîneur**I.1-ITEM 1 : autoritarisme**

1.1-avez-vous le sentiment dans le rapport avec votre entraîneur qu'il est :

Très autoritaire bien autoritaire autoritaire pas de tout autoritaire

1-2 lorsque l'entraîneur vous donne des taches et des consignes tient-il à ce que les joueurs les exécutent de manière :

Total bien cela dépend peu important

1-3-lorsque les joueurs font des erreurs ou ne respectent pas les consignes, l'entraîneur est il :
très fâchés bien fâché peu fâché indifférent

1-4-lorsqu'il ya défaite les critiques et les sanctions envers les joueurs sont :

Très dures bien dures pas du tout dures indifférentes

1-5-lorsqu'il y'a indiscipline à l'entraînement comme en compétition le fautifs sont :

Sanctionnés bien sanctionnés peu sanctionnés pas de tout sanctionnés

II. ITEM : manque de confiance

2-1- dans le cadre du travail votre confiance avec l'entraîneur est :

Très marquées bien marquées peu marquées pas de tout marquées

2-2- lorsque l'entraîneur vous confie un travail votre confiance avec l'entraîneur est :

Très rapprochées bien rapprochées peu rapprochée pas de tout rapprochée

III. ITEM 3 : Gestion de l'information et de la communication

3-1- l'entraîneur comme en compétition les instructions et les consignes que l'entraîneur vous donne sont elles :

Très appliquées bien appliquées assez appliquées il ne contrôle pas

3-2- lorsqu'il vous donne un Feedback ou lorsqu'il vous évalue :

Il est le seul à parler les joueurs doivent l'écouter régulièrement et appliquer les consignes ou instructions nous pouvons prendre la parole sans problème nous n'osons pas parler

3-3- lorsqu'il parle aux joueurs : il n'accepte pas d'être coupé sauf le capitaine à droit à la parole il peut accepter un, deux joueurs qui prennent la parole tout joueurs peut prendre la parole

3-4- avez vous vécu une situation ou :

Les joueurs ont voulu parler et que l'entraîneur leur refuse la parole ou les joueurs Contestent parce que l'entraîneur et le capitaine seul ont pris la parole ou les joueurs toutes têtes baissées, n'ont pas suscité la prise de parole ou il y'a des murmures au moment se lèvent pour rejoindre le terrain ou rentre chez eux

3-5- lorsque les joueurs se lèvent pour rejoindre le terrain ou rentrer chez eux regarde –t-il souvent le visage des joueurs pour y déceler une quelconque expression de satisfaction :

Oui non

IV. ITEM 4 : problèmes d’anticipation

4-1- l’entraîneur vous donne –t-il les moyens de surveiller les joueurs ? Oui non

4-2- met –il en place un système de sanction ? Oui Non

4-3- pardonne –t-il lorsque ces consignes ne soient pas appliquées ? oui non

4-4- y a-t-il eu des cas où les joueurs ne respectent pas les consignes ? Oui non

Dans ce cas comment il réagit.....

QUESTIONNAIRE ENTRAINEUR-JOUEURS

AGE

SEXE.....

PROFESSION

CLUB

Nombre d'années en tant qu'entraîneur

.....

Ce questionnaire rentre dans le cadre d'un travail de recherche (mémoire en staps). Répondre aux questions posé en cochant la case vous concernant. Nous vous assurons que les réponses seront gardées dans l'anonymat. Merci de votre franche collaboration.

I.RELATIONS : entraîneur-joueurs**1-1-ITEM: autoritarisme**

1-1-avez vous dans le rapport avec vos joueurs le sentiment d'être :

Très autoritaire peu autoritaire autoritaire pas de tout autoritaire 1-2-lorsque vous donnez des consignes tenez-vous à ce que les joueurs les appliquent de manière : total bien cela dépend je suis tolérant

1-3- lorsque vos joueurs font des erreurs ou ne respectent pas les consignes :

Êtes-vous :très fâchés bien fâchés moyennement pas du tout

1-4- lorsqu'il y'a les critique et les sanctions envers les joueurs sont

Très dures assez dures peu dures pas du tout dures

1-5-lorsqu'il y'a indiscipline à l'entraînement comme en compétition les fautifs sont :

Durement sanctionnées bien sanctionnées peu sanctionnées pas du tout sanctionnées

II. ITEM 2 : manque de confiance

2-1- dans le cadre du travail ma confiance avec les joueurs est :

Très marquée bien marquée peu marquée pas du tout marquée

2-2- lorsque je confie un travail à mes joueurs je les surveille de manière :

Très rapprochée bien rapprochée peu rapprochée pas du tout rapprochée

III. ITEM 3 : gestion de l'information et de la communication

3-1- a l'entraînement comme en compétition les instructions et les consignes que je donne doivent être : Totalemment appliqué bien appliquée correctement appliquée cela dépend

3-2- lorsque je donne un Feedback ou j'évalue :

Je suis seul à parler les joueurs doivent m'écouter régulièrement ils doivent appliquer toutes les consignes ils peuvent donner leur point de vue

3-3- lorsque je parle à mes joueurs : ils doivent appliquer tout ce que je dis je n'accepte pas d'être coupé ils doivent faire preuve de retenue seul le capitaine à droit à la parole tout joueur peut prendre la parole non c'est perdre du temps de donner la parole

3-4- avez vous vécu une (ou des) situation(s) ou :

Les joueurs contestent parce que seul vous et le capitaine ont droit à la parole

Ou les joueurs ont voulu parler vous leur avez refusé la parole

Ou les joueurs, tous, tête baissée, n'ont pas suscité la prise de parole

Ou il y'a eu des murmures au moment ou les joueurs se lèvent pour rejoindre le terrain ou rentrer chez eux

Faite- vous attention à l'expression des visages des joueurs pour y déceler une quelconque expression de satisfaction ou de non satisfaction ? Oui non

V. Item 4 : problèmes d'anticipation

Donnez- vous des consignes d'hygiène de vie (sommeil et alimentation) oui non

Donnez-vous les moyens de surveiller les joueurs ?oui non

Mettez-vous en place un système de sanction ?oui non

Pardonnez- vous les joueurs qui sont en faute ? Oui non

Dans ce cas qu'est ce que vous faites ?.....

4-1- lorsque vous rencontrez un joueur dans un lieu hors du terrain qu'est-ce vous faites :

Le saluer à distance en faisant signe de la main simplement vous vous arrêtez pour lui serrer

La main

Vous lui faites des accolades

Vous échangez des propos qui ne concernent pas le sport

Vous en profitez pour rappeler des instructions des consignes, des engagements par rapport à

L'entrainement ou la compétition

Vous l'ignoré (vous ne le regardez même pas, vous continuez votre chemin).

Ce n'est pas la peine de le saluer (les salutations s'arrêtent au terrain)

VI.Item 5 : responsabilités

5-1-avant pendant et après le match je sens mes joueurs : très responsable (ils prennent des initiatives et des responsabilités : je dois surveiller :

Totalement bien surveiller peu surveiller pas du tout surveille

INDEX

BIBLIOGRAPHIQUE

Index bibliographique :

Ouvrage :

- ANGERS Maurice, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah université, 1996.
- Alternative économique poche n°21-nov. 2005 « cohésion social »
- Antonini philippe (2004, p,2) « renouvelle l'intérêt pour le dyade entraîneur – entraîné»
- Bana. Plandure, P. SUBANNC Handball mondial ; A réflexion et management.1986 Association diffusion d'information sportive. Marseille 1956.
- Chappuis R , thomas R .OP cité .p,37 « les technique de jeux de rôle »
- Carron , bawley (1998) « définition de la cohésion »
- Chamalidis (2000, p 67)
- Daldin D, introduction a la psychopédagogie – ED vigot 1975.
- Donald Guay (1995) le sport est une activité physique compétitive et amusante pratiquée en vue d'un enjeu selon des règles écrites et un esprit fait d'équité de désir de vaincre et de loyauté »
- Durkheim e mille la division de travail social.coll.les grands textes.ed.2004. p 416
- FRASER Colin, la communication pour un développement à dimension humain, ED Rome, FAO 1994.
- Irick barts. Football à analyse du jeu a la formation du joueur. ED 1991
- JAQUE PECOMT, Antoni Girod, sport communication et pédagogie ; la PNL pour un coaching efficace. ED Amphora 2005.
- Journal l'équipe du 23 mars 2008
- Lévèque M.op.cité .p.37 « le dyade-entraîné affects et émotions partagés, sport
- Lévèque (1995) « un lieu affectif intense brûlant, passionnel, comme une rencontre de désir »(1995 ,p 18)

-Malik sy souris (2012) « quand il s'agit d'intérêt général les particuliers doivent diparate » Journal l' observateur

Mémoires :

- la relation entraîneur-entraîné au sein d'un club d'athlétisme, organisé par M'elle Amire Rebiha, Maouche cherifa et Ouzen Ferhat. ED 2013.
- La relation entraîneur-entraîné au sein d'une équipe de football professionnelle, organisé par Ibrahima Diawara SANE. ED 2012.

Résumé

Cette étude porte sur l'analyse de la relation entraîneur entraîné au sein d'une équipe de football amateur catégorie sénior. Ensuite cette analyse a été effectuée dans territoire de wilaya de Bejaia. Notre étude consiste à étudier la relation entre entraîneur et ces athlètes afin de constater l'impact de cette dernière sur la performance de groupe. notre échantillon est composé d'un total de 45 joueurs qui pratiquent l'entraînement régulièrement et 27 entraîneur qui ont une moyenne d'expérience entre 2 et 7 ans puis chaque joueur et entraîneur a répondu a un questionnaire servi dont le thème est la relation entre ces deux éléments. La méthode utilisée dans cette étude a permis de déterminer l'importance et l'impacté de cette relation sur la performance de groupe.

Summary

This study focuses on the analysis of the coach-trained relationship within a senior category amateur football team. Then this analysis was carried out in the territory of the wilaya of bejaia. Our study consists of studying the relationship between coach and these athletes in order to observe the impact of the latter on group performance. our sample is composed of a total of 45 players who practice training regularly and 27 coaches who have an average of experience between 2 and 7 years then each player and coach answered a questionnaire served whose theme is the relationship between these two elements. the method used in This study made it possible to determine the importance and impact of this relationship on group performance.