



# OUVERTURE

**-Chamonix, le 10 mai 2023-**

Intervention Jérôme GARDON - DS FFR



Une femme délaissée par son mari travaillant tard et rentrant fatigué tous les soirs, se laisse tenter par le choix d'un amant. Cet amant vit de l'autre côté de la rivière et chaque jour, dans le courant de l'après midi, elle se rend chez lui en passant sur un pont. Elle traverse le pont dans l'autre sens, le soir, avant que son mari ne rentre.

Un jour alors qu'elle est avec son amant, une violente dispute éclate. Elle décide de rentrer chez elle, et trouve sur le pont un fou qui menace de la tuer si elle s'approche.

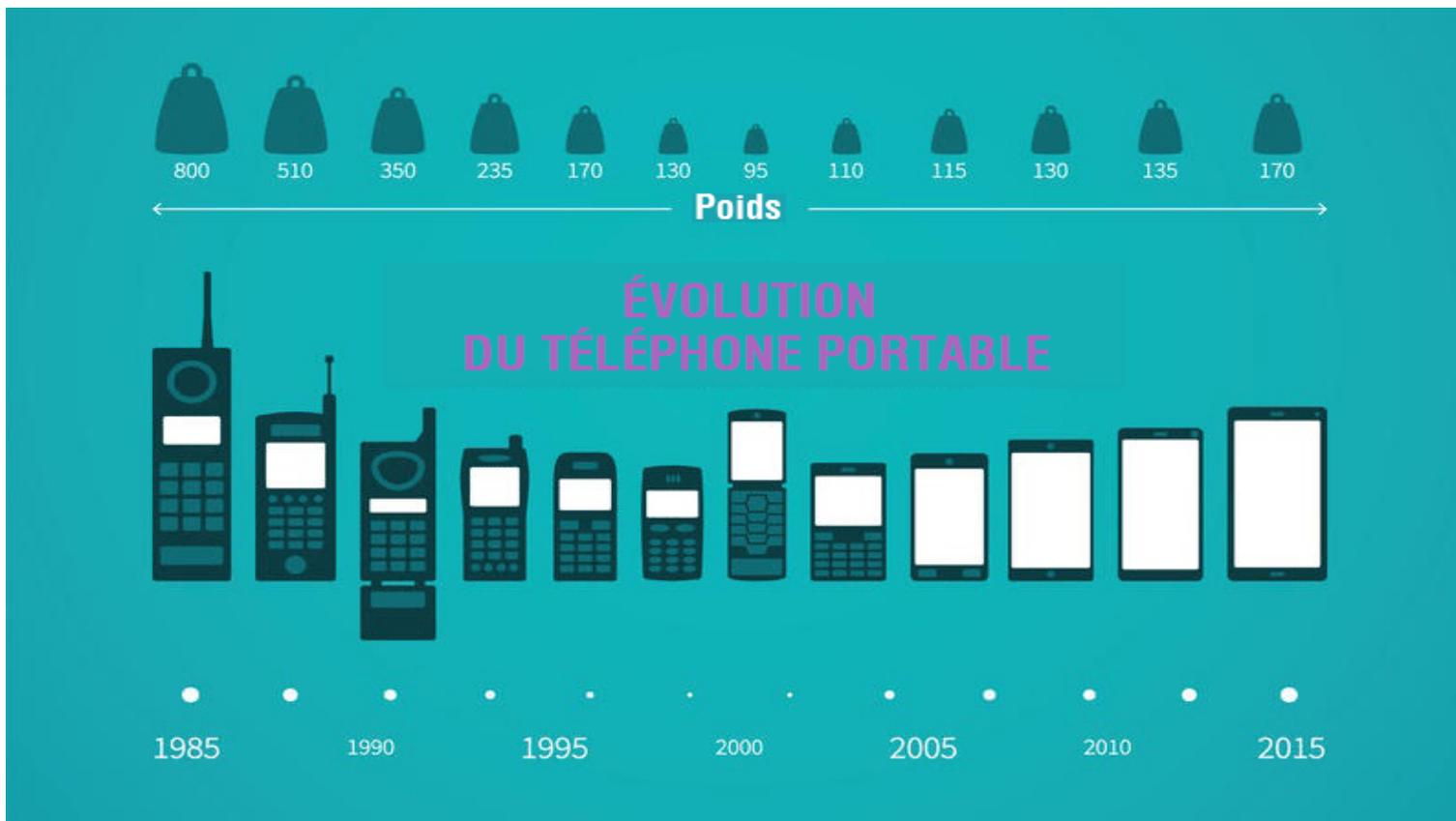
Elle va alors voir le passeur qui lui demande 3 euros pour traverser. Hélas, la pauvre femme n'a pas d'argent. C'est un refus catégorique que lui renvoie le passeur, pas d'argent, pas de passage.

Dépitée, elle retourne voir son amant qui, très en colère, l'envoie balader. Elle ne sait plus quoi faire, son mari va rentrer d'une minute à l'autre et elle décide de traverser le pont.

Le fou met ses menaces à exécution et la tue sans autre forme de procès."

**QUI EST « LE » OU « LA » RESPONSABLE DE LA MORT DE LA FEMME ?**





Contraintes externes : surcharge de données  
 Massification des données, taille croissante de nos écrans de portable, tablettes...

Parallèlement, nous observons une augmentation du nombre des interfaces qui envoient quantités de données.

Conséquences : nous recevons un nombre croissant de mails, images et vidéos...

Le monde devient une gigantesque salle de formation en réseaux.

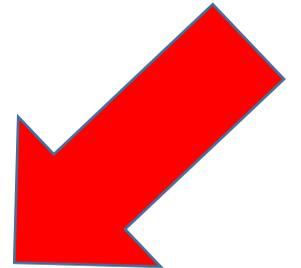
Ce qui nous oblige à nous adapter en permanence...

Enfin, la communication tend à devenir entièrement numérique.

Alors que la communication est en réalité une combinaison de 2 éléments : le numérique et l'analogique (physique, non verbal...)

# Contraintes biologiques internes

- Brièveté de l'attention,
- Limite de notre mémoire de travail : 7 éléments pendant 30 s,
- Champ visuel limité à 178°,
- Champ focal limité à 2° de notre vision qui absorbe 50% de notre capacité de traitement du cerveau,
- Motivation en berne = car surcharge cognitive,
- Excès de dopamine...Déficit d'ocytocine



(Excès de dopamine : qui crée un circuit de récompense addictif envoyé à chaque fois que nous consultons nos écrans soit entre 150 et 200 fois par jour et déficit d'ocytocine (produite en groupe lorsque nous communiquons en face à face))

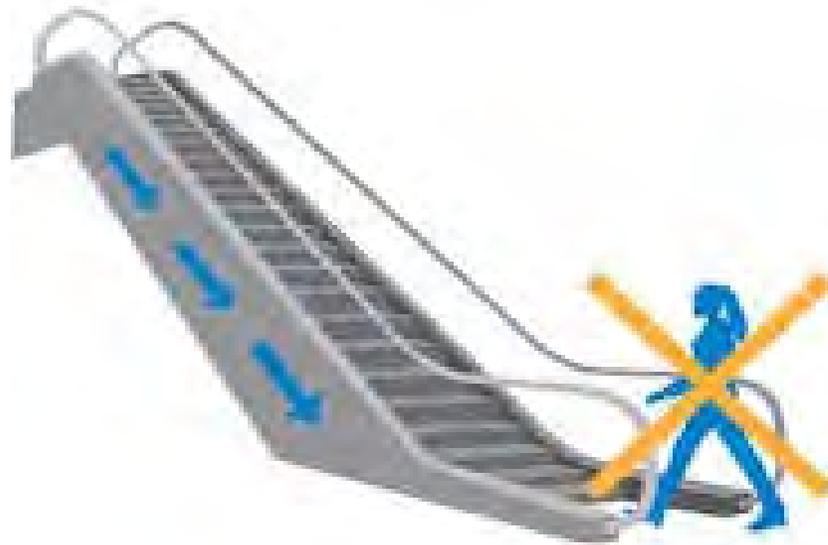
Excès de dopamine : qui crée un circuit de récompense addictif envoyé à chaque fois que nous consultons nos écrans soit entre 150 et 200 fois par jour et déficit d'ocytocine (produite en groupe lorsque nous communiquons en face à face)  
C'est la fonction zoom de nos yeux qui, au centre de notre champ visuel, nous permet de voir plus finement, grâce à des cônes en plus grande densité.

Les cônes représentent 5% des photorécepteurs des yeux. Ils sont localisés au centre de la rétine. Ce sont eux qui nous dotent d'une grande acuité visuelle et d'une vision focale semblable à celle d'un appareil photo au centre de notre champ visuel.

***L'art du management visuel chez Dunod  
Mangin/Delhalle/Planchon***

*« Mon histoire commence le jour où je décide de ne plus vivre ma vie comme on remonte un escalator qui descend... ».*

*L'Orage de vivre, - Pascal de Duve*



Devoir remonter un escalator qui descend, c'est être écartelé entre ce qu'on sent que nous avons à faire et ce qu'on pense qu'on doit faire, c'est ne plus savoir quelle direction est la bonne et courir le risque de tomber...

C'est contradictoire et malsain parce qu'un escalator qui descend est fait pour descendre pas pour monter...

## Avant-propos...

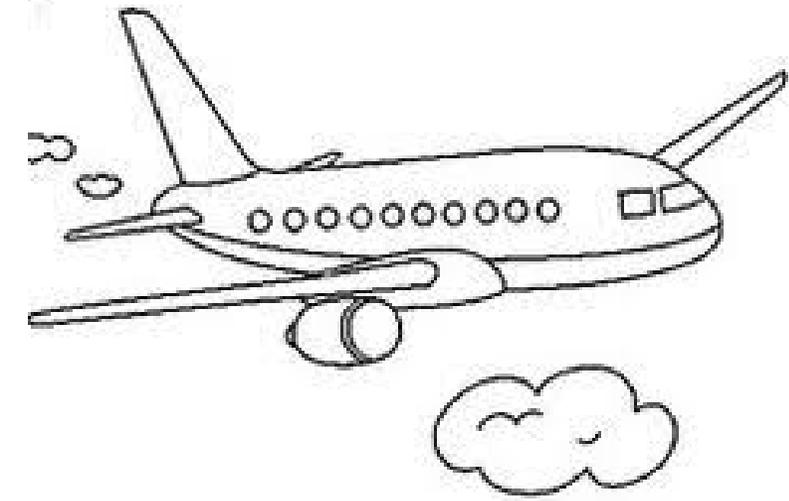
*« Quand tu sais pas où tu vas, quand tu arrives c'est pas là... ».*





Analyse :

Donner du sens à nos actions, à notre existence ; devenir des « entraîneurs chercheurs » capables d'interpréter les événements, quels qu'ils soient, comme porteur de sens. Tricoter ce sens, y puiser force et bonheur...



***« L'optimiste invente l'avion et le pessimiste le parachute ».***



# Lutter contre le sens commun... Et le conformisme...

=un combat de tous les jours...

Les constats de doivent pas nous rendre impuissants...

C'ETAIT  
MIEUX  
AVANT



VOXPOPULI

L'ESPRESSO

Bar - Buraliste - PMU - Loto - Presse



Les constats ne doivent pas nous rendre impuissants. Libérez la parole (dans votre staff, autour de vous), laissez les gens s'exprimer...

Les cultures des organisations; Changer de culture, cela demande du temps, de la conviction, de l'engagement, de la production et des actes.

Les problématiques sont toujours les mêmes ; le problème générique du sport français, c'est qu'il fonctionne globalement sur une « paresse intellectuelle » de ses cadres. Votre cerveau n'a pas fini de fonctionner...

Lutter contre le sens commun, c'est un combat de tous les jours.= ne pas accepter ce qui se dit comme une vérité dans les médias par ex.). Qu'est ce qui caractérise nos milieux ? Quelles sont nos représentations ?

Démarche : se questionner, interroger nos représentations car elles deviennent à terme des règles et des lois qui influencent notre culture.

Ecouter les médias = ce qui se dit...

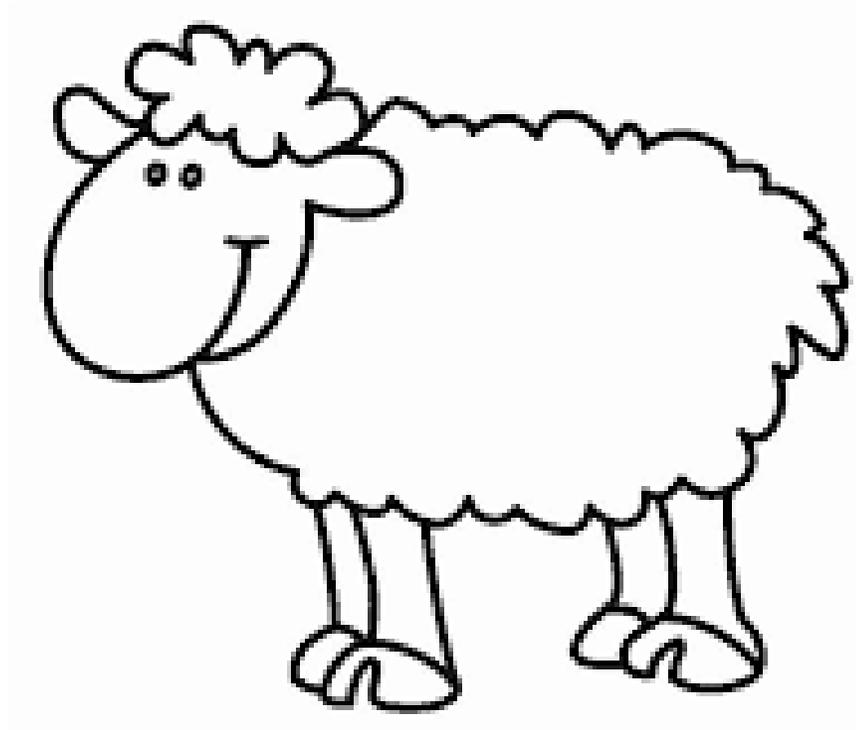
Exemple : dans tous les matchs de sports collectifs à la TV, dès les 5 premières minutes, le journaliste va dire le mot « talent ».

Le talent / « Il faut travailler, travailler, travailler et le talent finit par arriver » (Jean d'ORMESSON). On ne naît pas champion, on le devient... En France, grande culture de l'entraînement mais la réflexion sur le talent n'est pas assez qualitative. Phénomène complexe visant à la capacité à donner du sens à une situation complexe.

L'idée de filière = pas bonne, car ce sont les hommes qui qualifient la structure et pas l'inverse.

Oui à un parcours singulier dans le cadre du PES, non à un parcours uniforme. Pour changer de culture, il ne suffit pas de changer les mots...

Etes vous un mouton ?



# Donner du sens à nos actions, à notre existence...

J'PEUX PAS  
\* J'AI \*  
RUGBY

*Si vous pensez  
QUE L'AVENTURE  
EST DANGEREUSE,  
essayez la routine  
**ELLE EST MORTELLE.***  
Paulo Coelho



# La posture de l'entraîneur...



J'PEUX PAS  
~~FAIRE~~  
J'AI LA FLEMME



## La posture de l'entraîneur

Le quotidien nous rend « paresseux intellectuellement » = ce qui est véhiculé par le milieu devient une vérité.

Importance des exigences éthiques de la posture d'entraîneur = elle est fondamentale.

2 façons pour coacher dans la haute performance :

1/ on manage le sens commun, le quotidien (paresse intellectuelle),

2/ on innove, car le principal danger d'une organisation, ce sont les périodes de réussite.

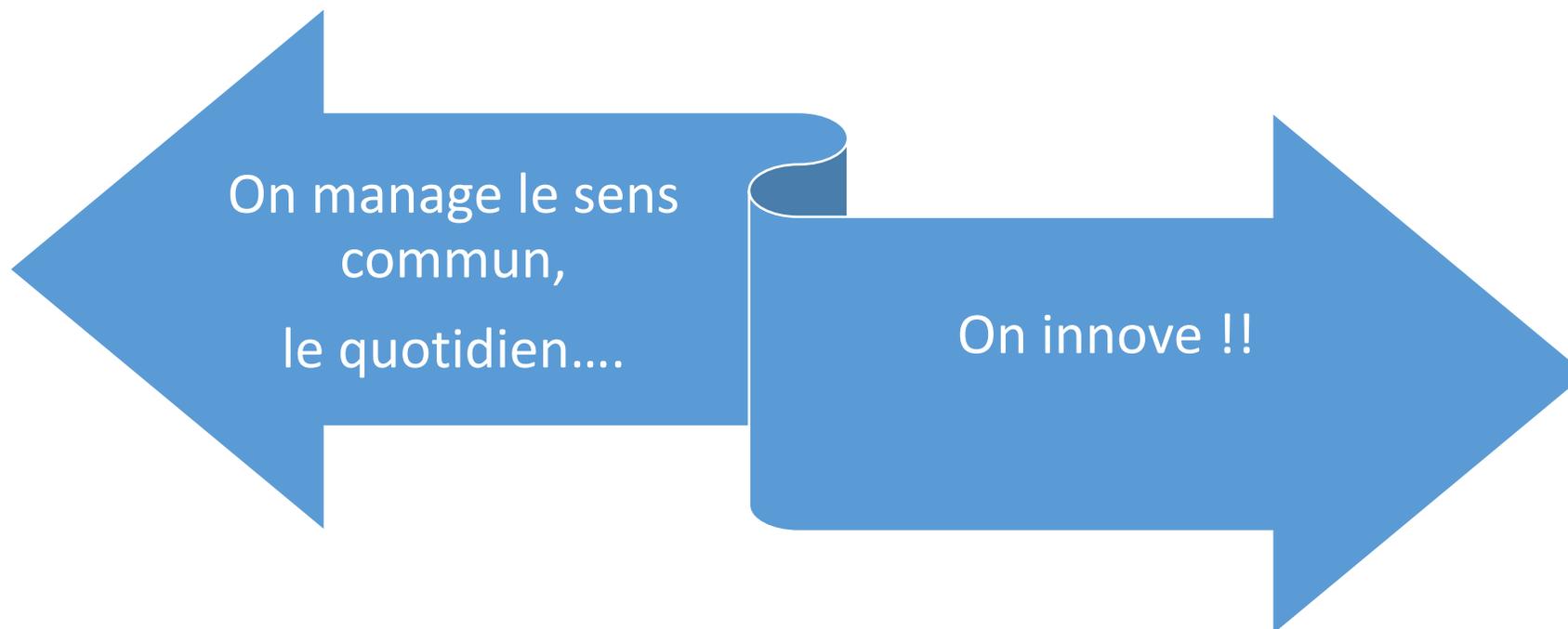
C'est pourquoi, la principale qualité d'un manager de la performance, c'est la culture générale... Car vous devez aller chercher des modèles extérieurs à votre discipline ou à la méthodologie de l'entraînement pour apporter des réponses à vos problématiques : (gestion des hommes, des égos)

Questions de 90% des chefs d'entreprises qui font appel aujourd'hui à Claude FAUQUET : « ce que j'ai décidé, je n'arrive pas à le mettre en œuvre. Je ne comprends pas pourquoi ? »

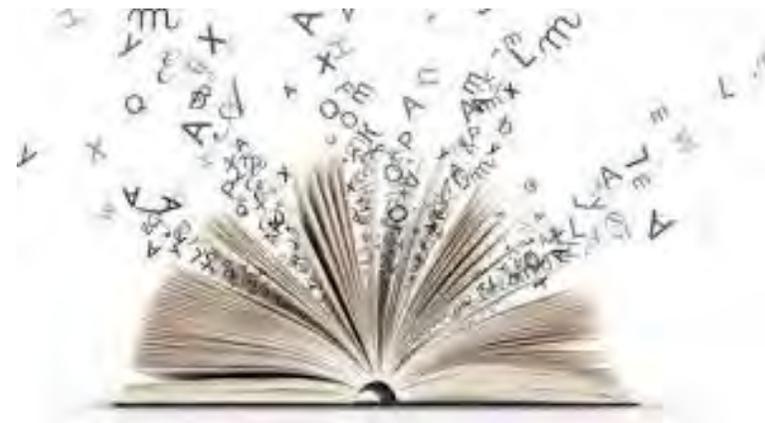
Mais se sont-ils posés cette question : veulent-ils construire ensemble pour créer les conditions pour que quelque chose change ?

# Lutter contre « la paresse intellectuelle » :

2 façons de coacher la performance :



# Importance de la formation « continue » :

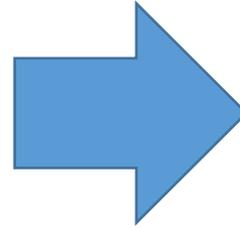
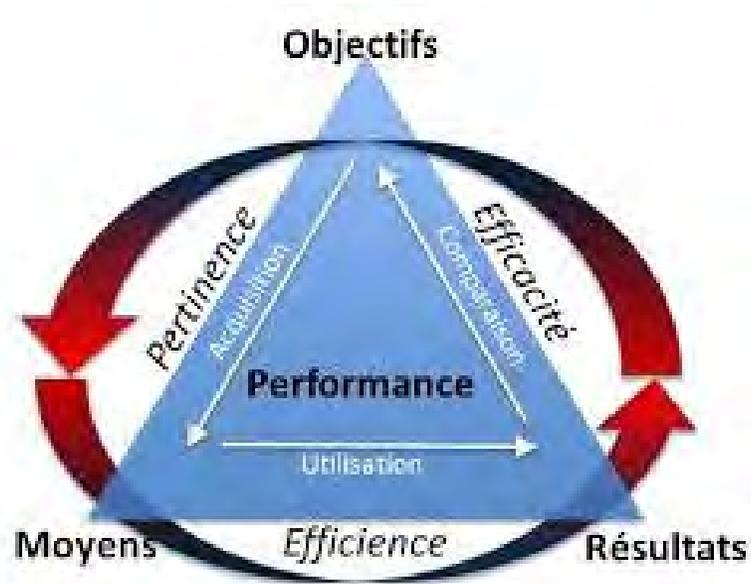


arte

L'Entreprise



# Pour performer, je dois interroger :



L'exemple de la natation anglaise : En Angleterre, après les J.O. d'Atlanta (échec total), rupture, création de U.K. Sports chargé d'organiser la préparation olympique de manière indépendante. Des professionnels s'occupent du sport (et des sportifs). La performance de HN made in U.K. = choix des professionnels pour des professionnels.

En cas de mauvais résultats (qui sont les symptômes), il faut interroger le modèle de performance dans son ensemble.

Général De Gaulle : « la véritable école de management, c'est la culture générale ».

Sur la résistance aux changements : il ne s'agit pas de décider de changer pour que cela change... L'histoire (l'ancien), c'est fondamental (respecter son histoire).

Réf. bibliographie : lire Edgar MORIN pour se questionner sur la notion de sens, Le paradigme perdu : la nature humaine ; Introduction à la pensée complexe.

La performance, qu'est ce que cela veut dire ?

Il faut interroger les modèles qui nous gouvernent CAR : 1/cela crée du lien, 2/cela nous rend plus intelligent, 3/cela nous rend plus efficient.

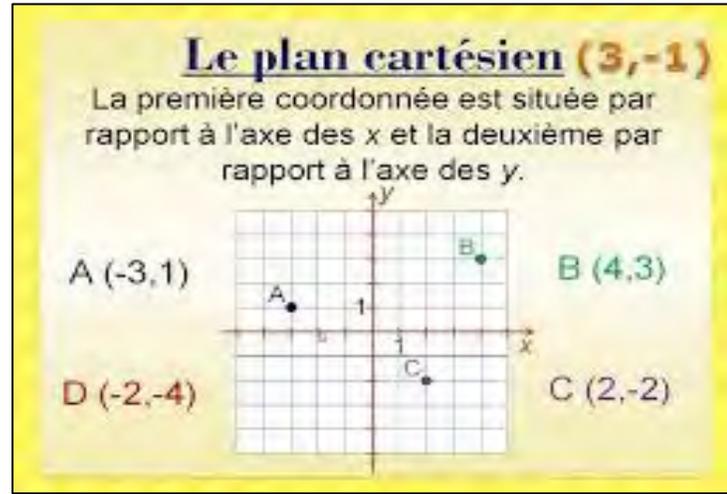
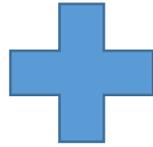
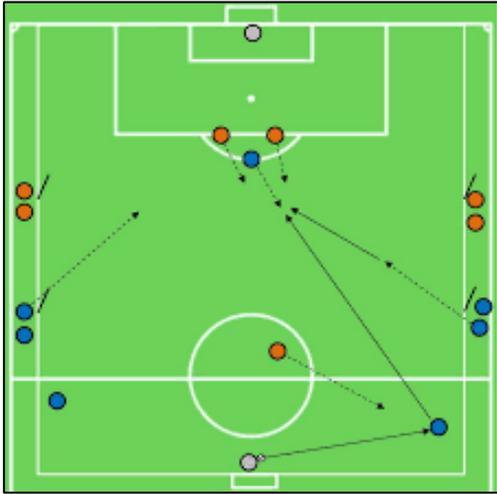
Pour performer, vous devez partager votre modèle de performance et lui donner du sens.

La performance se détermine par la singularité de l'ensemble des acteurs dans son ensemble.

Le rôle de l'entraîneur : il est dépositaire de la culture de son sport, son histoire... C'est un accompagnateur : il propose, conseille, facilite les échanges, les questionnements.

Pour l'entraîneur, l'immédiateté est l'ennemi du long terme.

# Le modèle de performance



Le modèle de performance en France : analytique et cartésien, c'est-à-dire : « la performance n'est que la résultante de l'entraînement. » Mais non !

Interroger les modèles de performance en 4 étapes : **1/** Pour 99% du public, « on naît champion », c'est génétique... L'entraîneur accompagnateur... **2/** Si nous essayons de réfléchir à la compétition ; le modèle Français plébiscite comme point de départ l'entraînement. Qu'est ce qui caractérise la compétition = résolution de problème. Et si dès le plus jeune âge nous mettions les athlètes en situation de compétition ? Les situations de compétitions sont complexes et hétérogènes (le groupe vs la singularité). Se mettre à risque ; votre environnement n'aime pas le risque... **3/** Être dans le cadre du règlement, **4/** Vous exprimer dans un environnement (notion de magma complexe) avec des forces hétérogènes, nouvelles et singulières.

Quand la prise de risque transforme la culture personnelle en culture collective.

Donner du sens : définition de la performance (c'est le fruit de la mise en œuvre de l'activité).

« Ceux qui jouent savent mieux que nous ».

Donner du sens en compétition = le talent.

L'entraîneur n'est que l'accompagnateur sur les problèmes que nous allons rencontrer plus la préparation à l'imprévisible. L'entraînement a pour but de limiter les aléas...

La prise de décision en action (intelligence en action) = définition du sport de haut niveau.

Sur l'exemple de la natation française : La clé = les modalités de sélection après avoir analysé les cohortes.

3 règles essentielles dans la gestion d'équipe/staff : 1/ fixer des règles et faire confiance, 2/ leur donner la « cathédrale », 3/ installer la culture (c'est le plus difficile).

CF : se replonger dans DESCARTES (discours de la méthode) : « si tu veux aller à la guerre, c'est d'abord avec des êtres humains qu'il faut le faire ». Dans nos organisations complexes, on oublie souvent l'essentiel : les hommes.

# L'autorité de l'entraîneur, du manager...

Celui qui sait obéir saura ensuite commander.



Confucius

www.citation-celebre.com

L'autorité... de l'entraîneur, du manager...

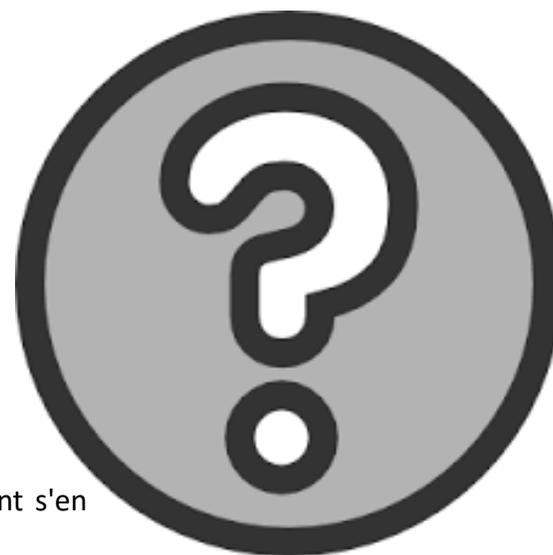
Réf. vidéo de Robert DAMIEN (philosophe).

Pourquoi obéir et à qui ? Pourquoi y a t il des chefs ? Faut-il qu'il y en ait ? Comment s'en passer afin de se gouverner soi-même ?

Réf bibliographie : Éloge de l'autorité : généalogie d'une (dé)raison politique, de Robert DAMIEN.

Cet ouvrage s'appuie sur une relecture des philosophes les plus classiques mais aussi sur l'expérience personnelle de l'auteur.

Mots clés : intelligence instruite/jugement judicieux/continuité conséquente dans l'adversité.



<https://www.youtube.com/watch?v=iBriZ4Lhzfg>

# Nos organisations (1) ; questionnaire =

- 1. Places et rôles de chacun,**
- 2. Espaces de décisions...**

# Nos organisations (2) ; questionner =

Le syndrome du canard... Ou comment les organisations en déclin s'habituent à la médiocrité...



Un petit dysfonctionnement par ici, un petit retard, un petit couac dans un service, un écart de comportement d'un collaborateur, etc. rien qui ne soit, en tant que telle, préjudiciable. Et on peut entendre, à chaque cas « Tu chipotes, ce n'est pas si grave ». Toutefois, les « ce n'est pas si grave » et les non-dits s'accumulent. L'organisation accepte, s'en accomode, décide parfois de ne pas voir la réalité en face. « Les organisations déclinent car elles s'habituent à la médiocrité, » explique Philippe Silberzahn: c'est une expression du syndrome du canard. Késaco ? Un début de réponse avec le professeur de management Philippe Silberzahn.

Tout d'abord, une organisation est un système complexe, et humain. Ce sont des hommes et des femmes qui travaillent ensemble. Il y a des arrivées, il y a des départs et à chaque remaniement du système tout repart, quasi, de zéro. Jauger le nouvel arrivant, qui va vouloir faire ses preuves (par ses compétences), apprendre à connaître l'humain derrière l'expert, lui expliquer le fonctionnement de l'entreprise, etc. C'est un fait: un « turnover » ou un remaniement trop intense n'est pas un indicateur de bonne santé d'une entreprise. Au contraire, même.

⑥ La normalisation des petits dysfonctionnements : abdication, décadence et spirale du déclin  
Aussi, comme le remarque Philippe Silberzahn dans son billet de blog intitulé « Le syndrome du canard: comment les organisations en déclin s'habituent à la médiocrité » : « les organisations déclinent: elles s'habituent à la médiocrité (...) un dysfonctionnement manifeste ne trouble plus personne dans l'organisation, ni même parfois chez les clients ou usagers. » On s'en accomode. On s'adapte. On se résigne à prendre de son énergie pour pointer du doigt un dysfonctionnement et s'y confronter. Pourquoi ? Car c'est parfois un travail de titan. Par ailleurs, ceux qui osent exprimer à voix haute « je pense qu'il y a un souci » sont, de temps en temps, mal vus, mal aimés: « Qui sont ces fauteurs de troubles ? »

☰ Des beaux mots aux grands maux: illusion des grands discours visionnaires

Comme l'explique Philippe Silberzahn: « la réaction de la direction générale consiste rarement à se plonger dans la réalité organisationnelle pour comprendre ce qui se passe. » Et de rajouter: « incapable de saisir la réalité organisationnelle, la direction tend alors à se réfugier dans de grands discours visionnaires et abstraits ou, ces derniers temps, sociétaux, essayant de faire illusion. » Sans doute est-il plus facile et louable de parler de l'avenir, de faire état de grandes ambitions, que de se plonger dans les dysfonctionnements actuels.

Dès lors, que se passe-t-il ? « L'organisation finit par ressembler à un canard sur l'eau: il paraît calme et serein en surface, mais en dessous, il pédale comme un fou. » Il y a le grand et beau discours d'avenir et les collaborateurs qui, en dessous, souffrent, peinent à faire leurs jobs.

Et au professeur de management de rajouter: « Lorsque le déclin commence à se traduire dans les chiffres, la direction générale, qui voit l'organisation comme une machine, tend à recourir à des solutions techniques. On ajoute des structures, on recrute du personnel administratif, on renforce la gestion de projet, on multiplie les contrôles, on réorganise, on nomme un « super manager » de la superstructure, on vire les « saboteurs », etc. Ce faisant, on alourdit l'ensemble, on augmente la consommation d'énergie, et on renforce donc le désengagement. »

 Comment ne pas souffrir du syndrome du canard ?

« La condition pour cesser une spirale de déclin est d'accepter la réalité telle qu'elle est, et de pouvoir en parler ouvertement, même si cela fait mal. » Et il existe des outils et des grilles de lecture qui permettent, simplement et concrètement, de pointer du doigt des dysfonctionnements. Comme le Tableau de Fox, issu de la Théorie des organisations de Berne. Un tableau qui permet de voir, factuellement, ce qui se passe au sein d'une entreprise (apprécier notre billet de blog ici)

C'est un diagnostic, un état des lieux. C'est vrai que ce n'est pas toujours confortable de regarder en face les dysfonctionnements de sa société. Et pourtant, accepter honnêtement cet inconfort permet, sur le long terme, aussi bien de jouer la performance que la survie.

Un état des lieux, au moins une fois par an. Dans la vérité. Sans chercher de coupable. Sans jugement. Juste apprécier le présent: le « comment l'organisation fonctionne aujourd'hui ». Si tout est ok pour les collaborateurs, qu'ils se sentent tous véritablement en adéquation avec le présent, alors il n'y a rien à faire. Mais si tout le monde n'est pas d'accord, alors il devient possible de modifier cet état des lieux.

<https://www.emancipe.be/dysfonctionnements-organisation-declin-diagnostique/>

Le leader, c'est celui qui :

A la réponse au(x) problème(s)...



# Complicé vs Complexe...



Rappel : nous sommes des spécialistes de la COMPLEXITE. Il faut donc être capable de définir parfaitement cette notion. Complicé et complexe n'est pas la même chose (concept à maîtriser).

Que ce soit dans des articles ou dans des échanges, nous pouvons nous rendre compte qu'il y règne souvent une confusion entre la complexité (qui est complexe, avec un ordre de degrés de liberté très élevé) et le complicé ( qui est difficile à comprendre ). Cette confusion peut se révéler extrêmement couteuse pour une organisation.



La complexité est une quête ; elle est floue, incertaine, avec des nombreuses interactions, elle ne s'anticipe pas... Dans les « 10 commandements de la confiance » Hervé Sérieyx, compare un Airbus A380 à un plat de spaghettis de la façon suivante : il oppose ce qui est complicé à ce qui est complexe.

Un Airbus A380 est donc complicé alors qu'un plat de spaghettis est complexe. Pour construire un avion, il faut des milliers de pièces et des centaines de compétences différentes. Mais il y a un plan qui permet de le reproduire à l'identique. Et heureusement, parce que cela garantit qu'il vole ! Le monde du complicé est prévisible, maîtrisable et contrôlable.

Le plat de spaghettis, lui, est complexe. Pourquoi ? Avec votre fourchette et votre cuillère vous n'avez aucune idée du nombre de pates que vous allez attraper et déposer dans votre assiette. Vous ne savez pas non plus comment elles vont se positionner. Par ailleurs, même si vous vous entraînez pendant des années, vous avez très peu de chances d'obtenir un résultat identique en réalisant plusieurs fois la même opération. Le monde du complexe est faiblement prévisible, jamais complètement contrôlable, et, surtout, non reproductible.

Ex : le covid, remise en question de tous les cadres, de tous les éléments de cadre, = complexe.

Manager la complexité, c'est manager du paradoxe, un va et vient permanent entre les incertitudes et les informations.

Concept	Opposé	Réponse
Complicé	Simple	Simplification
Complexe	Élémentaire	Mindset systémique

Nous voyons dans ce tableau qu'une recherche de simplification n'est pas la réponse à un système complexe... et ne le « résoudra » donc pas. Par contre, simplifier est une excellente approche envers les systèmes (de contrôle) qui avaient été complicés de façons inappropriées dans une tentative de « contrôle » de la complexité.

La « mauvaise » nouvelle est que la complexité ne se « contrôle » pas... Cela va être à nous, à nos systèmes de s'adapter (au sens darwinien du terme) y compris pour survivre et continuer de se développer...

Rappel : un des moyens de gérer la complexité, c'est de renforcer les logiques de coopération.

Déf de la coopération = RESOUDRE DES OPERATIONS ENSEMBLE (règles du jeu + règles d'actions).

# La gestion Equipe/Staff

**LES RÈGLES DE LA MAISON**  
NE PAS SE PLAINDRE  
ÊTRE **HEUREUX** CHAQUE JOUR  
S'AIMER LES UNS LES AUTRES  
GARDER LA TÊTE HAUTE  
**RIRE BEAUCOUP**  
RESTER MOTIVÉ  
TOUJOURS ESSAYER  
DIRE S'IL TE PLAÎT & **MERCI**  
NE JAMAIS DÉSESPÉRER  
**TOUJOURS DIRE LA VÉRITÉ**  
NE PAS JOUER AU BÉLÉJOU DANS LE MATCH  
NE PAS PARLER LA BOUCHE PLEINE  
**CRÉDITE EN SOI**  
NE PAS HURLER  
**ÊTRE RESPECTUEUX**  
TENIR SES PROMESSES  
PARDONNER MÊME SI C'EST DUR  
FAIRE CE QUE L'ON AIME  
DE TEMPS À AUTRE,  
TRANSGRESSER LES RÈGLES

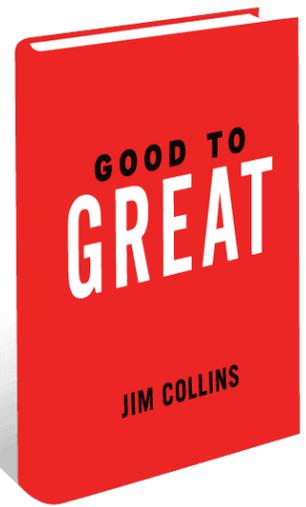


*« Un bon dehors vaut mieux qu'un mauvais dedans... »*



# Good to Great

Gregg POPOVICH => Jim COLLINS



## De « Built to Last » to « Good to Great » De « Bâtî pour durer » à « De la performance à l'excellence »

2 ÉLÉMENTS distinguent sans conteste ces entreprises « Good to Great » de leurs pairs :

1. **UN LEADER ATYPIQUE**, PARTICULIÈREMENT HUMBLE ET MODESTE EN APPARENCE. Ce leader nourrissait toutefois une ambition extraordinaire, non pas pour lui-même, mais pour son entreprise.
2. **PLACER LA BONNE PERSONNE À LA BONNE PLACE** ÉTAIT LEUR PREMIÈRE PRÉOCCUPATION. Ces leaders ont constitué leur équipe avant même d'avoir défini une stratégie pour l'entreprise : **D'ABORD QUI, PUIS QUOI.**



**Mettre les bonnes personnes** au bon endroit, dans le bon siège dans le bus...  
et la mauvaise personne doit descendre, avant même de décider de la direction à prendre

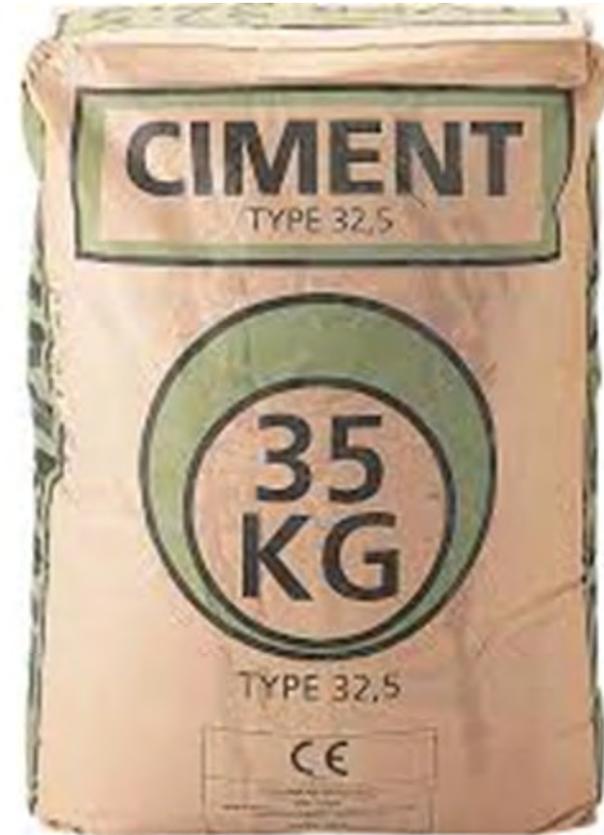
QUI

QUOI

1 seule formule gestion Staff/Equipe :



$$E = Q \times A$$



L'efficacité (E) d'une idée est égale à sa qualité (Q) multipliée par l'adhésion (A) qu'elle remporte.

# 3 questions à se poser sur l'engagement :

1. Est-ce qu'il a compris ? cf. le sens
2. Est-ce qu'il a envie ? cf. la motivation
3. Est-ce qu'il sait faire ? cf. la compétence

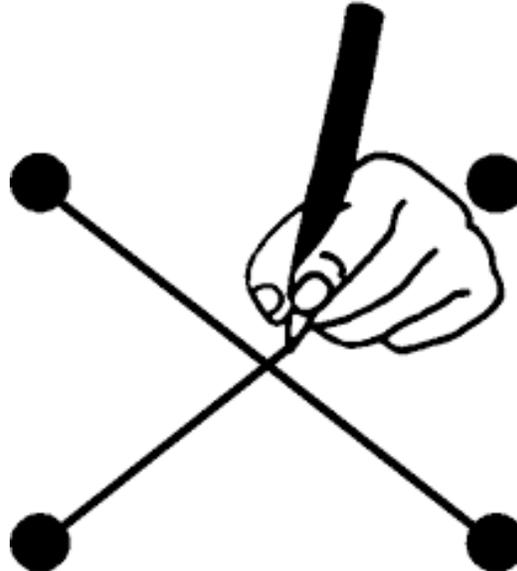


+ + + + +  
MOTIVATION



# 3 choses nous relient :

- 1/ la passion partagée,
- 2/ notre engagement dans la réflexion,
- 3/ notre travail.



# 4 concepts nous animent :

- 1/ La bienveillance,
- 2/ la clarté, les règles non négociables,
- 3/ La réciprocité : entendre, écouter les autres...
- 4/ La capacité d'innovation.



# Qui monte... Et descend de votre bus...



Dans vos équipes, vous avez 2 types de d'équipiers  
(comme sur le terrain).

Observer l'environnement (traitement des informations)

1. Vous avez l'observateur actif (guerrier) qui traite l'information, pour en sortir la pertinence et passer à l'action suivante, (toujours un temps d'avance...),
2. Ou l'observateur passif, paresseux qui subit l'information.

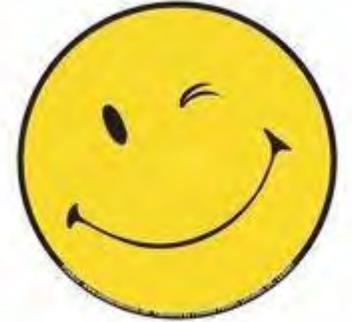
Les Managers sont là pour traiter les informations de manière pertinente (mettre des focus sur des sujets), êtres des centres de décisions, afin d'aider par ex. les CTC à prendre des décisions.

- ❖ Si dans une équipe, la résistance est dans la compréhension, le Manager accompagne.
- ❖ Si la résistance est dans la motivation et l'engagement, le Manager doit se poser la question suivante = es tu avec nous à 100% ou souhaites-tu que nous t'accompagnions vers la sortie ? (Erreur de casting ?).
- ❖ Si plainte permanente d'un équipier = c'est difficile, cela ne marche pas, on n'y arrive pas...
- ❖ Si tu me fais une thèse sur les choses impossibles à faire où qui ne marchent pas...
- ❖ Se plaindre, se plaindre... 10 min de plaintes et on passe à autre chose...



*Liberté*

AVENTURA™





**C'ÉTAIT  
MIEUX  
AVANT**

Les non-dits sont les dangers premiers de toute organisation.

Le « faire avec » ; ne pas se créer les conditions de la frustration. Apprenez de la situation dans laquelle vous êtes.

Ici et maintenant : vous êtes libres...

Arrêter de dire : cela aurait été bien si... NON !

As tu tiré le maximum de la situation dans laquelle nous sommes ?

# Un mot d'ordre :

*« Ne soyez pas ceux qui tuent le désir des gens qui vous sont confiés ».*



## **Ne pas tuer le désir ! C'est ce qui doit vous animer à chaque instant.**

Vous devez être des entraîneurs « entraînants » donc la joie est fondamentale dans la vie des êtres humains. La joie naît d'une aventure que nous allons commencer ensemble. La diversité de vos personnalités, c'est le fondement même de l'excellence...

Pour avancer, il faut créer des ruptures, ne pas accepter les codes, apporter des idées nouvelles. La culture de la gagne n'est pas très française, mais elle s'apprend.

Sur le métier d'entraîneur : Adéquation avec ce que vous êtes, des accompagnateurs ... Entraîner la performance, c'est d'abord un projet de vie, une aventure.

3 mots clés doivent vous animer : réfléchir/se cultiver/être passionné. 4 concepts : réflexion/stratégie/modélisation/organisation.

Sur la notion de staff. Les échanges, les interactions entre les individus dépassent les problèmes d'entraînements. Soyez bon sur les sites de stages, de regroupements . Bien choisi, le lieu permet que se rencontrent les sensibilités.

Vous ne pouvez pas être que dans l'action. Notre métier : d'essayer de rendre les choses possibles. Quand les gens ressentent la volonté qui nous anime, leur énergie est décuplée.

« Ne soyez pas ceux qui tuent le désir des gens qui vous sont confiés ». Ne pas tuer le désir ! C'est ce qui doit vous animer à chaque instant.

Être humain dans l'action donc l'humanité. Apprenez de la situation dans laquelle vous êtes, positivez ! Aimez les défis... Ton ambition, c'est d'être ambitieux. C'est d'avancer, de porter quelque chose (un projet, des idées). Vous êtes tous le fruit de votre histoire personnelle, prise en compte de la singularité de l'homme (idée fondatrice).

Sur le changement, l'avenir. Quand vous créez du mouvement, il y a des réactions mécaniques. « L'avenir, on n'a pas à le prédire, on a à le permettre ». (St EXUPERY)

Sur le sport de haut niveau. On vit profondément ce que l'on désire faire il n'y a donc pas de sacrifice en sport de haut niveau.

Sur la formation continue des CTS/Entraîneurs. Une idée forte : celle du compagnonnage ; Il me semble qu'avant d'accéder à la recherche a priori de théories, il faut interroger les gens sur leurs réels besoins.

Sur le décalage système universitaire/milieu fédéral. Pas de lien entre les compétences universitaires et les pratiques ; pourtant, c'est ce qui est mis en œuvre qui produit de la connaissance. Le livre « Le mythe de l'individu » de BENSAYAG montre à quels points les systèmes théoriques peuvent imposer une idéologie et empêcher les gens de s'exprimer dans la réalité de la situation.

La place de la philosophie comme fondation. Pourquoi n'y a t-il pas de philosophie au sens de la réflexion critique dans la formation ? Pourquoi la science a pris le pas sur la philosophie ? Un module de philosophie dans les formations initiales devrait être obligatoire.

# Essayer de réussir ?

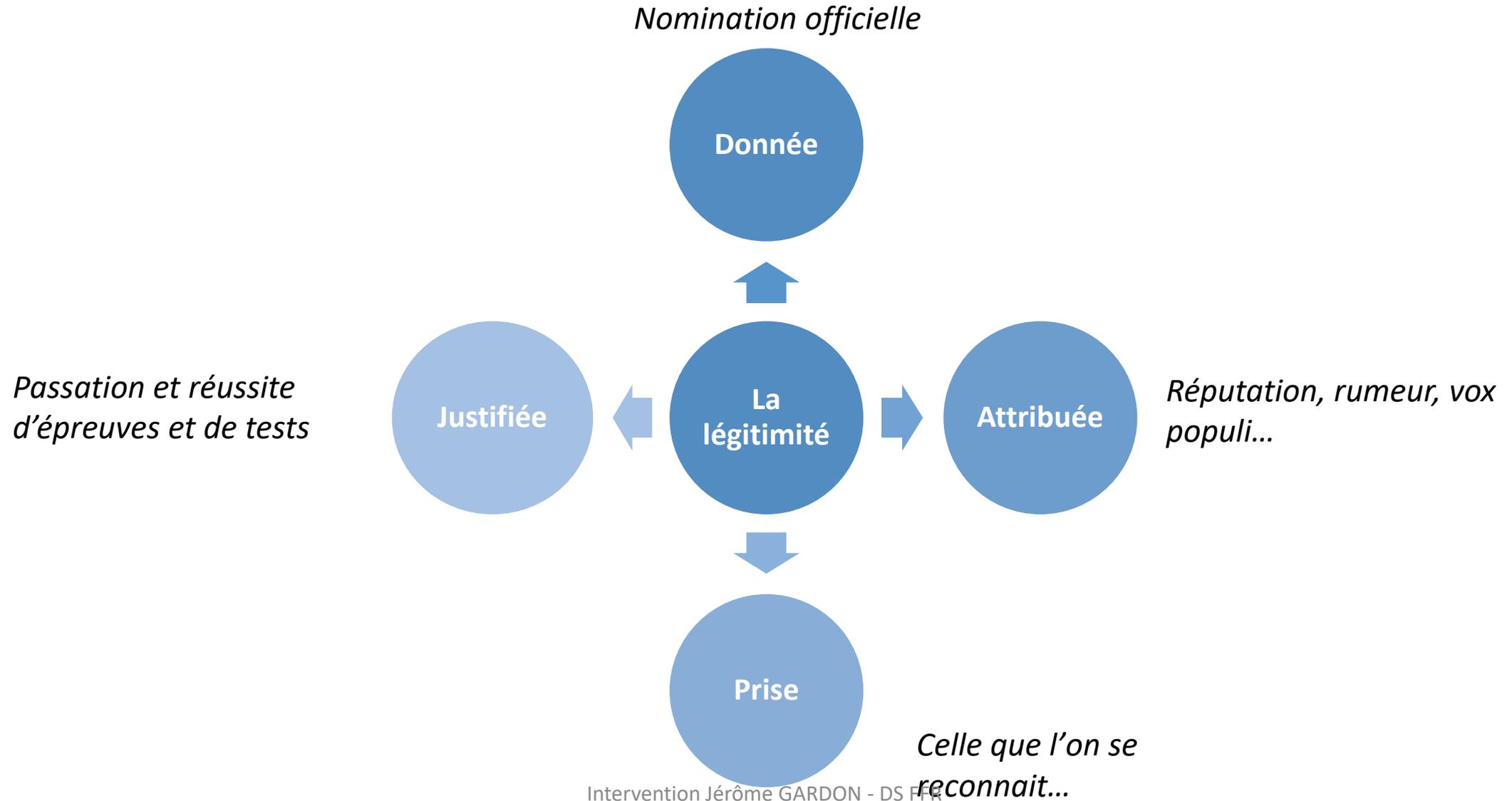


**En deux mots : fixer des règles et faire confiance.**

**On y pense jour et nuit.**

**S'entourer des gens qui partagent les mêmes valeurs, et qui sont très soudés, y compris et surtout quand cela « tangué » avec les élus ou les médias.**

# La légitimité :



Etat d'esprit fixe	Etat d'esprit de développement
Chacun est naturellement doué pour faire certaines choses, mais absolument incapable d'en faire d'autres.	Chacun peut devenir compétent dans n'importe quel domaine s'il travaille dur.
Seul le talent compte.	La pratique rend excellent.
Les gens ne peuvent pas changer leurs traits de caractère.	Les gens peuvent changer leurs traits de caractère.
Mon intelligence est fixe.	Mon intelligence est malléable, je peux l'augmenter en travaillant sur des choses variées et de plus en plus difficiles.
Mes échecs sont des désastres car ils prouvent que je suis mauvais. Quand j'échoue, je cherche des responsables.	Mes échecs m'aident à m'améliorer. Quand j'échoue, j'analyse mes erreurs, je pratique et je vais demander de l'aide.
Les challenges sont risqués, donc je les évite.	Les challenges sont des opportunités de développement, donc je les recherche activement.
Les autres me jugent constamment et je veux leur approbation. Je dois toujours leur montrer à quel point je suis intelligent et talentueux.	Mon but n'est pas de protéger mon ego en voulant montrer que je suis le meilleur. Mon but est de réussir avec les autres, en me mettant au niveau de chacun et en valorisant le travail en équipe.
Je juge immédiatement les autres sur la base de leur performance : soit ils sont bons, soit ils sont mauvais.	J'encourage les autres à continuer à apprendre et à s'améliorer.

*Donne un poisson à un homme, il mangera un jour.  
Apprends-lui à se servir de Twitter et il oubliera de  
manger...*