

U.E. 607 ES

« Métier et expertise entraîneur »

**« La relation
Entraîneur- Entraîné »**

SOMMAIRE CM

1. **Définir** la relation E-E
2. **Mesurer** la relation E-E
3. **Développement** de la relation E-E
4. **Maintenir** la relation E-E

I. DÉFINITION DE LA RELATION ENTRAÎNEUR-ENTRAÎNÉ

1°) DÉFINITION DE LA RELATION E-E



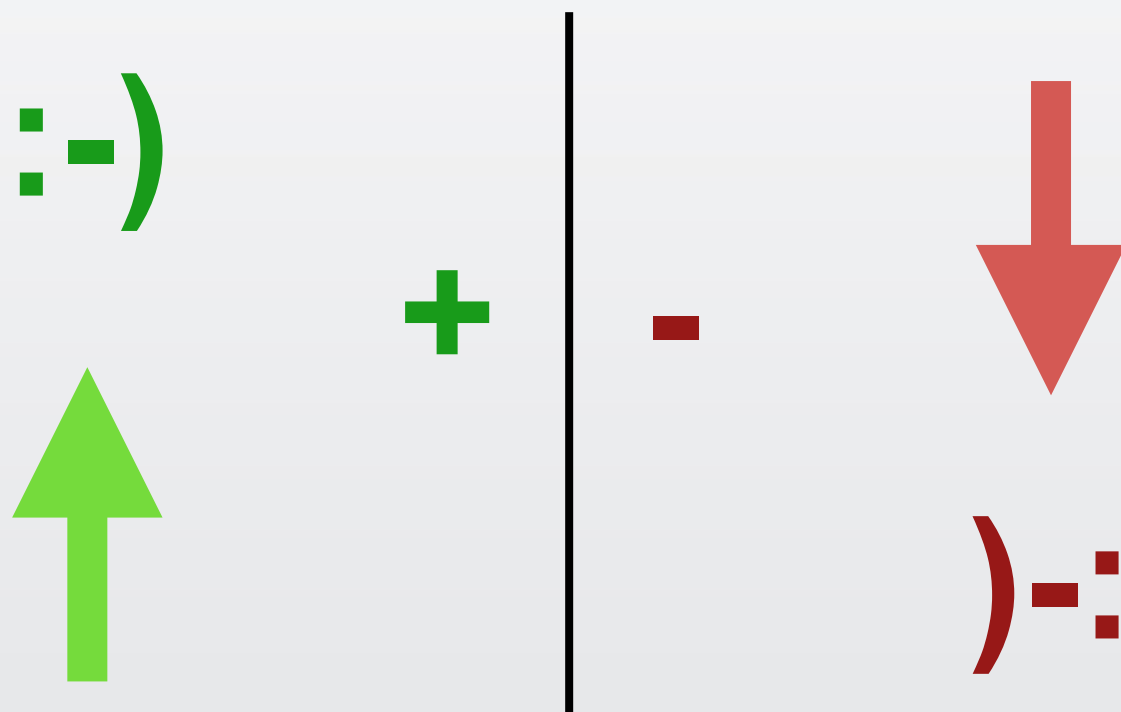
DÉFINITION DE LA RELATION E-E

Une relation...

- Association 2 personnes (ou +)
- Interdépendance
- Facteurs influents

DÉFINITION DE LA RELATION E-E

Une relation...



Facteur important

« Un processus social dans lequel les **sentiments**, les **pensées** et les **comportements** des entraîneurs et des athlètes sont interconnectés et interdépendants »

Jowett, 2005

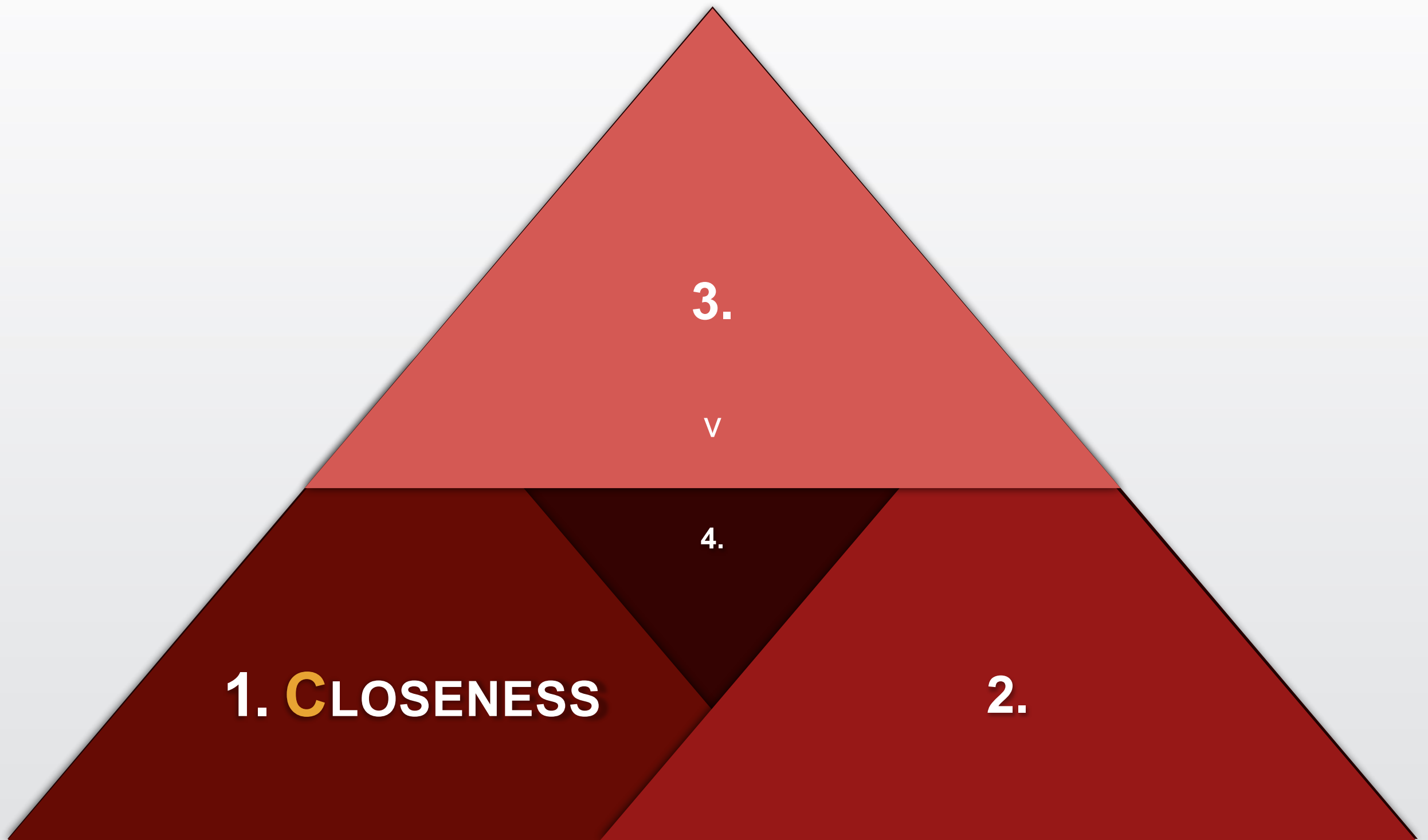
DÉFINITION DE LA RELATION E-E : LE MODÈLE 3+1 C

« 3 + 1Cs » model

(« Modèle 3 + 1C »)

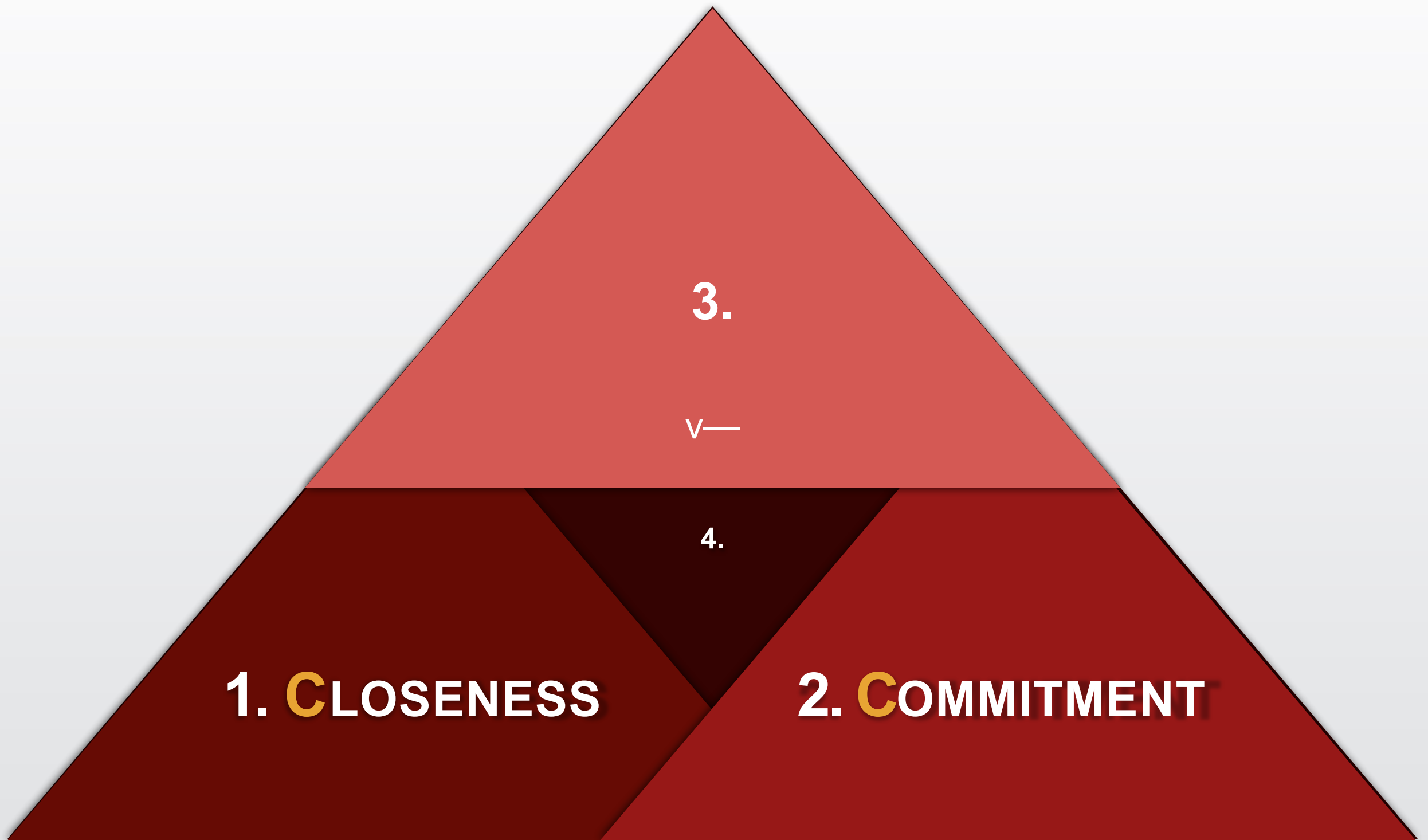
Jowett, 2007

DÉFINITION DE LA RELATION E-E : LE MODÈLE 3+1 C

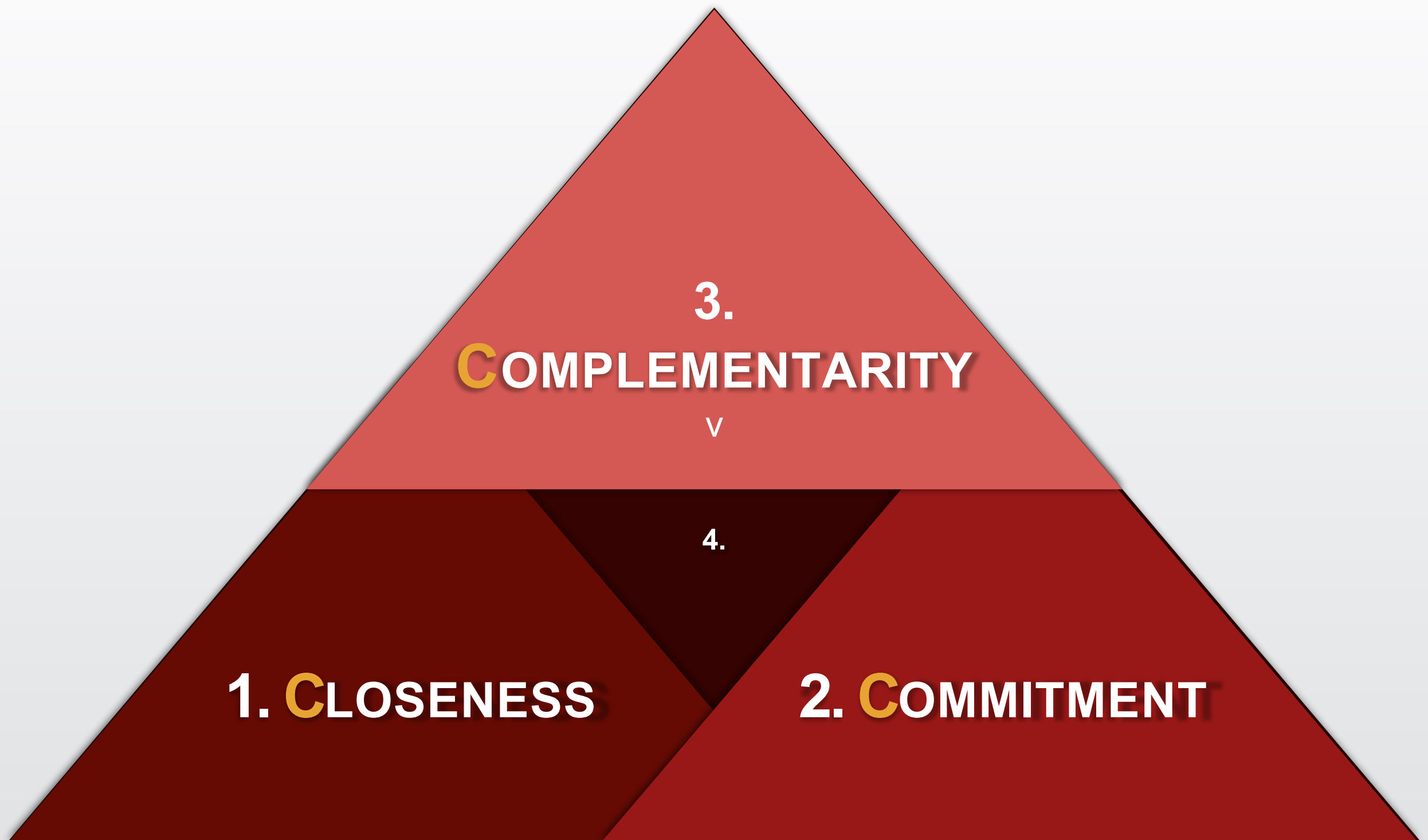


L3 STAPS ES

DÉFINITION DE LA RELATION E-E : LE MODÈLE 3+1 C

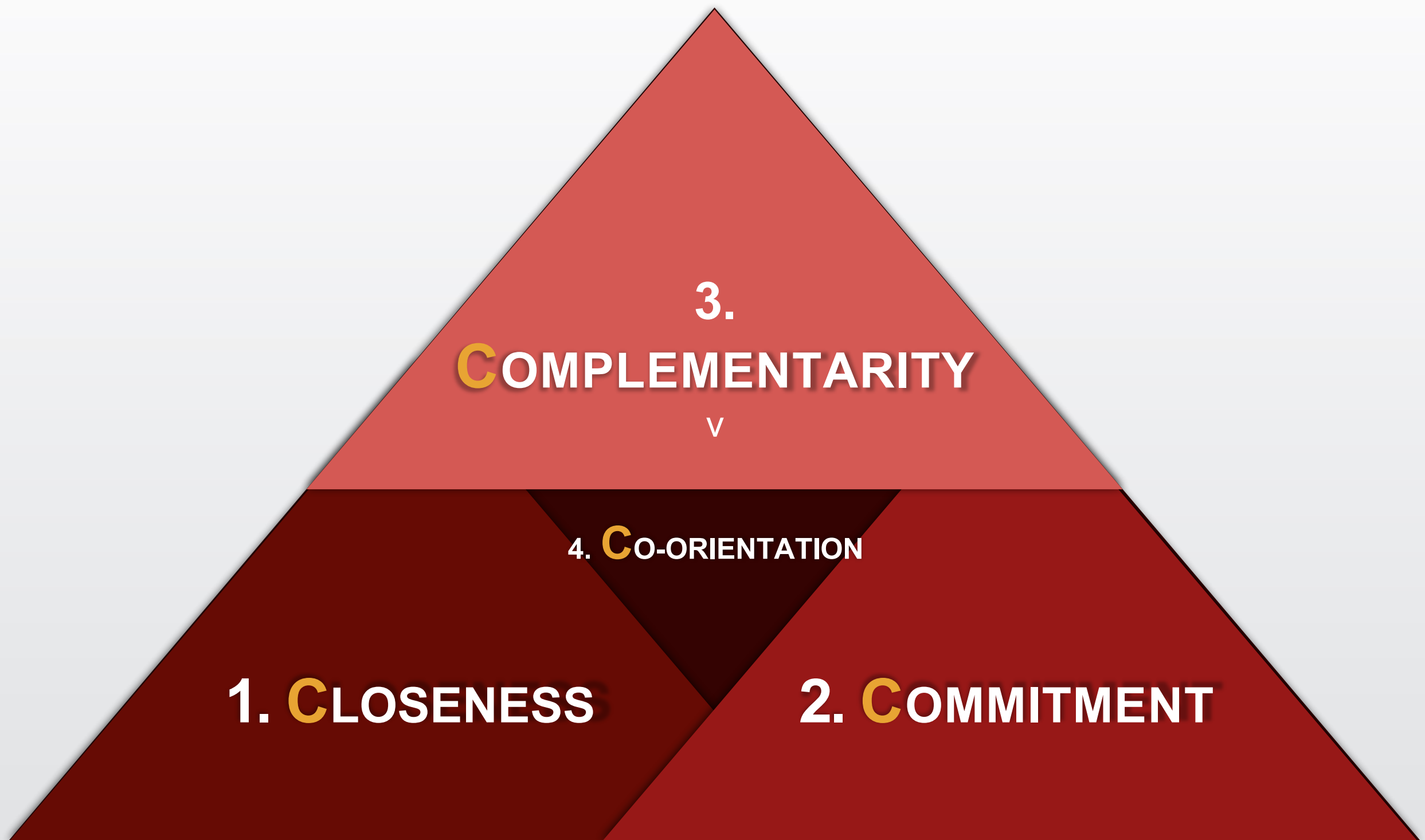


DÉFINITION DE LA RELATION E-E : LE MODÈLE 3+1 C



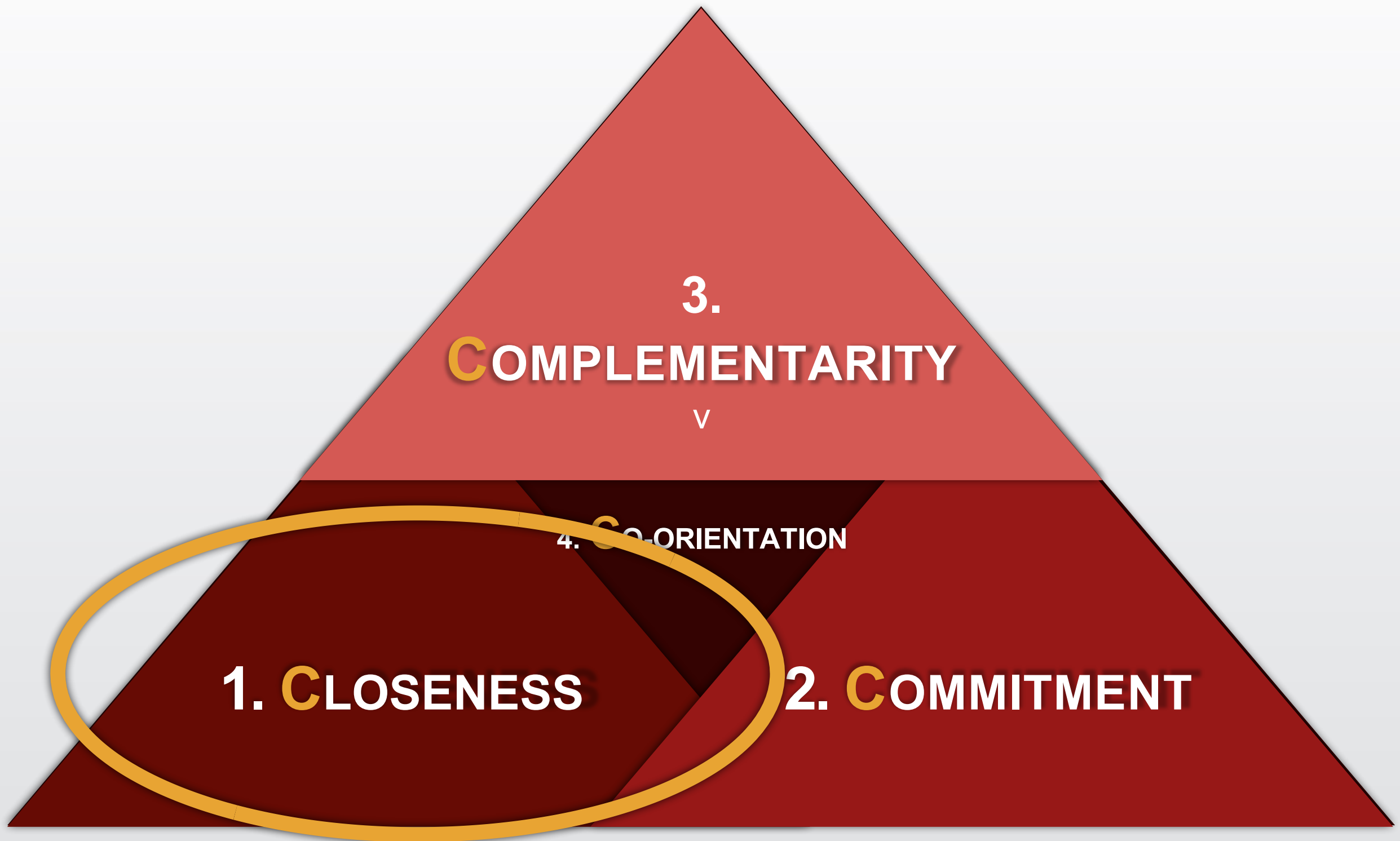
L3 STAPS ES

DÉFINITION DE LA RELATION E-E : LE MODÈLE 3+1 C



L3 STAPS ES

LE MODÈLE 3+1 C : CLOSENESS (proximité)

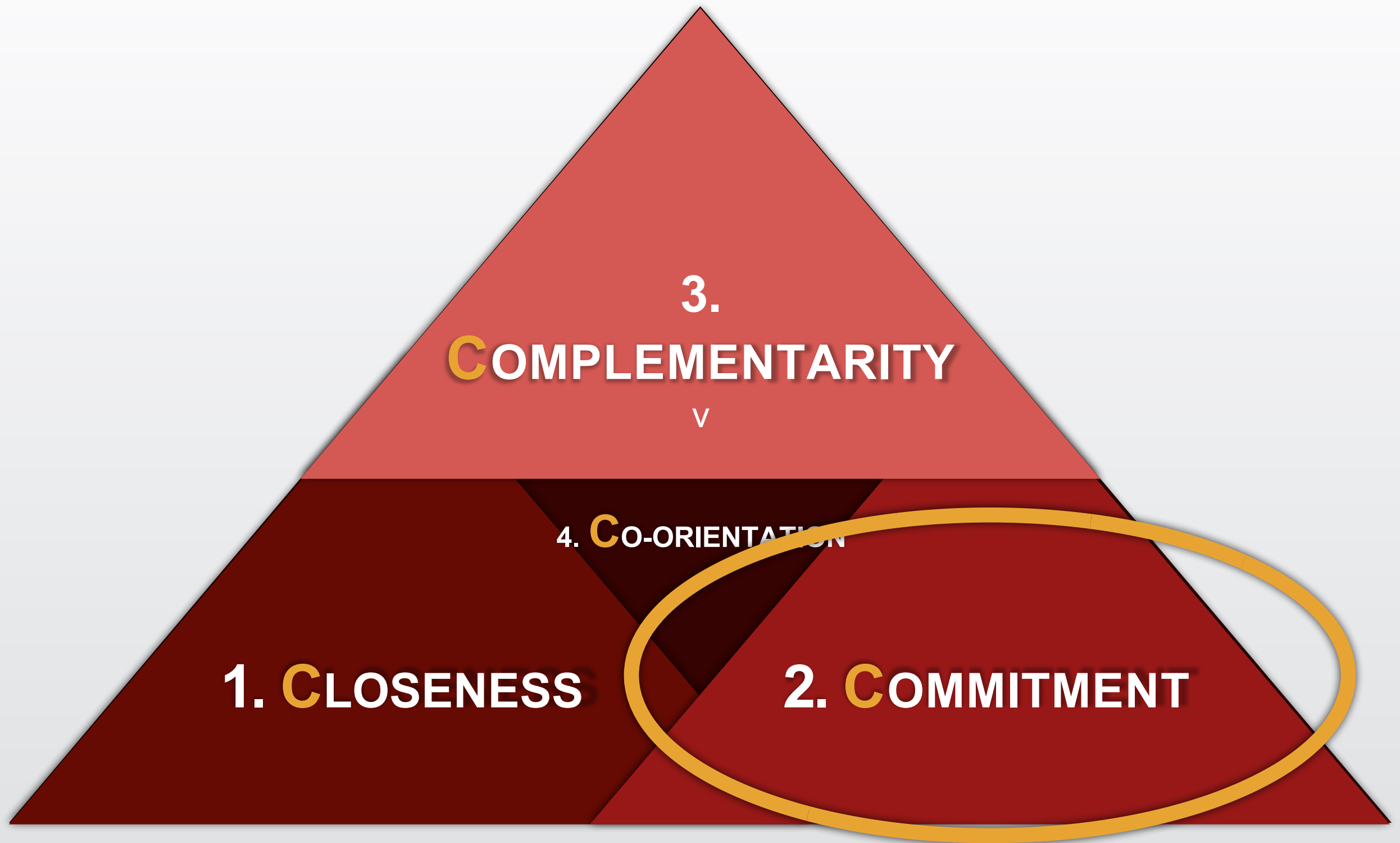


LE MODÈLE 3+1 C : CLOSENESS (proximité)

« Un processus social dans lequel les **sentiments...** »

- Caractérise **l'expérience affective** perçue entre l'entraîneur et l'athlète et représente l'aspect émotionnel de leur relation.
- Se sentir **émotionnellement proche**, sentiments mutuels positifs de **confiance**, respect, sympathie interpersonnelle, **soutien** émotionnel, ...

LE MODÈLE 3+1 C : COMMITMENT (engagement)

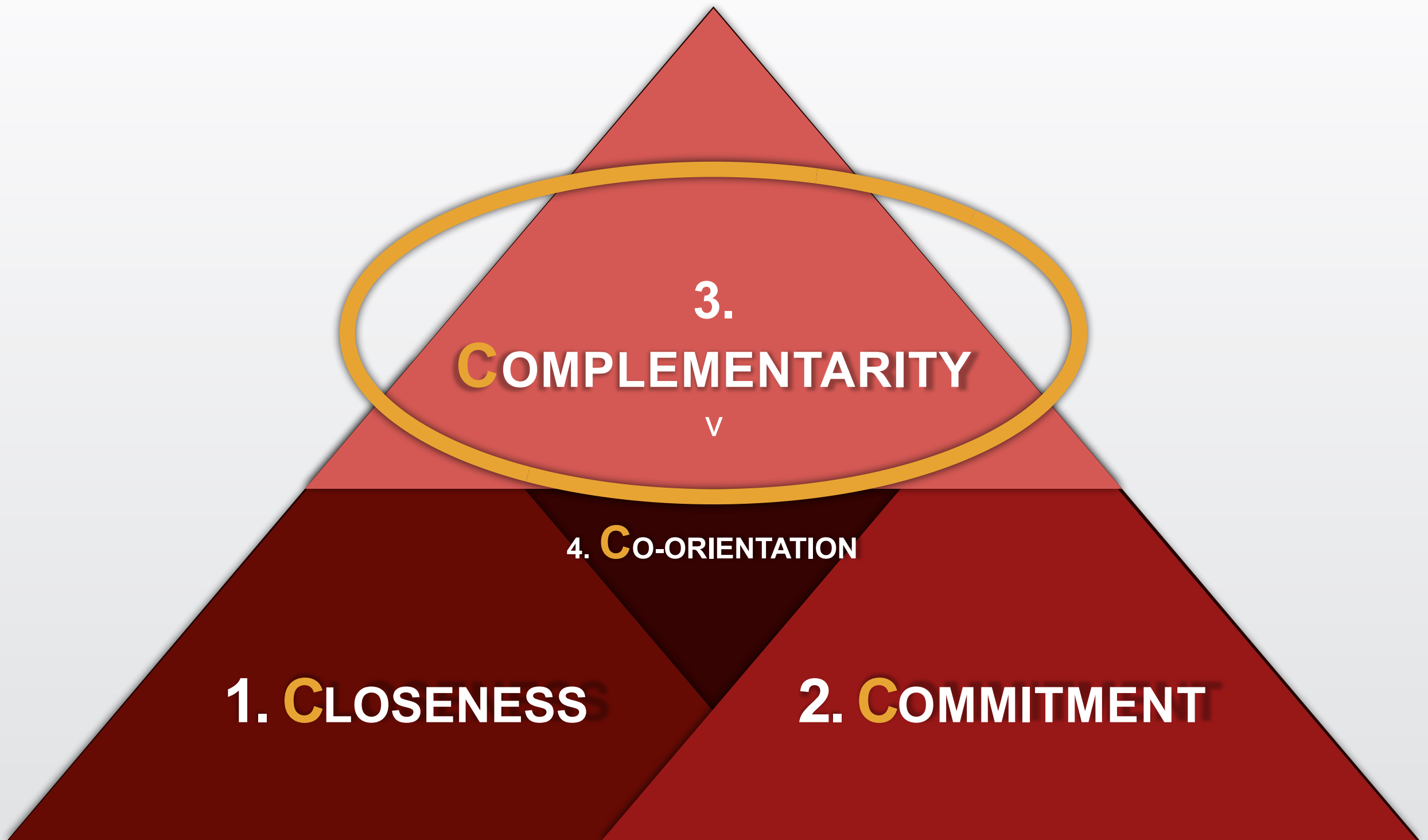


LE MODÈLE 3+1 C : COMMITMENT (engagement)

« Un processus social dans lequel les **pensées...** »

- Caractérise **la vision à long terme** de l'entraîneur et de l'athlète sur l'orientation de leur relation (aspect cognitif).
- Représente les **attentes futures** de l'entraîneur et de l'athlète et leur **intention de maintenir la relation** au fil du temps.

LE MODÈLE 3+1 C : COMPLEMENTARITY (complémentarité)



LE MODÈLE 3+1 C : COMPLEMENTARITY (complémentarité)

« Un processus social dans lequel les **comportements**... »

- Caractérise **les actions** d'un entraîneur et d'un athlète, **l'interaction** entre eux pendant l'entraînement ou la compétition, (aspect comportemental).
- Représente le type d'interactions entre E-E, et jugées utiles et coopératives (ou non).

LE MODÈLE 3+1 C : COMPLEMENTARITY (complémentarité)



**a. Comportements
« affiliés »**

**e.g.
Être sensible aux
efforts de l'autre**



**b. Comportements
« rôles »**

**e.g.
Entraîneur anime
et athlète fait**

*qui met-on au centre ?

LE MODÈLE 3+1 C : COMPLEMENTARITY (complémentarité)

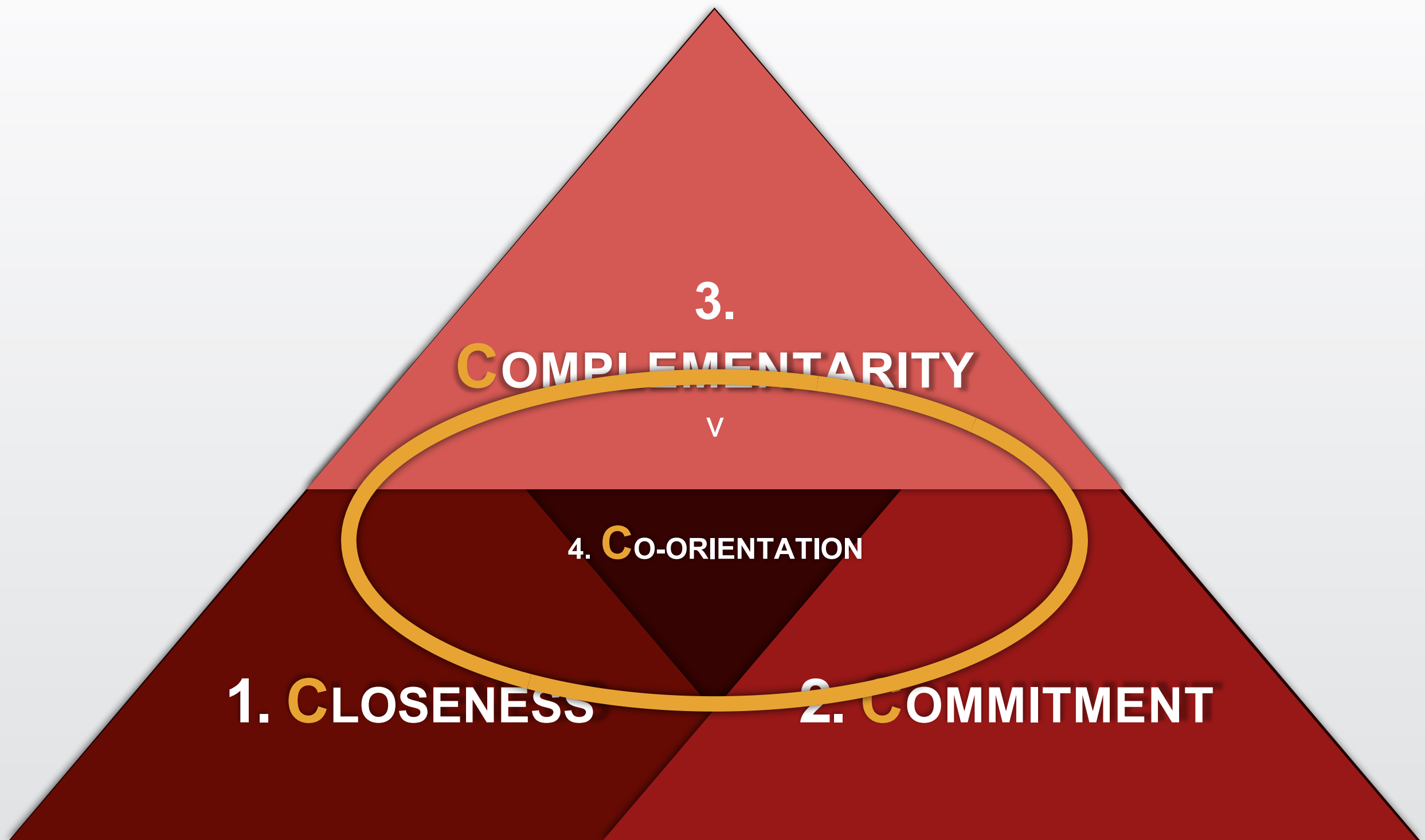


Un joueur n'est pas d'accord sur le poste demandé par l'entraîneur.

1°) L'entraîneur s'en fiche (pas de coopération)

2°) L'entraîneur propose un compromis (coopération)

LE MODÈLE 3+1 C : CO-ORIENTATION



LE MODÈLE 3+1 C : CO-ORIENTATION

Englobe les 3C, fusion...

- Caractérise le niveau **de compréhension** et de **similitude** entre l'entraîneur et l'athlète : **degrés de proximité**, **d'engagement** et de **complémentarité** (aspect interpersonnel).

MODÈLE 3 + 1 C : PERSPECTIVE DIRECTE ET META



a. Perspective
« directe »

Auto-perception
(sentiments, pensées,
comportements)



b. Perspective
« méta »

Perception supposée de
l'autre (sentiments,
pensées, comportements)

Jowett, 2009

MODÈLE 3 + 1 C : PERSPECTIVE DIRECTE ET META

1°) Similitude **réelle**.

Constat : perspective directe A = perspective directe B

2°) Similitude **supposée**.

Supposition : perspective directe A = perspective méta de A envers B

3°) Compréhension **empathique**.

Congruence : perspective directe A = méta perspective de B envers A

MODÈLE 3 + 1 C : PERSPECTIVE DIRECTE ET META

	Proximité	Engagement	Complémentarité
	La proximité se retrouve dans la confiance et le respect mutuels et d'autres sentiments de ce genre résultant de l'évaluation de la relation vécue par les entraîneurs et les athlètes.	L'engagement se retrouve dans l'intention de l'entraîneur et de l'athlète de faire durer la relation sportive et dans leurs sentiments d'attachement l'un à l'autre	La complémentarité se reflète dans les actes de coopération de l'entraîneur et de l'athlète, à travers des comportements réciproques et des comportements analogues
Perspective directe* (version pour l'athlète)	J'ai confiance en mon entraîneur Je respecte mon entraîneur	Je suis dévoué envers mon entraîneur. Avec mon entraîneur, ma carrière sportive est prometteuse.	Quand je suis conseillé par mon entraîneur, je suis sensible à ses efforts. Quand je suis conseillé par mon entraîneur, je suis prêt à donner le meilleur de moi-même.
Métaperspective* (version pour l'athlète)	Mon entraîneur a confiance en moi Mon entraîneur me respecte	Mon entraîneur est dévoué envers moi. La carrière de mon entraîneur à mes côtés est prometteuse.	Mon entraîneur est sensible à mes efforts. Mon entraîneur est prêt à donner le meilleur de lui-même.

MODÈLE 3 + 1 C : PERSPECTIVE DIRECTE ET META

Point de comparaison (perspective directe et métaperspective)	Dimensions de co-orientation
Athlète – perspective directe / Athlète – métaperspective & Entraîneur – perspective directe / Entraîneur – métaperspective A : Je respecte mon entraîneur. / A : Mon entraîneur me respecte. E : Je respecte mon athlète. / E : Mon athlète me respecte.	Similitude supposée
Entraîneur – perspective directe / Athlète – perspective directe E : J'aime mon athlète. / A : J'aime mon entraîneur.	Similitude effective
Entraîneur – perspective directe / Athlète – métaperspective & Athlète – perspective directe / Entraîneur – métaperspective E : J'ai confiance en mon athlète. / A : Mon entraîneur a confiance en moi. A : J'ai confiance en mon entraîneur. / E : Mon athlète a confiance en moi	Empathie
Légende : A = athlète ; E = entraîneur. Adapté de S. Jowett et I.M. Cockerill, 2002. Incompatibility in the coach-athlete relationship. In I.M. Cockerill (Éd.) Solutions in Sport Psychology, de I.M. Cockerill (London: Thomson Learning), 16-31.	

Tableau 2.2

Dimensions de co-orientation
dans la relation entraîneur-entraîné

D'AUTRES CADRES THÉORIQUES DE LA R. E-E

- **Poczwardowski (1997) Poczwardowski & Jowett (2007)**
-> Complémentarité interpersonnelle, proximité.
- **Wylleman (2000)**
-> Complémentarité, réciprocité, congruence interpersonnelle.

II. MESURER LA RELATION ENTRAÎNEUR-ENTRAÎNÉ

MESURER LA RELATION E-E

- Point de vue de l'athlète :
compréhensible, acteur final de la performance, choses à dire...
- Mais ne pas oublier de sonder la relation
E-E du côté des **DEUX** acteurs !

MESURER LA RELATION E-E

- Sans oublier les perspectives **méta** !
- **Smoll et Smith** (1984) ont montré que le comportement des athlètes est le plus fortement influencé par la façon dont ils **perçoivent** leur entraîneur (et non par ce que fait réellement l'entraîneur).

MESURER LA RELATION E-E

- Étude qualitative (observation, entretiens...).

- Étude quantitative : « CART-Q » (11 court, 23 long)

Coach-athlete Relationship-Questionnaire

Ntoumanis & Jowett, 2004 Jowett, 2009

MESURER LA RELATION E-E

Coach-athlete Relationship-Questionnaire

- **2 questionnaires entraîneur** (direct / méta).
 - **2 questionnaires entraîné** (direct / méta).
- 

Idéal : tout mesurer, mais on peut sélectionner.

III. DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION ENTRAÎNEUR- ENTRAÎNÉ

DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION E-E

- Quels facteurs mènent à une relation efficace ?



- Quels sont les résultats de ces relations ?

DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION E-E

Facteur #1 : type de sport (indiv ou co)

DÉVELOPPEMENT R. E-E : SPORT INDIV ET CO

1°) Meilleure compréhension empathique sport indiv. que collectif (Lorimer et Jowett, 2009)

-> interactions individuelles plus limitées en sport co ?

2°) Athlètes sports indiv. + proches, engagés et meilleure complémentarité avec entraîneur, qu'en sport collectif (Rhind et al., 2012)

DÉVELOPPEMENT R. E-E : SPORT INDIV ET CO

3°) Athlètes sport indiv. + satisfaits que ceux sport collectif (Rhind et al., 2012)

-> sport co : si interaction individuelle moins fréquentes = créer un ENVIRONNEMENT propice à la confiance, coopération, orientation à long-terme ?

DÉVELOPPEMENT R. E-E : SPORT INDIV ET CO

- a) la capacité de développer une relation respectueuse et de confiance.**
- b) l'habileté à faire en sorte que l'athlète se sente à l'aise et détendu.**
- c) l'habileté à faire sentir à l'athlète qu'il est un membre apprécié du groupe ou de l'équipe.**
- d) l'habileté à aspirer à un sentiment de connectivité en termes de « nous sommes dans le même bateau ».**

DÉVELOPPEMENT R. E-E : SPORT INDIV ET CO

Étude ressource
(stratégies de renforcement des relations) :

Rhind & Jowett (2011)

DÉVELOPPEMENT R. E-E : SPORT INDIV ET CO

4°) En sport co, utile d'apprendre à connaître tous les athlètes via des réunions formelles ou des discussions informelles (Rhind et Jowett., 2011)

-> ne pas négliger les petits moments « légers », de pause

DÉVELOPPEMENT R. E-E : SPORT INDIV ET CO

5°) Entraîneurs pas toujours concentrés sur les mêmes éléments que les athlètes, ni même vision : encourager la communication.

-> surtout les feedback !

DÉVELOPPEMENT R. E-E : SPORT INDIV ET CO

6°) Feedback des athlètes pas que sur la compréhension des consignes techniques / tactiques...

... mais aussi sur ce qu'ils en pensent, et tout ce qui peut concerner le passé, le présent ou l'avenir (sport ou en dehors).

DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION E-E

Facteur #2 : niveau de la compétition

DÉVELOPPEMENT R. E-E : NIVEAU DE COMPÉTITION

1°) E-E **d'élite** qui ont une bonne co-orientation semblent se rapprocher davantage de leurs objectifs, que l'inverse (**Jowett** et **Cockerill**, 2003 ; **Jowett**, 2003, 2009)

E-E **d'élite appauvrie** + susceptible de connaître des conflits ou de subir une baisse des interactions (**Jowett** et **Meek**, 2000)

DÉVELOPPEMENT R. E-E : NIVEAU DE COMPÉTITION

2°) En cas de victoire de l'athlète : E-E sont félicités. En cas de défaite de l'athlète : entraîneur pointé du doigt (majeure partie de la responsabilité).

DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION E-E

Facteur #3 : durée de la relation

DÉVELOPPEMENT R. E-E : DURÉE DE LA RELATION

1°) Relations E-E longues, la co-orientation peut être amener à diminuer (Jowett & Cockerill, 2003)...

...et la baisse de la qualité de la relation peut être associée à une baisse des performances (Jowett & Clark-Carter, 2006).

DÉVELOPPEMENT R. E-E : DURÉE DE LA RELATION

2°) Co-orientation **augmente au **début** de la relation (découverte), mais peut être amenée **à diminuer** des lors que des comportements habituels s'installent.**

-> si les objectifs de E-E sont loins et élevés : s'investir dans la relation

-> rien n'est figé = rester attentif, à l'écoute de l'autre (besoins, opinions, préférences...)

DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION E-E

Facteur #4 : l'âge

(À mettre en lien avec le niveau de compétition et la durée de la relation)

DÉVELOPPEMENT R. E-E : L'ÂGE

1°) Athlètes jeune âge (10-12 ans env.) + sensibles aux punition des entraîneurs car besoin de développement social et d'estime de soi (Smith, Smoll & Cumming, 2007).

-> prendre soin de la motivation et du bien-être des jeunes !

DÉVELOPPEMENT R. E-E : L'ÂGE

2°) Après puberté, importance de la relation qui se noue, notamment commentaires pédagogiques et soutien social (indépendance des parents) ; **Jowett & Timson-Katchis (2005)**.

DÉVELOPPEMENT R. E-E : L'ÂGE

3°) Au-delà, possible volonté de vouloir participer davantage au processus d'entraînement (décision, direction...) : jouer un rôle actif.

- > accepter le pied d'égalité entraîneur et entraîné !**
- > accepter de vouloir partager son expertise...**

DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION E-E

Facteur #5 : la personnalité

DÉVELOPPEMENT R. E-E : LA PERSONNALITÉ

= différences intrinsèques des individus qui sont censées influencer leur façon de **penser**, de **ressentir** et de se **comporter**.

- Modèle théorique « **Big 5** » (OCÉAN)

1°) + athlète a une **agréabilité haute** + il verra sa relation E-E comme positive (**Jowett, Yang & Lorimer, 2012**).

Big Five

→ traits de personnalité (Big Five). Le modèle a été élaboré par [D. W. Fiske en 1949](#) avant d'être approfondi par d'autres chercheurs comme Norman (1967), Smith (1967), Goldberg (1981) et McCrae & Costa (1987)

Permet de mieux cerner votre réaction face aux situations



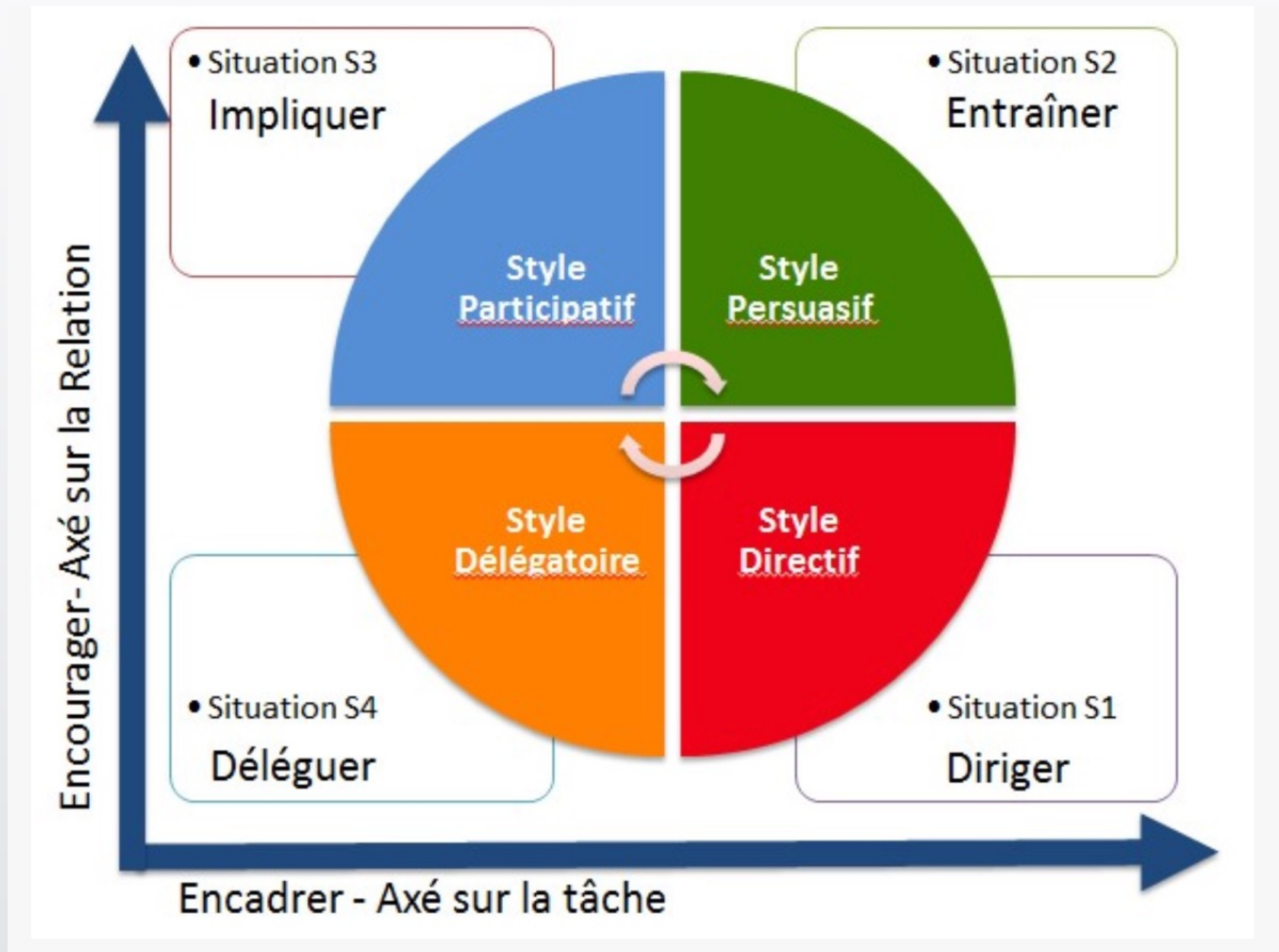
Les théories des traits du leadership

But = identifier les qualités individuelles nécessaires pour « bien » diriger

Scientifiquement, c'est dans les années 60 que certains chercheurs vont tenter de lui donner un fondement solide. On retrouve :

- 1. L'ambition**
- 2. L'énergie**
- 3. Le désir de diriger**
- 4. L'honnêteté et l'intégrité**
- 5. L'assurance**
- 6. L'intelligence**
- 7. L'adaptabilité et la compétence.**

Les styles de leadership de HARSAY et BLANCHARD



2 styles de leadership Weinberg et Gould 2003

Style démocratique : les personnes participent aux décisions, concernant les objectifs, méthodes...

Style autocratique : le coach / leader prend les décisions seul et les impose

Hersey et K. Blanchard ont développé la théorie dite du leadership situationnel (ou management situationnel), selon laquelle le « bon » style de leadership est le style le plus adapté à la situation.

DÉVELOPPEMENT R. E-E : LA PERSONNALITÉ

2°) Personnalité athlètes détermine vision des entraîneurs sur la qualité de la relation E-E : OUI.

Personnalité entraîneurs détermine vision des athlètes sur la qualité de la relation E-E : NON.

Yang & Jowett (2012)

DÉVELOPPEMENT R. E-E : LA PERSONNALITÉ

- Être conscients de la façon dont la **personnalité** est **susceptible de conduire** les comportements et d'influencer les interactions et les perceptions.

DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION E-E

Facteur #6 : le genre

DÉVELOPPEMENT R. E-E : LE GENRE

1°) Relations E-E de même genre semblent plus proches, engagées, complémentaire, ... (Jowett & Nezlek, 2012)

-> plus facile de comprendre les perspectives de l'autre ?

DÉVELOPPEMENT R. E-E : LE GENRE

2°) Athlètes féminines plus réactives envers entraîneurs hommes (Lorimer & Jowett, 2010)

Athlète femme - Entraîneur homme = plus réactive !

Athlète femme - Entraîneur femme = moins réactive

Athlète homme - Entraîneur homme = moins réactif

Athlète homme - Entraîneur femme ?

DÉVELOPPEMENT R. E-E : LE GENRE

2°) Athlètes féminines plus réactives envers entraîneurs hommes (Lorimer & Jowett, 2010)

-> peut-être dû aux rôles de genre perçus, les croyances associée aux hommes...

DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION E-E

Facteur #7 : type de relation

DÉVELOPPEMENT R. E-E : TYPE DE RELATION E-E

1°) Cas « typiques » pas d'autre relations entre dehors du sport. Mais possible lien **parent-enfant** ou **conjoint(e)-conjoint(e)**.

Connexion émotionnelle plus forte et interdépendance plus grande dans les relations « atypiques » (**Jowett & Meek, 2006**)

-> que des bons côtés pour autant ? Familiarité, efficacité ?

DÉVELOPPEMENT R. E-E : TYPE DE RELATION E-E

1°) Suite... (parent / enfant ou couple)

Risque : confusion des rôles et influence de la relation E-E si des éléments relationnels extérieurs sont utilisés (Jowett & Timson-Katchis & Adams, 2007)

-> où sont les limites ? Définition des rôles...

-> savoir comment et pourquoi leurs rôles changent en fonction du contexte dans lequel ils opèrent...

DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION E-E

Facteur #8 : culture

DÉVELOPPEMENT R. E-E : CULTURE

1°) Athlètes peuvent se sentir comme étant moins compris par entraîneurs étrangers ; i.e. : football pro (Jowett & Frost, 2007)

-> Culture ou ethnie peuvent jouer un rôle sur la perception E-E, et donc la qualité des relations.

-> Proximité, engagement et complémentarité plus grandes avec entraîneur même culture.

DÉVELOPPEMENT R. E-E : CULTURE

1°) Suite...

Toutefois les **connaissances** et **l'expertise** de l'entraîneur peuvent aussi aider à tisser des liens ! (**Jowett & Ahmad, 2012**)

-> **Prendre soin des interactions, vérifier régulièrement notre « longueur d'onde » sur X sujet.**

DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION E-E

Facteur #9 : expérience de l'entraîneur

DÉVELOPPEMENT R. E-E : EXPÉRIENCE ENTRAÎNEUR

1°) + **l'expertise** est grande, + les **exigences** du sport peuvent être comprises par l'entraîneur... Et donc grand possibilité de pouvoir **répondre au mieux aux besoins** de l'athlète.

-> **Notamment quant aux facteurs cités précédemment**

DÉVELOPPEMENT R. E-E : EXPÉRIENCE ENTRAÎNEUR

2°) Un athlète qui **perçoit son entraîneur comme compétent / qualifié, sera + à même de se sentir efficace.**

-> Meilleure complémentarité.

-> Au final, une meilleure co-orientation.

-> Entraîneur : du coup tenir ses connaissances à jour !*

***en plus d'être attentif à ses relations E-E**

DÉVELOPPEMENT R. E-E : EXPÉRIENCE ENTRAÎNEUR

3°) Attention au syndrome « j'ai tout vu, j'ai tout fait ! » : capacité limitée à comprendre et répondre aux besoins des athlètes... (Lorimer & Jowett, 2010).

-> Entraîneur : l'équilibre dans la force, tu dois trouver !

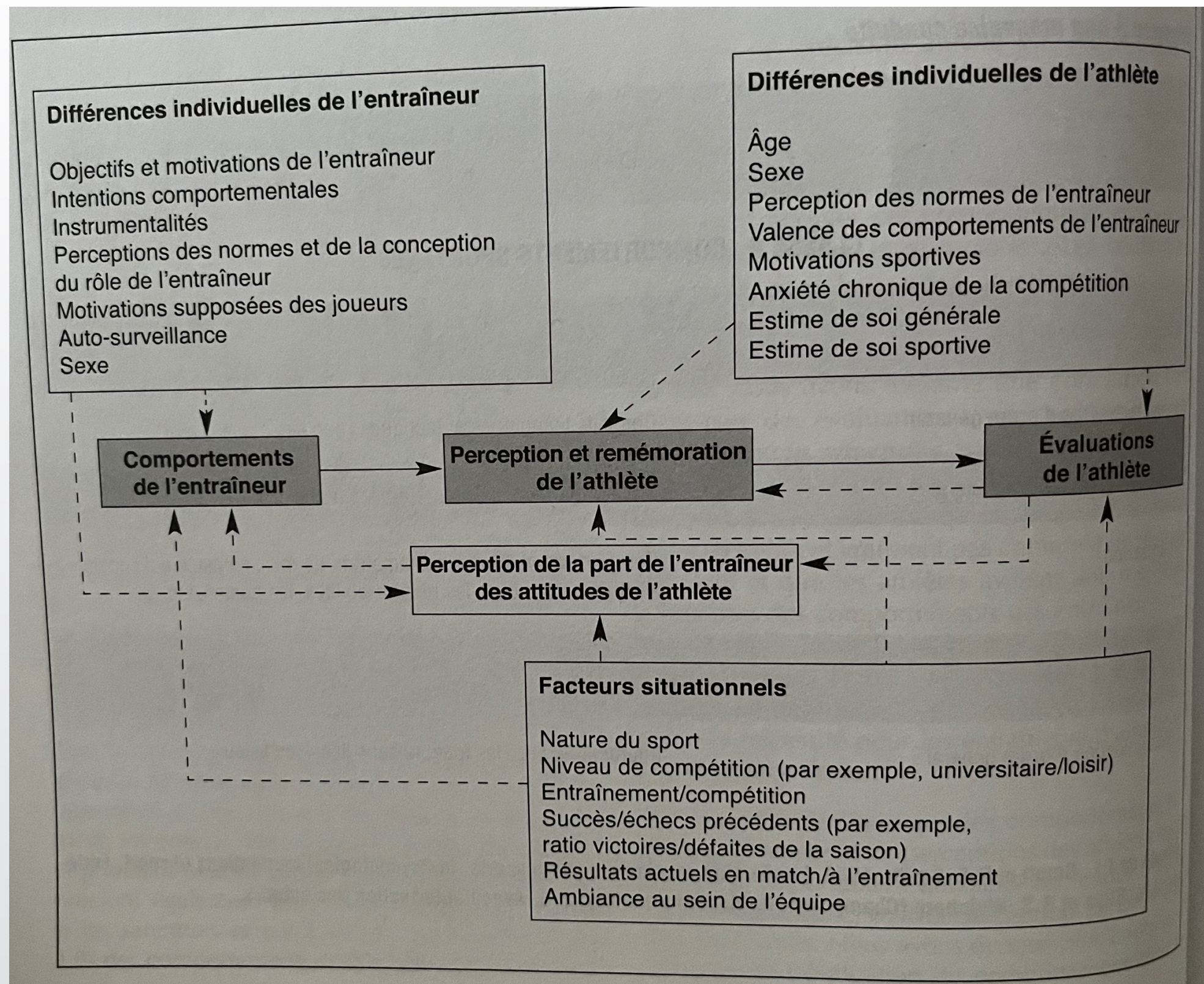
-> Confiance excessive, je ne prends plus les infos...

DÉVELOPPEMENT R. E-E : EXPÉRIENCE ENTRAÎNEUR

3°) Suite...

**Avant d'appliquer ou de transférer
des **connaissances**, on check les
besoins !**

Modèle des comportements de leadership d'adultes dans le sport et hypothèses des relations existant entre les variables situationnelles, cognitives, comportementales et les différences individuelles



IV. MAINTENIR UNE RELATION ENTRAÎNEUR-ENTRAÎNÉ EFFICACE

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE

- Même si relation E-E efficace (**3+1 C**), elle peut ne pas durer...
- Une volonté de durer ne suffit pas elle seule...
- Actes importants : les stratégies de « **maintien** »

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE

- **Stratégies de « maintien »**: toutes actions de l'athlète ou entraîneur visant à **maintenir** la relation dans une **configuration spécifique**.

-> i.e. : être ouverts quant aux problèmes en-dehors du sport

-> i.e. : vouloir minimiser les conflits

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE

- **Stratégies de « maintien »:**

A. EMPÊCHER UNE RELATION DE DÉCLINER

B. RENFORCER UNE RELATION

C. RÉTABLIR UNE RELATION (après déclin)

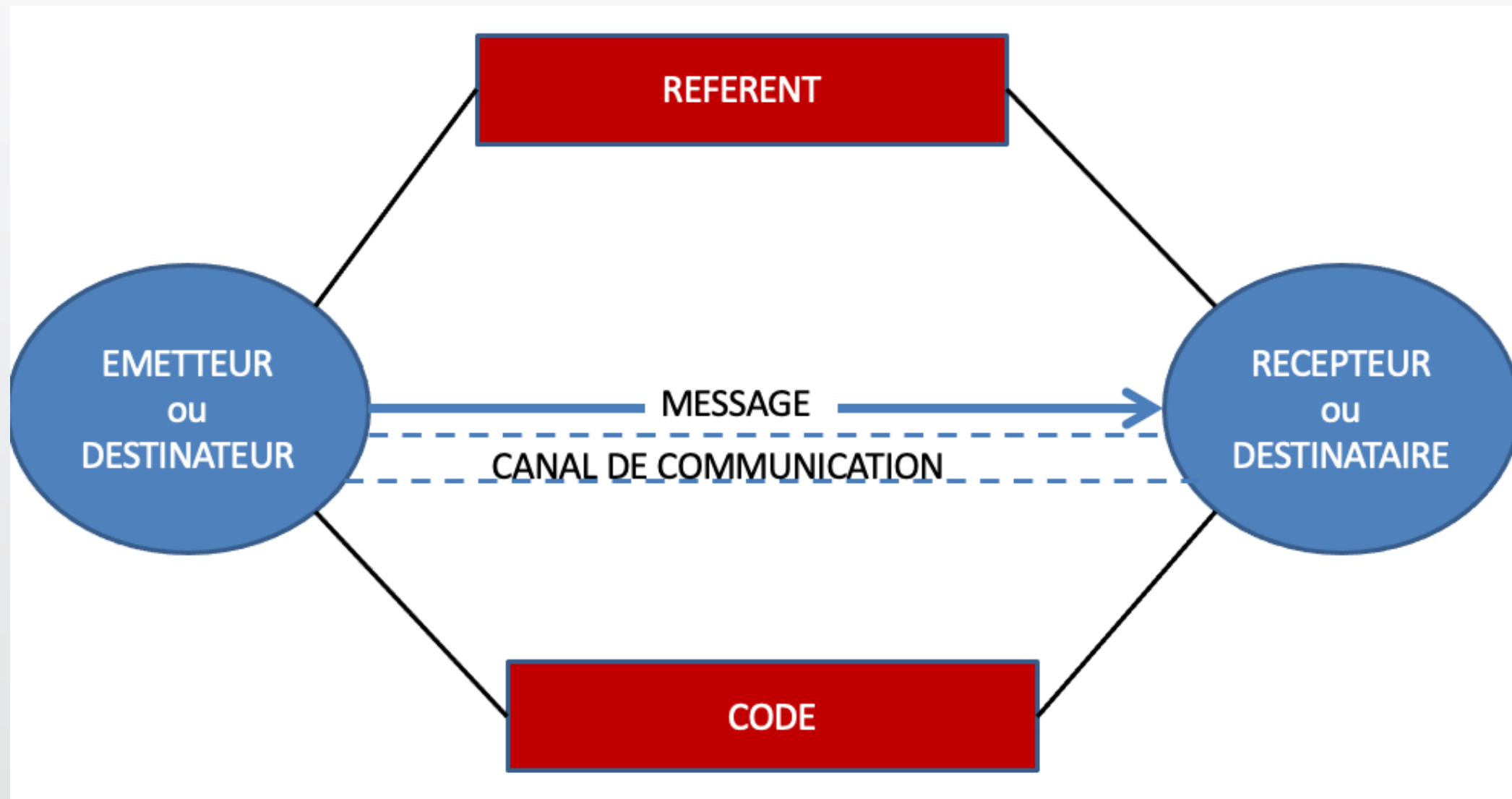
MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE

- **Stratégies de « maintien »:**

-> i.e. : LA principale stratégie utilisée par les E-E

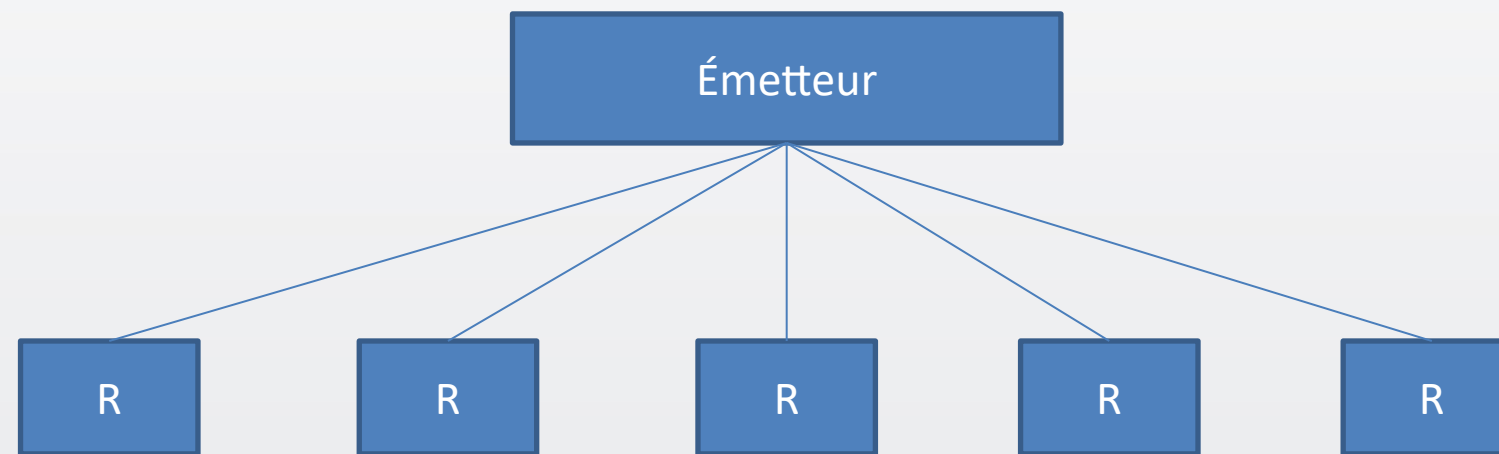
-> i.e. : liées à aux notions de satisfaction, succès...

Schéma de la communication

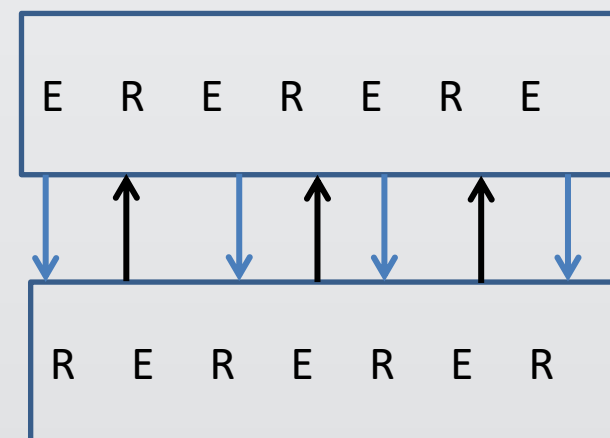


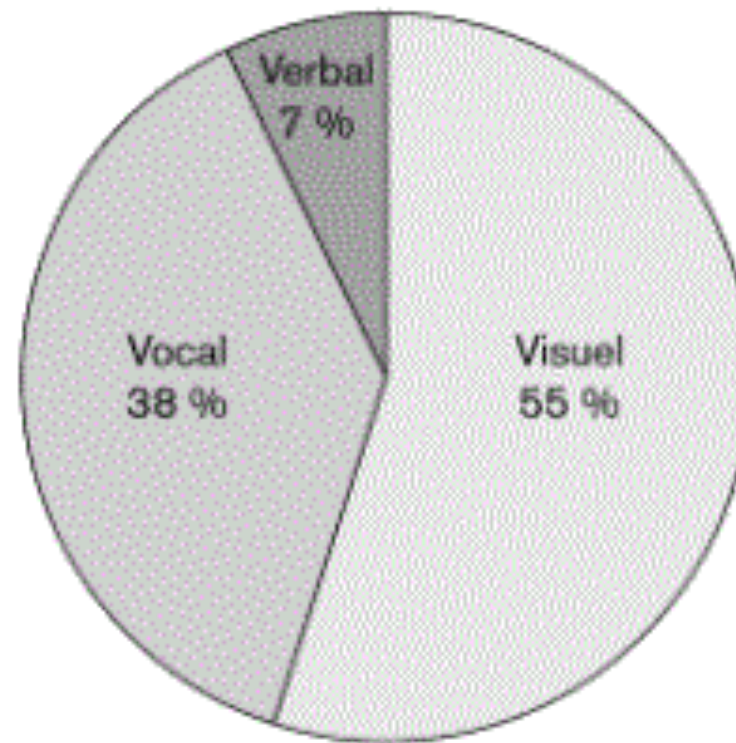
Types de communication

Communication unilatérale



Communication bilatérale





Impact des 3 V dans la perception de la sympathie

13. Albert Mehrabian, Morton Wiener, "Decoding of Inconsistent Communications", *Journal of Personality and Social Psychology*, 1967 ; Albert Mehrabian, Susan Ferris, "Inference of Attitudes from Nonverbal Communication in Two Channels", *Journal of Consulting Psychology*, 1967. Cités par Benjamin Elissalde, « Le verbal, le paraverbal et le non-verbal : que penser des chiffres de Mehrabian ? », www.formationcommunication.com.

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

« COMPASS » model

(« Modèle BOUSSOLE »)

Rhind & Jowett, 2010

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

« COMPASS »

1. **C**onflict management

Gestion des conflits

2. **O**peness

Ouverture

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

« COMPASS »

3. **M**otivational
Motivation

4. **P**ositivity
Positivité

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

« COMPASS »

5. **Assurance**
Assurance

6. **Support**
Soutien

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

« COMPASS »

7. **S**ocial Networks

Liens sociaux

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

1. Conflict management

Gestion des conflits

Concerne la **coopération** envers les sujets conflictuels, mais aussi les **réactions proactives** et / ou **réactives** quant aux échecs, frustrations.

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

2. **O**peness

Ouverture

Concerne la discussion des sentiments, des pensées de chacun (notion de transparence, d'honnêteté, de confiance. On dit tout).

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

3. **M**otivational

Motivation

Concerne le fait de **motiver l'autre**, démontrer sa motivation à **collaborer**, démonstration de ses efforts, de ses capacités. Promotion du plaisir dans la pratique.

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

4. **P**ositivity Positivité

Concerne **l'adaptation positive** à l'autre, aux événements influents extérieurs.

Le verre à moitié plein, toujours !

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

5. Assurance

Assurance

6. Support

Soutien

Concerne les avis émis sur les problèmes rencontrés (commentaires positifs, ouverts, soutien, engagement total!).

Cette relation compte, je m'y engage

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

7. **S**ocial Networks

Liens sociaux

Concerne le fait de **passer du temps ensemble** (en-dehors contexte sportif ou compétitions, avec coéquipiers...).

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

« COMPASS »

1°) Démontrer son **engagement** envers l'autre, fournir un **soutien** aussi bien sportif que personnel.

2°) **Passer du temps** à l'extérieur du contexte sportif / compétitions

(repas, activités fin de saison, cohésion...)

MAINTENIR UNE RELATION E-E EFFICACE : COMPASS

« COMPASS »

1°) Veiller à la motivation de son athlète à continuer dans sa **pratique sportive...**

2°) Mais aussi se questionner sur la motivation de l'autre à vouloir continuer la **collaboration** avec nous. La relation E-E n'est PAS statique !

Sources principales :

- Lorimer & Jowett, 2014
- Bosselut, 2016

Questions ressources :

1 : Définition de la relation E-E

Questions ressources :

Nommez et expliquez les **3 dimensions** différentes de la **co-orientation**

Questions ressources :

Nommez et expliquez les **7 stratégies** de la
stratégie de maintien des relations
« COMPASS » :

Questions ressources :

Nommez et expliquez les **9 facteurs** qui interviennent dans le développement d'une relation E-E :

Questions ressources :

Nommez et expliquez les **3 + 1**
dimensions qui interviennent dans le modèle
3+1C :

Questions ressources :

Expliquez ce que sont des perspectives
directes ou méta

Questions ressources :

Comment **peut-on mesurer** la relation E-E
? (Quantitatif ? Qualitatif ?)

Questions ressources :

Outil CART-Q : nom complet, auteurs, années, ce que ça mesure