

# Compte-rendu : Gestion des conflits et cohésion d'équipe dans une association sportive de rugby

## Sommaire :

Compte-rendu : Gestion des conflits et cohésion d'équipe dans une association sportive de rugby	1
Sommaire :	1
<b>I. Thématique</b>	<b>2</b>
<b>II. Problématique</b>	<b>2</b>
<b>III. Contexte détaillé</b>	<b>2</b>
<b>IV. Identification des tensions</b>	<b>3</b>
A. Différences de priorités :	3
B. Manque de communication :	3
C. Travail en silo :	3
<b>V. Propositions de solutions détaillées</b>	<b>3</b>
A. Organisation d'entraînements communs	3
B. Création d'un programme de mentorat	3
C. Mise en place d'activités hors terrain	4
Plan d'action détaillé	4
<b>VI. En cas d'échec</b>	<b>4</b>
Conclusion et impacts attendus	5
A. Synthèse des bénéfices :	5
Citation inspirante :	5
<b>VII. Bibliographie</b>	<b>5</b>

## **I. Thématique**

Gestion des conflits et renforcement de la cohésion d'équipe

## **II. Problématique**

Dans une association sportive de rugby confrontée à des tensions entre l'équipe première et l'école de rugby, comment le manager de proximité peut-il apaiser ces tensions et renforcer la cohésion entre ces deux entités ?

## **III. Contexte détaillé**

L'association compte actuellement **50 membres actifs**, répartis principalement entre deux pôles :

1. **L'équipe première**, composée de joueurs confirmés, focalisée sur les performances en compétition.
2. **L'école de rugby**, un vivier de jeunes joueurs en formation, essentielle pour l'avenir du club.

Cependant, des tensions ont émergé, notamment en raison de :

- **Différences d'objectifs** : les priorités diffèrent entre ces deux entités.
- **Ressources limitées** : infrastructures, budgets et créneaux horaires doivent être partagés.
- **Absence de dialogue structuré** : ce manque a amplifié les incompréhensions et les frustrations.

Ces tensions nuisent à l'harmonie interne et peuvent compromettre l'attractivité du club auprès des jeunes talents. À cela s'ajoute l'objectif stratégique de l'association : **recruter davantage de jeunes pour pérenniser son école de rugby**.

#### **IV. Identification des tensions**

##### **A. Différences de priorités :**

- **L'équipe première** privilégie les résultats sportifs immédiats et la compétition.
- **L'école de rugby** valorise l'apprentissage et la progression des jeunes, avec une perspective de long terme.

**Exemple concret :** Les créneaux d'entraînement souvent accaparés par l'équipe première ont généré un sentiment de négligence parmi les éducateurs et les jeunes.

##### **B. Manque de communication :**

- Absence de réunions régulières ou de cadre pour échanger sur les attentes respectives.
- Perception d'un manque de considération mutuelle, alimentant les frustrations.

##### **C. Travail en silo :**

- Les deux groupes fonctionnent de manière isolée, sans interaction structurée, ce qui limite la coopération et renforce les divisions.
- Peu d'efforts sont faits pour instaurer une culture commune ou des valeurs partagées au sein du club.

#### **V. Propositions de solutions détaillées**

##### **A. Organisation d'entraînements communs**

- Mettre en place des sessions hebdomadaires entre l'équipe première et les jeunes de l'école.
- Objectifs :
  - Favoriser l'échange de compétences et l'apprentissage direct.
  - Renforcer l'admiration des jeunes pour les joueurs expérimentés.
  - Réduire les barrières relationnelles.

**Exemple :** Pendant un entraînement commun, un joueur de l'équipe première pourrait animer un atelier technique, suivi d'un match amical mêlant les deux groupes.

##### **B. Création d'un programme de mentorat**

- Chaque joueur de l'équipe première sera assigné à un jeune joueur pour un accompagnement personnalisé.
- Avantages :
  - Renforcement des liens personnels.
  - Sentiment de reconnaissance chez les jeunes.
  - Valorisation des joueurs confirmés comme modèles.

**Exemple :** Un mentor pourrait aider son protégé à travailler une compétence spécifique, tout en partageant son expérience sur la gestion de la pression en compétition.

### C. Mise en place d'activités hors terrain

- Organiser des événements conviviaux ouverts à tous les membres du club, comme :
  - Un tournoi interne mixant jeunes et seniors.
  - Une fête annuelle ou des repas communs.
- Objectif : Créer un cadre informel pour renforcer les relations dans un environnement détendu.

**Exemple :** Un tournoi où chaque équipe comprendrait des joueurs des deux entités, suivi d'un barbecue.

### Plan d'action détaillé

Action	Responsable	Délai	Mode d'exécution
Entraînements communs	Représentant de l'équipe	Début la semaine prochaine	Planification avec l'entraîneur principal
Programme de mentorat	Responsable de l'école de rugby	Dans un mois	Sélection des mentors et formation à leur rôle
Événement convivial	Comité des adhérents	Fin de la saison	Organisation logistique et communication interne

#### Points clés du suivi :

- Évaluer la satisfaction des membres après chaque action.
- Adapter les initiatives en fonction des retours.

### VI. En cas d'échec

Analyse des échecs : Identifier les causes via des entretiens et des feedbacks anonymes.

Intervention d'un médiateur externe : Faciliter le dialogue et proposer des solutions neutres.

Refonte de la stratégie : Réévaluer les priorités et nommer un référent pour arbitrer les conflits.

Création d'un comité de coordination : Représentants des deux entités pour suivre les relations et décider des initiatives.

Communication renforcée : Canaux clairs (réunions, bulletins, groupes en ligne).

**Scénario ultime : Restructurer l'organisation pour assurer la pérennité de l'association.**

## **Conclusion et impacts attendus**

Grâce à ces mesures, le club pourra :

1. **Réduire les tensions internes** : en favorisant le dialogue, la coopération et les interactions régulières entre les deux entités.
2. **Renforcer la cohésion d'équipe** : en établissant une culture commune fondée sur le respect et le partage.
3. **Améliorer son attractivité** : en devenant une association dynamique et unie, capable d'attirer de nouveaux jeunes talents.

### **A. Synthèse des bénéfices :**

- Les entraînements communs renforceront les liens opérationnels.
- Le programme de mentorat créera des relations positives et durables.
- Les activités hors terrain favoriseront une atmosphère conviviale et fédératrice.

### **Citation inspirante :**

*"Unis dans l'effort, soudés par la passion, nous avancerons ensemble."*

## **VII. Bibliographie**

### **Sites Internet :**

Fédération Française de Rugby (FFR) : [www.ffr.fr](http://www.ffr.fr)

Ministère des Sports : [www.sports.gouv.fr](http://www.sports.gouv.fr)

Harvard Business Review : [www.hbr.org](http://www.hbr.org)

### **Documents académiques :**

Études sur la gestion des conflits en milieu sportif, disponibles sur Cairn.info et ResearchGate.

Articles sur la cohésion d'équipe dans The Journal of Sport Psychology.

Notes du cours de management.

### **Sources internes :**

Documents et règlements internes de l'association fictive.

Retours d'expérience des entraîneurs et responsables associatifs.

### **Outils et méthodologies :**

Méthode des 5C pour la cohésion d'équipe. (Coordination, Compromis, Confiance, Complémentarité, Communication)

Modèle de résolution de conflits Thomas-Kilmann.