Entreprise : XXX

Equipe : XX

Méthode Target®

COACHING MENTAL DANS LE SPORT ET L'ENTREPRISE

Diagnostic de Performance Mentale Collective (DPMCo)

Profil de Performance Mentale Collective

1- Profil actuel et dominantes : p.2

2- Les niveaux de potentiel de performance mentale de l'Equipe : p.3

3- Positions individuelles actuelles dans le groupe : p.4 à 8

Ressources et compétences mentales actuellement mobilisables

Ce DPMCo mesure le Profil de Performance Mentale Collectif de votre groupe. Ces résultats indiquent une tendance. Ils n'ont pas vocation à déterminer une quelconque valeur normative et définitive. Ils sont une base de travail technique individuel et collectif permettant de construire un groupe performant.

La pratique des Attentes Mutuelles mesurera vos niveaux de cohésion affective et fonctionnelle.

La pratique des outils MT de Performance Mentale Collective a vocation, par l'entraînement mental, à developper la performance collective.

Ce Profil a été développé à la demande exclusive de :

Ingrid Petitjean | ***Coach expert Méthode Target***

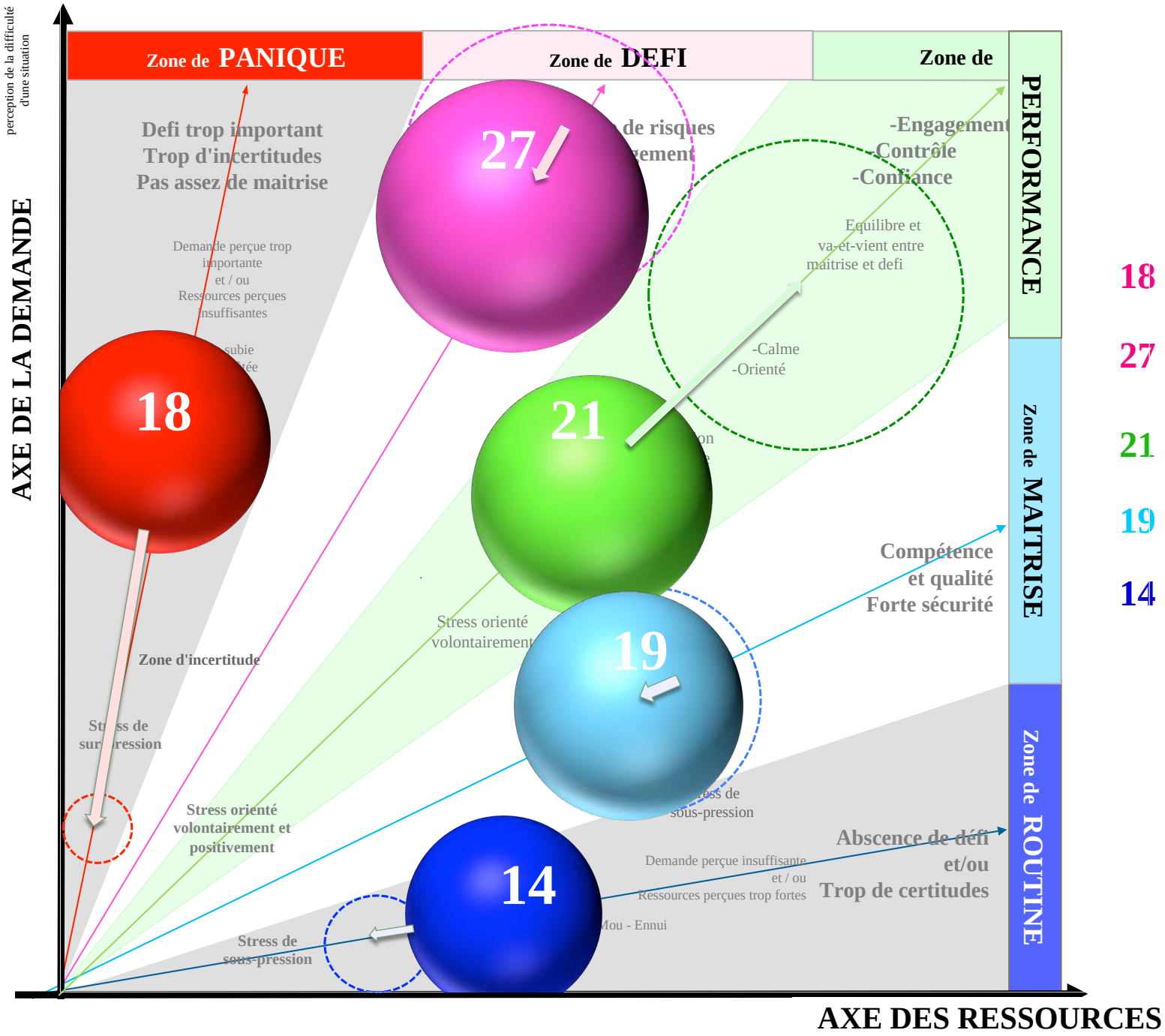
methodetarget.com

Méthode Target®

COACHING MENTAL DANS LE SPORT ET L'ENTREPRISE

Méthode Target ©
COACHING MENTAL DANS LE SPORT ET L'ENTREPRISE

1- Profil actuel et dominantes de l'Equipe



18 Pts de potentiel de PANIQUE

27 Pts de potentiel de DEFI

21 Pts de potentiel de PERFORMANCE

19 Pts de potentiel de MAITRISE

14 Pts de potentiel de ROUTINE

En pointillé : le Profil dit "Idéal" d'une Equipe
(ce sont des niveaux qui peuvent être atteints après travail individuel et collectif).

Méthode Target ©
COACHING MENTAL DANS LE SPORT ET L'ENTREPRISE

2- Les niveaux de potentiel de performance mentale de l'Equipe

Ressources et compétences mentales

***actuellement* mobilisables :**

Ces graphes mesurent, en pourcentage (carré blanc) , le niveau moyen de ressources de l'Equipe actuellement mobilisables. Mais aussi, le % (carré rouge) de ce qui lui reste à développer ou à réactiver.

59 / 75
33 %
Le niveau de **Comunication** du groupe
67 %

58 / 80
38 %
Le niveau de Concentration sur le **PASSÉ**
62 %

59 / 75
38 %
Le niveau de Concentration sur le **PRÉSENT**
62 %

50 / 76
38 %
Le niveau de Concentration sur le **FUTUR**
62 %

57 / 76
36 %
Le niveau de **Confiance** du groupe
64 %

55 / 73
36 %
Le niveau de **Motivation** du groupe
64 %

Les chiffres placés au-dessus de chaque élément de potentiel indiquent les valeurs individuelles extrêmes dans le groupe.

59 / 75
38 %
Le niveau de gestion des **Émotions** du groupe
62 %

54 / 68
37 %
Le niveau d' **Estime** du groupe
63 %

61 / 88
34 %
Le niveau de gestion d' **Énergie** du groupe
66 %

La grille d'évaluation :

De 100 à 95% : Exceptionnel

De 95 à 85% : Top, l'Equipe parfaitement outils et stratégies

De 85 à 75% : Très bien, la maîtrise collective des outils et stratégies est marquée.

De 75 à 65% : Bien, l'equipe doit conforter les quelques points fragiles.

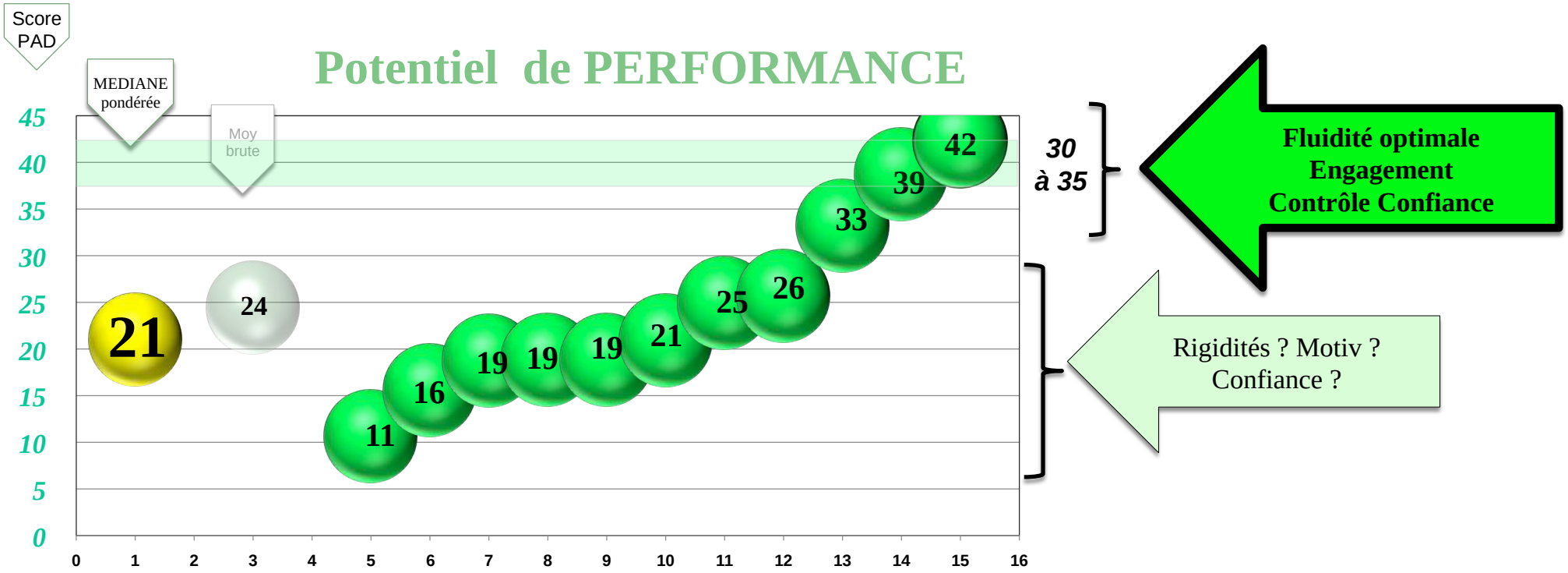
De 65 à 55% : Encore inégal, plusieurs outils et stratégies sont à renforcerr ou à apprendre.

De 55 à 45% : Assez moyen, l'Equipe peut reprendre tous les points fragiles.

De 45 à 35% : L'Equipe a pas mal de travail en perspective .

De 35% à 0% : Il est possible que l'Equipe ait tout à reprendre ?

3- Positions individuelles actuelles dans l'Equipe



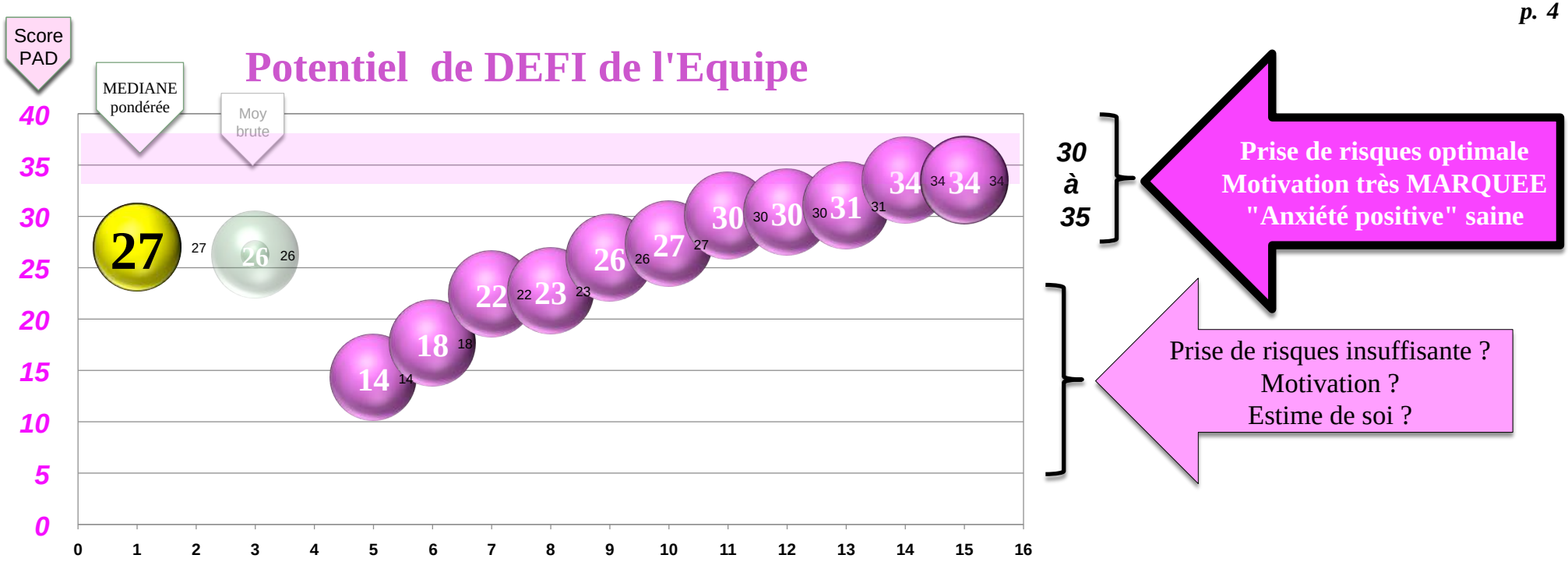
La position de l'Equipe en zone de Performance est FRAGILE. Cela indique qu'Engagement, Contrôle et Confiance sont présents pour une part des équipiers, mais aussi que d'autres présentent un potentiel de mise en fluidité nettement insuffisant. L'Equipe peut alors fonctionner sur deux (ou plusieurs) modes de vitesse différents et cela peut freiner la performance mentale collective.

Nos propositions de travail :

- Pour l'accès à la fluidité : développer les SFB COLLECTIVES qui sont la marque des équipes performantes.

- Pour rester concentrée, pour accompagner l'efficacité des compétences techniques et n'accepter que l'erreur légère (au pire), l'Equipe doit disposer de BULLES EMOTIONNELLES et de RECONCENTRATION (accompagnées de leurs marqueurs sensoriels individuels et collectifs).

- Les RAISONS d'ETRE de l'Equipe doivent être affirmées et écrites, les OBJECTIFS clairs, les CROYANCES dynamisantes doivent être régulièrement revisitées et réaffirmées.



La position médiane de l'Equipe en zone de Défi est BONNE. Le niveau de prise de risque et de motivation peut être encore amélioré. Les équipiers doivent également savoir maîtriser leur niveau d"anxiété positive", nécessaire au "attaquer fort" de tous les défis du quotidien, petits et grands.

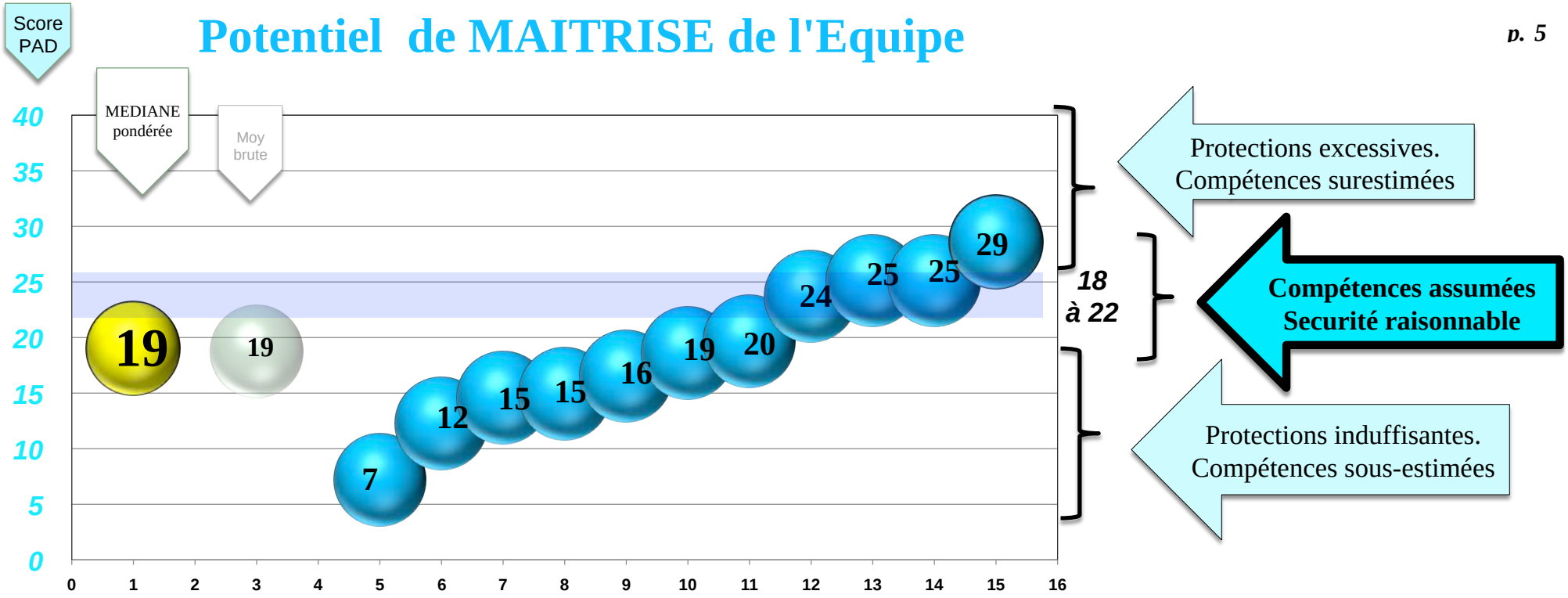
Nos propositions de travail :

- Pour l'affermissement, voire le développement de l'estime du groupe, réactualiser les RAISONS d'ETRE collectives et individuelles de l'Equipe (qui ne semblent pas très solides).

- Les OBJECTIFS opérationnels s'appuient sur ces raisons d'être collectives. Elles méritent un traitement complet au travers la grille des 9P.

- La notion de défi repose sur les limites du risque que sait définir et s'imposer une équipe performante. Des équipiers semblent ne pas connaitre ces limites, ni connaître les limites d'ANXIETE POSITIVE de l'Equipe (qui permet de ne jamais verser dans la panique).

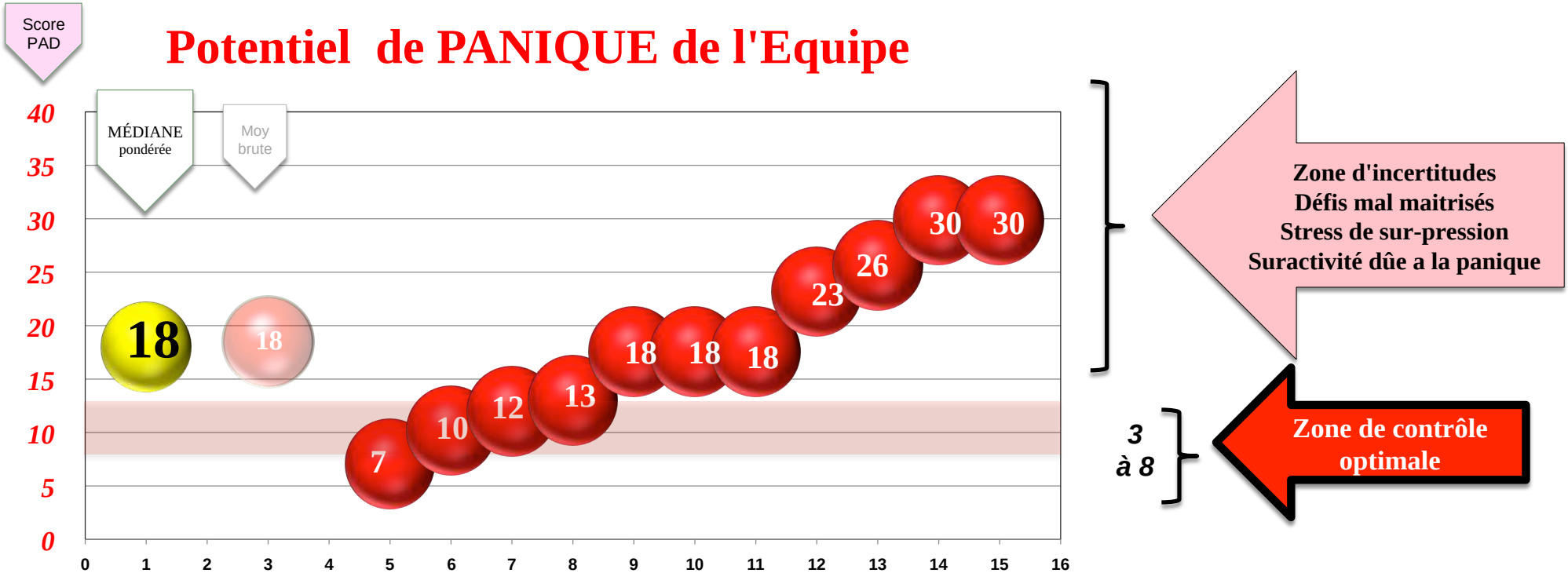
Potentiel de MAITRISE de l'Equipe



Le potentiel médian exprimé de Maîtrise de l'Equipe est TRES BON car il offre un excellent DEGRE de SECURITE collective optimal. Cela indique, a priori, que l'Equipe a confiance dans ses compétences mentales et techniques.
Mais attention : il faut faire en sorte que TOUS les équipiers soient proches de ce niveau.

Nos propositions de travail :
Renforcer encore les SFB, les bulles émotionnelles de concentration qui permettent à l'équipe un repli temporaire et lui permet de souffler si nécessaire. Cette zone doit surtout protéger et "nourrir" la performance en la soutenant par des remises en cause raisonnées.

Potentiel de PANIQUE de l'Equipe



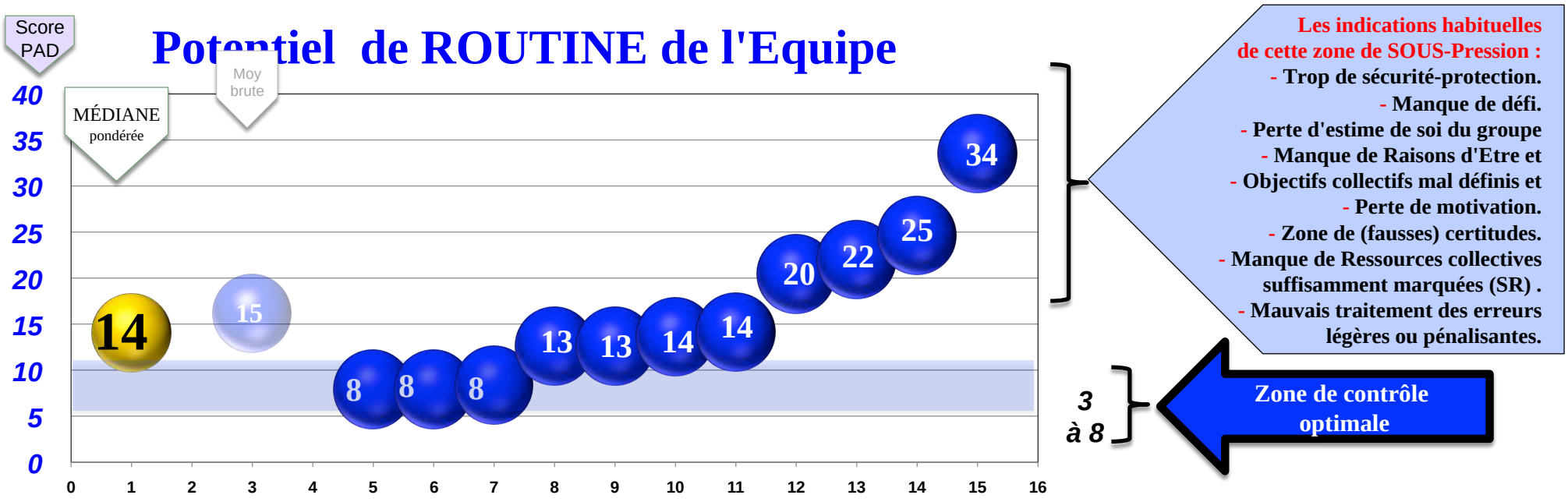
La position médiane de l'Equipe dans la zone de Panique est MOYENNE. Plusieurs équipiers sont nettement marqués en zone de panique ce qui peut géner considérablement l'équipe. Il est essentiel de réguler ces situations excessives, afin d'éviter les freins potentiels qui empêchent de réagir plutôt vite et efficacement face aux incertitudes d'une situation nouvelle et problématique. L'équipe peut également s'éviter les tensions et frottements internes dûs aux rythmes différents de chacun de ses membres. Enfin, elle peut s'ouvrir également les portes du bien-être et de l'équilibre.

Nos propositions de travail :

La distribution des niveaux de panique montre que le CONTROLE de la SUR-PRESSION est fragile:

*1/ Développer la démarche émotionnelle individuelle et collective "RIRA" de GESTION de la **SUR**-PRESSION surtout les outils de relâchement-ascenseur émotionnel.*

2/ Travailler les éléments permettant un SWITCH d'EQUIPE en cas de stress collectif (dû le plus souvent aux stress individuels et à la mauvaise gestion de l'erreur pénalisante)



Dans l'Equipe, la position médiane en zone de Routine apparaît CORRECTE.
Cela signifie, dans l'absolu, que l'Equipe peut répondre sans frein marqué à une demande forte ou un défi important. Si plusieurs équipiers présentent justement ces freins, il est indispensable que cette postion individuelle soit ramenée dans la moyenne basse.

Nos propositions de travail :
- Rappel de l'ENGAGEMENT COLLECTIF (motivation) de certains équipiers (peur de l'ECHEC ? Repli temporaire ? Baisse d'énergie ?).
*- Démarche émotionnelle individuelle et collective "RIRA" de GESTION de la **SOUS**-PRESSION (répérer égalment d'éventuelles démotivations temporaires).*