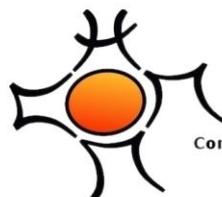


## Rugby et entreprise

### Wel'Com-Hom News



Communication & Management  
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en  
management et en techniques de vente

[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

### XV valeurs du rugby pour aborder la complexité



Damien Vicente  
[SOC Rugby](#)

« La terre est ronde mais le monde est ovale »

*Pierre Villepreux*

Vous vous souvenez peut-être d'avoir essayé de rattraper un ballon de rugby : imprévisible, aux rebonds capricieux. Il reflète la complexité de notre société à laquelle nos entreprises doivent s'adapter.

Dans ce monde complexe, les valeurs sont le socle de vos équipes, le ciment inter-équipes. Olivier Nier, entraîneur de Pro D2 de rugby en pays d'Aix, les présente lui, comme « les valeurs partagées correspondant au chemin que nous choisissons ensemble pour atteindre nos objectifs communs »

Avec Damien Vicente, capitaine du SOC Chambéry, fédéral 2, nous avons tissé un parallèle entre les valeurs et préceptes du rugby et ce qu'ils signifieraient dans le monde de l'entreprise.

Nous nous sommes arrêtés à XV : normal pour le monde de l'ovalie

1. **Aimer le maillot** : ces gladiateurs des temps modernes représentent une région, un club. Avec l'arrivée du professionnalisme, l'état d'esprit a peu changé. Sport de combat collectif, l'amour du maillot permet de se sublimer. L'appartenance à une entreprise peut être du même ordre. Les symboles qui la représentent sont importants (logo, slogan, valeurs,...).
2. **Respecter les règles** : « Un sport de voyou exercé par des gentlemen » : derrière le combat collectif les règles permettent de garantir l'intégrité physique des joueurs. Malgré un règlement complexe, l'esprit du jeu et le respect de l'arbitre permettent une fluidité des décisions qu'en vient de nombreux sports. Chaque équipe évolue avec des règles simples, claires et explicites qui entraîneront une adhésion collective et un respect de la décision.
3. **Souder un groupe** : caractérisé par la mêlée. Quoi de plus magique que de voir 8 gaillards s'affronter dans un combat, gagner les quelques centimètres qui ont un impact psychologique important ! Quel meilleur souvenir que de voir un service s'unir et travailler d'arrache pied pour résoudre un problème !

Ces moments de partage dans la difficulté font partie du ciment d'un collectif : « no scrum, no win ». Ce qui signifie « pas de mêlée, pas de victoire » ou pour l'entreprise, « pas de difficultés résolues en commun, pas de victoire ». Chaque problème est un trésor.

4. **Profiter des talents de chacun** : du petit au plus gros, du plus lent au plus rapide, l'entraîneur forme son équipe en fonction des qualités de chacun. Dans nos équipes, utilisons les talents de chacun en identifiant les compétences : les bonnes personnes aux bons postes.
5. **Valoriser toute l'équipe** : l'important n'est pas de marquer mais de faire marquer. Redonnons du sens dans l'entreprise à la performance collective qui permet de dépasser la somme des résultats individuels (cf [article Split 4fois 100](#))
6. **Identifier les leaders** : dans chaque ligne de jeu, ils s'affirment en fonction de critères comme l'expérience, le charisme, la fougue... A chaque entraîneur sa manière de s'appuyer sur ces acteurs. Un bon manager doit savoir les détecter en fonction des situations, et s'appuyer sur ces relais qui par leurs enthousiasme et compétence, auront la capacité à donner confiance sur le terrain.
7. **Apprendre à se dépasser** : la préparation athlétique et technique est individualisée en fonction de chaque joueur, de son poste, de ses compétences : les plans d'entraînements sont spécifiques. Développons et challengeons les compétences individuelles pour faire progresser le résultat collectif (cf [article objectifs individuels ou collectifs](#)).
8. **Organiser un réseau défensif** : dans tout sport collectif, pas de grande équipe sans une grande défense. Capitalisons sur la connaissance, le savoir faire : l'entreprise doit mettre en place une vieille concurrentielle efficace, un système de capitalisation et de partage des connaissances.
9. **Gérer l'imprévisible** : derrière les systèmes de jeu, l'impondérable est toujours présent. Il impose une adaptation permanente. Acceptons l'imprévu (cf article [l'imprévu est source de positif](#)). Savoir gérer une crise repose sur la confiance que l'on a dans le groupe.
10. **Prendre du recul** : le débriefing d'un match est un moment fort où l'échange permet de comprendre, d'améliorer et de progresser. Dans l'entreprise, l'urgence empêche souvent de prendre ce temps qui permet d'en gagner plus tard. Retrouvons le goût des débriefings (cf article [Débriefings, sources de progrès](#)).
11. **S'installer sur la durée** : une saison est longue. Elle nécessite la planification et la projection à moyen/long terme. La gestion des objectifs et des moyens à plus long terme est essentielle. Elle est difficile dans notre environnement mouvant mais elle permet d'anticiper et de durer.
12. **Ne jamais rien lâcher** : aller au bout des ses objectifs individuels et collectifs. Se battre jusqu'au coup de sifflet final. Facilitons l'implication en rendant les objectifs visuels et mesurables.
13. **Rester fidèle à son style** : dans chaque collectif, il existe une façon d'être et de réagir. Chaque entreprise a sa culture, son histoire, ses valeurs qu'il faut prendre en compte et respecter. « Un projet d'entreprise s'appuie sur ce qui a fait ses preuves dans le passé » Pierre Villepreux.

14. **Vivre ensemble hors du terrain** : la communion d'un groupe émerge aussi dans la préparation des actions, dans le débriefing, les partages. La connaissance et la compréhension de l'autre facilitent l'émergence du respect et de la tolérance.
15. **Savoir faire la fête** : à l'image de la 3ème mi temps, retrouvons dans l'entreprise le plaisir à fêter les succès, à sortir du contexte. Ce sont des moments indispensables dans la régulation d'un groupe.



Jean-Luc Baradel  
[Com-Hom](#)

A propos de l'auteur :

**Jean-Luc Baradel:** J'ai rejoint l'équipe Com-Hom en 2011 après 20 ans de management d'équipes.

Après avoir assumé très jeune la responsabilité d'agence bancaire, mes derniers postes au sein de la Caisse d'Epargne m'ont amené à diriger des équipes de 15 personnes. Dans un monde bancaire en plein renouvellement, j'ai appris beaucoup au contact de mes équipes. Educateur par conviction, homme de terrain forgé par le rugby, j'en ai gardé beaucoup de pragmatisme. Un master en management obtenu à Gem en 2010 m'a donné l'envie de prendre une autre orientation professionnelle en renforçant mes préférences pour l'accompagnement des hommes.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

**Copyright :**

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#).