



Motiver les athlètes dans un climat d'entraînement positif: un guide destiné aux entraîneur.e.s

De document aidera à :

- 1) Définir les climats motivationnels,
- 2) Démystifier les mythes au sujet de la motivation,
- 3) Proposer des stratégies de coaching efficaces pour motiver les athlètes dans un climat sain.



SPORT + SOCIÉTÉ
ENGAGÉE



Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne

Chaire de recherche Sécurité
et intégrité en milieu sportif



UNIVERSITÉ
LAVAL

Novembre 2024

AUTEURES:

Allyson Gillard, M.A., Ph.D.(c) ¹

Emilie Lemelin, Ph.D. ¹

Emilie Belley-Ranger, Ph.D. ¹

Stephanie Radziszewski, Ph.D. ¹

Jeannine Ohlert, Ph.D. ^{1, 2}

Sylvie Parent, Ph.D. ¹

1. Chaire de recherche Sécurité et intégrité en milieu sportif, Université Laval

2. German Sport University Cologne.

POUR CITER CE DOCUMENT :

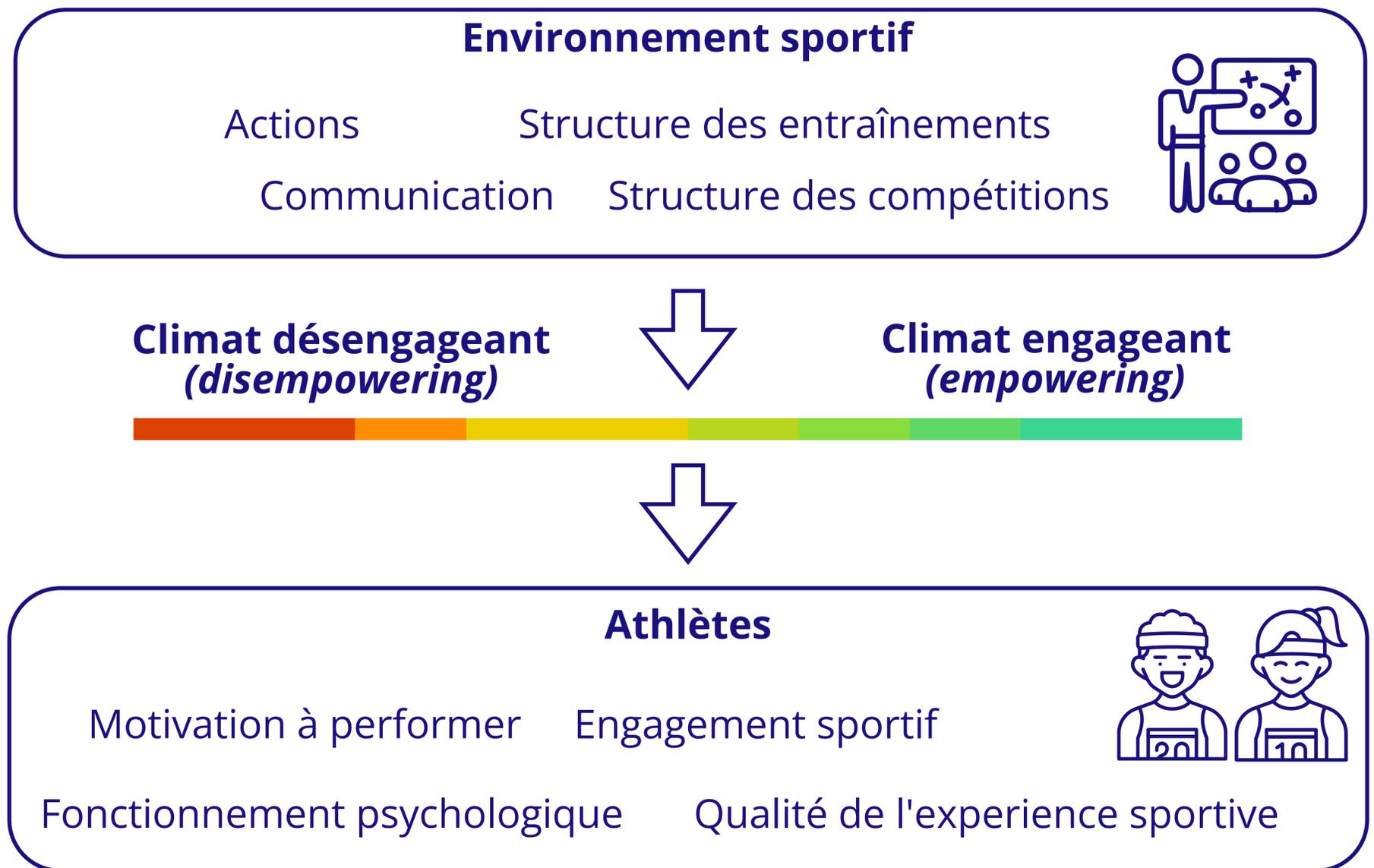
Gillard, A., Lemelin, E., Belley-Ranger, E., Radziszewski, S., Ohlert, J., & Parent, S. (2024).
Motiver les athlètes dans un climat d'entraînement positif : un guide destiné aux entraîneur.e.s.
Chaire de recherche Sécurité et intégrité en milieu sportif, Université Laval et German Sport
University Cologne.

TABLE DES MATIÈRES

Qu'est-ce qu'un climat motivationnel?	4
<i>Climat engageant (empowering) et désengageant (disempowering) : définitions et principales caractéristiques</i>	4
<i>Climats d'entraînement et motivation</i>	6
Démystifier les mythes au sujet de la motivation	7
Comment mieux promouvoir la motivation des athlètes	8
<i>Favoriser l'autonomie des athlètes</i>	8
<i>Favoriser le sentiment d'appartenance des athlètes</i>	9
<i>Favoriser le sentiment de compétence des athlètes</i>	9
<i>Favoriser l'apprentissage et le développement personnel</i>	10
Ressources additionnelles	10
Mise en pratique	11
Références	12

Qu'est-ce qu'un climat motivationnel?

Le **climat motivationnel** dans le sport fait référence à l'environnement créé par des personnes significatives telles que les entraîneur.e.s, par leurs actions, leur communication et la manière dont ils.elles structurent l'entraînement et les compétitions. Ce climat influence considérablement la motivation des athlètes à performer, leur fonctionnement psychologique, leur engagement et la qualité de leur expérience sportive. Le climat motivationnel peut être plus ou moins engageant ou désengageant pour les athlètes.



Climat engageant et désengageant: définitions et principales caractéristiques

Un **climat engageant** dans le sport se caractérise par une approche orientée sur la tâche (c.-à-d., un climat motivationnel centré sur les progrès et les efforts personnels des athlètes), pour lequel l'autonomie et le soutien social des athlètes sont activement encouragés.

Les caractéristiques principales d'un climat engageant incluent :

- Les athlètes sont activement impliqué.e.s dans les processus de prise de décision;
- Le point de vue des athlètes est pris en considération;
- Les améliorations personnelles sont reconnues et valorisées par les entraîneur.e.s;
- Le travail et l'effort sont valorisés indépendamment des niveaux de performance ou des résultats en compétition;
- Les entraîneur.e.s prennent en compte les émotions ou les sentiments des athlètes.

En revanche, un **climat désengageant** se caractérise par une approche orientée vers l'ego (c.-à-d., un climat motivationnel axé sur les performances des athlètes et la comparaison), pour lequel le style d'entraînement est contrôlant, autoritaire et axé uniquement sur la performance.

Les principales caractéristiques d'un climat désengageant sont :

- Les entraîneur.e.s exercent une forte pression sur les athlètes pour qu'ils.elles atteignent des résultats de performance (p. ex., des résultats normatifs);
- Les entraîneur.e.s interviennent dans la vie personnelle des athlètes, dépassant souvent les limites;
- La performance et les résultats sont priorisés par rapport au développement personnel ou à l'effort;
- Les entraîneur.e.s encouragent la rivalité entre les athlètes, créant ainsi une atmosphère de compétition au sein de l'équipe;
- Les athlètes sont traité.e.s de manière inégale, avec un favoritisme basé sur les performances;
- Les entraîneur.e.s punissent les erreurs (p. ex., un.e entraîneur.e punit une mauvaise performance en imposant un entraînement intensif supplémentaire jusqu'à ce que les athlètes soient épuisé.e.s);
- L'utilisation de comportements violents (p. ex., critiquer un.e athlète de manière excessive, le.la frapper avec un objet dur).*

*Pour plus d'exemples de comportements violents et leurs impacts négatifs sur les athlètes référez-vous à :

De Sousa, D., Parent, S., Belley-Ranger, E., Gillard, A., Lemelin, E., & Boudreault, V. (2024). Remettre en question la «Force Mentale»: Un guide pour les entraîneur.e.s sur le développement de la résilience des athlètes et de leur capacité à faire face à l'adversité. Chaire de recherche Sécurité et intégrité en milieu sportif, Université Laval et Université de Sherbrooke.

Pour consulter le guide

[Cliquer ici](#)

Les climats engageants et désengageants peuvent coexister.

Il est important de mentionner que les **entraîneur.e.s créent rarement un climat entièrement engageant ou désengageant**. Les entraîneur.e.s peuvent avoir des comportements associés à la fois à un climat engageant et à un climat désengageant.



Par exemple, un.e entraîneur.e peut exercer une forte pression sur les athlètes pour qu'ils.elles atteignent les objectifs de performance tout en les impliquant activement dans la prise de décision.

Cependant, nous encourageons les entraîneur.e.s à se concentrer sur un style de coaching qui favorise l'engagement puisqu'il est associé à des retombées positives sur la motivation, le bien-être et les performances des athlètes.

Climats d'entraînement et motivation

Il existe **3 types de motivation** qui sont influencés par le climat motivationnel mis en place par les entraîneur.e.s. Le climat motivationnel créé par l'entraîneur.e a un impact sur la motivation, le bien-être, l'expérience sportive et le plaisir, l'engagement et la performance des athlètes.

Un climat engageant favorise la motivation autonome, tandis qu'un climat désengageant privilégie la motivation contrôlée. La motivation contrôlée peut conduire au désengagement, à la réduction des efforts, à l'anxiété et à la difficulté de faire face à l'échec, tandis que la motivation autonome est associée au plaisir, à la persévérance et au désir d'acquérir de nouvelles compétences.

Climats d'entraînement	Climat désengageant		Climat engageant
Types de motivation	Amotivation	Motivation contrôlée	Motivation autonome
Raisons de la participation sportive	Aucune motivation	Pressions externes (p.ex., obtenir des récompenses ou peur des conséquences) Pressions internes (p. ex., pour éviter la culpabilité ou la honte)	Parce qu'en cohérence avec ses propres valeurs Par plaisir et intérêt
Exemples	« Je ne sais pas pourquoi je fais du sport »	« Je fais du sport pour le prestige d'être un.e athlète » « Je fais du sport pour faire plaisir à mes parents »	« Je fais du sport parce que j'aime ça » « Je fais du sport puisque cela est bon pour ma santé physique et mentale »
Impacts du climat motivationnel	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Les comportements antisociaux des athlètes (p. ex., la tricherie) ↑ L'abandon du sport ↑ L'épuisement (burnout) Probabilité plus élevée d'observer ou de vivre de la violence sexuelle en sport Probabilité plus élevée de vivre de la violence psychologique en sport 		<ul style="list-style-type: none"> ↑ Les comportements prosociaux des athlètes (p. ex., le respect des règles et des arbitres) ↑ Le bien-être des athlètes et des entraîneur.e.s ↑ Le plaisir sportif des athlètes ↑ L'engagement sportif et l'effort des athlètes Favorise la performance optimale

Démystifier les mythes au sujet de la motivation

Crier ou sacrer après un.e athlète le.la motivera à faire mieux.

Les cris et les injures à l'encontre des athlètes sont utilisés depuis longtemps. Toutefois, il s'agit de formes de violence psychologique associées à des répercussions négatives sur la santé mentale et le bien-être des athlètes.

L'expérience de violence interpersonnelle en sport a également été associée à une perte de motivation chez les athlètes.

Offrir des récompenses externes favorise la motivation des athlètes (p. ex., offrir des récompenses financières pour chaque but marqué).

Lorsque les athlètes font quelque chose pour obtenir une récompense externe ou l'approbation de quelqu'un d'autre (p. ex., l'entraîneur.e ou les parents), ils.elles ont tendance:

- à perdre leur motivation autonome (c.-à-d., faire du sport pour la joie et le plaisir) et;
- à avoir une motivation plus contrôlée (c'est-à-dire motivée par une source externe), ce qui est lié à un taux d'abandon plus élevé.

Le contrôle de l'entraîneur.e est nécessaire pour atteindre une performance optimale (p. ex., l'entraîneur.e contrôle l'alimentation et la vie sociale des athlètes).

Un style de coaching dans lequel une certaine responsabilité est donnée aux athlètes et pour lequel les athlètes sont inclus.es dans les décisions est associé à une meilleure performance des athlètes, tandis qu'un climat contrôlant nuit à la performance optimale des athlètes.

L'exercice comme forme de punition est une stratégie bénéfique pour la motivation des athlètes (p. ex., exiger un entraînement intense supplémentaire pour punir une contre-performance).

Les pratiques punitives de coaching sont contre-productives et peuvent avoir des effets néfastes sur la motivation des athlètes, leur perception d'eux-mêmes, leur relation avec leur entraîneur.e et leurs coéquipier.ère.s, ainsi que leur expérience sportive (p. ex., manque de plaisir, abandon du sport).

Donner des choix et de l'autonomie aux athlètes est un style de coaching de type « laissez-faire ».

Un style de coaching de type « laissez-faire » se caractérise par l'inaction ou le manque d'implication, de conseils et de rétroactions de la part de l'entraîneur.e. Les athlètes ne comprennent pas clairement ce qui est attendu d'eux.elles et font ce qu'ils.elles veulent.

En revanche, donner des choix et de l'autonomie aux athlètes ne signifie pas qu'ils.elles peuvent faire tout ce qu'ils.elles veulent. Cela signifie qu'il y a une structure claire, cohérente et constante au sein de laquelle des choix peuvent être offerts aux athlètes.

Mettre en place une structure claire et cohérente signifie être contrôlant.

Il est possible de mettre en place une structure claire et cohérente dans un environnement qui inclut les athlètes dans la prise de décision (à certains moments) et qui leur donne de plus en plus de responsabilités sur leur propre développement et carrière.

Une structure claire et cohérente démontre que les entraîneur.e.s sont activement impliqué.e.s dans le développement des athlètes. Cette structure donne aux athlètes les informations nécessaires pour progresser vers leurs objectifs, soutient leur engagement en les gardant concentré.e.s sur leurs tâches, permet un meilleur sentiment de contrôle et favorise leur sentiment de compétence. Enfin, une structure claire et cohérente peut être sécurisante pour un.e athlète.

La motivation fait partie de la personnalité de l'athlète, ce qui signifie qu'elle ne peut pas vraiment être changée.

La motivation n'est pas innée, divers facteurs peuvent influencer la motivation d'un.e athlète. Par exemple, le climat motivationnel mis en place par les entraîneur.e.s a un impact sur le type de motivation de l'athlète (c.-à-d., autonome ou contrôlée).

Comment mieux promouvoir la motivation des athlètes

Voici des actions que les entraîneur.e.s peuvent mettre en oeuvre pour optimiser la motivation, le fonctionnement, le plaisir sportif, la persévérance et la performance des athlètes:

Favoriser l'autonomie des athlètes (faire en sorte que les athlètes sentent que leurs actions sont guidées par leurs propres choix et décisions)

1. Offrir des choix aux athlètes

- Permettre aux athlètes d'essayer différentes positions, proposer 2 ou 3 options pour un jeu amusant à la fin de l'entraînement, laisser les athlètes décider de la musique pendant l'entraînement, etc.
- Laisser les athlètes décider de l'ordre dans lequel ils.elles veulent faire les exercices de l'entraînement (et les laisser expliquer pourquoi).

2. Justifier les règles et les instructions

- Expliquer les avantages ou les inconvénients d'une habileté ou d'une séance d'entraînement particulière afin que les athlètes comprennent comment et pourquoi les décisions sont prises.
- Lorsqu'un.e athlète demande « pourquoi », répondre par un rationnel clair tel que « parce que les échauffements sont un bon moyen de prévenir les blessures » au lieu de « parce que je l'ai dit ».

3. Donner aux athlètes la possibilité de prendre des initiatives

- Demander aux athlètes de diriger l'échauffement ou le retour au calme, de résoudre des problèmes dans le cadre de scénarios de jeu et d'expliquer ce qu'ils.elles pensent de leur performance.
- Laisser un.e athlète enseigner aux autres une habileté qu'il.elle maîtrise particulièrement bien.

Favoriser le sentiment d'appartenance des athlètes (faire en sorte que les athlètes se sentent valorisé.e.s et soutenu.e.s par les personnes qui les entourent et qu'ils.elles se sentent en sécurité).

4. Distinguer et reconnaître les sentiments des athlètes

- Demander aux athlètes ce qu'ils.elles pensent de l'entraînement, être bienveillant.e, disponible et empathique, montrer de l'intérêt pour communiquer avec les athlètes, écouter activement les athlètes, montrer de l'intérêt pour la vie des athlètes en dehors du sport (p. ex., demander aux athlètes comment ils.elles vont en général), etc.
- Écouter l'ensemble des parties impliquées dans un conflit au sein de l'équipe.

5. Planifier des activités encourageant le travail et l'esprit d'équipe

- Organiser des entraînements lors desquels les athlètes doivent collaborer pour résoudre des problèmes, par exemple en simulant des matchs où il n'y a pas de gardien de but.
- Organiser des activités sociales qui renforcent l'esprit d'équipe, comme un souper d'équipe.
- Demander aux athlètes quelles sont les activités qu'ils.elles apprécieraient.

6. Offrir son soutien aux athlètes

- Être disponible pour les athlètes afin qu'ils.elles sachent qu'ils.elles peuvent compter sur vous en cas de besoin.
- Avoir régulièrement des discussions individuelles avec chaque athlète (p. ex., en début et milieu de saison).

Favoriser le sentiment de compétence des athlètes (faire en sorte que les athlètes se sentent compétent.e.s et croient en leur capacité à atteindre les résultats souhaités, à relever les défis et à maîtriser les tâches/habilités)

7. Donner des rétroactions de manière informelle et constructive

- Donner des rétroactions positives et encourageantes qui sont précises, constructives et axées sur les progrès/améliorations plutôt que sur les critiques. Ne pas utiliser de langage contrôlant comme « essayez ceci » ou « faites ceci ».
- Exemple : « Bon travail, ton positionnement sur cette phase de jeu était parfait pour que l'autre joueur.se puisse te rejoindre ».
- Lors de l'utilisation de rétroactions orientées vers le changement (c.-à-d., une rétroaction sur le changement de comportement nécessaire pour atteindre l'objectif de l'athlète):
 - Expliquer clairement pourquoi le comportement doit être modifié sur la base d'objectifs clairs et réalisables;
 - Faire preuve d'empathie (p. ex., prendre en compte le point de vue de l'athlète);
 - Proposer un éventail de solutions possibles;
 - Éviter les jugements personnels (p. ex., tu ne fais aucun effort);
 - Donner des conseils sur la manière d'atteindre le résultat souhaité en privé et de façon soutenante;
 - Exemple: « Je remarque que, dans les matchs, tu as tendance à regarder ton ballon quand tu dribbles. Ça fait en sorte que tu manques parfois des ouvertures. Pour pratiquer cela, préfères-tu faire des exercices de dribbles les yeux fermés ou faire des matchs de pratique avec les lunettes de dribbles. Ces deux exercices t'aideront à prendre confiance en ton contrôle du ballon et à mieux observer ce qui se passe sur le terrain ».

8. Mettre en place une structure claire et cohérente

- Établir des règles, des attentes et des directives claires et cohérentes (c.-à-d., communiquer clairement ce qui est attendu des athlètes) et fournir des explications pour chacune.
- Donner des instructions pour aider les athlètes à atteindre les résultats souhaités tout en fixant des conséquences prévisibles (et logiques) pour les comportements enfreignant les règles.
- Être cohérent.e avec les règles, elles doivent s'appliquer à tout le monde. Expliquer les exceptions nécessaires. Vérifier régulièrement la conformité aux règles.
- Exemple : Offrir aux athlètes des choix à l'intérieur des limites et des règles claires, comme choisir entre deux exercices pour pratiquer une habileté spécifique.

9. Redéfinir la réussite

- Le succès ne doit pas être mesuré en fonction des performances et des médailles. Il faut plutôt se concentrer sur le processus d'apprentissage et l'amélioration personnelle des athlètes.
- Exemples : « Lors du dernier match, tu as amélioré ton jeu défensif et j'ai remarqué que tu savais toujours où se trouvait ton adversaire sur le terrain ».

10. Prioriser la personne plutôt que l'athlète

- Traiter l'ensemble des athlètes sur un pied d'égalité, ne pas comparer directement les athlètes entre eux.elles.
- Veiller à ce que chaque athlète se sente valorisé.e.
- Exemple : Donner une rétroaction positive et constructive à chaque athlète après un match ou une compétition.

11. Fixer des objectifs de performance avec les athlètes

- Aider les athlètes à fixer des objectifs individuels à court et à long terme basés sur leur processus d'apprentissage ou sur leur propre niveau d'excellence plutôt que sur les résultats. Vérifier régulièrement avec les athlètes comment ils.elles se sentent par rapport à leurs objectifs.
- Exemples : « Qu'aimerais-tu améliorer cette saison ou pour la prochaine compétition? »

Vous voulez en savoir plus?

Questionner les croyances à l'origine d'un style de coaching contrôlant: ce que la recherche révèle (anglais)

[Cliquer ici](#)

Apprendre à motiver - UQTR

[Cliquer ici](#)

Safe Sport 101

[Cliquer ici](#)

Motivating Young Athletes (anglais)

[Cliquer ici](#)

#77 : Donner des rétroactions - Temps d'arrêt avec Coach Frank - Podcasts

[Clquer ici](#)

Mise en pratique

Nous vous invitons maintenant à mettre en pratique les principes et idées présentés précédemment dans le contexte de votre propre pratique de coaching. Pour ce faire, essayez l'exercice suivant.

Décrivez une séance d'entraînement typique de votre sport (p. ex., la pratique d'une habileté technique ou tactique spécifique).

Comment pouvez-vous utiliser un style de coaching engageant au cours de cette séance d'entraînement? Veuillez remplir le tableau ci-dessous avec des exemples. Si vous n'êtes pas certain.e.s de comment faire, vous pouvez peut-être trouver des idées en revenant aux explications et aux exemples des dernières pages.

Utiliser le coaching engageant	Idée 1	Idée 2
Favoriser l'autonomie des athlètes		
Favoriser le sentiment d'appartenance des athlètes		
Favoriser le sentiment de compétence des athlètes		
Mettre l'accent sur l'apprentissage et le développement personnel		

Références

- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., et Thøgersen-Ntoumani, C. (2009). A review of controlling motivational strategies from a self-determination theory perspective: Implications for sports coaches. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 2(2), 215-233. <http://dx.doi.org/10.1080/17509840903235330>
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., Bosch, J. A., et Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Self-determination theory and diminished functioning: The role of interpersonal control and psychological need thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(11), 1459-1473. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167211413125>
- Battaglia, A. V., Kerr, G., & Stirling, A. E. (2017). Youth Athletes' Interpretations of Punitive Coaching Practices. *Journal of Applied Sport Psychology*, 29(3), 337-352. <https://doi.org/10.1080/10413200.2016.1271370>
- Birr, C., Hernandez-Mendo, A., Monteiro, D., & Rosado, A. (2023). Empowering and Disempowering Motivational Coaching Climate: A Scoping Review. *Sustainability*, 15(3), 2820. <https://doi.org/10.3390/su15032820>
- Borrucco, M., Angulo-Brunet, A., Viladrich, C., Pallarès, S., & Cruz, J. (2018). Relationship between motivational climate, sportpersonship and disposition to cheating in young soccer players. *Revista de Psicología Del Deporte*, 27, 13-20.
- Carpentier, J., & Mageau, G. A. (2013). When change-oriented feedback enhances motivation, well-being and performance: A look at autonomy-supportive feedback in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 14(3), 423-435. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2013.01.003>
- Cheon, S. H., Reeve, J., Lee, J., et Lee, Y. (2015). Giving and receiving autonomy support in a high-stakes sport context: A field-based experiment during the 2012 London Paralympic Games. *Psychology of Sport and Exercise*, 19, 59-69. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.02.007>
- Cheon, S. H., & Reeve, J. (2015). A classroom-based intervention to help teachers decrease students' amotivation. *Contemporary Educational Psychology*, 40, 99-111. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.06.004>
- Duda, J. (2013). The conceptual and empirical foundations of Empowering Coaching™: Setting the stage for the PAPA project. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(4), 311-318. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2013.839414>
- Duda, J., Appleton, P.R. Empowering and Disempowering Coaching Behaviors: Conceptualization, Measurement Considerations, and Intervention Implications. In *Sport and Exercise Psychology Research: From Theory to Practice*; Academic Press: Cambridge, MA, USA, 2016; pp. 374-390.
- Duda, J. & Darren, C. (2021). Motivational climate, motivation, and implication for empowering athletes and the promotion of the quality of sport engagement. In Williams, J.M. & Krane V. (Eds.), *Applied sport psychology: personal growth to peak performance* (8th ed., pp. 57-76). McGraw-Hill Higher Education.
- Gillet, N., Vallerand, R. J., Amoura, S., et Baldes, B. (2010). Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: A test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(2), 155-161. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.10.004>
- Greither, T., & Ohlert, J. (2023). Empowering and disempowering climate and experiences of psychological violence in artistic gymnastics. *German Journal of Exercise and Sport Research*. <https://doi.org/10.1007/s12662-023-00886-7>
- Gürpınar, B., Sarı, İ., & Yıldırım, H. (2023). Perceived coach-created empowering and disempowering motivational climate and moral behaviour in sport: mediating role of moral disengagement. *Journal of Sports Sciences*, 41(9), 820-832. <https://doi.org/10.1080/02640414.2023.2240614>

- Harwood, C. G., Keegan, R. J., Smith, J. M. J., & Raine, A. S. (2015). A systematic review of the intrapersonal correlates of motivational climate perceptions in sport and physical activity. *Psychology of Sport & Exercise*, 18, 9–25. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.11.005>
- Jang, H., Reeve, J., & Deci, E. L. (2010). Engaging students in learning activities: It is not autonomy support or structure but autonomy support and structure. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 588–600. <https://doi.org/10.1037/a0019682>
- Lemelin, E., Verner-Filion, J., Carpentier, J., Carbonneau, N., & Mageau, G. A. (2022). Autonomy support in sport contexts: The role of parents and coaches in the promotion of athlete well-being and performance. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 11(3), 305–319. <https://doi.org/10.1037/spy0000287>
- Mageau, G. A., et Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21(11), 883–904. <http://dx.doi.org/10.1080/0264041031000140374>
- Newton, M., Duda, J. L., et Yin, Z. N. (2000). Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 in a sample of female athletes. *Journal of Sports Sciences*, 18(4), 275–290. <https://doi.org/10.1080/026404100365018>
- Ratelle, C. F., Duchesne, S., Guay, F., & Boisclair Châteauvert, G. (2018). Comparing the contribution of overall structure and its specific dimensions for competence-related constructs: A bifactor model. *Contemporary Educational Psychology*, 54, 89–98. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2018.05.005>
- Solstad, B. E., Ivarsson, A., Haug, E. M., & Ommundsen, Y. (2018). Youth Sport Coaches' Well-Being Across the Season: The Psychological Costs and Benefits of Giving Empowering and Disempowering Sports Coaching to Athletes. *International Sport Coaching Journal*, 5(2), 124–135. <https://doi.org/10.1123/iscj.2017-0026>
- Su, W., Wang, L., Ding, Y., & Zhao, D. (2024). Development of the Chinese coaches' autonomy-supportive-laissez-faire coaching style scale. *Frontiers in Psychology*, 15, 1412240. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1412240>
- Yabe, Y., Hagiwara, Y., Sekiguchi, T., Momma, H., Tsuchiya, M., Kuroki, K., Kanazawa, K., Koide, M., Itaya, N., Yoshida, S., Sogi, Y., Yano, T., Itoi, E., & Nagatomi, R. (2019). Verbal Abuse from Coaches Is Associated with Loss of Motivation for the Present Sport in Young Athletes: A Cross-Sectional Study in Miyagi Prefecture. *The Tohoku Journal of Experimental Medicine*, 248(2), 107–113. <https://doi.org/10.1620/tjem.248.107>

Chaire de recherche Sécurité et intégrité en milieu sportif

2300, rue de la Terrasse
Pavillon de l'Éducation physique
et des sports, local 3290
Université Laval
Québec (Québec) G1V 0A6



SPORT + SOCIÉTÉ
ENGAGÉE



UNIVERSITÉ
LAVAL

