

Retour d'expérience

Julien Southon

Interview

Propos recueillis par Elisée Gonzague Molongo



Parcours :

J'ai débuté mon parcours universitaire à la faculté des sports de Limoges où j'y ai obtenu une licence entraînement sportif. De façon caricaturale, à la faculté des sports (STAPS), on y apprend deux choses : premièrement « comment marche le corps humain » et deuxièmement « comment fonctionne la tête ». A vrai dire, très vite, ce qui m'a passionné, c'est le fonctionnement du cerveau et les sciences cognitives ainsi que les grandes expériences de la psychologie sociale. A ce titre, j'en profite pour adresser une petite pensée à Philippe Brunel, Yves Chantal et Philippe Vernat (Enseignants / Chercheur au STAPS de Limoges), pour avoir su transmettre, repérer et allumer en moi cette étincelle pour les sciences sociales.

J'ai ensuite validé une Maîtrise Entraînement Sportif et un Diplôme d'Etude Approfondi (DEA) à la faculté des sports de Grenoble sous la direction de Philippe Sarazin (Professeur des Universités). Mon sujet de recherche portait sur les profils motivationnels de la performance en golf selon les niveaux d'expertise. Les résultats de mes travaux ont par la suite donné lieu à une publication scientifique. Ces deux années passées à Grenoble, au contact de Philippe Sarazin m'ont appris la rigueur scientifique et l'exigence.

J'ai fait le choix de ne pas poursuivre en thèse car j'étais très attiré par le terrain et souhaitais être davantage au contact des « réalités » et « problématiques » de mes populations d'étude. J'ai donc poursuivi par un DESS (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées) de psychologie du sport à Reims, sous la responsabilité d'Elisabeth Rosnet (Professeur des Universités). Ce fût pour moi certainement l'une des années les plus riches et la plus passionnantes de mon parcours universitaire, car j'ai pu confronter et tester ce que j'avais appris dans les livres en situation réelle. Ce ne fut pas de tout repos tant parfois les écarts étaient importants.

Mes études terminées, j'ai d'abord créé et développé entre 2005 et 2009 une structure de conseil en psychologie du sport. J'intervenais essentiellement pour la Fédération Française de Golf (pôles espoirs ; pôle France), des joueurs de golf professionnels et des pilotes automobiles. J'assurais parallèlement des cours à la Faculté des Sports de Limoges en psychologie de l'entraînement sportif.

Qu'est-ce qui vous a amené à passer de la psychologie du sport au monde de l'entreprise ?

Très honnêtement, il y avait deux raisons à cela. La première est liée aux aspects financiers et la seconde à ma curiosité et à mon désir de réussite.

Financièrement, ces cinq années passées dans l'accompagnement des sportifs de haut-niveau ont été assez compliquées. De mémoire, je touchais environ 1200 euros net/mois pour un investissement important au quotidien et des déplacements nombreux. Pour autant, je suis fier d'avoir réussi le challenge de vivre de mon activité, de ma passion.

La seconde raison est liée à mon désir de réussite et de mon goût pour le Challenge. Ma femme sortait à cette même période d'une grande 'Business Scholl'. Elle me parlait souvent des préoccupations des Directions des Ressources Humaines en matière de santé psychologique au travail ou encore de performance productive. Je me suis alors dit qu'il y avait effectivement des parallèles à faire entre le monde du sport et le monde de l'entreprise, notamment sur ces questions de stress, d'engagement, de motivations, d'objectifs ou encore de cohésion d'équipe. Ma décision était prise de me tourner vers le monde de l'entreprise et de passer d'une activité d'entrepreneur à celle de salarié du privé.

Un concours de circonstances malheureuses a accéléré mon entrée dans le monde de l'entreprise. Entre 2006 et 2008, des salariées de grosses entreprises françaises mettent fin à leur jour en invoquant le stress au travail. La Direction Générale du Travail lance et coordonne à l'époque les premiers travaux sur la détermination et la mesure des risques psychosociaux au travail dans les entreprises. C'est dans ce contexte d'augmentation de la prévalence du risque psychosocial que je postule en 2009 à une annonce d'un cabinet conseil Parisien. Ce dernier cherchait à recruter un consultant pour monter et développer le département d'évaluation et de prévention du stress au travail.



Suite

Société Française de Psychologie du Sport





Interview

(suite)

Julien Southon

Selon vous, pour quelles raisons votre profil a-t-il retenu l'attention d'un cabinet conseil ?

De mon point de vue, il y a probablement deux raisons principales. Premièrement, on peut avancer l'hypothèse d'une bonne connaissance du sujet du stress, acquise durant mon parcours universitaire (définition, modèles, outils d'évaluation et d'analyse, modalités d'action). Deuxièmement, je dirai probablement la capacité à proposer des méthodologies de recueil et d'analyse quantitatives (régressions simples, multiples ; Analyse de Cluster) cohérentes et fiables. C'est à ce moment-là que l'on se rend compte que les cours et travaux dirigés que l'on a eu en statistiques tout au long de sa formation prennent sens ! Je suis donc recruté début 2009 en tant que consultant junior dans un cabinet de conseil spécialisé sur les questions de santé au travail. J'y resterai environ 6 années et exercerai les fonctions successives de consultant confirmé, de chef de projet et de Responsable du développement avant d'être recruté par un autre grand cabinet Parisien en tant que consultant Senior puis Manager. Les sujets travaillés durant mes années de consultant s'articulaient autour du stress et des risques psychosociaux, de la qualité de vie au travail et de l'engagement des salariés.

En quoi vos compétences acquises dans le sport vous ont-elles permis de mener une carrière en entreprise ?

Je dois la réussite de mon passage dans le monde de l'entreprise à la qualité, la diversité et la rigueur des enseignements dont j'ai pu bénéficier durant mon parcours universitaire. La connaissance des thématiques du stress, de l'anxiété, des motivations, des buts d'accomplissement, de l'engagement, du leadership, des processus de groupe m'a été essentielle pour mener à bien mes missions de conseil.

Pouvez-vous nous donner un exemple concret ?

Et bien, prenons le sujet de l'engagement des salariés au travail. Il s'agit d'un thème majeur présent sur toutes les tables des Directeurs des Ressources Humaines depuis 2014. Comment faire en sorte d'avoir des collaborateurs engagés, source de bien-être et donc de performance pour l'entreprise ?

Ce que nous savons, c'est que les personnes qui ressentent le plus fréquemment d'émotions positives (joie, bien-être, plaisir, enthousiasme) développent des comportements positifs et valorisés au travail (créativité, prise d'initiative, ingéniosité, adaptabilité, coopération, efficacité, etc.).

La question centrale est donc de quoi dépend la fréquence d'apparition des émotions positives ? C'est là où notre formation à la faculté des sports trouve un prolongement dans le monde de l'entreprise notamment par la connaissance des travaux sur les motivations à l'accomplissement. Par exemple, Deci et Ryan (2000) ont montré que nous tirons du plaisir et de la satisfaction lorsque l'activité répond à trois besoins principaux : autonomie, compétence et d'appartenance.

Donc un travail qui satisferait ces trois besoins chez un salarié générerait des émotions et comportements positifs sources de performance. Le lien avec la mise en application opérationnelle est donc direct : « Comment redonner du sens au travail » ; « Comment redonner du plaisir aux salariés dans l'exercice de leurs missions ? » ; « Comment préserver l'autonomie des salariés » ; « Comment développer le sentiment d'appartenance ? ». Nous avons donc travaillé avec des DRH sur des projets d'organisation du travail favorables à l'émergence et au maintien d'une motivation autodéterminée.

Lorsqu'on aide un athlète à se développer mentalement, est-ce qu'on doit avoir la même approche qu'avec un salarié ? Parce qu'il y a peut-être des choses qui diffèrent un peu car le domaine n'est pas le même ?

La principale différence entre le monde de l'entreprise et le sport c'est la dimension collective. En dehors d'actions spécifiques comme un coaching individuel ou d'une équipe de travail, la majeure partie des actions en entreprise visent la dimension collective, organisationnelle.

Vous avez anticipé la prochaine question qui est : lorsque par exemple, vous aidez un athlète à gérer son stress en compétition, et que vous faites des plans d'actions pour la prévention et la gestion du stress au travail, utilisez-vous les mêmes outils ?

Globalement Oui. Mais il convient de distinguer deux types d'actions. Les premières visent à agir sur l'organisation du travail et donc à répondre à une problématique collective « Comment développer des organisations du travail favorables au bien-être des salariés ? » ou encore « Comment faire en sorte d'avoir des collaborateurs en bonne santé psychologique ? ». Les leviers d'actions dans ce cas seront centrés sur les modes d'organisation et de production du travail. Les secondes sont quant à elles centrées sur ce que l'on appelle la prescription comportementale et visent à faire en sorte que les salariés aient des comportements positifs au travail.

Ainsi, sur le registre de la prescription comportementale, l'outil utilisé peut-être la formation sur des thématiques comme le management, les impacts humains du changement, la gestion du stress du manager. Et donc dans ce cas précis, effectivement on utilise des outils utilisés en psychologie du sport (ex : restructuration cognitive, techniques de relaxation, pleine conscience, affirmation de soi, empathie, etc.).

L'entreprise peut-elle être intéressée par des profils issus de la faculté des sports ?

Oui bien sûr et du reste elle devrait s'y intéresser davantage !

“ *La principale différence entre le monde de l'entreprise et le sport c'est la dimension collective.* ”





Interview

(suite & fin)

Julien Southon

○ Pour quelles raisons ?

Principalement car les sujets qui préoccupent actuellement les DRH sont en lien avec les questions de santé psychologique et d'engagement au travail ou encore de performance collective. Les thématiques sous-jacentes à ces sujets d'actualité sont largement abordés et traités durant le parcours de formation d'un étudiant en Staps.

Deuxièmement, ce que recherche l'entreprise ou les cabinets conseil en termes de profil, ce sont des personnes qui ont acquis une méthodologie de travail. Or à l'université, on apprend une méthodologie de travail. Et ça, c'est précieux pour les organisations.

Enfin, ces employeurs potentiels sont aussi sensibles à la rigueur. Effectivement, lorsque l'on remet les conclusions d'un audit sur l'engagement et la qualité de vie au travail devant la Direction Générale d'un Grand Groupe, les partenaires sociaux et le corps médical, il est important pour la crédibilité du dossier que ce dernier soit irréprochable ! Aucune approximation n'est possible que ce soit dans les méthodologies de recueil proposées, le choix des échelles de mesure, les analyses statistiques ou encore les hypothèses de travail formulées.

○ Quel conseil pouvez-vous donner aux promus master dans le domaine de la psychologie du sport et comment, pour ceux qui le souhaitent, peuvent adapter ce qu'ils ont appris en psychologie du sport à l'entreprise ?

Le 1^{er} conseil, c'est d'oser tenter l'aventure en postulant à des offres d'emploi, probablement au départ dans des cabinets conseil spécialisés sur les questions de santé psychologique au travail. Se préparer à un entretien d'embauche sera toujours un exercice bénéfique pour la suite en termes d'expérience car l'université ne nous y prépare pas bien !

Le second, c'est de s'intéresser au monde de l'entreprise en suivant son actualité au travers de la presse, débats TV, conférences, etc. Il faut pouvoir en connaître ses codes (langage, postures, Dress code) pour s'y adapter rapidement et réussir sa première expérience !

Enfin, il faut donc oser passer le cap si on s'en sent capable et se donner à fond ! En ce qui me concerne, ce fut une étape assez difficile car cela m'a demandé énormément de travail durant les deux premières années (55h – 60h de travail par semaine) pour m'adapter à ce nouveau rythme de travail, intégrer les contenus d'intervention et acquérir une culture d'entreprise avec ses codes et son langage. En effet, lorsqu'un DRH vous parle d'un projet d'Offshoring des activités à faible valeur ajoutée, il convient de savoir à minima de quoi il en ressort. Mais rassurez-vous au départ, on fait un signe de la tête en montrant que l'on connaît le sujet, on note le mot sur son cahier et le soir on fait des recherches pour approfondir le sujet. La montée en compétence à un don un prix : l'investissement personnel et le travail.

○ Quel est votre clé pour réussir ?

Je dirai l'envie, du travail, beaucoup de travail et surtout de prendre du plaisir dans l'exercice de ses missions.

○ Pouvez-vous nous parler de votre projet « Sport Your Brain » ? (Vous pouvez trouver plus d'informations sur son site : <https://sportyourbrain.fr/>)

Fin 2016, après 8 ans passées dans le monde du conseil en entreprise, j'ai eu besoin de revenir à mes premiers amours que sont la psychologie du sport et l'accompagnement individuel. Durant mes années de conseil en entreprise, je continuais à suivre quelques athlètes et avais toujours pour lecture la presse sportive. Mais pas que ! Je me suis beaucoup intéressé au travail des neuroscientifiques sur les questions d'automatisation du geste, d'engramme ou encore de neuroplasticité cérébrale. Par ailleurs, j'ai pu constater que le monde du sport commençait de plus en plus à s'ouvrir à la question des déterminants psychologiques de la performance sportive et à sa mise en application. En effet, le sujet est devenu moins tabou dans les représentations du corps sportif. Pour preuve, Teddy Riner a été un des premiers grands champions Français à parler ouvertement de son travail avec Meriem Salmi.

Je me suis donc dit que c'était le bon moment pour relancer une activité dans le sport de haut-niveau (mais pas que). Sport Your Brain est née du constat qu'aujourd'hui, on sait parfaitement entraîner ce que l'on voit, à savoir le corps, et beaucoup moins bien ce que l'on ne voit pas ! Convaincu que l'enjeu du 21^{ème} siècle en matière de performance sportive sera d'apprendre à mieux cerner et entraîner le cerveau de l'athlète, le nom de Sport Your Brain (traduction « Entraîne ton cerveau ») m'est apparu comme une évidence.

En quelques mots, Sport Your Brain est une structure spécialisée dans le développement et/ou la réhabilitation des habiletés visuelles, cognitives et motrices. Mon travail consiste à entraîner la boucle perceptivo-perceptive de ma patientèle. En effet, sur un terrain de sport, les yeux perçoivent, le cerveau traite et le corps exécute. On comprend donc aisément l'impact d'une baisse ou d'une altération des capacités perceptivo-cognitives sur les niveaux de performance.

Cependant, Sport Your Brain ne s'adresse pas qu'à la cible des sportifs de haut-niveau. J'interviens également auprès d'enfants et d'adolescents qui sont affectés par des troubles de l'apprentissage (ex : dyspraxie) ou des problématiques attentionnelles avec ou sans hyperactivité (TDA/H). La 3^{ème} population, ce sont les seniors qui souhaitent bien vieillir et faire face aux effets du ralentissement psychomoteur. Enfin, la dernière population, ce sont les personnes en situation de handicap confrontées à des problématiques de santé ou touchées par une maladie chronique, invalidante. On y retrouve des commotionnés cérébraux (d'origine sportive ou non) ou encore des personnes atteintes de maladies neurodégénératives (ex : Parkinson) ou chronique comme la Sclérose-en-Plaque par exemple.

○ Pouvez-vous nous donner un exemple plus précis ?

Si l'on prend la commotion cérébrale, il s'agit au niveau du cerveau de connexions synaptiques qui sont rompues et qui forment des zones mortes responsables de troubles variés (ex : mémorisation, perception spatio-temporelle, équilibre, coordination, langage, etc.).

L'enjeu de ce type de la prise en charge consiste donc à contourner ces zones mortes en développement chez le patient de nouvelles connexions. C'est ce que l'on appelle la neuroplasticité cérébrale, c'est-à-dire cette extraordinaire capacité qu'à le cerveau humain à se modifier, à se remodeler, à se restructurer pour s'adapter aux exigences de son environnement. On peut faire de la neuroplasticité avec une balle de tennis, un Swiss Ball ou encore avec une simple échelle de rythme. Il suffit d'être créatif et inventif ! Pour ma part, en complément de ces outils, j'utilise des technologies et logiciels d'entraînement visuels et cognitifs 3.0.