

Conditions requises pour exercer la fonction d'arbitre

Chers représentants de club, chères représentantes de club,

La recherche d'arbitres qui soient aptes à cette fonction représente un grand défi pour tous les clubs. Le présent document a pour but d'aider à restreindre quelque peu le cercle des candidats potentiels.

Conditions requises du point de vue réglementaire

Les conditions requises pour pouvoir exercer la fonction d'arbitre de swiss unihockey sont définies dans les articles 1.2, 1.3 et 1.7 du Règlement des arbitres. En outre, un(e) candidat(e) arbitre doit...

- être apte à exercer cette fonction, aussi bien physiquement que par son caractère ;
- maîtriser la langue allemande, française ou italienne ;
- connaître les règlements en vigueur ;
- être membre d'un club affilié à swiss unihockey ;
- posséder une adresse de correspondance valable, un numéro de téléphone valable et une adresse e-mail valable ;
- avoir au moins 16 ans pour compter dans le contingent juniors (date déterminante : 31.12) ;
- avoir au moins 18 ans pour compter dans le contingent actifs (date déterminante : 31.12).

Matches à arbitrer pour les nouveaux arbitres

Le tableau suivant indique quels matches doit diriger un(e) nouvel(le) arbitre. S'il / si elle le souhaite, il / elle peut aussi déjà être engagé(e) dans des catégories de jeu plus élevées la première année.

Domaine	Catégories de jeu	Jour d'engagement	Nombre maximal d'engagements	
			1 ^{re} demi-saison	2 ^e demi-saison
Petit terrain	Juniors A;B;C Juniors (filles) A;B;C 5 ^e ligue masculine PT 3 ^e ligue féminine PT	samedi ou dimanche	5 jours d'engagement	4 jours d'engagement
Grand terrain	Junior(e)s (mixtes) M14/M17 B Juniors (filles) M21 B Juniors M16 C Juniors M18 C Juniors M21 D 2 ^e ligue féminine GT	principalement le dimanche (en partie aussi le samedi)	5 jours d'engagement	4 jours d'engagement

Cet aperçu permet notamment de constater qu'un(e) arbitre junior(e) sera souvent amené(e) à diriger des matches de juniors du même âge ou plus âgés que lui / qu'elle, voire des matches d'actifs. Êtes-vous certains que cet(te) arbitre serait prêt(e) à le faire ?

Nombre d'engagements à accomplir pour les nouveaux arbitres

Il faut compter en moyenne trois à quatre engagements fixes par demi-saison. Le nombre minimal d'engagements à accomplir obligatoirement pour compter dans le contingent est de deux. De plus, l'arbitre se verra aussi attribuer une date en tant que remplaçant(e). Dans ce cas, l'arbitre peut être convoqué(e) jusqu'à 18h00 la veille de cette date. Le cas échéant, cet engagement doit être considéré comme un engagement normal. Si l'arbitre ne donne pas suite à un engagement pour lequel il / elle a été convoqué(e) en tant que remplaçant(e), les mêmes règles que pour un engagement normal seront appliquées (à savoir une sanction disciplinaire).

Voilà ce qu'il en est concernant les prescriptions réglementaires et administratives. À la page suivante, nous attirons votre attention sur d'autres points importants à prendre en compte lors de la recherche d'arbitres.

Chaque année, nous devons malheureusement faire le même constat : il y a toujours un très grand nombre d'arbitres qui démissionnent après seulement une saison. D'après notre expérience et différents retours qui nous sont parvenus, il y a toutefois des raisons d'espérer une diminution du nombre de démissions de vos arbitres si vous accordez une attention particulière à quelques points que nous avons résumés ci-dessous :

Un arbitre est fortement mis à contribution du point de vue émotionnel sur le terrain. Il convient donc de rechercher des candidats qui sont émotionnellement solides. En général, pour des raisons psychologiques liées au développement, de jeunes candidats sont justement vite débordés par certaines situations du quotidien d'un arbitre, et décident de démissionner. De plus, beaucoup écartent alors la possibilité d'un éventuel retour à l'arbitrage, malgré leur potentiel. Un profil qui pourrait mieux convenir serait par exemple celui de membres expérimentés et de longue date désirant réduire leur activité au sein d'un club mais qui le soutiendraient encore volontiers d'une autre manière.

Un arbitre doit être capable d'assumer la direction du jeu. Toutes les connaissances des règles que peut acquérir un arbitre ne lui serviront à rien s'il ne parvient pas à les faire appliquer sur le terrain avec sa propre personnalité. Cette situation engendre de la frustration et en fin de compte une rapide démission. Nous vous conseillons donc d'accorder une attention particulière, lors de votre recherche, à la personnalité de votre candidat arbitre : idéalement, celui-ci devrait avoir un esprit de décision, une bonne communication et une forte capacité de persuasion. Il est déconseillé d'inscrire à un cours d'arbitre un candidat qui n'a simplement pas osé dire non.

Un arbitre, en tant que collaborateur volontaire, est seul en milieu étranger. Un arbitre, en particulier quand il est débutant, n'entend hélas que rarement un « merci, arbitre ! ». En outre, comme il doit officier en dehors de son propre club pour des raisons de neutralité, son engagement passe souvent inaperçu même pour son club. Pourtant, les collaborateurs volontaires ont besoin d'une certaine reconnaissance ! Même un membre de club dévoué risque de perdre sa motivation s'il ne se sent pas reconnu et donc de démissionner. Le moyen le plus simple de trouver de nouveaux arbitres est donc de valoriser l'arbitrage au sein de votre club et de témoigner du respect envers les directeurs de jeu, cela également en dehors des matches. Si le joueur d'unihockey apprend dès le plus jeune âge à considérer l'arbitre comme faisant partie intégrante du jeu, si les entraîneurs se comportent de manière respectueuse avec les directeurs de jeu et si l'arbitrage est valorisé au sein du club, alors, il y aura peut-être un jour un grand nombre de candidats aptes à cette fonction. Sur le terrain, traitez l'arbitre comme vous souhaitez que vos arbitres soient traités. Propagez cette façon de penser au sein de votre club, afin que chaque joueur et chaque entraîneur se comportent dans cet esprit-là.

Le soutien est donc primordial ! Ainsi, en lieu et place de l'éternelle recherche de nouveaux arbitres, s'avérant souvent pénible, il vaut la peine d'aller voir de temps en temps un match d'un de ses propres arbitres, de prendre le pouls et de le soutenir lorsqu'il rencontre des problèmes. Un accompagnement est particulièrement utile lors des premiers engagements des débutants. Un arbitre qui a le sentiment d'être reconnu et compris, qui ne se sent pas délaissé, sera davantage motivé et moins enclin à la démission. Pour toutes ces raisons, l'engagement d'un responsable des arbitres a également fait ses preuves dans de nombreux clubs. Les arbitres doivent avoir une personne de contact interne au club, qui peut les aider en cas de problèmes, qui dispose d'un réseau et qui connaît les procédures sur et en dehors du terrain.

Nous sommes convaincus que, malgré l'obligation de remplir un contingent, un choix consciencieux de vos candidats arbitres sera grandement profitable à votre club à moyen terme, non seulement financièrement, mais aussi concernant l'investissement que vous fournissez ainsi que vos nerfs. De plus, vous contribuerez ainsi à l'amélioration de la qualité des arbitres et par conséquent également au développement de notre sport.

Pour terminer, à la dernière page, nous souhaitons vous familiariser avec notre représentation idéale de l'arbitre.

Nous vous souhaitons bien du plaisir lors de votre recherche d'arbitres !

L'arbitre de swiss unihockey

Voici un florilège de mots, issu d'une collaboration entre des arbitres, observateurs, entraîneurs et instructeurs :



fair-play

neutre

empathique

naturel

honnête

abordable

garde les pieds sur terre

positif

authentique

plein d'humour

bien préparé

joyeux

respectueux

bonne compréhension du jeu

à la recherche de défis

bonnes connaissances des règles

personnalité affirmée

discret

courageux

détendu

en forme

calme

bonne présentation

sûr de soi

ouvert à la critique

dirige au lieu de commander

autocritique

aime le sport

motivé

fidèle à une ligne

proactif

sait bien « vendre »

cohérent

partenaire de jeu

clair

bon flair

digne de confiance

collaboration

compétent dans son domaine