



## **NSC | CNA**

Plan Stratégique 2020

### **I. Résumé**

1. Recrutement / formation / accompagnement des arbitres
2. Séparation de l'arbitrage national volley-ball et beach volley-ball
3. Professionaliser et spécialiser l'arbitrage national
4. Motivation et approche humaine
5. Uniformité
6. Communication
7. Internationalisation
8. Volley Belgium Referee School

## I. Résumé

- Le plan stratégique national d'arbitrage est une base de départ! Ce n'est pas une finalité en soi! **Il nous indiquera une direction à suivre.**
- Il offre également des opportunités pour Volley Vlaanderen, FVWB, Provinces à travers la Volley Belgium Referee School
- Grâce au déploiement et au rassemblement de tous les acteurs du paysage de l'arbitrage, de nombreux ajustements seront toujours possibles

## II. Introduction



## 1. Commission Nationale d'Arbitrage (CNA)

- Membres permanents

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| 1. Président :      | Toon SORGELOOS       |
| 2. Vice-président : | Christian DIDEMBOURG |
| 3. Membre:          | Kurt MARIËN          |

- Collaborateurs

- |                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| • Relations internationales:   | Arturo di GIACOMO              |
| • Rapporteurs:                 | Patrick BROGNIET & Frank EVERS |
| • Désignations:                | Jean-Pol SOHY & Guido NOTAERTS |
| • École nationale d'arbitrage: | Fabian VANHECKE                |
| • Communication:               | Wim CAMBRE                     |

## 2. Origines du plan stratégique

- Le besoin de rassembler les plans de la politique FVWB & VV
  - ✓ Recrutement
  - ✓ Vision claire de l'arbitrage: formation, recrutement, accompagnement
  - ✓ Approche Top-Down pour la mise en oeuvre du projet  
(national > FVWB > provincial)
  - ✓ Approche Down-top-down pour la collaboration

Le volleyball a changé au cours des dernières années, une nouvelle vision de l'arbitrage de nos communautés est nécessaire.

Mais ! Le renouvellement est toujours une priorité, ainsi qu'une volonté très forte de professionnalisation et de spécialisation!

## 2. Origines du plan stratégique

- Souhait d'un plan de carrière par arbitre. Enquêtes auprès des arbitres.
- Limiter les départs d'arbitres
- Création d'un réseau (d'arbitrage) international
- Les origines provinciales n'ont aucune importance ! Mais bien le développement d'un groupe d'arbitres nationaux.

## 3. Beach

- Séparation de l' arbitrage Volley & Beach
  - ✓ Beach arbitrage ≠ Volley arbitrage
  - ✓ Conséquence: 2 commissions distinctes!
  - ✓ Chaque (sous)commission est responsable de sa propre politique (y compris l'inscription, les désignations, la disponibilité, etc.) et la vision à long terme
  - ✓ L'arbitre peut choisir (beach ou volley)

## 4. Pouvoir

- Comment allons-nous gérer positivement ce pouvoir?
  - ✓ L'élection du mandat national
  - ✓ Limiter la durée du mandat national dans le temps (4 ans renouvelable)
  - ✓ Président CPA **OU** Président CFA **OU** Président LSC **OU** Président CNA
  - ✓ Répartir les tâches nationales et internationales au sein d'un groupe de personnes et ne jamais concentrer le pouvoir sur 1 seule personne
  - ✓ Obliger les gens à prendre chaque décision de façon constructive pour la justifier de manière transparente
  - ✓ Toujours veiller à ce que le pouvoir assigné soit considéré comme légitime dans tout le groupe ou l'organisation
  - ✓ S'appuyer sur les compétences des autres

## 5. Plan stratégique national

- Elaboration d'un plan stratégique national basé sur **4 thèmes**:
  1. Communication
  2. Arbitrage National
  3. Arbitrage International
  4. Volley Belgium Referee School

## III. 1er Thème

# La Communication



## Stratégie de communication-> 1ère application

### 1. Mettez votre smartphone en mode silencieux



### 2. Wifi

- Réseau: **EVC1**
- Mot de passe: **wifisevc**

### 3. Installer l'application

Télécharger depuis AppStore, PlayStore, etc



### 4. Rejoignez la réunion

**163774318: is your meeting ID.**

"National Referee Meeting NSC CNA 20171117"

### 5. Enregistrez-vous

## Communicatie Strategie -> 1<sup>ste</sup> toepassing/test



When entering the meeting, you see following screens:

The screenshots show the following sequence of screens:

- Startscreen Agenda:** Shows the meeting title 'National Referee Meeting NSC CNA 20171117' and an agenda list. A red box highlights the information icon (i) in the bottom left.
- Ask a Question:** Shows a large plus sign (+) in the bottom center. A red box highlights the plus sign, and a red arrow points to the plus icon in the top right corner.
- Type Question:** Shows a 'Compose' screen with a text input field containing 'I have a question .....'. A red box highlights the plus sign in the bottom right, and a red arrow points to the plus icon in the top right corner.
- If Referee commission wants to ask a question:** Shows a screen with a clipboard icon and the text 'No Surveys Active!'. A red box highlights the plus sign in the bottom right.
- General screen:** Shows a menu with options like 'Explore Meetoo', 'Tips', and 'Exit Meeting'. A red box highlights the menu icon (three horizontal lines) in the bottom right.

## Communicatie Strategie -> 1<sup>ste</sup> toepassing/test



Moderator screen

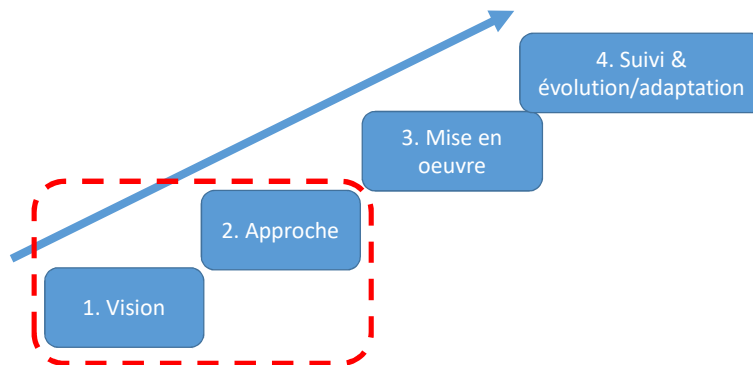
The Moderator screen displays the following information:

- Meeting ID: 163-774-318
- Status: STARTED
- Connections: 1/100
- Messages section:
  - Host Message: ON
  - Moderation: ON
  - Needs Review (0)
  - Reviewed (3)
  - Published (0)
  - Hidden (0)
  - Order by: Oldest
  - Message from Wim Cambré: 'T is hier te warm'

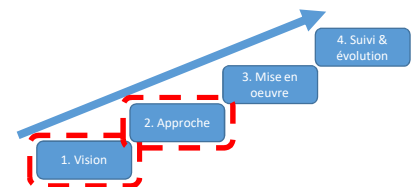
- Messages: Viewing all incoming questions from referees
- Polls: Creating a poll / question to all referees
- Data: export all information to Excel

## 1. Stratégie

Implémentation



## 1. Stratégie

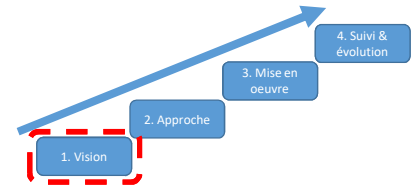


- Périmètre:

- ✓ La stratégie comprend la communication avec & à l'aide des arbitres, en mettant l'accent sur l'arbitrage national
- ✓ Cette présentation comprend la Vision et l'Approche qui en découle. Les étapes suivantes seront élaborées par le responsable après validation de l'organisation.

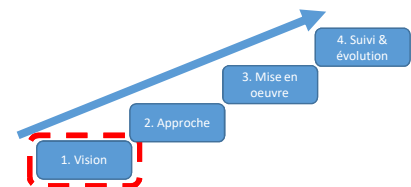


## 2. Vision



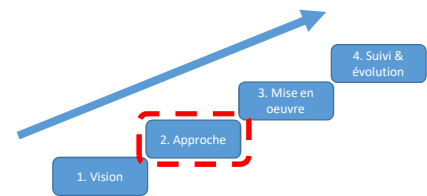
- La société évolue, l'information est disponible "en temps réel", tout va plus vite via les médias sociaux et l'arbitrage doit s'intégrer dans cette tendance
- Les agendas sont bien remplis, ce qui rend plus que jamais **l'organisation** et le **planning** indispensables
- **Transparence de la politique suivie, Communication et Flexibilité** sont les maîtres mots
- Une évolution est nécessaire de "la connaissance c'est le pouvoir" vers "un partage de l'information " pour augmenter l'efficacité du travail. Savoir/Faire **Ensemble peut amener à la formule "1+1=3"**

## 2. Vision



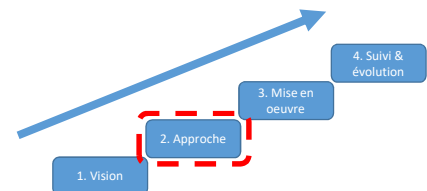
- Privilégier une approche **humaine** sur mesure et à l'écoute des besoins des arbitres. L'arbitre est notre **client** !
- Réduire l'écart entre le niveau National et International (CEV/FIVB) afin de préparer nos équipes et nos arbitres à la compétition internationale.
- Homogénéiser les règlements afin de réduire les différences entre les niveaux de compétition. Poursuivre et renforcer l'**Uniformisation**
- Définir les **types** de communication à mettre en oeuvre

### 3. Plan d'action




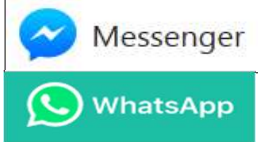


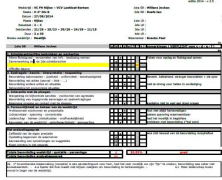


- QUOI:
  - ✓ Lister les **méthodes** de communication nécessaires
  - ✓ Définir le **but** et l'**utilité** de chaque méthode
  
- COMMENT:
  - ✓ Définir quel **outil** convient le mieux à **chaque type de communication**
  - ✓ Note: **la langue véhiculaire** rester à définir
    - NL-FR-EN ou en alternance (les arbitres nationaux sont censés être trilingues – cf. réunion)




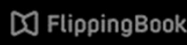



### 3. Plan d'action



- QUAND:
  - **Plan de** communication annuel à définir
  - Plan annuel de "Communication" à décider avec:
    - tous les piliers de l'arbitrage,
    - Volley Belgium,
    - le programme des équipes nationales,
    - la CEV et la FIVB, ...
  
- QUI:
  - Qui pilote la communication?
  - Qui est le public ciblé?

#	Type	Purpose	Schedule	Tool / Visual
1	Réunion de démarrage + teambuilding	Explication de tous les changements * Formation: communiquer la vision, expliquer la nouvelle structure , tracer les grandes lignes, le plan annuel, discuter les modifications du règlement, préparer la saison, distribuer le matériel. * Teambuilding: apprendre à mieux se connaître et à s'apprécier, former un vrai groupe.	Sep	
2	Online Q&A	L'outil online qui peut être utilisé pendant les réunions avec beaucoup de participants. * Questions posées durant la présentation: la présentation ne sera pas interrompue, toutes les questions seront enregistrées, Q&A pourront être partagées plus tard. * Enquête - sondage peut se faire sur place	Réunion tot max 100p	
3	Réunion de travail arbitres nationaux	* Rendre les « Softskills » prêts à être discutés ; discussion autour des incidents avec du matériel vidéo, des études de cas, apprendre de l'expérience de chacun * Arriver à des décisions et des exécutions uniformes durant les matches avec tous les arbitres nationaux comme un seul groupe -Les fautes techniques, échelle des sanctions, agressions croissantes * Partager des directives claires avec les coaches et les joueurs.	2x/an	
4	Communication appropriée	* Outils de communication rapides pour les questions urgentes Ex: un arbitre bloqué dans les embouteillages sur le chemin du match. * Partager les incidents rencontrés avec les autres membres du groupe * Gérer les attentes de chacun (tout le monde n'est pas connecté 24/24) Etablir des règles comportementales claires	Online	

#	Type	Purpose	Schedule	Tool / Visual
5	Communication pendant la rencontre	* Améliorer la communication entre les officiels et les équipes pendant la rencontre. * Limiter les erreurs individuelles concernant l'application des règles de jeu * Accélérer les tâches administratives pour ne pas interrompre "the pace of the game". (voir documents CEV)	Pendant chaque rencontre	Tablets Vocero audio system e-Score
6	Formation	* Discussion à propos du match entre le formateur et l'arbitre après chaque rencontre * Utilisation d'un formulaire d'évaluation standard * Identifier les points d'attention pour permettre à l'arbitre d'améliorer ses prestations * Viser une uniformité dans les décisions & la gestion des matches	Après chaque rencontre	
7	Video sharing	* Préparer les matches à chaque match * Revoir les incidents * Utiliser le matériel vidéo pour échanger à propos des incidents ou tendances répétitives avec les collègues	Chaque rencontre	
8	Discussion individuelle	* Discussion individuelle et personnelle entre le formateur, l'école d'arbitrage et l'arbitre national * Évaluation individuelle	2x/an	

#	Type	Purpose	Schedule	Tool / Visual
9	Désignations	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Tenir l'arbitre national au courant de ses désignations</li> <li>* Tenir à jour inscriptions, info de profil, rapports d'observation, demandes de congés</li> <li>* Offrir plus de flexibilité sans perdre le "commitment", ni encourager le "cherry picking"</li> </ul>	Hebdomadaire	
10	Newsletter vers les arbitres	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Résumé des communications les plus importantes vers les arbitres nationaux</li> <li>* Donner de l'information aux différents membres</li> <li>* Plan annuel, événements futurs, arbitres à l'étranger pour des tournois</li> </ul>	Trimestriel	   
11	Volley Magazine	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Communication via publication entre les arbitres et le volley magazine</li> <li>* Mettre nos arbitres dans le spot light</li> </ul>		
12	Enquête	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Respect pour l'arbitrage et appréciation de nos arbitres</li> <li>* Garder le contact avec nos arbitres, surtout connaître leurs motivations en vue de les amplifier</li> <li>* Connaître les frustrations des arbitres : travail important pour y remédier</li> <li>* Evaluation de l'arbitrage : formation, observation, communication, réunions de travail, ... = score + commentaires = basés sur des faits plutôt que sur des opinions ( les chiffres seront moins en contradiction)</li> </ul>	2x/an	
13	Plate-forme de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plateforme centrale de documents, vidéos et photos peuvent être partagés ( cfr dropbox)</li> <li>* Public : vision avec un plan annuel et présentation d'une réunion de formation continue annuelle</li> </ul>		

## 4. Conclusions

- Beaucoup d'options sont possibles et disponibles, ce qui ne veut pas dire qu'elles doivent toutes être développées
- Nous devons gérer le flux d'information: il faut canaliser une masse d'informations avec une qualité optimale et communiquer via les meilleurs applications et outils actuels
- Actuellement toutes les informations à destination des arbitres sont centralisées sur le site:

<http://www.kbvbv.be/category/scheidsrechters>

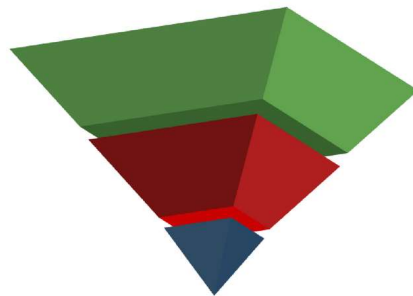
## IV. 2d Thème

# Organisation de l' Arbitrage National



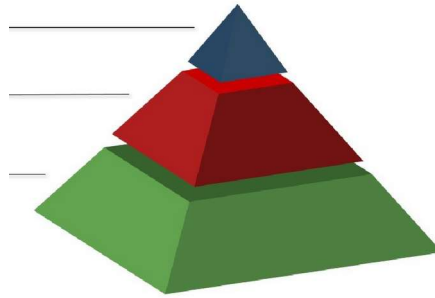
## 1. Globalement

- La structure de l'arbitrage national (FRBVB) doit avant toute chose être modifiée et adaptée
- Sans cela la pyramide inversée ne va faire que croître!



## 1. Globalement

- Le grand défi: rendre à la pyramide sa forme naturelle!



## 1. Globalement

- Grâce à cet exercice, les objectifs de professionnalisation et de spécialisation de l'arbitrage seront atteints plus rapidement
- Des perspectives d'avenir ainsi que les possibilités d'évolution seront proposées à chaque arbitre.
- Le tout basé sur des paramètres objectifs

## 1. Globalement

- Tous les arbitres nationaux reçoivent désormais le grade :

FRBVB/KBVBV

- Une répartition sera faite ensuite en 3 catégories:

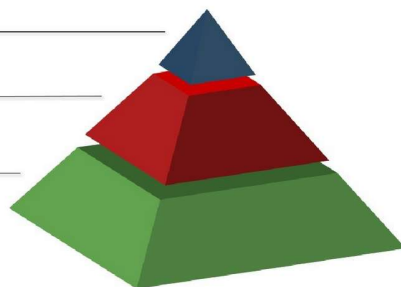
- ✓ FRBVB – A
- ✓ FRBVB – B
- ✓ FRBVB – C

## 1. Globalement

✓ FRBVB – A

✓ FRBVB – B

✓ FRBVB – C



## 1. Globalement

- Chacun reçoit l'opportunité de partager de manière individuelle **ses attentes et ses ambitions** avec la commission et/ou l'équipe de formation
- Lors de cet échange, la commission et/ou l'équipe de formation transmettra à l'arbitre son **plan de carrière individuel**.

## 1. Globalement

Arbitres de catégorie A

- Ne sifflent **que** des rencontres **avec** juges de ligne
- Maximum **18** Arbitres (+- 340 désignations par saison)
- Professionnalisation & Spécialisation sont les éléments clés
- La province d'origine & la distinction FVWB/VV est sans importance
- Les désignations des arbitres A sont effectuées par le **désignateur 1**



## 1. Globalement

Arbitres de catégorie A

- Un **visionneur A** désigné pour chaque rencontre dirigée par un arbitre A
- Tous les arbitres A sont obligés d'intégrer l'équipe des **visionneurs B** (dans le calendrier des désignations)
- Conséquence: en principe, chaque week-end, **8 arbitres du Top** sont disponibles comme **visionneurs B**

## 1. Globalement

Visionneurs de catégorie A

- Par la création d'un groupe de visionneurs A les objectifs de "**Qualité et formation des officiels**" au plus haut niveau seront atteints
- L'expérience des "anciens officiels" (visionneurs A) sera **chaque week-end transmise** aux officiels débutants
- Le visionneur A combinera de facto sa fonction avec celle de **Superviseur** et **Referee Delegate**

## 1. Globalement

Visionneurs de catégorie A

- Le **profil** de commissaire de la rencontre sera idéalement redéfini afin de rendre l'exercice neutre au niveau budgétaire
- Il n'y aura donc **pas de fonction complémentaire**
- Dans le cas contraire nous parlons d'un budget supplémentaire de minimum 15.000 EUR !

## 1. Globalement

Visionneurs de catégorie A

- Les indemnités seront supportées par le club visité (la fonction de commissaire étant toujours maintenue)
- **MAIS !**
  - Les clubs recevront un « return » plus important via la redéfinition du profil du commissaire de la rencontre
  - Par la professionnalisation de cette fonction nous espérons uniformiser l'arbitrage de haut niveau
  - Les arbitres du Top seront dès lors continuellement suivis et formés lors de chaque rencontre

## 1. Globalement

### Visionneurs de catégorie A

- Profils = Idéalement d'anciens arbitres Internationaux ou Groupe A (Groupe 1) avec l'obligation de formation continue comme visionneurs A dans le cadre de la Volley Belgium Referee School
- Le visionneur A est le dernier échelon dans la perspective de progression des arbitres A
- L'expérience d'Ex Top Arbitres sera maximalisée dans ce cadre

## 1. Globalement

### Visionneurs de catégorie B

- Par la création d'un groupe supplémentaire de 18 visionneurs B les objectifs de «**qualité et formation d'officiels**» seront dans leur ensemble maximalisés à leur niveau de compétence
- Les visionneurs B officieront sur l'ensemble du territoire (via la Volley Belgium Referee School) et resteront à la disposition de l'ensemble de l'arbitrage belge

## 1. Globalement

Arbitres de catégorie A

- 2 Groupes : **GROUPE 1** (8 arbitres) et **GROUPE 2** (10 arbitres)
  - ✓ La raison de cette différenciation tient uniquement dans le nombre de rencontres à arbitrer et n'a nullement pour objectif de scinder le groupe d'arbitre A en deux sous-catégories.
  - ✓ Chaque Arbitre A devra répondre aux conditions minimales du groupe A. Il devra se remettre en question lors de chaque rencontre, tout au long de la saison et pas uniquement lors des finales, PO ou Match de coupe
  - ✓ Les jeunes arbitres prometteurs et les Internationaux seront d'office versés dans le **GROUPE 2**

Arbitres A

## 1. Globalement

- 2 Groupes
  - ✓ En pratique nous attendons du **GROUPE 1** plus de participation en tant que Visionneurs B
  - ✓ Le **GROUPE 2** quant à lui sera prioritairement formé à sa fonction au plus haut niveau mais également à la préparation aux rencontres Internationales. Les arbitres officieront donc plus souvent pour diriger une rencontre que comme visionneurs
  - ✓ Les arbitres du **GROUPE 2** évolueront naturellement dans le temps vers le **GROUPE 1** et permettront d'atteindre l'objectif de former les arbitres B pour les amener vers le **GROUPE 2**, permettant ainsi une pérennisation de la formation. De même que les arbitres du **GROUPE 1** évolueront vers la fonction de **visionneurs-A** maintenant ainsi l'équilibre dans la continuité formative

## 1. Globalement

### Arbitres de catégorie B

- Nos **talents** « en devenir »
- Ils seront actifs principalement sur les rencontres de Liga B et Liga A Dames → programme de formation intensif et attractif !
- Nous mettrons en œuvre une formation spécifique pour ce type de rencontres
- Un arbitrage uniforme est également de mise ici, avec une adaptation quant au niveau des équipes et vice/versa

## 1. Globalement

### Arbitres de catégorie B

- Objectif = formation de futurs arbitres A avec des perspectives de réussite
- Minimum 20 arbitres (+/- 560 désignations/saison)

## 1. Globalement

### Arbitres de catégorie B

- L'origine provinciale et/ou de l'une ou l'autre aile FVWB/VV est sans importance
- Aussi bien le premier que le second arbitre sera de catégorie B
- Ces arbitres seront autant que possible suivis et formés par des visionneurs B (càd des arbitres A)
- Les désignations des arbitres B seront faites par le désignateur 2

## 1. Globalement

### Arbitres de catégorie C

- Les nouveaux venus et également les « anciens » serviteurs
- Ils siffleront les rencontres de Liga B Hommes et Dames + 1<sup>ère</sup> Nationale Hommes
- Minimum 27 arbitres (+/- 756 désignations/saison)
- L'origine provinciale et/ou de l'une ou l'autre aile FVWB/VV est sans importance
- Les désignations des arbitres C seront faites par le désignateur 2

## 1. Globalement

### Arbitres de catégorie C

- Nous mettrons en œuvre une formation spécifique pour ce type de rencontres
- Un arbitrage uniforme est également de mise ici, avec une adaptation quant au niveau des équipes et vice/versa

## 1. Globalement

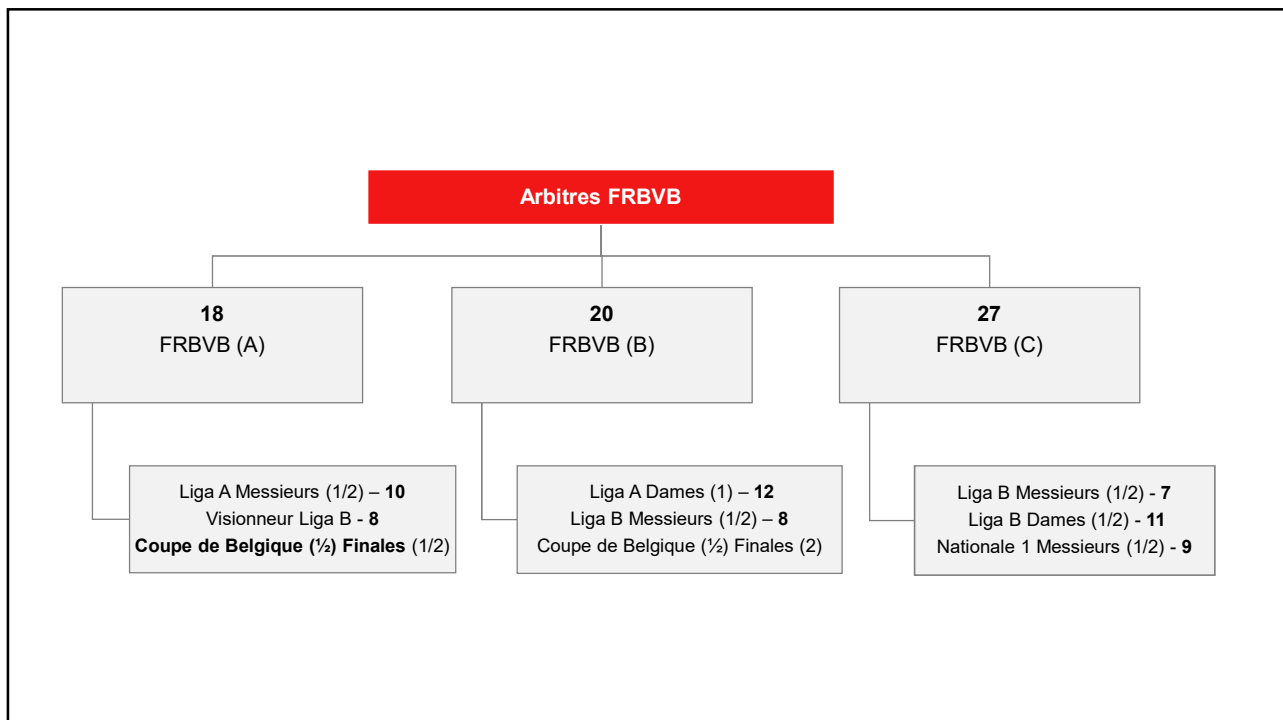
### Conclusions

- Au total minimum 65 arbitres nationaux nécessaires
- Sans les récentes promotions nous avons actuellement 49 arbitres « nationaux »
- Nous avons donc encore besoin de 16 arbitres à ce niveau

# 1. Globalement

## Conclusions

- Par la différenciation des catégories et sur base des attentes et objectifs propres à chacune nous mettrons en place un accompagnement et une formation spécifiques
- Grâce à cela, les arbitres qui souhaiteront évoluer pourront également être suivis plus efficacement
- Mais ces objectifs qualitatifs ne seront atteints que si nous procédons à un recrutement plus large permettant de renforcer les différents groupes mis en place





## **2. Arbitres de catégorie A**

- Pour le groupe 1 nous garantissons au minimum 2 rencontres en Liga A Hommes par mois
- Les autres arbitres de ce groupe officieront comme visionneurs B
- Ces arbitres ne seront en principe jamais désignés dans les divisions inférieures (sauf s'il manque des arbitres B).

## **2. Arbitres de catégorie A**

- Pour le groupe 2 nous garantissons au minimum 3 rencontres en Liga A Hommes par mois
- Les arbitres de ce groupe seront désignés comme visionneur B au moins 1 fois par mois
- Ces arbitres ne seront en principe jamais désignés dans les divisions inférieures (sauf s'il manque des arbitres B).

## 2. Arbitres de catégorie A

- Vue globale théorique : 170 rencontres – 340 désignations réparties sur 7 mois
- Groupe 1
  - ✓ 14 désignations par saison en Liga A Hommes (total: 98 désignations)
  - ✓ 14 désignations par saison en tant que visionneur B
- Groupe 2
  - ✓ 22 désignations par saison en Liga A Hommes (total: 242 désignations)
  - ✓ 6 désignations par saison en tant que visionneur B

## 2. Arbitres de catégorie A

- **Par contre !**
- Lorsque les arbitres du groupe 2 sont indisponibles pour raisons de prestations (désignations) internationales ou moins disponibles, les rencontres seront en tout état de cause dirigées par des arbitres du groupe 1

### **3. Visionneurs de catégorie A**

- Chaque rencontre sera visionnée suite à la redéfinition du rôle de commissaire
- Les visionneurs indiqueront leurs disponibilités (minimum 2 rencontres/mois)

### **4. Visionneurs de catégorie B**

- Autant de rencontres que possible seront visionnées par un visionneur B
- Les arbitres A sont automatiquement visionneurs B
- Dans la mesure du possible, les visionneurs ne prendront pas place dans les tribunes, mais bien dans la zone de contrôle
- En cas de début de saison en octobre, il sera demandé aux visionneurs B d'être disponibles dès le début de la saison afin de commencer les visionnements durant les premiers week-ends

## 5. Juges de ligne

- Sont désignés par le désignateur 1
- En cas de rencontres Internationales, seront désignés par les désignateurs 1 et 2
- Les désignateurs 1 et 2 recevront une liste de candidats des ailes VV et FVWB mais également de la Volley Belgium Referee School
- L'établissement de cette liste devra cadrer avec les objectifs de formation et de perspectives d'avenir spécifiques aux juges de lignes

## 5. Juges de ligne

- Pistes à envisager/étudier : Le premier arbitre propose un duo de juges de lignes qui pourrait l'accompagner tout au long d'une saison
  - ✓ Chaque arbitre devrait dès lors présenter un ou plusieurs duos de juges de lignes
  - ✓ Les arbitres informeraient le désignateur 1 de leurs souhaits et organiseraient une réunion avec les duos choisis
  - ✓ En cas de d'abstention de choix, les juges de lignes seront choisis et désignés par le désignateur 1 en fonction de la liste établie
  - ✓ En cas de congé ou d'indisponibilités d'un juge de ligne, le désignateur 1 procédera lui-même à son remplacement

## 5. Juges de Ligne

- **Néanmoins** ce principe ne peut réussir que s'il est en parfaite cohérence et conformité avec le but général de la formation à longue échéance
- L'attention doit également être portée sur le développement et la formation d'un groupe spécialisé de Juges de Ligne
- L'indemnité d'un juge de ligne devrait à court terme être révalorisée (50,00 EUR). Le juge de ligne est en effet une pièce à part entière et importante de l'équipe arbitrale!

## 6. Formation

- Les réunions de formation seront exclusivement organisées par catégorie (A & B/C)
- Une formation **adéquate** peut (et sera) organisée pour les arbitres de niveau A lorsque le besoin se fait sentir
- Cela permet ainsi de résoudre les **problèmes d'actualité** au tout long de la saison.

## 6. Formation

- Tendre vers une uniformisation est un must absolu
- Le Pilier 3 (arbitrage international) organisera en janvier une formation où les dernières questions d'examen seront spécifiquement parcourues et débattues.
- Souhait de vouloir rencontrer les coachs de Liga A et des équipes Nationales en collaboration avec le responsable de Volley Belgium

## 7. Divers

- Désignations organisées par tranche de 4 semaines – Demande de congés **de préférence** 4 semaines à l'avance, **mais aucun sentiment de "peur"** 😊 - **nul besoin de délivrer une preuve de force majeure** 😊
- Les images disponibles des compétitions ainsi que les rapports des Commissaires seront **automatiquement** distribués auprès des arbitres A, des formateurs, désignateurs et visionneurs A. Le tout si possible via une plateforme informatique
- Les marqueurs des compétitions Internationales sont de préférence des arbitres ou des visionneurs de niveau A. La Volley Belgium Referee School devra prévoir et organiser des formations spécifiques à ce sujet.

## 7. Divers

- Les séminaires internationaux seront de préférence organisés avec un arbitre ou un visionneur de niveau A
- L'objectif est de tendre à se rapprocher le plus près possible du niveau international et de ses habitudes et méthodes. Le tout en coordination avec le responsable de Volley Belgium, par ex.:
  - ✓ Arbitrage avec tablette
  - ✓ Arbitrage avec oreillettes
  - ✓ Remplacement rapide (sans plaquette)
  - ✓ Contrôle au niveau des Guidelines: quoi et comment appliquer
  - ✓ Nouvelles méthodologies et techniques des arbitres internationaux

## V. Thème 3

### Organisation de l'Arbitrage International



## **Organisation de l'Arbitrage International**

- Une réunion spécifique sera organisée avec tous les arbitres et candidats-arbitres internationaux
- Plus d'informations suivront

## **VI. Thème 4**

### **Volley Belgium Referee School**





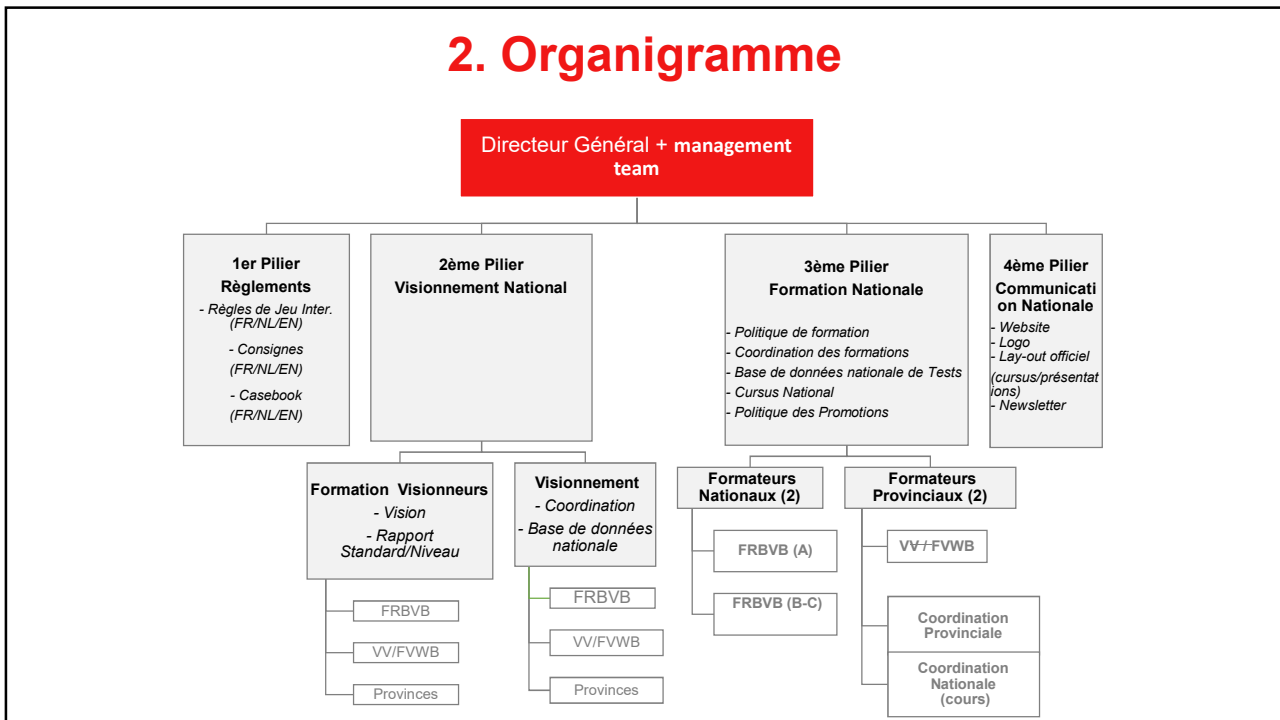
## 1. Objectifs

- Les moyens existants (personnes/savoir/expérience) seront utilisés et **rassemblés** par niveau au sein de l'École
- Offrir des outils adaptés par niveau:
  - ✓ Les Provinces ont des besoins différents que le niveau National
    - Province: optimiser le nombre d'arbitres qui « pratiquent »
    - National: plan de carrière individuel avec accompagnement quant aux moyens pour y parvenir
  - ✓ L'école pourra travailler afin de proposer une politique uniforme au niveau des provinces

## 1. Objectifs

- Déterminer une politique de promotion objective du niveau provincial jusqu'au niveau national
- Réalisation de différents outils comme un cursus commun, des présentations types, des recueil de questions théoriques, etc.
- Définition et application de « certificats » par niveau

## 2. Organigramme



## 3. Première approche théorique

## Ecole Nationale d'Arbitrage

### I. The vision



- Quel est le but d'une telle école ?

- Le but ultime est une vision différenciée de la représentativité de la Belgique à travers, et pour, son corps arbitral.

- L'Ecole Nationale d'Arbitrage doit – à travers ses 4 piliers – promouvoir l'arbitrage:

- Au plus haut niveau (=vision *collective*)
- Au plus haut niveau de tous (= vision *individuelle*)

- **Le Focus est National** mais le soutien, la promotion, la détection se décline jusqu'au niveau provincial.

« National takes Care »



## Ecole Nationale d'Arbitrage

### II. The Principles



Les 7 principes capitaux sont :

1. **Garantir** le plus haut niveau collectif et individuel (link Vision)
2. ...En **Maximisant** les chances de réussite **individuelle**
3. ...Dans un environnement de **saine, honnête et ouverte** compétition
4. ...Tout le monde n'aura **et ne peut pas** avoir accès au plus **haut niveau**
5. ...La **Vérité** d'un jour (« Grade ») n'est **pas une vérité absolue** et garantie
6. ...Les **contraintes** nationales sont claires et non équivoques (**FR/NL/ANG**)
7. ...**L'âge** est un **facteur** qui ne peut être ignoré.



## Ecole Nationale d'Arbitrage

### II. The Principles

1. Ces principes sont les moteurs de la vision long terme.
2. **Chaque** décision doit cadrer selon la combinaison Vision / Principes  
*Cusdne*
3. La cellule communication devra ouvertement faire passer ce message.
4. Ces principes impliqueront donc des règles de gouvernance
  - Qui prend les décisions?
  - Sur base de quels critères?
  - Communication sur les décisions et les critères



→ CULTURE SHOCK IN PROGRESS.....

## Ecole Nationale d'Arbitrage

### • Les 4 piliers

1. Règlements Nationaux
2. Visionnement National
  - a. Formation visionneurs
  - b. Visionnement arbitres
3. Formation Nationale
4. Communication Nationale



#### Interactions (high level) – Short term priorities

- Pilier 1 est **autonome** → il renseigne pro-activement Pilier 3 (et Pilier 2)
- Pilier 2 est **partiellement autonome** → solidarité avec Pilier 3
- Pilier 3 le **Median**
- Pilier 4 est **autonome** → process de validation à établir

### III. ... First steps (first blood)

#### Formation Nationale

##### Phase I :

- a. Respect de l'autonomie Provinciale
- b. Niveau National : montée en puissance du modèle  
-> **KPI's KBVB A / B / C (lien Formateurs / Visionneurs)**

##### Les moyens (a/b) :

- a. Screening de l'existant (\*) mais avec une vision Nationale (spirit)
- b. Un relais NL est nécessaire  
(\*) L'existant signifie :
  1. Recrutement
  2. Structure des cours et méthodologie
  3. Base de données examen

Main Conclusion : définition d'un nouveau **level playingfield**



### III. ... First steps (first blood)

#### Formation Nationale

##### Phase II :

- A. Niveau Provincial:
  - a. Suggestion personnalisée pour tendre vers uniformisation
  - b. Introduction de 5 questions « joker » labellisées « Nationale »
  - c. Tracking des résultats
  - d. « Dream » screening des questions à problème
- B. Niveau Régional :
  - a. **Quick win** : réunion collégiale formateurs AIF/VVB
  - b. Nomination D1/D2 -> C
    - a. Visionneurs nationaux impliqués
    - b. Continuité détection provinciale (voir supra principes capitaux)
  - c. Pour **tout** passage grade : questionnaire national **complémentaire**
  - d. Dès niveau « B » : test multilingues + formation/process psychologie de l'arbitrage



### III. ... First steps (first blood)

#### Formation Nationale

Phase II :

**Conclusion :**

- Tendre peu à peu vers, non pas l'uniformisation, mais screening appuyé large !
- Mise en place d'un reporting (« big data ») vers provinces avec présentation par le national

=> créer le lien affectif vers le projet national.



### III. ... After first steps...

#### Formation Nationale

Phase III :

- Consolidation des données « carrières » d'un arbitre
- Big Data, aide à la décision
- Détection faiblesses collectives et individuelles par analyse de données

« Dream » :

- (?) Giga session pour TOUTES les provinces (mixte) sur des thèmes pratiques/pragmatiques.
- (?) Database visionnement et coaching perso
- (?) Définition cadre formation Nationale :
  - Micro session pure FR/ENG pour les NL
  - Micro session pure NL/ENG pour les FR
  - Test sur les refereeing guidelines
  - Focus sur test case (input)
- (?) Sessions Coach



## Visionnement National

- Le visionnement a pour objectif la construction de la performance arbitrale
- Le visionnement doit rentrer dans une démarche d'amélioration continue
- Comprendre le passé aide à construire l'avenir
- Un screening du fonctionnement actuel du visionnement est indispensable.



## Visionnement National

- Screening du fonctionnement **National**: AS IS
  1. Qui est visionneur et sur quels critères ?
  2. Qui est visionné et sur quels critères ?
  3. Quelle est la corrélation entre 1 & 2 ?
  4. Quel est le processus de désignations des visionneurs ?
  5. Comment s'effectue la collecte et redistribution des informations ?
  6. Quel est le lien avec la formation et la promotion ?
  7. Au niveau financier: budget, dépenses .... Comment ?

## Visionnement National

- Screening du fonctionnement Provincial
  1. Dans un premier temps l'accent doit être mis sur :
    1. Collecte des informations de fonctionnement
    2. Collecte des informations sur l'aspect financier

## Visionnement National

- TO BE:
  - But: aligner les arbitres et visionneurs avec 7 principes capitaux de "l'école nationale d'arbitrage".
  - Utilisation de KPI's identiques pour la formation des arbitres et des visionneurs
  - Le Pilier de formation doit fonctionner en **sybiose** avec le Pilier de visionnement
  - Mobilité intra groupes tant vers le haut que vers le bas



- Ex de Quick wins:
  - Pour montrer un geste mal effectué : photo
  - Lors d'un visionnement KVBV B&C : prévoir 2 petites questions théoriques.
  1. Critères de sélection des arbitres FRBVB pour la catégorisation ?
  2. Critères de sélection des visionneurs ?





**Thank you...**

... for the attention.