Schéma directeur des officiels de matchs

2026-2030

Sommaire

03 — 01. ÉDITO

04 — 02. 5 PILIERS POUR UNE VISION STRATÉGIQUE

07 — 03. MÉTHODOLOGIE DÉPLOYÉE

10 — 04. QUI SONT NOS OFFICIELS DE MATCHS ?

15 — 05. ÉTAT DES LIEUX DU MODÈLE ACTUEL

19 — 06. DÉCLINAISON DU PLAN D'ACTIONS

28 — 07. VUE D'ENSEMBLE DES ACTIONS ET SÉQUENÇAGE

31 — 08. CONCLUSION

32 — 09. ANNEXES



Édito

Pour la première fois, la FFR va se doter d'une stratégie nationale dédiée aux officiels de matchs. C'est un choix fort : nous voulons mobiliser l'ensemble des acteurs du rugby autour de celles et ceux qui occupent une place essentielle, singulière, dans notre sport.

Nous les croisons tous les week-ends, sur et autour des terrains : cette saison, ce sont plus de 3 600 arbitres et près de 900 représentants fédéraux qui vont être désignés sur 40 000 rencontres. Sans eux, pas de matchs, pas de compétitions, pas de rugby !

À ce titre, les officiels de matchs méritent notre respect, notre considération et toute notre attention, ainsi que celles et ceux qui les accompagnent au quotidien. Car pour officier le samedi ou le dimanche, chaque officiel a été recruté, accueilli, formé, accompagné, puis évalué. Pilotées et coordonnées par la FFR, ces missions reposent ensuite, sur le terrain, sur l'engagement de nombreux bénévoles : il nous faut les remercier et les valoriser.

Les officiels jouent un rôle majeur : garantir le jeu, faire vivre le respect et la connaissance des règles, contribuer à la sécurité, accompagner l'apprentissage et le perfectionnement de nos pratiquants. Il est donc crucial qu'ils trouvent pleinement leur place au sein de nos clubs.

En plaçant l'officiel au cœur du projet, ce schéma directeur doit nous permettre, sur les quatre prochaines saisons, de construire un modèle plus dynamique, plus cohérent et plus attractif. Il s'appuie sur un diagnostic complet et sur 18 mois de travail collectif, piloté par la Direction des Compétitions, Stades et Officiels de Matchs. Afin de soutenir son déploiement sur l'ensemble du territoire, des moyens financiers supplémentaires seront mobilisés pour porter le budget du secteur à un niveau inédit.

Un grand merci à toutes celles et ceux qui ont œuvré à son élaboration. La route est tracée : à nous de la faire vivre, ensemble.





Florian GRILL, Président de la FFR

Jean-Marc LHERMET, Vice-Président « Haut Niveau et Officiels de Matchs »



5 piliers pour une vision stratégique

Pourquoi se doter d'un Schéma Directeur des Officiels de Matchs ?

Face à l'augmentation du nombre de rencontres officielles à couvrir, aux tensions croissantes en matière de recrutement et de fidélisation des officiels de matchs, ainsi qu'à une représentation féminine encore insuffisante, la Fédération Française de Rugby a décidé de se doter d'un Schéma Directeur des Officiels de Matchs (SDOM).

Ce Schéma Directeur a pour ambition d'élaborer un plan d'actions qui sera déployé sur l'ensemble du territoire pour les 4 prochaines saisons, sur la base d'un diagnostic complet et objectif du modèle actuel. La pertinence des actions et l'atteinte des objectifs seront évaluées dans la durée.

Il s'articule autour de 5 piliers majeurs, définis par le bureau stratégique de la FFR. Véritable feuille de route politique, ces piliers ont guidé l'ensemble des analyses et des travaux réalisés.



5 piliers majeurs

PILIER 1

Un arbitre sur chaque rencontre

Couvrir toutes les rencontres officielles

Renforcer la présence sur toutes les pratiques (rugby à X, à 7, à 5, loisirs, EDR)



PILIER 2

Un arbitre dans chaque club

Viser a minima un arbitre par club

Renforcer le rôle de l'arbitre dans la vie du club



PILIER 3

Féminiser la population des officiels

Augmenter le nombre d'officielles

Renforcer leur représentation aux plus hauts niveaux



PILIER 4

Des officiels performants, reconnus et épanouis

Bâtir un parcours de développement individualisé

Élaborer un plan de valorisation des officiels de matchs



PILIER 5

Le Représentant Fédéral : rôle et missions

Renforcer le lien Arbitre / RF

Optimiser la présence des RF selon les besoins



Le diagnostic, première étape fondamentale du schéma, s'est ainsi attaché à établir l'état des lieux le plus complet possible au regard de ces 5 grandes priorités.



Méthodologie déployée

L'élaboration du schéma directeur s'est étendue sur près de 18 mois et a débuté en début d'année 2025 par un diagnostic fondé sur l'analyse des dispositifs existants et la collecte d'informations terrain.

La démarche a reposé sur une large concertation, associant l'ensemble des parties prenantes (officiels, encadrants, instances), afin de croiser les points de vue et garantir une vision à la fois exhaustive et ancrée dans les réalités opérationnelles.



Étude statistique complète



Construction d'un outil dédié par la Direction IT/DATA de la FFR, utilisant les données de la plateforme data fédérale.

Inventaire de l'organisation et du fonctionnement

Recensement des actions sur tous les territoires

Entretiens ciblés

Organisation en groupes de travail

5 groupes de travail, composés notamment d'**une trentaine d'experts** et d'officiels de matchs, ont été mobilisés pendant **3 mois** sur les 5 piliers thématiques
Rédaction d'une **dizaine de fiches action** pour chaque pilier

Enquêtes qualitatives



4000
officiels consultés



1532
réponses d'arbitres

586
réponses de représentants fédéraux





653
réponses d'officiels ayant arrêté en 2023/24 ou en 24/25



Qui sont nos officiels de matchs ?

Qui sont les femmes et les hommes concernés par ce schéma directeur ?

Le rugby français s'appuie sur l'engagement de ses officiels de matchs, répartis en deux grandes familles : les arbitres et les représentants fédéraux (RF).

Bien qu'ils soient présentés séparément, l'arbitre et le RF forment avant tout un duo complémentaire : l'un dirige le jeu sur le terrain, l'autre veille au bon déroulement de la rencontre dans son ensemble. Une relation de confiance et de communication qui fait d'eux les chefs d'orchestre d'un match de rugby.

ARBITRES

Bien plus qu'un garant du règlement, **L'ARBITRE** est un acteur à part entière de chaque rencontre. Présent à tous les niveaux du rugby français, des divisions régionales au Top 14, il intervient dans des contextes très variés, en mobilisant à la fois ses compétences techniques, son sens du dialogue et sa capacité à prendre des décisions sous pression.

PRINCIPALES MISSIONS :

- **Gérer la communication** avec les joueurs, les staffs et les autres officiels tout au long de la rencontre
- **Assurer la sécurité de tous les acteurs du match** et gérer les situations disciplinaires (cartons, exclusions temporaires)
- **Favoriser le jeu,** en trouvant le juste équilibre entre la lettre et l'esprit du règlement
- **Garantir la conformité de la rencontre sportive,** notamment par l'établissement et la signature de la feuille de match.





REPRÉSENTANTS FÉDÉRAUX

Désigné sur les hauts niveaux de compétitions, les rencontres à enjeu, à risque ou encore à la demande des clubs, **LE REPRÉSENTANT FÉDÉRAL** vient renforcer l'équipe des officiels de matchs.
Son rôle est à la fois opérationnel et humain : garantir la sécurité de tous les acteurs, assurer le respect des règlements et faciliter la vie des clubs sur le plan administratif.

PRINCIPALES MISSIONS :

- **Vérifier avant le coup d'envoi les conditions d'accueil,** de sécurité et la conformité des qualifications des joueurs
- **Assister l'arbitre** en temps réel dans la gestion des remplacements, des exclusions temporaires et du suivi du score via l'application Jour de Match
- **Veiller à la discipline** sur le banc de touche et s'assurer de la protection des officiels tout au long de la rencontre

Les arbitres

Les arbitres terrain sont au cœur de l'action : ils dirigent les rencontres, du rugby loisir aux compétitions professionnelles, selon leur niveau de qualification.

Anciens arbitres ou arbitres encore en activité, les **évaluateurs et superviseurs** observent, analysent et notent les prestations de leurs pairs. Leur rôle : aider chaque officiel à progresser, en lien avec les **coaches et formateurs,** pour que chacun trouve du sens dans sa pratique et donne le meilleur de lui-même.

SAISON 2025/2026

3608 licenciés pour **3673** qualités



REMARQUE :
Un même licencié peut cumuler plusieurs qualités.
Par exemple, un arbitre territorial (AN2) peut également exercer comme superviseur territorial (AO6).

TERRAIN

3161 officiels (**86%** des qualités arbitres)
+22% en 4 ans
+0,8% vs N-1

6,7% de femmes

- **Moyenne d'âge : 30 ans**
- **Taux de fidélisation : 80,7 %**
- **95% des arbitres terrain ont joué / jouent au rugby**

	QUALITÉ	FONCTION	PÉRIMÈTRE
DÉBUTANT	ACF	Arbitres en cours de formation	Ecoles de rugby, plateaux de compétitions jeunes, compétitions régionales
	AN1	Arbitres stagiaires	Compétitions régionales
RÉGIONAL	AN2	Arbitres territoriaux	Compétitions régionales
FÉDÉRAL	AN3	Arbitres fédéraux	Compétitions régionales et Arbitres assistants des compétitions fédérales
	AN4	Arbitres fédéraux classés	Compétitions fédérales, professionnelles et internationales

L'arbitre, tout au long de son parcours, pourra selon ses envies et ses capacités, évoluer en passant des examens qui lui permettront de pouvoir progresser dans les classements. Il existe 3 niveaux d'examens nationaux (de l'AN1 à l'AN3), alignés sur la classification de World Rugby. La qualité AN4 correspond au fait d'être classé dans les niveaux fédéraux.

ÉVALUATEURS & SUPERVISEURS

512 officiels (**14%** des qualités arbitres)
+17,4% en 4 ans
+6,9% vs N-1

1,2% de femmes

- **Moyenne d'âge : 62 ans**
- **Taux de fidélisation : 96,2 %**

QUALITÉ	FONCTION	PÉRIMÈTRE
AH4	Arbitres honoraires – Conseillers en arbitrage	Compétitions régionales et jeunes
AO5	Arbitres vidéo, superviseurs, coachs fédéraux	Compétitions fédérales et professionnelles
AO6	Superviseurs, coachs territoriaux	Compétitions régionales

Les représentants fédéraux (RF)

Tout comme les arbitres, les représentants fédéraux sont répartis entre RF terrain et évaluateurs / superviseurs.

Ils sont les garants institutionnels du bon déroulement d'un match. Leurs missions s'exercent avant, pendant et après la rencontre, en s'assurant du bon déroulement en totale collaboration avec l'arbitre.

Les RF assurent les tâches administratives, telles que le contrôle des licences, la gestion de la feuille de match avant et après la rencontre et/ou la communication des résultats.

Ils ont également un rôle très important dans le contrôle des points règlementaires relatifs à l'organisation et à l'enceinte sportive.



SAISON 2025/2026

893 licenciés pour **1063** qualités

+23% en 4 ans
+4% vs N-1

12,7% de femmes

- Moyenne d'âge : 59 ans
- Taux de fidélisation : 90,5 %

83,5%
888 qualités

16,5%
175 qualités

TERRAIN

QUALITÉ	FONCTION	PÉRIMÈTRE
RF1	Représentants fédéraux 1	Compétitions fédérales et professionnelles
RF2	Représentants fédéraux 2	Compétitions fédérales
RF3	Représentants fédéraux 3	Compétitions régionales

ÉVALUATEURS & SUPERVISEURS

QUALITÉ	FONCTION	PÉRIMÈTRE
RFE	Évaluateurs fédéraux	Compétitions fédérales
RFE-T	Évaluateurs territoriaux	Compétitions régionales

COMMENT SONT-ILS DÉSIGNÉS ?
L'art complexe de la désignation

72 487
désignations sur la saison 24/25
46 646 pour les arbitres terrain
7 939 pour les superviseurs/coachs
17 902 pour les RF

EXEMPLE POUR LA FÉDÉRALE 2

RENCONTRE À COUVRIR

48 rencontres par journée

NIVEAU DE L'ARBITRE

129 arbitres classés en Fédérale 2

NEUTRALITÉ

Retirer les arbitres résidant dans un même département qu'un club engagé sur la rencontre, ceux étant licenciés ou ayant été licenciés dans l'un des clubs, ceux ayant eu des problèmes importants avec l'un des clubs...

DISPONIBILITÉ

S'assurer que l'arbitre identifié est disponible (en moyenne 22% d'indisponibilité sur 24/25)

PERFORMANCE

Exigence dans les attendus en termes de performance, expérience sur les matchs à enjeux ou à risque

DISTANCE

Maîtriser le budget alloué avec un objectif fixé pour les arbitres de champ à 378 km A/R par rencontre en moyenne sur la Fédérale 2

ALTERNANCE

Assurer une alternance dans les désignations (objectif : pas plus de 3 fois le même club par arbitre et par saison)

DÉSIGNATION

Désignation de l'officiel et convocation sur la rencontre



État des lieux du modèle actuel

Un diagnostic nécessaire

Un diagnostic complet du modèle actuel des officiels de matchs a été conduit de juin à décembre 2025.

Structuré autour des 5 piliers stratégiques définis par le Bureau Stratégique de la FFR, ce travail a permis de dresser, pour chacune de ces grandes priorités, un état des lieux détaillé, qui révèle des niveaux d'avancement inégaux et souligne les efforts de développement restant à engager.



PILIER 1

Un arbitre sur chaque rencontre

- Baisse des nouveaux arbitres (-17%)
- Stagnation des reprises après arrêt et du taux de fidélisation
- 161 rencontres de compétitions officielles à XV et à X non couvertes sur 24/25
- Hausse du nombre de rencontres à couvrir depuis 5 ans (+24%)
- Un processus de désignation complexe

3161 arbitres terrain (16/04/26) — *Record absolu*

+22% en 4 ans — *mais +0,8% sur 25/26*

Note globale

50%

UN RISQUE DE TENSION CROISSANTE POUR COUVRIR TOUTES LES RENCONTRES

PILIER 2

Un arbitre dans chaque club

- 1 277 clubs soumis à la charte arbitrage
- 175 clubs ne la respectent pas
- 150 clubs soumis à la charte n'ont aucun arbitre (le non-respect de la charte représente 179 arbitres)
- Une faible intégration de l'arbitre au fonctionnement et à la vie du club

+62% des clubs avec au moins 1 arbitre — *+6.7% en 4 ans*

MAIS

60% des clubs ont 0 ou 1 arbitre

Note globale

40%

DES ARBITRES À DAVANTAGE INTÉGRER DANS LA VIE DES CLUBS

PILIER 3

Féminiser la population des officiels de matchs

- Hausse sur 4 ans, mais baisse sur 2 ans
- Moins de 1% d'évaluatrices et coachs
- 12,8% RF féminines (20% en 4 ans)
- 75 % des clubs disposant d'une équipe féminine à XV ou à X (343) n'ont pas d'arbitre féminine
- Sous-représentation féminine dans les hauts niveaux de compétition malgré la progression de la pratique

6,7% de féminisation — *211 arbitres terrain*

64% taux de fidélisation — *Moins de 50% sur les nouvelles licences*

Note globale

10%

LE PILIER PRIORITAIRE À CE JOUR, UN RETARD IMPORTANT À COMBLER

PILIER 4

Des officiels performants, reconnus et épanouis

- Absence de stratégie de recrutement et d'accueil
- Absence de réelle stratégie de communication
- Des officiels insuffisamment valorisés dans les clubs
- Ingénierie de formation experte et reconnue
- Système performant de détection et de perfectionnement des arbitres

3/4
des arbitres qui arrêtent chaque saison sont des ACF et des AN1

+500
bénévoles mobilisés pour faire tourner le système

Note globale

50%

UN HAUT NIVEAU QUI SE PROFESSIONNALISE ET UNE EXCELLENCE FRANÇAISE RECONNUE À L'INTERNATIONAL

PILIER 5

Le Représentant Fédéral : rôle et missions

- Hausse du nombre en N-4 (+23%) et N-1 (+4%)
- Structuration de l'activité et du COPIL national
- Module d'évaluation qui permet de disposer d'un outil d'aide à la désignation très intéressant
- Un binôme avec l'arbitre qui reste à renforcer

893
RF en 25/26
saison record

12,8%
de RF féminines

Note globale

70%

DYNAMIQUE POSITIVE DES RF À CONSOLIDER

CONCLUSION

De nombreux leviers à actionner et un potentiel de développement important

+55%
des officiels ayant arrêté envisagent de revenir

- Nombre de clubs féminins sans arbitre féminin
- Respect de la charte de l'arbitrage
- Remise à niveau de la communication institutionnelle

Une organisation à optimiser

- Incarner les directives techniques nationales avec un comité technique national
- Clarifier le positionnement des Directeurs en Arbitrage des Ligues (DAL)
- Structurer les territoires pour déployer le SDOM
- Valoriser nos bénévoles sur qui repose le système



Déclinaison du plan d’actions

30 ACTIONS

pour mettre en œuvre le Schéma Directeur des Officiels de Matchs

À l'issue des groupes de travail tenus pendant trois mois en début d'année 2026, plus d'une dizaine de « fiches action » par pilier ont été rédigées détaillant pour chacune le diagnostic, le plan d'actions, les moyens à mobiliser, les risques, les dépendances externes et l'échéance de mise en œuvre.

Dans un souci de clarté, de cohérence et d'efficacité opérationnelle, l'ensemble de la production a été synthétisé dans ce dossier et organisé en 6 fiches action, suivant une logique « chronologique ». Cette structuration vise à refléter la réalité du terrain et à proposer une lecture progressive du plan, depuis le recrutement jusqu'à la valorisation et la réussite le jour du match. Elle permet de mieux comprendre l'enchaînement des actions, d'en faciliter l'appropriation par les acteurs concernés et d'en simplifier le pilotage.

La féminisation fait l'objet d'une attention particulière. Elle constitue le chantier prioritaire compte tenu du retard particulièrement important à combler et constitue à ce titre un axe à part entière.





1 FÉMINISER

Placer la féminisation des officiels de matchs au cœur de la stratégie de développement, en renforçant les parcours, l'accompagnement et la visibilité des officielles.

2 ATTIRER ET RECRUTER

Attirer et recruter davantage d'arbitres pour couvrir l'ensemble des rencontres et élargir le vivier d'officiels sur tout le territoire.

3 ACCUEILLIR, ACCOMPAGNER ET FIDÉLISER

Structurer l'accueil et l'accompagnement des officiels pour favoriser leur engagement et leur fidélisation.

4 FORMER, DÉVELOPPER ET PERFORMER

Moderniser et personnaliser la formation pour développer la performance, l'ambition et la confiance des officiels.

5 ORGANISER, STRUCTURER ET VALORISER

Mieux structurer et animer l'activité pour renforcer la cohérence territoriale et la reconnaissance des bénévoles.

6 RÉUSSIR LE JOUR DU MATCH

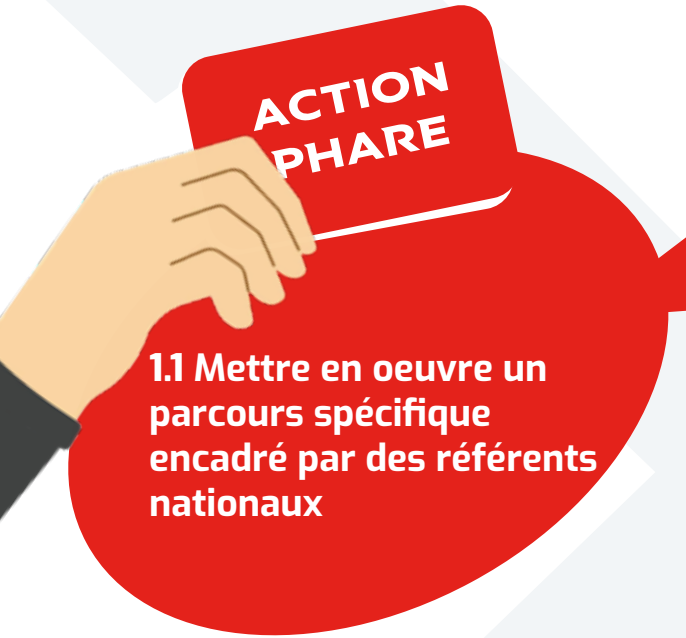
Mettre chaque officiel dans les meilleures conditions pour performer le jour du match.

1 Féminiser

Le diagnostic parle de lui-même : une évaluation du pilier à 10% nous oblige à ériger la féminisation de la population des officiels de matchs comme le chantier prioritaire du schéma. Cet axe constitue bien sûr un potentiel énorme de développement, mais au-delà des chiffres, c'est un modèle que nous devons repenser pour donner aux féminines toute la place qu'elles méritent.

OBJECTIFS DE CET AXE

- Augmenter le nombre d'officielles
- Mettre en place un accompagnement spécifique pour les féminines
- Faire émerger des nouveaux talents



ACTIONS IDENTIFIÉES À DATE

- **1.1** Mettre en oeuvre un parcours spécifique encadré par des référents nationaux
- **1.2** Une politique de recrutement ciblée et ambitieuse
- **1.3** Créer un groupe « talents de demain »
- **1.4** Constituer une filière d'encadrantes féminines (évaluation, supervision, coaching)
- **1.5** Élaborer un plan de communication pour valoriser nos officielles

RÉSULTATS ATTENDUS

- DOUBLER le nombre d'arbitres terrain féminines
- DOUBLER le nombre d'arbitres supervi-seuses et coaches
- ATTEINDRE 15% de féminisation chez les RF
- AUGMENTER de 20% le nombre de féminines dans les niveaux FFR
- AUGMENTER de 5% minimum le taux de fidélisation chez les arbitres féminines

Fiches action détaillées en annexe

2 Attirer et recruter

Chaque saison, plus de 500 arbitres raccrochent, pendant que le volume de rencontres, lui, continue d'augmenter. Sans action concrète sur le recrutement et l'attractivité de la fonction, c'est le plan de succession dans sa globalité qui est en tension.

OBJECTIFS DE CET AXE

- Moderniser le dispositif de recrutement
- Cibler les recrutements
- Mobiliser les clubs



ACTIONS IDENTIFIÉES À DATE

- **2.1** Moderniser et optimiser le processus de recrutement
- **2.2** Fixer des objectifs adaptés aux enjeux et aux besoins des territoires
- **2.3** Nous doter d'une stratégie de communication au service du recrutement
- **2.4** Renforcer les liens avec le monde scolaire et universitaire
- **2.5** Développer le dispositif CAL pour couvrir le rugby loisir

RÉSULTATS ATTENDUS

- ATTEINDRE une moyenne annuelle de 600 nouvelles licences d'arbitres terrain sur 4 ans
- AUGMENTER de 10% le taux de reprise après arrêt sur 4 ans
- DIMINUER la part de clubs éligibles qui ne respectent pas la charte
- AUGMENTER de 5% la part de clubs disposant d'a minima un arbitre

Fiches action détaillées en annexe

3 Accueillir, accompagner et fidéliser

Une meilleure prise en charge des officiels dès leur arrivée et au cours des premières années apparaît essentielle pour favoriser leur fidélisation. Aujourd'hui, les nouveaux arbitres arrivent sans véritable protocole d'accueil ni dotation, sans référent de proximité clairement identifié, et les dispositifs d'accompagnement peinent à s'ancrer dans les clubs. Dans ce contexte, beaucoup quittent la fonction avant même d'avoir pu trouver leurs marques.

OBJECTIFS DE CET AXE

- Accueillir de la même façon tous les officiels
- Renforcer l'accompagnement des nouveaux officiels
- Renforcer et reconnaître le rôle des officiels au sein du club



3.1 Mise en place d'un protocole d'accueil uniformisé et valorisant

ACTIONS IDENTIFIÉES À DATE

- **3.1** Mise en place d'un protocole d'accueil uniformisé et valorisant
- **3.2** Réussir la première année dans la fonction d'officiel
- **3.3** Accompagner les officiels tout au long de leur carrière, quel que soit leur niveau
- **3.4** Renforcer l'attractivité et la reconnaissance de la fonction d'officiel au sein des clubs
- **3.5** Former et valoriser les accompagnants

RÉSULTATS ATTENDUS

- MAINTENIR le taux de fidélisation des arbitres terrain à plus de 80%
- AUGMENTER le taux de fidélisation des ACF et des AN1
- MAINTENIR le taux de fidélisation des RF à plus de 90%
- DIMINUER la part des arrêts pour motifs autres que personnels et organisationnels

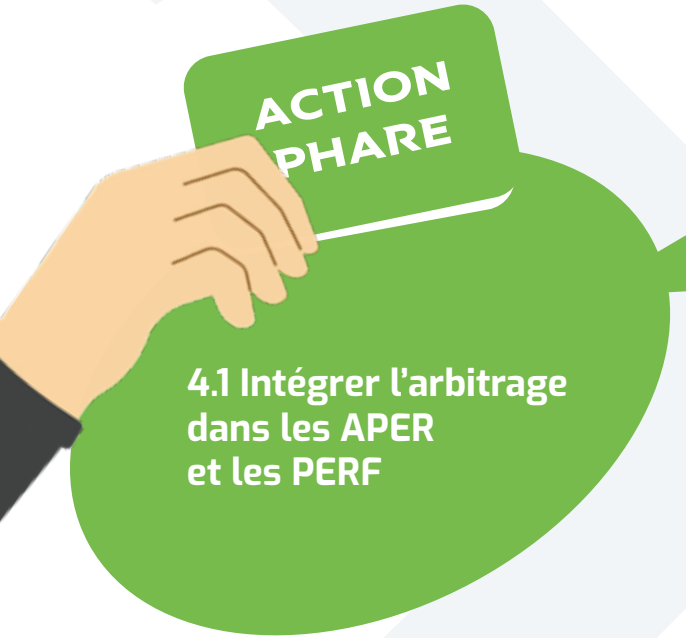
Fiches action détaillées en annexe

4 Former, développer et performer

La formation des officiels se trouve à un tournant : les candidats se font plus rares, les outils peinent à suivre l'évolution des attentes et les parcours manquent d'attractivité. Une nouvelle ambition apparaît nécessaire, fondée sur la modernisation, la personnalisation des parcours et le renforcement de l'envie de s'engager.

OBJECTIFS DE CET AXE

- Moderniser nos outils de formation
- Personnaliser la formation
- Mettre en place une filière d'accès au haut niveau de l'arbitrage



ACTIONS IDENTIFIÉES À DATE

- **4.1** Intégrer l'arbitrage dans les APER et les PERF
- **4.2** Développer la formation à distance et l'autoformation
- **4.3** Mise en place d'une nouvelle organisation de la formation autour de référents nationaux
- **4.4** Viser l'excellence de nos évaluateurs & superviseurs
- **4.5** Réformer le coaching des officiels

RÉSULTATS ATTENDUS

- ATTEINDRE 60 jeunes arbitres en moyenne sur 4 ans dans la filière d'accès au haut niveau
- AUGMENTER le nombre d'officiels formés
- OBTENIR la reconnaissance par l'Etat du diplôme de formateur en arbitrage

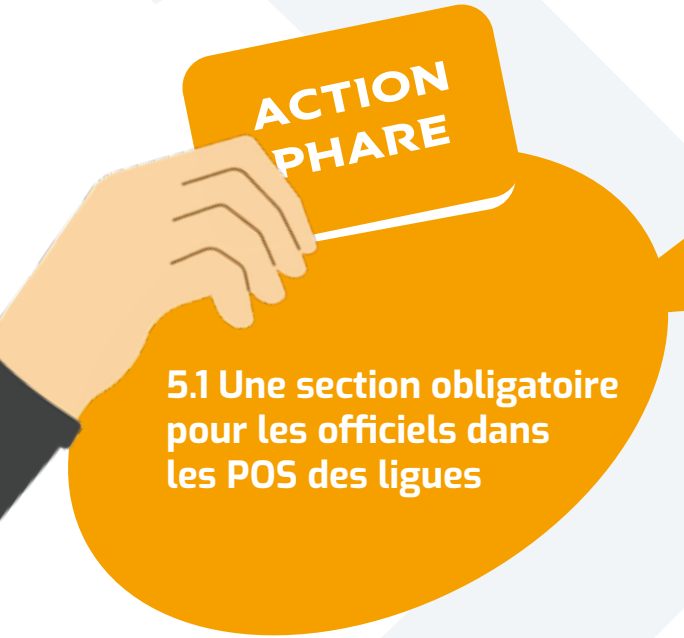
Fiches action détaillées en annexe

5 Organiser, structurer et valoriser

L'organisation de l'activité sur le territoire apparaît fragmentée : une partie « officiels de matchs » absente dans plusieurs Plans d'Orientation Stratégique (POS) de ligues, des conditions de développement qui varient d'une région à l'autre et de nombreux bénévoles encore non dotés. Structurer suppose avant tout d'harmoniser les pratiques en garantissant des bases communes sur l'ensemble du territoire.

OBJECTIFS DE CET AXE

- Structurer les territoires
- Animer tous les territoires
- Valoriser nos bénévoles



5.1 Une section obligatoire pour les officiels dans les POS des ligues

ACTIONS IDENTIFIÉES À DATE

- **5.1** Une section obligatoire pour les officiels dans les POS des ligues
- **5.2** Mise en place de chargés de développement pour les officiels de matchs
- **5.3** Mise en place d'un plan de valorisation pour nos bénévoles
- **5.4** Renforcer la coopération entre le secteur fédéral et le secteur professionnel
- **5.5** Clarifier le rôle et le positionnement des DAL

RÉSULTATS ATTENDUS

- UNE PARTIE « officiels de matchs » dans tous les POS de ligue
- UNE ORGANISATION de l'activité étoffée avec des moyens humains supplémentaires
- MISE EN PLACE d'un outil de pilotage et de suivi des populations
- MAINTIEN du nombre de bénévoles impliqués

Fiches action détaillées en annexe

6 Réussir le jour du match

Réussir le jour du match, c'est garantir que chaque officiel arrive sur le terrain dans les meilleures conditions : une désignation claire, une bonne préparation et une relation de confiance avec son RF. Cet objectif implique de moderniser les outils, de renforcer les protocoles et de développer le leadership des arbitres face aux exigences du terrain.

OBJECTIFS DE CET AXE

- Optimiser l'opérationnel
- Protéger nos officiels
- Des officiels dans les meilleures conditions le jour du match



6.1 Mettre en place un dispositif unique de défraiement des officiels

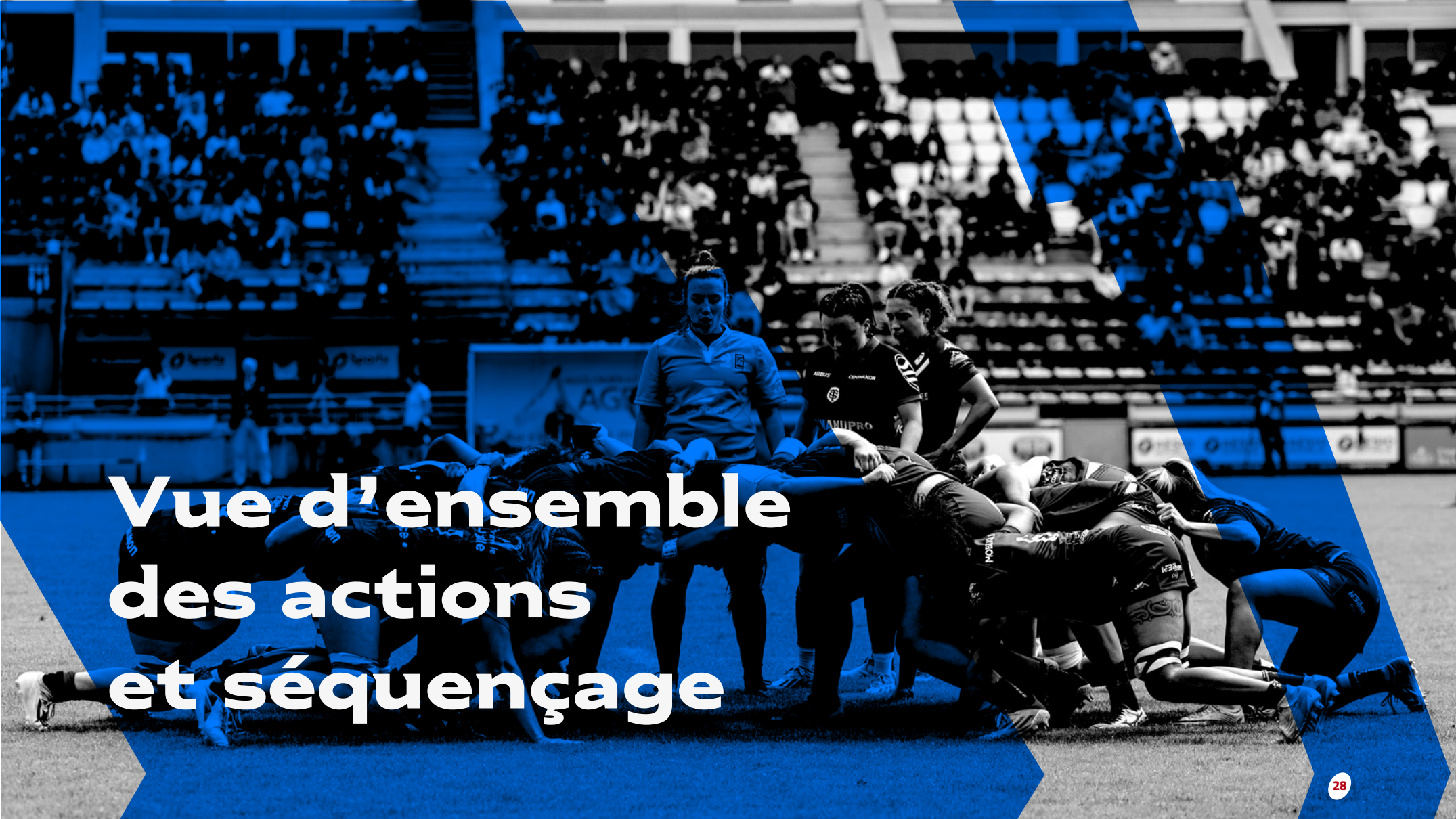
ACTIONS IDENTIFIÉES À DATE

- **6.1** Mettre en place un dispositif unique de défraiement des officiels
- **6.2** Doter tous les Représentants Fédéraux d'un système de communication avec l'arbitre
- **6.3** Moderniser et étendre le système de communication entre les officiels sur les compétitions de haut niveau fédéral
- **6.4** Désigner les officiels là où il y en le plus besoin
- **6.5** Développer les outils pour améliorer le quotidien de tout le réseau

RÉSULTATS ATTENDUS

- GARANTIR une enveloppe annuelle de 100K€ en moyenne grâce à l'optimisation des désignations
- UNE RELATION arbitre–RF plus fluide et efficiente le jour J
- DES OFFICIELS plus à l'aise dans le leadership et la prise de décision sous pression
- AUGMENTER le nombre de désignations de RF et d'arbitres assistants sur les compétitions jeunes
- DIMINUTION des mauvais comportements constatés par les officiels

Fiches action détaillées en annexe



Vue d’ensemble des actions et séquençage

Ces tableaux rassemblent l'ensemble des actions de chaque axe de notre plan d'actions ainsi que l'échéance à laquelle elles devraient être mises en œuvre, en fonction des moyens humains, matériels et financiers disponibles.

1 FÉMINISER

	Court terme	Moyen terme	Long terme
1.1 Mettre en oeuvre un parcours spécifique encadré par des référents nationaux			●
1.2 Une politique de recrutement ciblée et ambitieuse		●	
1.3 Créer un groupe "talents de demain"	●		
1.4 Constituer une filière d'encadrantes féminines (évaluation, supervision, coaching)		●	
1.5 Élaborer un plan de communication pour valoriser nos officielles		●	

2 ATTIRER ET RECRUTER

	Court terme	Moyen terme	Long terme
2.1 Moderniser et optimiser le processus de recrutement	●		
2.2 Fixer des objectifs adaptés aux enjeux et aux besoins des territoires		●	
2.3 Nous doter d'une stratégie de communication au service du recrutement		●	
2.4 Renforcer les liens avec le monde scolaire et universitaire			●
2.5 Développer le dispositif CAL pour couvrir le rugby loisir	●		

3 ACCUEILLIR, ACCOMPAGNER ET FIDÉLISER

	Court terme	Moyen terme	Long terme
3.1 Mise en place d'un protocole d'accueil uniformisé et valorisant			●
3.2 Réussir la première année dans la fonction d'officiel		●	
3.3 Accompagner les officiels tout au long de leur carrière, quel que soit leur niveau			●
3.4 Renforcer l'attractivité et la reconnaissance de la fonction d'officiel au sein des clubs			●
3.5 Former et valoriser les accompagnants		●	

Ces tableaux rassemblent l'ensemble des actions de chaque axe de notre plan d'actions ainsi que l'échéance à laquelle elles devraient être mises en oeuvre, en fonction des moyens humains, matériels et financiers disponibles.

4 FORMER, DÉVELOPPER ET PERFORMER

	Court terme	Moyen terme	Long terme
4.1 Intégrer l'arbitrage dans les APER et PERF	●		
4.2 Développer la formation à distance et l'autoformation			●
4.3 Mise en place d'une nouvelle organisation de la formation autour de référents nationaux	●		
4.4 Viser l'excellence de nos évaluateurs & superviseurs		●	
4.5 Réformer le coaching des officiels	●		

5 ORGANISER, STRUCTURER ET VALORISER

	Court terme	Moyen terme	Long terme
5.1 Une section obligatoire pour les officiels dans les POS des ligues		●	
5.2 Mise en place de chargés de développement pour les officiels de matchs			●
5.3 Mise en place d'un plan de valorisation pour nos bénévoles		●	
5.4 Renforcer la coopération entre le secteur fédéral et le secteur professionnel	●		
5.5 Clarifier le rôle et le positionnement des DAL		●	

6 RÉUSSIR LE JOUR DU MATCH

	Court terme	Moyen terme	Long terme
6.1 Mettre en place un dispositif unique de défraiement des officiels		●	
6.2 Doter tous les Représentants Fédéraux d'un système de communication avec l'arbitre	●		
6.3 Moderniser et étendre le système de communication entre les officiels sur les compétitions de haut niveau fédéral		●	
6.4 Désigner les officiels là où il y en a le plus besoin		●	
6.5 Développer les outils pour améliorer le quotidien de tout le réseau			●

Conclusion

Ce Schéma Directeur des Officiels de Matchs marque le point de départ d'une dynamique collective destinée à accompagner durablement l'évolution de l'arbitrage français. Il ne constitue ni un document figé, ni une finalité en soi, mais un cadre de référence appelé à s'adapter aux réalités du terrain, aux transformations du rugby et aux attentes des officiels de matchs.

Sa construction repose sur une conviction simple : les réponses les plus pertinentes viennent de celles et ceux qui vivent l'arbitrage au quotidien. Les orientations retenues sont ainsi directement nourries par l'expérience des arbitres et RF, afin de proposer des actions concrètes, applicables et capables d'évoluer dans le temps. La réussite du projet dépendra désormais de l'engagement de tout l'écosystème du rugby, en commençant par les clubs, les ligues, la FFR et les officiels eux-mêmes.

Les actions identifiées ont pour vocation à être déployées au cours des 4 prochaines saisons, en fonction des capacités humaines, matérielles et financières qui seront mises à leur disposition. Un comité de pilotage et de suivi du schéma sera constitué pour s'assurer de sa bonne exécution dans le respect du budget annuel alloué. Les fiches action qui l'accompagnent sont des outils clef-en-main qui permettent la mise en œuvre des premières dynamiques de transformation dès la rentrée prochaine.

Au-delà de l'accompagnement des officiels de matchs, ce schéma directeur affirme une ambition forte pour l'avenir de notre modèle. Il vise à renforcer son attractivité, sa reconnaissance et sa qualité sur l'ensemble du territoire. Enfin, la FFR réaffirme une exigence fondamentale : permettre à chaque officiel de match d'exercer sa mission dans les meilleures conditions possibles, avec l'accompagnement, la considération et les perspectives de progression nécessaires à un engagement durable au service du rugby français.

Annexes

AXE 1 Féminiser



Action 1.1 : Mettre en œuvre un parcours spécifique encadré par des référents nationaux

DESCRIPTION DE L'ACTION

Mettre en place une organisation dédiée aux féminines dans l'écosystème des officiels de matchs, intégrant un processus spécifique pour réussir les premiers pas

ECHÉANCE LONG TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Notre modèle n'intègre aucune spécificité pour l'accueil, l'accompagnement et le développement des officielles féminines. Ce retard structurel nécessite la mise en place d'une organisation dédiée.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Identifier 6 référents de secteurs sur le territoire, pilotés par la FFR
- Constituer un réseau d'accompagnatrices expérimentées, censées épauler l'arbitre tout au long de la saison (tutorat et coaching)
- Désigner un représentant fédéral sur les premières rencontres arbitrées par une féminine débutante
- Favoriser la désignation d'un représentant fédéral sur toute rencontre arbitrée par une féminine
- Créer des événements et stages dédiés aux officielles féminines permettant de créer une dynamique de groupe
- Former les officielles à la maîtrise de l'environnement des rencontres

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre de rencontres couvertes par un RF supplémentaire
- Taux d'arbitres débutantes accompagnées
- Nombre de stages organisés
- Nombre d'interventions d'experts dispensées
- Taux de fidélisation des nouvelles officielles
- Évolution du nombre moyen de désignations des officielles féminines

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- Création et animation du groupe de travail des référents de secteurs
- Création d'un groupe de travail pour la l'élaboration et l'animation du plan de communication dédié aux officielles féminines
- 10K€ pour l'intervention de médecins, nutritionniste, préparateur mental...
- 10K€ pour l'organisation de deux rassemblements en présentiel par an et par secteur
- 30K€ pour la désignation des RF sur les premières rencontres des arbitres débutantes
- 50K€ pour le dispositif de désignation supplémentaire d'un RF sur les rencontres arbitrées par des féminines

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Clubs, ligues (DAL), départements (DDA), officielles

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Implication insuffisante des accompagnatrices pour faire progresser les débutantes
Contraintes et coûts du dispositif de désignations des représentants fédéraux

AXE 1 Féminiser

Action 1.2 : Une politique de recrutement ciblée et ambitieuse

DESCRIPTION DE L'ACTION : Définir et déployer une stratégie de recrutement adaptée aux enjeux et besoins de chaque territoire

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Nombre d'officielles insuffisant. Absence de politique de recrutement dédiée. Accroissement du nombre de licenciées féminines et de collectifs engagés en compétitions féminines (XV et X). 75% de ces clubs n'ont pas d'arbitre féminine

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Mener une réflexion sur l'évolution de la charte de l'arbitrage en en intégrant une partie spécifique aux arbitres féminines

- Mener des actions de promotion et de recrutement, coordonnées par les référents nationaux :
  - Auprès des clubs qui disposent d'une section féminine
  - Auprès des féminines ayant eu une licence à la FFR

- Créer un challenge du meilleur recruteur d'arbitres féminines

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre d'officielles recrutées

- Nombre d'actions de promotion réalisées dans les clubs ayant une section féminine

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Humains :**
  - Bénévoles
  - Référents nationaux
  - Ambassadeurs de l'arbitrage

- **Financiers :**
  - achat de récompenses pour le challenge du meilleur recruteur : 3k€
  - Création d'un kit de promotion : 15k€

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues, clubs, référents nationaux, arbitres, CTL/CTC

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Disparités territoriales

AXE 1 Féminiser

Action 1.3 : Créer un groupe « talents de demain »

DESCRIPTION DE L'ACTION : Créer un groupe d'arbitres féminines à fort potentiel

ECHÉANCE : COURT TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL : Tous les dispositifs existants ne produisent pas les résultats attendus

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Créer un cahier des charges de fonctionnement du dispositif
- Créer un dispositif de détection coordonné par la DCSOM
- Sélection des arbitres prometteuses
- Création d'un programme d'accompagnement dédié
  - Coaching
  - Evaluation
  - Suivi régulier par un référent dédié
  - Promotion
  - Stages spécifiques

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre de détections menées dans la saison
- Nombre de filles intégrant ce groupe
- Nombre d'arbitres féminines classées AN4
- Nombre d'arbitres féminines dans les plus hauts classements

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Financiers :**
  - Organisation de stages (10k€)
  - Organisation des détections (10k€)
  - Interventions extérieures (10k€)
  - Dotation dédiée (5k€)

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues , arbitres, bénévoles encadrants

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Implication et performance inégale des arbitres
Sélection rigoureuse des encadrants

AXE 1 Féminiser

Action 1.4 : Constituer une filière d'encadrantes féminines (évaluation, supervision, coaching)

DESCRIPTION DE L'ACTION

Constituer une filière d'encadrantes féminines pour toutes les fonctions

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Très peu de femmes dans les fonctions d'encadrement, d'évaluation et de coaching des arbitres et des représentants fédéraux

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES	INDICATEURS DE MESURE
- Mener des actions ciblées auprès des officielles en activité afin qu'elles deviennent les encadrantes de demain - Proposer un parcours dédié (accueil, formation, désignation, évaluation…) - Valoriser les encadrantes (dotation dédiée, reconnaissance de leur fonction…)	- Nombre de féminines dans chacune de ces fonctions - Représentation dans les hauts niveaux

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Humains :**
  - animation de formations
- **Financiers :**
  - Sessions de formation (5K€)
  - Développement des outils (cadrage à faire)
  - Dotation fédérale dédiée (5K€)

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues, officielles, encadrantes, formateurs

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Nombre limité de candidates

AXE 1 Féminiser

Action 1.5 : Elaborer un plan de communication pour valoriser nos officielles

DESCRIPTION DE L'ACTION

Elaborer un plan de valorisation des officielles en mobilisant tous les supports de communication

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Il n'existe actuellement aucune ligne directrice pour valoriser nos officielles

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Bâtir le plan de communication :
  - Construire le narratif
  - Identifier les publics cibles
  - Définir les canaux de communication
- Créer les contenus en impliquant les ambassadrices
- Déployer le plan de communication sur l'ensemble du territoire, en lien avec les ligues régionales

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre de communications dédiées aux officielles
- Nombre de vues/interactions des communications
- Enquête de satisfaction

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Financier :**
  - Cadrage à effectuer en fonction du plan de communication
- **Humains :**
  - Mobilisation des bénévoles
  - Community managers FFR

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues, officielles, La Poste, prestataires extérieurs

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Polémiques liées au contenu

AXE 2 Attirer et recruter

Action 2.1 : Moderniser et optimiser le processus de recrutement



DESCRIPTION DE L'ACTION

Moderniser et personnaliser l'ensemble du processus de recrutement

ECHÉANCE — **COURT TERME**

DIAGNOSTIC ACTUEL

Interface d'information et de communication obsolète, gestion du processus de recrutement lourd et énergivore.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Faciliter et moderniser l'étape de candidature: évolution du site internet, digitalisation du formulaire, lien avec les DAL
- Créer un parcours d'accueil personnalisé via MCH dès la démarche d'inscription et tout au long de sa saison : accès direct à l'espace dédié aux officiels via MCH, capsules vidéo personnalisées, centre de ressources, formation express…
- Optimisation de la charte de l'arbitrage : information et accompagnement des clubs, outils de communication à destination des clubs, valorisation/distinction des clubs vertueux…
- Mettre en place un outil de suivi pour évaluer les taux de conversion

INDICATEURS DE MESURE

- Taux de conversion candidature -> affiliation (vs années précédentes)
- Nombre de nouvelles licences
- Nombre de clubs qui respectent la charte de l'arbitrage

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- 30 K€ pour le travail de modernisation du site, de développement de l'application et de création de contenus
- 1 interlocuteur DSI (développement et maintenance)
- 1 référent « recrutement » au sein de la DCSOM (suivi et application)

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

DAL, clubs, candidats, officiels

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Pas de risques particuliers identifiés

AXE 2 Attirer et recruter

Action 2.2 : Fixer des objectifs adaptés aux enjeux et aux besoins des territoires

DESCRIPTION DE L'ACTION : Adapter les objectifs de recrutement à chaque territoire en fonction des besoins

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL : Absence de coordination nationale. Objectifs nationaux et territoriaux pas définis et pas adaptés aux besoins de couverture des rencontres.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Décliner le diagnostic national à l'ensemble des territoires
- Décliner l'observatoire des officiels de matchs à l'ensemble des territoires
- Fixer des objectifs annuels et pluriannuels pour chaque territoire
- Animer et piloter le dispositif

INDICATEURS DE MESURE

- Pourcentage d'atteinte des objectifs au regard de la grille établie

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Humain** :
  - 1 ressource DSI pour la déclinaison territoriale de l'observatoire des officiels de matchs
- **Financiers** :
  - licences powerBi (1/ligue)

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues régionales, comités départementaux

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Manque de moyens dédiés dans les ligues

AXE 2 Attirer et recruter

Action 2.3 : Nous doter d'une stratégie de communication au service du recrutement

DESCRIPTION DE L'ACTION

Définir une stratégie de communication visant à recruter de nouveaux officiels

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Il n'existe aucune stratégie nationale de communication dédiée spécifiquement au recrutement des officiels

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES	INDICATEURS DE MESURE
- Identifier les publics cibles au regard du diagnostic établi - Définir le message à porter auprès de notre cible - Identifier des ambassadeurs (arbitres professionnels & internationaux, influenceurs…) - Définir les canaux de communication - Créer les contenus - Communiquer sur l'ensemble du territoire, en lien avec les ligues régionales	- Nombre de contenus publiés - Nombre de recrues issues de la stratégie de communication

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS…)

- **Financier :**
  - Création de contenus 15k€
- **Humains :**
  - 1 ressource au service communication
  - Ambassadeurs des officiels

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues, comités départementaux, Partenaire (La Poste) prestataires (agences…)

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Inefficacité du dispositif

AXE 2 Attirer et recruter

Action 2.4 : Renforcer les liens avec le monde scolaire et universitaire

DESCRIPTION DE L'ACTION

Renforcer les liens avec les fédérations de sport scolaire et universitaire afin de susciter des vocations et recruter de nouveaux officiels qui échappent pour le moment à la FFR

ECHÉANCE : LONG TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Peu d'arbitres exerçant auprès des fédérations affinitaires sont licenciés à la FFR
Les passerelles sont insuffisantes entre ces fédérations et la FFR pour l'arbitrage

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES	INDICATEURS DE MESURE
- Renforcer les échanges et les liens avec toutes les fédérations concernées - Constituer un réseau d'ambassadeurs sur l'ensemble du territoire, coordonné par la FFR - Mener des actions de communication, de promotion et de recrutement en renforçant la présence de la FFR sur leurs événements - Formaliser l'échange de données statistiques via une convention	- Nombre de conventions - Nombre de recrutements

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Humains :**
  - Un référent « arbitrage » en lien avec les fédérations affinitaires
  - Un réseau d'ambassadeurs FFR
- **Financiers :**
  - Déplacements sur les événements nationaux (20k€)
  - Kit événementiel et goodies (15k€)

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Fédérations concernées (FFSU, UNSS, UGSEL...), Ligues

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Difficultés dans la transmission des données (RGPD), divergence entre académies, résistance des fédérations affinitaires

AXE 2 Attirer et recruter

Action 2.5 : Développer le dispositif CAL pour couvrir le rugby loisir

DESCRIPTION DE L'ACTION

Simplifier et développer le dispositif Capacitaire en Arbitrage Loisir (CAL) pour couvrir un maximum de rencontres loisirs

ECHÉANCE : COURT TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

La formation CAL n'est pas adaptée à des pratiques de plus en plus exigeantes en matière d'arbitrage.⊠De nombreuses rencontres de Rugby Loisir sont arbitrées par des licenciés non qualifiés.
Aucun suivi des CAL n'est opéré pour détecter ceux qui pourraient monter en compétences et devenir arbitre.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES	INDICATEURS DE MESURE
1• Faire du dispositif CAL une vraie certification en arbitrage - Développement d'une formation en ligne exhaustive et interactive - Contrôle poussé des connaissances acquises - Contrôle d'honorabilité 2 • Simplifier le dispositif et la démarche d'obtention de la certification - Dématérialisation et simplification des démarches - Alignement du coût de la licence sur la licence joueur/joueuse loisir 3 • Promouvoir le dispositif auprès des sections loisirs 4 • Désigner des licenciés certifiés sur les rencontres 5 • Mener des actions de recrutement ciblées auprès des CAL	- Nombre de CAL certifiés - Pourcentage de rencontres couvertes par un CAL - Taux de conversion CAL > arbitre

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Humains :**
  - Formateurs mandatés par la DCSOM via les ligues
  - Concepteurs de contenus de formation asynchrones
  - 1 référent DSI pour la simplification du dispositif (formation et certification en ligne)
- **Financiers (variable) :**
  - Déplacements et logistique sur les lieux de formation (20k€)
  - Coûts de développement (5k€)

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues, comités départementaux, clubs, joueurs/joueuses loisirs, CTL/CTC

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Réticence des clubs et des joueurs/joueuses
Disponibilité des encadrants pour gérer la formation des CAL

AXE 3 Accueillir, accompagner et fidéliser



Action 3.1 : mise en place d'un protocole d'accueil uniformisé et valorisant

DESCRIPTION DE L'ACTION

Mettre en place un parcours d'accueil national unique pour chaque nouvel officiel, dès la prise de licence

ECHÉANCE LONG TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Chaque saison, ¾ des arbitres qui arrêtent sont des ACF et des AN1. Il n'existe pas de politique d'accueil harmonisée au niveau national pour les nouveaux officiels de matchs. Le premier contact entre un candidat et la structure arbitrale repose sur des pratiques locales hétérogènes. Trop de temps entre l'inscription et le début de formation, absence de lien humain, manque de communication sur le parcours à venir.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Marquer l'arrivée des nouveaux officiels grâce à une cérémonie d'accueil et la remise de la première dotation (équipements de match, sifflet, cartons, règles du jeu)
- Valoriser la prise de licence via l'application dédiée (vidéo d'accueil, accès aux modules de formation, informations utiles)
- Limiter l'écosystème à une application dédiée aux officiels de matchs
- Mettre en place un dispositif de parrainage des nouveaux licenciés
- Communiquer sur l'arrivée des nouveaux arrivants

INDICATEURS DE MESURE

- Taux de fidélisation des nouveaux à l'issue de la première saison

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- Achat des kits d'accueil (100€/nouveau = 70k€/an)
- 1 interlocuteur DSI pour le développement de l'appli
- Développement et mise à jour de l'application : cadrage à effectuer
- 1 pilote FFR pour la logistique
  1 relais dans chaque ligue pour la logistique
- Mobilisation d'officiels de matchs expérimentés (parrains)

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues, départements, équipementiers et fournisseurs, officiels

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Différence de valorisation des officiels selon les territoires
Gestion logistique complexe
Disponibilité des officiels pour les parrainages

AXE 3 Accueillir, accompagner et fidéliser

Action 3.2 : Réussir la première année dans la fonction d'officiel

DESCRIPTION DE L'ACTION

Avoir une attention particulière dans toutes les étapes importantes de la première saison

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Aucun parcours spécifique harmonisé n'existe pour les débutants

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Marquer les grandes étapes via la mise en place de moments clés sur MCH :
  - Première désignation
  - Réussite d'un examen
  - Valorisation du parcours (nb matchs etc…)
- Assurer la formation aux gestes qui sauvent pour tous les arbitres (indispensable à la désignation)
- Accompagner les premiers pas via la désignation d'un accompagnateur expérimenté
- Mise en place d'un baromètre de satisfaction

INDICATEURS DE MESURE

- Taux de fidélisation des nouveaux à l'issue de la première saison

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS…)

- **Humains :**
  - bénévoles accompagnateurs
  - 1 ressource DSI pour le développement de MCH
- **Financiers :**
  - Développement de l'application MCH (à cadrer)
  - Formations aux gestes qui sauvent (10k€)

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues, officiels, bénévoles encadrants, formateurs aux gestes qui sauvent

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Disponibilité des accompagnateurs

AXE 3 Accueillir, accompagner et fidéliser

Action 3.3 : accompagner les officiels tout au long de leur carrière, quel que soit leur niveau

DESCRIPTION DE L'ACTION

Garantir à chaque officiel un accompagnement adapté à son niveau et à ses ambitions, tout au long de sa carrière et quelle que soit sa/ses fonctions

ECHÉANCE : LONG TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Aucun parcours type défini et aucune stratégie liée à la réorientation des arbitres en fin de parcours

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Assurer un lien avec chaque officiel via MCH :
  - Statistiques personnelles
  - Capsules vidéo
  - Accès au parcours personnel
  - Conseils de préparation de la saison et du match
- Assurer un lien avec le référent technique de chaque arbitre
  - Feedbacks réguliers
  - Entretien(s) annuel(s)
  - Déterminer les objectifs personnels et les moyens pour les atteindre
- Construire des passerelles de réorientation (changement de fonction)

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre d'interactions entre MCH et l'officiel
- Nombre de feedbacks et d'entretiens réalisés
- Nombre de conversions arbitre > autre fonction

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Humains :**
  - 1 ressource DSI pour le développement de MCH
  - Un groupe de référents techniques
- **Financiers :**
  - Développement de MCH : à cadrer

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues, référents techniques, coachs, officiels

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Disponibilité des référents techniques

AXE 3 Accueillir, accompagner et fidéliser

Action 3.4 : Renforcer l'attractivité et la reconnaissance de la fonction d'officiel au sein des clubs

DESCRIPTION DE L'ACTION

Faire de l'officiel de match un acteur reconnu et intégré à la vie du club

ECHÉANCE : LONG TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Des officiels insuffisamment reconnus et intégrés dans leurs clubs respectifs

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Intégrer les officiels dans le projet sportif du club
- Valoriser les officiels au sein de leur club en les rendant visibles (parcours, réussite…)
- Sensibiliser l'ensemble des dirigeants, de l'Ecole de Rugby aux séniors
- Intégrer des séances d'arbitrage pour toutes les catégories en mettant en lumière les valeurs de respect et d'exemplarité mais aussi l'apprentissage de la règle
- Intégrer davantage les arbitres du club aux entraînements
- Renforcer la présence d'un arbitre référent sur chaque plateau Ecole de Rugby
- Intégrer un dispositif à la charte de l'arbitrage permettant de valoriser les clubs vertueux
- Faire une enquête auprès des officiels sur les causes des arrêts et sur l'intégration au sein des clubs

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre de clubs sans arbitre
- Nombre moyen d'arbitres par club
- Nombre de nouvelles licences arbitres et RF

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS…)

- **Humains :**
  - Mobilisation des officiels sur les plateaux Ecole de Rugby , les entraînements et les temps forts du club
  - Mobilisation des CTL/CTC

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Clubs (dirigeants, encadrants, joueurs), officiels, ligues régionales, conseillers techniques (CTL/CTC)

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Difficultés pour convaincre et embarquer les clubs, réticence des encadrements sportifs

AXE 3 Accueillir, accompagner et fidéliser

Action 3.5 : former et valoriser les accompagnants

DESCRIPTION DE L'ACTION

Faire de l'officiel de match un acteur reconnu et intégré à la vie du club

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Garantir un accompagnement de qualité de nos officiels, avec une attention particulière lors de leur première année. Reconnaître et valoriser le rôle des accompagnants dans le dispositif.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES	INDICATEURS DE MESURE
- Recenser les officiels expérimentés susceptibles d'exercer cette fonction	- Nombre d'accompagnants
- Définir les compétences et les missions attendues avec des référentiels communs	- Nombre de sessions de formation
- Former aux techniques de l'observation et de la communication	- % de fidélisation des officiels, et notamment à l'issue de la 1ère année
- Reconnaitre leur rôle dans la filière des officiels de matchs	
- Valoriser leur parcours et leur carrière	

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Humains :**
  - Mobilisation des bénévoles
  - Formateurs
- **Financiers ;**
  - Sessions de formation (digital et présentiel) : 10K€
  - Dotation bénévoles accompagnants : 10K€

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues, bénévoles, officiels

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Manque d'attractivité pour la fonction et disponibilité des bénévoles

AXE 4 Former, développer et performer



Action 4.1 : Intégrer l'arbitrage dans les APER et les PERF

DESCRIPTION DE L'ACTION

Permettre l'accueil des arbitres dans les structures de formation d'accès au haut niveau (APER et PERF)

ECHÉANCE COURT TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Il n'existe pas de filière d'accès au haut niveau pour les jeunes arbitres, au même titre que pour les jeunes joueurs et joueuses.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Inscrire l'arbitrage dans le cahier des charges des structures d'accueil
- Faire comprendre aux clubs l'intérêt d'avoir des arbitres dans leurs structures et ainsi renforcer la place de l'arbitre au sein de son club
- Mettre en place un accompagnement spécifique de la FFR pour les arbitres, en lien étroit avec les MPPF et les MAPER

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre de jeunes arbitres accueillis dans les structures
- Taux de fidélisation des jeunes à l'issue du cursus
- Participation des Ecoles de rugby au Jeu Concours Découverte de l'Arbitrage
- Labellisation des EDA ** et ***
- Feedback des Stages Bleus
  Feedback AT6N/SCF/CF
  [Long terme : classements]

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Humains :**
  - Formateurs experts mandatés par la DCSOM
- **Financiers :**
  - 100k€ par saison (aides prévues dans les cahiers des charges APER et PERF)
  - Dotation FFR (textile et accessoires d'arbitre)
  - Espace de stockage vidéo ou compte Veo

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Clubs, jeunes officiels, parents des officiels,
Managers des structures de formation, bénévoles

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Carence de bénévoles pour assurer la formation et le suivi
Réticence des clubs

AXE 4 Former, développer et performer

Action 4.2 : Développer la formation à distance et l'autoformation

DESCRIPTION DE L'ACTION : Permettre l'accueil des arbitres dans les structures de formation d'accès au haut niveau (APER et PERF)

ECHÉANCE : LONG TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Moderniser les supports et la méthodologie de formation. Construire un plan de formation fédéral, des supports de formation et des autotests via des outils simples, intuitifs, performants et fiables.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

1 • Définir l'orientation stratégique pour la formation de demain

2 • Élaborer un plan de formation fédéral et un processus d'apprentissage et de développement des connaissances et compétences.

3 • Développer les outils

4 • Mettre en place un groupe de production de contenus pédagogiques

5 • Construire les supports de formation et les autotests

6 • Former les formateurs de ligues (arbitres et RF) à l'utilisation des outils

INDICATEURS DE MESURE

1-Nombre de contenus

2-Nombre d'officiels formés

3-Taux d'utilisation

4-Taux de réussite aux examens et évolution sur 4 ans

5-Indicateurs de qualité des formations dispensées

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Financiers :**
  - Coûts de développement (cadrage à faire)
  - Création des contenus pédagogiques
  - Réunions/stages groupe de production et formateurs (10K€)
- **Humains :**
  - 1 référent IT/DATA
  - 1 référent INEF
  - Formateurs
  - Groupe de production

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Formateurs, ligues, prestataires, officiels

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Réticence au changement

AXE 4 Former, développer et performer

Action 4.3 : Mise en place d'une nouvelle organisation de la formation autour de référents nationaux

DESCRIPTION DE L'ACTION

Constituer un groupe de référents nationaux de formation chargés de déployer la politique fédérale sur l'ensemble des territoires.

ECHÉANCE : COURT TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Une application inégale des directives nationales et des contenus pédagogiques selon les territoires.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES	INDICATEURS DE MESURE
- Définir les missions des référents nationaux et leur périmètre d'intervention	1-Conformité dans l'application des directives nationales
- Définir les modalités de coordination en lien avec les DAL	2-Taux de satisfaction des DAL et des officiels
- Constituer le groupe de référents nationaux	3-Taux de satisfaction des référents nationaux
- Déployer la nouvelle organisation	
- Valoriser et reconnaître le rôle des référents nationaux	

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Financier :**
  - Réunions/rassemblements (10K€)
- **Humains :**
  - Référents nationaux

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues régionales, référents nationaux, formateurs de ligues, officiels

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Bénévolat des référents nationaux

AXE 4 Former, développer et performer

Action 4.4 : Viser l'excellence de nos évaluateurs & superviseurs

DESCRIPTION DE L'ACTION : Viser l'excellence dans l'évaluation de nos officiels de matchs

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Des écarts de niveaux dans l'analyse technique et la qualité de rédaction des rapports.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES	INDICATEURS DE MESURE
- Évaluer les pratiques actuelles et identifier les axes d'amélioration	- Qualité de l'analyse technique et des rapports d'évaluation
- Définir les standards de qualité	- Assiduité des évaluateurs & superviseurs aux sessions de formation
- Former et accompagner les superviseurs & évaluateurs en faisant intervenir des experts techniques	
- Mettre en place des indicateurs de performance qui serviront à bâtir les parcours individuels	
- Réaliser des revues périodiques avec les évaluateurs	

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Financiers :**
  - Réunion de formation en présentiel sur les différentes techniques de supervisions 20K€
  - Réunions techniques (5K€)
  - Évolution de l'outil d'évaluation 5K€
- **Humains :**
  - 1 référent IT/DATA

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues régionales, intervenants extérieurs, évaluateurs & superviseurs, encadrants

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Frustration liée au renforcement de l'exigence

AXE 4 Former, développer et performer

Action 4.5 : Réformer le coaching des officiels

DESCRIPTION DE L'ACTION

Refondre le dispositif de coaching pour le rendre plus efficient, plus valorisant et adapté aux attentes de nos officiels.

ECHÉANCE : COURT TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Actuellement, les coachs sont choisis et imposés aux officiels par l'équipe technique encadrante. Ce système de coaching ne produit plus les résultats attendus et les officiels sont demandeurs d'une évolution.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Définir les objectifs du coaching (préparation mentale, gestion des conflits, appréhension de l'environnement des rencontres, motivation personnelle, communication…)
- Standardiser les méthodes de coaching
- Former et certifier les coachs
- Identifier chaque saison les arbitres qui doivent être coachés
- Permettre aux arbitres de choisir leur coach
- Assurer un suivi et une évaluation des coachs

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre de désignations de coachs sur les rencontres
- Taux d'arbitres coachés
- Évolution des notations des officiels
- Résultat enquête de satisfaction

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS…)

- Mobilisation des coachs
- Formation et certification des coaches 20K€
- Suivi et développement des outils de fonctionnement 5K€
- Désignations supplémentaires 10K€

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Coachs, officiels, formateurs, DAL, intervenants extérieurs

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Travail important pour les coachs avant et après la rencontre

AXE 5 Organiser, structurer et valoriser

ACTION PHARE

Action 5.1 : Une section obligatoire pour les officiels dans les Plans d'Orientation Stratégique des Ligues

DESCRIPTION DE L'ACTION

Rendre obligatoire l'intégration d'une section dédiée aux officiels de matchs dans les Plans d'Orientation Stratégique (POS) des ligues

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Hétérogénéité des politiques de développement de l'arbitrage dans les ligues, absence de stratégie commune et d'objectivation des résultats attendus.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Effectuer un état des lieux précis de tous les POS des ligues, en lien avec les territoires
- Établir, sur la base du diagnostic du SDOM, les enjeux et besoins de chaque ligue
- Établir des objectifs pour chaque ligue
- Accompagner les ligues dans la rédaction des parties dédiées

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre de POS intégrant une section dédiée aux officiels de matchs

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Humains :**
  - 1 référent DCSOM
  - 1 référent de la Direction des territoires

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues (gouvernance, DAL, responsables RF et conseillers techniques)

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Des sections qui ne sont que des coquilles vides

AXE 5 Organiser, structurer et valoriser

Action 5.2 : Mise en place de chargé(e)s de développement des officiels de matchs

DESCRIPTION DE L'ACTION

Bâtir un dispositif pérenne de plusieurs spécialistes, chargés de déployer la politique fédérale de structuration et de développement des officiels de matchs sur tous les territoires.

DIAGNOSTIC ACTUEL

Forte hétérogénéité des moyens financiers et humains selon les territoires. Plusieurs ligues ont engagé des salaries dédiés à l'arbitrage sans pilotage fédéral. Il est donc nécessaire de développer les moyens humains de manière adaptée afin de mailler l'ensemble du territoire et d'y déployer le plan d'actions du SDOM.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Mener une concertation avec les ligues régionales pour identifier les besoins en fonction de chaque territoire (lien à faire avec les POS des ligues)
- Bâtir une planification des moyens à déployer, du fonctionnement du dispositif et de son financement
- Établir une fiche de poste type, détaillant les missions dévolues aux futur(e)s chargé(e)s de développement
- Procéder aux recrutements
- Déployer le dispositif

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre de chargé(e)s de développement
- % d'atteinte des objectifs du SDOM

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Financiers :**
  - Rémunération : 50K€/an/personne
  - Véhicule de service
  - Autres
  - Soit coût global estimé à 60K€/an/chargé de développement, soit 300K€/an pour 5 postes

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues (gouvernance, DAL, responsables RF et conseillers techniques)

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Coût important du dispositif à maintenir dans le temps, relations hiérarchiques et fonctionnelles

AXE 5 Organiser, structurer et valoriser

Action 5.3 : Mise en place d'un plan de valorisation pour nos bénévoles

DESCRIPTION DE L'ACTION

Connaître, impliquer, valoriser, recruter et fidéliser nos bénévoles

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Notre système repose en grande majorité sur le bénévolat. On recense actuellement plus de 500 bénévoles qui font "tourner la machine". On comprend donc rapidement l'importance de valoriser ceux qui s'investissent au quotidien pour nos officiels, dans une période où le bénévolat est en recul dans le monde sportif et dans la société en général.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

Connaître nos bénévoles :
- Établir le diagnostic initial en identifiant le nombre de bénévoles impliqués dans l'arbitrage
- Réaliser une enquête de satisfaction annuelle

Impliquer nos bénévoles :
- Créer une commission des bénévoles qui sera chargée de:
  - Assurer un lien entre les différents acteurs
  - Être un relais d'information
  - Faire remonter les problématiques du terrain
  - Être force de propositions
- Les associer aux différents stages et évènements

Valoriser nos bénévoles :
- Les rendre plus visibles dans les clubs
- Faire connaître leurs rôles et leurs fonctions (contenus, opération « le bénévole du mois »…
- Renforcer le sentiment d'appartenance à la FFR (dotations, avantages…)

Recruter de nouveaux bénévoles :
- Mener des actions de promotion et de recrutement ciblées, notamment parmi les officiels

INDICATEURS DE MESURE

1-Nombre de bénévoles impliqués et évolution sur 4 ans

2-Résultats des enquêtes de satisfaction et évolution sur 4 ans

3-Nombre de dotations distribuées

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS…)

- **Financiers :**
  - 15K€/saison pour les dotations
  - 10K€/saison pour les stages/ rassemblements
- **Humains :**
  - Mobilisation des bénévoles pour la commission
  - Un référent logistique pour les dotations

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues, bénévoles, officiels, clubs, CTL/CTC

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Baisse du bénévolat dans la société en général

AXE 5 Organiser, structurer et valoriser

Action 5.4 : Renforcer la coopération entre le secteur fédéral et le secteur professionnel

DESCRIPTION DE L'ACTION

Créer un écosystème unifié entre le secteur amateur et le secteur professionnel, pour faire monter tous les acteurs en compétences (officiels, encadrants, superviseurs…)

ECHÉANCE : COURT TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

De nombreuses actions existent mais sans plan uniformisé ni objectifs clairement définis. Par ailleurs, il subsiste une certaine défiance historique entre les deux secteurs. Il est donc nécessaire de rebâtir un lien fort et structurel par la mise en place d'actions concrètes et des objectifs communs.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

Bâtir une culture commune :
- Création d'un comité technique national pour une instance supérieure commune
- Organiser des stages et rassemblements croisés associant les dirigeants et encadrants des deux secteurs
- Élaborer des outils de connaissance partagés (VOD, cahiers de jeu…)

Révéler les talents :
- Élaboration d'un parcours de détection concerté
- Mise en place par les arbitres du secteur pro d'un dispositif de parrainage ciblé sur les meilleurs potentiels identifiés
- Supervision des meilleurs potentiels par les encadrants du secteur pro

Faire des arbitres du secteur pro des ambassadeurs de la FFR :
- Création de contenus
- Valorisation des actions fédérales
- Interventions dans les territoires
- Participation aux temps forts de la FFR

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre de stages organisés
- Nombre d'actions couvertes par des arbitres du secteur pro
- Nombre de jeunes talents accompagnés
- Nombre de jeunes talents supervisés

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS…)

- **Humains :**
  - Mobilisation des arbitres professionnels
  - Mobilisation des encadrants
- **Financiers :**
  - Organisation rassemblements et stages (10K€)
- **Matériels :**
  - Mise en ligne de contenus, plateforme et outils communs
  - Création de contenus

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Officiels, encadrants, DAL, clubs, partenaires, LNR

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Lente acculturation au changement

AXE 5 Organiser, structurer et valoriser

Action 5.5 : Clarifier le rôle et le positionnement des DAL

DESCRIPTION DE L'ACTION

Clarifier le rôle, les missions, le statut, le positionnement fonctionnel et hiérarchique des Directeurs d'Arbitrage des Ligues, acteurs essentiels de notre activité.

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Les DAL jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement de l'activité. Si le rôle et les missions du DAL sont définies par l'annexe III des RG, leur positionnement vis-à-vis de la ligue d'une part et de la FFR d'autre part, reste relativement flou. Le lien avec les commissions régionales en charge des RF reste également à clarifier et à renforcer.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Mener une réflexion avec les Présidents et Secrétaires Généraux des ligues sur la thématique
- Créer un groupe de travail qui sera chargé de soumettre à la FFR des préconisations en vue de leur intégration dans les NRG
- Définir des objectifs annuels clairs et leur donner les outils de suivi nécessaires (observatoire territorial des officiels)
- Valoriser et reconnaître leur rôle

INDICATEURS DE MESURE

1-Mobilisation des acteurs sur le sujet

2-Conclusions et préconisations du groupe de travail

3-Satisfaction des DAL

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Humains :**
  - Mobilisation de tous les acteurs
  - Constitution du groupe de travail

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Présidents & SG Ligues, DAL, responsables RF, DTL

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Sujet sensible et politique, dont les objectifs peuvent être facilement détournés

AXE 6 Réussir le jour du match

ACTION PHARE

FFR

Action 6.1 : Mettre en place d'un dispositif unique de défraiement des officiels

DESCRIPTION DE L'ACTION

Mettre en place un dispositif unique de défraiement pour tous les officiels.

ECHÉANCE — **MOYEN TERME**

DIAGNOSTIC ACTUEL

Le défraiement des officiels de matchs sur les compétitions régionales est laissé à l'appréciation de chaque ligue.
Cela peut entraîner des différences tant dans le niveau que dans les modalités de défraiement.
Ces différences ne sont pas souhaitables et peuvent être légitimement incomprises par les officiels et par les clubs

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

1 • Réaliser un état des lieux du modèle actuel

2 • Élaborer un nouveau modèle unique de défraiement coconstruit avec les ligues régionales

3 • Dématérialiser la gestion des frais des officiels, via « Mon Parcours Officiel », permettant la saisie et le suivi des frais sur chaque rencontre

4 • Piloter, en lien avec les ligues, l'ensemble du dispositif, en particulier sur le plan budgétaire

INDICATEURS DE MESURE

- Nombre de rencontres couvertes par le dispositif

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- Création d'un Copil financier pour l'animation du dispositif
- 30 à 50k€ : Développement informatique pour la mise en œuvre du nouveau dispositif via l'application dédiée
- 1 interlocuteur DSI
- 1 interlocuteur direction financière

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues régionales, officiels de matchs, clubs

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Résistance au changement des ligues et des officiels
Augmentation du coût pour certains clubs
Volumétrie

AXE 6 Réussir le jour du match

Action 6.2 : Doter tous les Représentants Fédéraux d'un système de communication avec l'arbitre

DESCRIPTION DE L'ACTION

Doter tous les RF pouvant être désignés sur des rencontres officielles d'un système de communication, afin d'établir un lien rapide avec l'arbitre de champ. Un tel dispositif leur permettra d'être plus réactifs et efficaces dans leurs rôles respectifs.

ECHÉANCE : COURT TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Aucune dotation n'est fournie aux RF pour communiquer avec l'arbitre. Si certains territoires ont pu expérimenter des systèmes de communication, cela reste très marginal. Certains RF vont jusqu'à acheter eux-mêmes leur propre matériel. La demande est très forte de pouvoir disposer d'un dispositif de communication.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Mener une étude comparative sur les systèmes existant sur le marché et pouvant répondre aux besoins
- Acheter le matériel pour doter tous les RF, fédéraux et territoriaux
- Assurer le « service après-vente » sur le matériel défectueux, en lien avec la société
- Faire une enquête de satisfaction auprès des RF et des arbitres à l'issue de la 1ère saison
- Distribuer la dotation au début de chaque saison aux nouveaux RF et récupérer le matériel auprès des RF qui arrêtent

INDICATEURS DE MESURE

1-Nombre de RF dotés

2-Nombre de rencontres couvertes avec le dispositif

3-Taux de satisfaction des officiels (résultats de l'enquête)

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Financiers :**
  - Achat du matériel (60K€)
  - + achat pochette + autocollants FFR (5K€)
- **Humains :**
  - Gestion de la logistique (réception, stock, envoi, distribution)
  - Suivi/Maintenance
- **Matériels :**
  - Outil de suivi

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues régionales, officiels, prestataire(s)

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Matériel défectueux, difficulté de maintenance, défaut d'entretien, perte/vol du matériel

AXE 6 Réussir le jour du match

Action 6.3 : moderniser et étendre le système de communication entre les officiels sur les compétitions de haut niveau fédéral

DESCRIPTION DE L'ACTION

Déployer un nouveau dispositif de communication sur un périmètre élargi des compétitions de « haut niveau fédéral », visant à renforcer la performance de nos officiels et la valorisation des compétitions.

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Actuellement, seuls les officiels désignés sur les compétitions Nationale et Nationale 2 disposent d'un système de communication. Le matériel, acheté par la FFR, est mis à la disposition des clubs engagés dans ces compétitions, mais ne permet pas techniquement la mise en place de l'arrêt du temps.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES	INDICATEURS DE MESURE
- Mener une étude comparative sur les systèmes existant sur le marché et pouvant répondre aux besoins de couverture des compétitions Nationale, Nationale 2, Élite 1 Féminine et Reichel Espoirs Elite. - Doter tous les officiels de champ du contingent des compétitions de haut niveau - Mettre en place l'arrêt du temps sur les compétitions Elite 1 Féminine et Nationale	1- Nombre de rencontres couvertes avec le nouveau dispositif 2- Mise en place de l'arrêt du temps en Élite 1 Féminine et en Nationale

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Financiers :**
  - Achat/Location du matériel : étude en cours (estimation 20K€/an)
  - Désignation d'un officiel supplémentaire : 28K€/saison pour la Nationale et 13,5K€ pour l'Élite 1 Féminine
- **Humains :**
  - Coordination logistique et distribution
  - Relations avec le prestataire et les officiels

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Officiels, prestataires, LNR, clubs

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Problèmes techniques, perte/vol matériel

AXE 6 Réussir le jour du match

Action 6.4 : Désigner les officiels là où il y en a le plus besoin

DESCRIPTION DE L'ACTION

Renforcer la présence des officiels de matchs là où ils sont le plus utiles, et notamment sur les rencontres à enjeu ou à risques.

ECHÉANCE : MOYEN TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Sur une majorité de rencontres, l'arbitre de champ est le seul officiel désigné. Il lui appartient alors de gérer seul toutes les missions et tâches qui lui incombent, parfois dans des environnements délicats et avec une règlementation complexe (notamment sur les compétitions jeunes).
Cela peut avoir des conséquences sur la conformité de la rencontre, donner lieu à des litiges et accroître la tension entre les acteurs. Il est donc nécessaire de mener une grande réflexion pour renforcer la présence des officiels en fonction des besoins et des situations.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES	INDICATEURS DE MESURE
- Établir, en lien avec les ligues régionales et les DAL, un diagnostic complet des rencontres à cibler : • Matchs à enjeux (prévention, règlementation sportive complexe…) • Matchs à risque • Attentes et besoins exprimés par les clubs	- Nombre de rencontres nouvellement couvertes par un dispositif renforcé
- Projeter les moyens nécessaires en termes d'effectifs et de coûts	- Nombre de désignations de RF et d'Arbitres Assistants
- Mettre en adéquation les effectifs et les former	- Taux de rencontres évaluées par les officiels en « assez mauvais » et « très mauvais »
- Déployer le dispositif de façon progressive sur l'ensemble des compétitions	- Satisfaction des clubs et Officiels

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS…)

- **Humains :**
  - Mobilisation des ligues (SG et DAL)
  - Disponibilité des officiels
- **Financiers :**
  - Coût des désignations supplémentaires (à cadrer en fonction du diagnostic)

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues, clubs, officiels, CTL/CTC

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Effectifs contraints, coût du dispositif, accroissement des violences de manière générale

AXE 6 Réussir le jour du match

Action 6.5 : Développer les outils pour améliorer le quotidien de tout le réseau

DESCRIPTION DE L'ACTION

Nous doter d'un outil unique et performant pour les officiels et les bénévoles, permettant le pilotage, le suivi des performances et la gestion des désignations

ECHÉANCE : LONG TERME

DIAGNOSTIC ACTUEL

Nous disposons actuellement de plusieurs outils différents : Ovale, Perf'arbitres, Bi interne pour le suivi financier... L'opérationnel nécessite un travail parfois fastidieux qui repose essentiellement sur un réseau bénévole. Il est donc nécessaire de nous doter d'un nouvel outil qui regroupe l'ensemble des fonctionnalités et facilite la vie de tous les acteurs.

PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ

DESCRIPTION DES ACTIONS IDENTIFIÉES

- Effectuer le recensement complet de toutes les fonctionnalités et de tous les usages actuels
- Bâtir, dans le cadre de la transformation digitale de la FFR (Mon Rugby & MCH), le cahier des charges du futur outil
- Animer et suivre le développement de l'outil
- Déployer l'outil et piloter la conduite du changement auprès de tous les utilisateurs
- Mettre des interfaces de pilotage à disposition de tout le réseau (Pilotage et optimisation des désignations, gestion budgétaire, suivi de performances etc…)

INDICATEURS DE MESURE

1- Montant de l'enveloppe « projets » dégagée par l'optimisation des désignations

2- Taux de satisfaction des utilisateurs

MOYENS À METTRE EN ŒUVRE (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS...)

- **Financier :**
  - Développement de l'outil : cadrage en cours
- **Humains et matériels :**
  - 1 référent DCSOM pour le suivi du projet
  - 1 référent TRANSFO pour le pilotage du développement
  - Mobilisation des différents utilisateurs
  - Équipe pour la conduite du changement

INTERDÉPENDANCES EXTERNES

Ligues régionales, officiels, bénévoles, prestataires, CTL/CTC

RISQUES POTENTIELS IDENTIFIÉS

Réticence au changement

jeveuxarbitrer@ffr.fr