



PROJET CNA 2020 / 2024

2 JUIN 2021

Commission Nationale d'Arbitrage



Projet CNA 2020 / 2024

1. Introduction

Difficile d'appréhender la mission confiée à la Commission Nationale d'Arbitrage (CNA), par le Comité Directeur de notre fédération, dans le contexte actuel de crise sanitaire, liée au COVID 19.

En effet, cette crise qui frappe l'ensemble du milieu sportif et bien au-delà, a complètement figé le paysage sportif (*à l'exception des sports professionnels et des sportifs inscrits sur les listes du Haut Niveau*), nous amenant, à rester, ce jour, dans l'attente d'une hypothétique reprise d'activité.

Néanmoins, si l'heure actuelle s'inscrit dans la morosité, il n'en demeure pas moins que l'avenir et la sortie de crise doit être envisagée avec des projets qui nous permettront de rebondir plus haut et plus forts.

Ainsi, la CNA a profité de ces moments d'interruption des compétitions pour élaborer son projet 2020 / 2024.

2. Réflexions

Depuis les 3 derniers mandats, les projets de la CNA se sont inscrits au plus près des valeurs et de l'identité de la savate, réaffirmées lors des assises qui se sont déroulées en avril 2015, à Aix en Provence.

Ainsi, l'atelier qui traitait de ces sujets, a fait ressortir l'idée force que deux modèles coexistaient : l'académique et le sport-spectacle.

Il convenait donc de « ***s'interroger sur le passé et définir l'avenir tout en conservant nos bases historiques, afin de répondre aux mutations de la société et de notre sport*** ». En d'autres termes, conserver nos valeurs que sont les 4 E (Ethique – Esthétique – Education – Efficace) et les concilier avec la demande de « sport-spectacle ».

Pour répondre à cette attente, nous devons donc admettre que l'officiel est un facteur à part entière de la performance, au même titre que l'Athlète et le Second.

Ces trois entités forment un triptyque indissociable et complémentaire.

De bons arbitres font de bons combattants et de bons Seconds. L'inverse est totalement vrai, de bons Athlètes et de bons Seconds amènent les arbitres à être performants.

C'est un Challenge mutuel !

« S'interroger sur le passé et définir l'avenir tout en conservant nos bases historiques, afin de répondre aux mutations de la société et de notre sport »

Aussi, depuis plusieurs saisons, une prise de conscience de ces enjeux s'est installée au sein de la CNA.

Celle-ci s'est traduite, entre autres, par une amélioration significative de la fluidité des rencontres (même si elle reste encore perfectible) et par une harmonisation des formations sur l'ensemble du territoire qui s'appuie sur la Spécialisation Fédérale de Formateur d'Officiels (SFFO).

Néanmoins, pour aller plus loin, la CNA s'est interrogée sur les axes à renforcer ou à développer dans son projet. Les constats initiaux sont développés dans chaque item.

3. Axes de travail

Quatre axes ont été retenus.

- La Formation
- Les Féminines
- La communication.
- L'évaluation

3.1. La Formation

Animateur du groupe : Rodolphe Redon

Frédéric Muller, Ricardo Salas Rivera

3.1.1. Axe prioritaire

Mise en place d'un diplôme de Juge / Arbitre de Club, passage obligatoire pour s'inscrire à la formation de Juge / Arbitre de Ligue. Cette formation permettrait également aux stagiaires de d'intervenir au niveau des interclubs.

3.1.2. Constats

Force est de constater que dans notre cursus de formation des officiels un échelon est absent : le club.

En effet, depuis la mise en place du Certificat de Qualification Professionnel (CQP), le diplôme de Juge / Arbitre (à l'époque de niveau secteur) n'est plus un prérequis comme il avait pu l'être pour le monitorat. Ce qui amène à une portion congrue de formation théorique initiale et une pratique inexistante.

Nous sommes donc partis du constat que l'arbitrage était peu ou prou pris en compte au niveau des clubs. Certes, cette tendance est plus forte d'une ligue à l'autre, mais elle existe.

Ainsi, lorsque la méconnaissance des règles liées aux compétitions persiste, il en résulte automatiquement une faiblesse dans les compétences du tireur, avec tôt ou tard des conséquences dans ses performances. Ce constat associé à une volonté de la CNA de faire émerger des talents d'officiels, au sein des clubs, s'est traduit par des la

proposition de mise en œuvre d'une formation d'arbitre au sein des clubs, validée par un diplôme.

Cette action prioritaire vise à créer du lien au sein même du club entre les tireurs, les enseignants et les arbitres, afin de parfaire la formation du tireur en l'enrichissant avec une connaissance pointue de la règle et pour ceux qui le souhaitent de se lancer dans l'expérience de l'arbitrage. Cela devient ainsi un outil de formation du tireur, de son enseignant et de promotion de l'arbitrage.

Cette action incontournable repose sur la bonne volonté et sur l'engagement de toutes les forces vives du club : dirigeants, enseignants, arbitres.

3.1.3. Objectifs

- Inciter les clubs à proposer des séances dédiées à l'arbitrage
- Apporter une meilleure connaissance de la réglementation au sein des clubs
- Augmenter le nombre d'officiels au niveau des ligues

3.1.4. Publics

- Enseignants de club
- Licenciés

3.1.5. Actions

- Création d'un diplôme de Juge / Arbitre de club
- Formation en e-learning
- Tutorat au niveau du club pour la pratique.
- Mise en situation de J/A, au sein du club / Sous couvert RLA
- Intégration du diplôme dans l'obtention des labels

3.1.6. Communication

- Site fédéral
- Clubs
- Réseaux sociaux
- Filière fédérale

3.1.7. Critères d'évaluation

- Augmentation du nombre d'officiels
- Augmentation du niveau de connaissance de la réglementation et de l'arbitrage au sein des clubs

3.1.8. Autres axes de formations ciblées (annexe 1)

- J/A Ligue
- QCB Arbitrage et jugement de niveau Départemental / Ligue en e-learning

-
- Partie théorique en e-learning
 - Sensibilisation à la lutte contre les arrêts cardiaques
 - Tuteur de formation
 - DO Ligue
 - Formation à l'évaluation
 - J/A National
 - Module sur les facettes psychologiques de l'officiel et les interactions avec son environnement
 - Etude de cas à partir de séquences vidéo d'assaut ou de combats, à but formatif, pour illustrer des situations complexes (faute en première intention, pression abusive, accrochages...)
 - La protection fonctionnelle des officiels
 - J/A International
 - Evaluations sur les 5 dernières années
 - Formation de base en Anglais pour l'international, en e-learning basée sur la communication avec les autres officiels internationaux et permettant de se déplacer en autonomie
 - DO International
 - 5 saisons actives au titre de DO

3.2. La Promotion des officielles féminines

Animatrice du groupe : Lilas Zouaoui

Thérèse Vanhecke

3.2.1. Définition du mandat

Notre mission consiste à promouvoir la fonction d'officiel auprès des féminines licenciées de la Fédération et d'élargir la base (officielles de Ligue) pour en dégager l'élite féminine (officielles nationales, savate pro et internationales).

3.2.2. Analyse de la situation actuelle / constats

- Peu de représentativité des officielles féminines lors des grands championnats (problème de projection et d'identification des pratiquantes de BF).
- Tendance, ces dernières années, à partir des phases de demi-finales, d'attribuer aux officielles féminines des rencontres féminines (problème de séparation sexuée des pratiques d'arbitrage).
- Certaines féminines restent officier au niveau départemental et/ou au niveau des Ligues, leur potentiel n'est pas détecté à ce premier niveau.
- Certaines JAN ne s'engagent que très peu sur les compétitions nationales et sur les dernières phases des championnats (manque de confiance en elles, peur d'évoluer dans le haut niveau, disparité entre les Ligues au niveau du nombre de rencontres, démobilisation, peu de convocations).

3.2.3. Les Objectifs

- Augmenter le nombre d'officielles au niveau des Ligues.
- Fidéliser des officielles ayant envie d'évoluer en leur proposant de participer au stage national (sensibiliser les RLA à la nécessité de recruter des féminines).
- Détecter une élite féminine.
- Proposer un parcours permettant à des arbitres d'accéder à un niveau supérieur.
- Avoir une plus forte représentativité nationale des officielles.
- Lutter contre les stéréotypes de genres.

3.2.4. Cibler le public

- Les féminines pratiquantes en loisir
- Les féminines compétitrices
- Les féminines dirigeantes

3.2.5. La Communication

- Site internet fédéral
- Réseaux sociaux de la Fédération (Facebook, Instagram)
- RLA par mail.

3.2.6. Les Actions

- Recenser auprès de tous les RLA le nombre de féminines officiant au niveau départemental et au niveau des Ligues (constat initial).
- Recenser, chaque année, auprès de tous les RLA le nombre de féminines ayant participé au stage de recyclage de début de saison.
- Demander aux RLA de nous transmettre, chaque année, les taux d'inscription et de réussite des féminines à l'examen JALS.
- Inciter les RLA à organiser sur la journée d'actualisation un temps réservé aux féminines pour évoquer les questions d'évolution, pour rassurer les candidates hésitantes et pour nous faire remonter tout ce qui pourrait aider nos actions de promotion.
- Faire une campagne de recrutement des féminines en faisant la promotion de la fonction et ce qu'elle permet en termes d'objectifs personnels et sportifs : participer à la vie fédérale, améliorer sa boxe en maîtrisant le code fédéral et/ou faire partie de l'élite du corps arbitral (affiches digitales, cf. Outils).

-
- Détecter les officielles « méritantes » en reprenant les données du Groupe de Travail chargé du suivi et de l'évaluation des officiels.
 - Permettre à des féminines méritantes de participer aux phases finales des championnats en tant que chrono et/ou déléguée aux tireurs.
 - Proposer un parcours « Objectif Finale » sur chaque championnat à destination des féminines.
 - Il s'agirait de bloquer un poste d'officiel sur toutes les phases des championnats. Sur chaque championnat, une féminine se positionnerait sur ce poste fléché et s'engagerait ainsi à participer à toutes les phases (tournoi, ¼, ½, finales...) avec une évaluation en retour direct après chaque compétition (bilan de ce qui a été amélioré pendant la rencontre et des compétences à travailler pour les prochaines échéances). L'objectif est que l'officielle progresse rapidement sur le même championnat, qu'elle vive l'expérience des différentes phases pour mieux en saisir les enjeux (*appréhender plus sereinement les situations*) et qu'elle soit opérationnelle pour les finales.
 - Sensibiliser les Délégués Officiels au fait que la répartition des arbitrages selon des critères de genre ne garantit pas une égalité de traitement entre les officiels : faire arbitrer des hommes lors des championnats féminins et des femmes lors des championnats masculins (1/2 finales et finales en soirée).

3.2.7. Les critères d'évaluation

- Augmentation du nombre de féminines en formation de JALS.
- Augmentation du nombre de féminines au niveau national.
- Augmentation de la représentativité des officielles féminines lors des grands championnats.
- Augmentation du nombre de féminines officielles dans la catégorie A, à l'international et en savate pro.

3.2.8. Outils

- Création d'affiches digitales avec 3 visuels féminins différents : devenir officielle pour le plaisir et pour participer autrement à la vie fédérale, devenir officielle pour perfectionner sa boxe et devenir officielle pour faire partie de l'élite du corps arbitral.

Exemples ci-dessous de ce qui peut se faire dans la Fédération de Football.



- Etat des lieux du nombre de féminines officielles au niveau des Ligues et au niveau départemental (RLA, par catégories d'âge).

3.3. La Communication

Animateur du groupe : Ricardo SALAS RIVERA

Céline Dhol Méchouar, Lilas Zouaoui

3.3.1. Définition du Mandat

Note mission est d'améliorer la communication de la CNA, qui peut sembler marquée d'une forme d'autarcie. Elle nécessite donc plus de transparence, plus de clarté, plus de dialogue.

3.3.2. Analyse de la situation actuelle

La communication de la CNA en direction des officiels est quasiment nulle.

Seuls trois moments clés de la relation CNA/Officiels peuvent être repérés

- Les recommandations du début de saison
- Les disponibilités des officiels
- Retour sur les évaluations

A l'exception du retour de disponibilités par les officiels nationaux, la relation s'établit essentiellement du haut vers le bas.

Cette situation est propice à une dégradation de l'image de la CNA, qui est parfois véhiculée dans l'inconscient collectif comme celle d'une caste, d'une « Etat dans l'Etat ».

3.3.3. Les Objectifs

- Dépersonnaliser la communication
 - Création d'une adresse électronique générique arbitrage@ffsavate.com
 - Communiquer envers les RLA
- Décloisonner la communication

-
- Proposer un (ou plusieurs) moyen de communication permettant la remontée d'information.
 - Encourager les RLA à adopter la même logique au sein de leur ligue, pour favoriser le dialogue.
 - Diversifier la communication
 - Multiplier les moments de communication (newsletter, site internet, réseaux sociaux, vidéos)
 - « Redorer » l'image de la CNA
 - Faire un trombinoscope par ligue
 - Proposer des supports communs (formation, promotion, etc)

3.3.4. Le Public

- Les officiels (tous les niveaux)
- Les licenciés, potentiels futurs officiels
- Les enseignants et les soigneurs
- Présidents de club
- Familles

3.3.5. Les Axes de communication

- Page dédiée sur le site fédéral
- Création d'un kit « arbitre de club »
- Réseaux Sociaux fédéraux
- Banque de données graphique avec des photos/vidéos
- Sensibilisation à l'arbitrage tout public, sur le site fédéral (QUIZ 20 questions aléatoires à partir d'une base de données).
- Logo fédéral dédié



3.4. L'évaluation

Animateur du groupe : Jean Pierre Guirard
Antonio Pocas, Bruno Rudzki, Ricardo Salas Rivera.

3.4.1. Définition du mandat

On parle d'évaluation des compétences pour désigner le processus visant à mesurer le niveau d'apprentissage des officiels, à partir d'un référentiel extérieur (grille d'évaluation)

- Pendant l'apprentissage, elle est essentiellement formatrice pour l'officiel à qui elle doit permettre de se repérer, d'analyser ses processus d'apprentissage, d'apprécier ses évolutions. Pour le RLA, au niveau Ligue, elle est formative, et l'analyse des erreurs est au cœur de son dispositif de différenciation.
- Après l'apprentissage, elle devient sommative (Les contrôles)

L'intérêt de telles évaluations est bien de repérer les types d'erreurs mises en jeu, et non juste d'indiquer ce qui est *vrai (bien)* ou ce qui est *faux (mal)*.

La mission de ce groupe de travail est de formuler des propositions allant dans le sens d'une évaluation plus efficace et plus compréhensible par l'ensemble des officiels de la Fédération.

Favoriser sa compréhension, c'est rendre l'évaluation plus facilement acceptable.

L'évaluation des officiels s'adresse aux juges et aux arbitres.

3.4.2. Evaluation des Officiels

Le délégué officiel représente l'instance fédérale de niveau départemental, ligue ou national qui l'a désigné (art 2.1 du règlement d'arbitrage).

Il assure la fonction d'évaluation des officiels.

L'évaluation des Officiels de Ligue est un enjeu majeur de la mandature.

Jusqu'à présent entendue comme n'étant l'apanage que des DON issus de la CNA, l'évaluation doit être massive, pour fournir des données exploitables.

Les DO doivent ainsi pouvoir évaluer les officiels des compétitions qu'ils dirigent.

3.4.3. Analyse de la situation actuelle / constats

Les DON évaluent les officiels nationaux au cours des différentes compétitions officielles :

- Pour permettre au groupe « ventilation de la CNA » de sélectionner les officiels « performants » pour les phases finales (½ et finales) des différents championnats de France.
- Pour permettre au groupe « évaluation de la CNA » d'établir la fiche bilan annuel d'évaluation de l'officiel national. Fiche qui est communiquée à l'officiel concerné et au RLA.

-
- Réunion annuelle CNA/RLA, permet aux RLA de présenter le bilan de leur action au sein de leur ligue et de proposer à la CNA des officiels susceptibles de devenir national.
 - Manque de communication entre les RLA et les officiels nationaux évalués à partir de la fiche annuelle d'évaluation.

Les évaluations fonctionnent actuellement selon le schéma suivant :

- Un officiel est évalué par un DON évaluateur et Il se peut que l'officiel soit évalué plusieurs fois durant la saison, en fonction de sa participation aux différentes compétitions
- En fin de saison, la CNA communique l'évaluation d'un seul tenant

Les évaluations sont donc des mesures ponctuelles, dont les résultats ne sont divulgués à l'officiel évalué que bien plus tard. La littérature s'intéressant à la question de l'évaluation des compétences rappelle que le développement des compétences « nécessite de rendre compte à l'étudiant de ses progrès, de son évolution et de ses apprentissages relativement au développement de chaque compétence »¹. Cela implique donc, souligne François Georges, non pas de proposer des évaluations sporadiques ni de produire une information sur un état donné, mais de situer les évaluations sur une trajectoire de développement d'apprentissage relatif à la compétence visée. Concrètement, il s'agit de fournir une information rigoureuse sur le degré de maîtrise atteint sur la trajectoire de développement de la compétence visée, les progrès accomplis et les apprentissages à privilégier.

3.4.4. Objectifs

- Evaluation des officiels de ligue par les DOL et DON
- Etablissement d'une fiche bilan annuel d'évaluation des officiels de Ligue par le RLA et transmission de cette fiche à la CNA, 1 mois avant la réunion annuelle CNA/RLA.
- Formaliser l'entretien annuel RLA et des officiels (de ligue et nationaux) évalués à partir de la fiche annuelle d'évaluation.

Il est donc nécessaire de repenser la stratégie d'évaluation notamment en :

- Ouvrant la compétence « évaluation »
- Proposer une formation « évaluation »
- Centraliser les évaluations pour :
 - Pouvoir élaborer des statistiques globales

¹ Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement.* Montréal : Chenelière Education. Voir p.106.

-
- Favoriser la communication rapide des évaluations
 - Faciliter le dialogue entre l'évaluateur et l'évaluation

3.4.5. Cibler le public

- Les RLA
- Les officiels (tous les officiels)
- Les seconds

L'ensemble des officiels sont concernés, dans la mesure où les DO pourront évaluer à tout niveau, et les officiels doivent intégrer cette possibilité.

3.4.6. Actions

- Communication sans délai par le RLA à la CNA de la liste des officiels Nationaux et de Ligue présents à la journée d'actualisation des connaissances.
- Création d'un trombinoscope des officiels nationaux.
- Création d'un trombinoscope des officiels de ligue communiqué par le RLA à la CNA
- Possibilité de la présence d'un membre de la CNA au cours de l'entretien annuel RLA et les officiels nationaux évalués à partir de la fiche annuelle d'évaluation.
- Monter un module de formation à l'évaluation
 - Une partie théorique
 - Une partie pratique
 - Mise en situation
 - Etude comportementale
 - Communiquer sur les objectifs de l'évaluation
 - Montée en compétences
 - Ouverture à la critique constructive
 - Facilitation des échanges entre officiels
 - Analyse de la pratique
- Créer la plateforme nationale de centralisation des évaluations
- Animer des webinaires de présentation de la nouvelle dynamique de la CNA sur l'évaluation

3.4.7. Communication

Mise à jour sur le site fédéral des fichiers :

- La liste des officiels nationaux
 - La Liste des officiels internationaux
 - La liste des officiels de Savate Pro
-
- Création sur le site de la fédération de la liste des DOL
 - Création de supports de communication

-
- Affiches
 - Vidéos
 - Annonce de la réforme de l'évaluation par les canaux institutionnels

3.4.8. Critères d'évaluation

- a) Nombre d'officiels nationaux évalués par le groupe « ventilation » (en cours d'année)
- b) Nombre d'officiels nationaux évalués par le groupe « évaluation de la CNA »
- c) Nombre d'officiels de ligue évalués par les RLA et transmis à la CNA

- d) Nombre d'évaluations recueillies
- e) Nombre de participants aux sessions de formation « évaluation »
- f) Enquête de satisfaction auprès des officiels

3.4.9. Outils (annexe 2)

- Fiches d'évaluation
- Guide de l'évaluateur (à élaborer)

3.4.10. Autres actions d'évaluation complémentaires

- a) Evaluation de l'arbitre en Assauts (Précision-Technique-Virtuosité)

Capaciter à détecter et à intervenir sur :

- Les fautes qui méritent une intervention (capacité à discriminer)
- La pression abusive,
- Les poussées,
- Coup puissant sur les gants.

- b) Evaluation de l'arbitre en Combats (Efficacité-Technique)

Capaciter à détecter et à intervenir sur :

- Coups interdits compte ou pas (Coquille)
- Fautes en 1^{ère} intention

- c) Evaluation de l'arbitre en Savate Pro (Efficacité)

- d) Evaluation des Jeunes Officiels, module combat

- Evaluer les jeunes officiels pour mieux les former et les accompagner pour le module combat

- e) Aspects éthiques :

- Respecter et faire respecter l'éthique de la Savate BF (Charte)
- Rappel du devoir de réserve en toutes circonstances
(Attirer l'attention de l'officiel quand il est autour d'une enceinte, il n'est pas soigneur ni spectateurs il doit rester neutre. De même quand il se trouve dans le public, il ne doit pas critiquer ses collègues autour de l'enceinte.)

-
- Le non-respect du devoir de réserve peut entraîner l'établissement d'une fiche d'événement indésirable.

4. Conclusion

Aujourd'hui, des milliers d'arbitres et de juges sont nécessaires à chaque discipline sportive à visée compétitive. Parfois critiqués et souvent au centre de débats, ils sont, par leur fonction, nécessaires au déroulement d'une compétition sportive. En tant que sujet de discussion ou objet de conflit, l'activité d'arbitrage est souvent réduite à un seul de ses aspects : la sanction, qu'elle soit évaluative, technique ou disciplinaire. Or, la sanction n'est que la manifestation concrète d'un processus de décision arrivé à son terme

Ainsi, dans son activité, l'arbitre de Savate Boxe Française décide, opère des choix et, s'il est question de choix, c'est bien qu'il existe différents choix possibles, entre lesquels il va devoir trancher. Les attentes des différents acteurs se trouvent parfois déçues et l'arbitre mis au rang de responsable de cette déception, sans avoir nécessairement commis une quelconque erreur.

En effet, force est de constater que certaines règles sont difficiles à appliquer et nous amène à interroger le seuil de tolérance acceptable vis-à-vis des infractions ou de la compréhension des échanges. La notion de fluidité, des assauts ou des combats, garantie de spectacle, souligne la difficulté qui réside à appliquer les règles, tout en respectant l'esprit de la rencontre. D'autant plus que cette notion qui n'est pas explicitement définie dans le code d'arbitrage est, par conséquent, laissée à l'appréciation de l'arbitre qui se retrouve, ainsi, seul au monde. Elle montre l'importance de l'interprétation personnelle de l'arbitre dans l'application de certains points du règlement, en particulier ceux qui concernent la loi implicite de l'avantage.

Les questions qui restent à explorer dans ce domaine sont nombreuses. Elles offrent, d'une part, un intérêt certain pour mieux appréhender et comprendre les processus de décision en situation complexe et, d'autre part, des perspectives d'application dans le soutien et l'aide à la décision, pour les arbitres et les techniciens (tutorat, usage de la vidéo, évaluations...).

Apporter un niveau de formation supplémentaire dans la formation des juges / arbitres, tout en étoffant le contenu des formations existantes est un des axes prioritaires pour aller dans ce sens et pour que le système se l'approprie, à partir des clubs.

Le deuxième axe s'appuie sur l'évaluation non pas en tant que sanction, mais en la situant sur une trajectoire de développement d'apprentissage relatif à la compétence visée. Concrètement, il s'agit de fournir une information rigoureuse sur le degré de maîtrise

atteint dans la trajectoire de développement de la compétence visée, les progrès accomplis et les apprentissages à privilégier.

C'est un des axes fondamentaux pour la mise en œuvre d'une véritable formation continue de l'arbitre tout au long de sa carrière.

Néanmoins, quelle que soit les démarches engagées, elles doivent être pensées comme des processus temporels qui nécessitent une appropriation de la part des personnes concernées. En fonction des différentes étapes de déroulement du projet, ces appropriations se construisent sur les représentations qu'en ont les différents acteurs, sur l'association de ces derniers à la démarche, et sur les changements qui découlent de l'action entreprise et les jugements qui sont portés sur eux.

Pour parvenir à ce résultat, la mise en œuvre d'un plan de communication s'avère nécessaire. Prenant la forme d'un planning, il permettra de répertorier les actions à réaliser, leur périodicité, le timing et la durée de réalisation de chaque action, les ressources à mobiliser au sein de la fédération et/ou à l'extérieur (personnes, réseaux sociaux, prestataires, etc.), ainsi que le budget associé. Il apportera une vue claire sur les différents outils à mettre en œuvre, sur les différentes étapes à mettre en place.

Il conviendra donc d'en évaluer l'efficacité, en étant attentif aux retours provenant des acteurs du système, des partenaires, mais aussi des médias sociaux, blogs ou forums, afin d'ajuster ou de réajuster la stratégie lorsque nécessaire.

Je ne pourrais pas terminer cette conclusion sans insister les ambitions affichées par la CNA qui souhaite également agir sur la promotion des officielles féminines. Les ambitions sont d'augmenter le nombre d'officielles féminines, d'en faire la promotion pour rapprocher le pourcentage de ce corps de leur représentativité au sein de la fédération qui est de 40% de licenciées.

Une première année du mandat 2020 / 2024 s'est écoulée, dans une crise sanitaire des plus violentes, à laquelle le monde entier a dû faire face. Pour autant, malgré une année blanche Ce projet a pour objet de définir un cap pour les 3 années à venir.

Je remercie l'ensemble des membres de la CNA qui se sont mobilisés pour l'élaborer. Le plus dur reste maintenant à venir : *sa mise en œuvre*.

Le Responsable CNA

Rodolphe REDON

Annexe 1

Formation des Juges/Arbitres en Savate Boxe Française

	Arbitre	Juge	Juge / Arbitre	DO
Club	<p><u>A1/J1 – Juge/Arbitre de club</u> à élaborer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation en e-learning - Nombre d’heures de formation J/A au niveau du club à définir - Tuteur de formation <p>Validation participation effective à 10 séances (10 x 30mn) de mise en situation de J/A, au sein du club / Sous couvert RLA</p>		A1 / J1	
Ligue	<p><u>A2/J2 – Juge Arbitre de Ligue</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prérequis A1/J1 • QCB Arbitrage et jugement de niveau Départemental / Ligue en e-learning • Partie théorique en e-learning à élaborer • Contenu Arbitrage et jugement de niveau département / Ligue • Sensibilisation à la lutte contre les arrêts cardiaques à élaborer • Tuteur de formation <p>Mise en stage 1 an + validation RLA</p>		<u>A2 / J2</u>	<p><u>DO1- DO de Ligue</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • QCB DOL • Formation à l’évaluation • Entretien Jury <p>Mise en stage 1an + validation RLA</p>

National	<p><u>A3 - Arbitre National</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Prérequis A2 + nb années de pratique + Avis RLA - Stage National • Contenu Arbitrage de Niveau National • Module sur les facettes psychologiques de l'officiel et les interactions avec son environnement à élaborer • Etude de cas à partir de séquences vidéo d'assaut ou de combats, à but formatif, pour illustrer des situations complexes (faute en première intention, pression abusive, accrochages...) à élaborer • La protection fonctionnelle des officiels à élaborer <p>Mise en stage 1 an + évaluations + validation CNA</p>	<p><u>J3 - Juge National</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Prérequis J1 + nb années de pratique + Avis RLA - Stage National • Contenu Jugement de Niveau National • Module sur les facettes psychologiques de l'officiel et les interactions avec son environnement à élaborer • Etude de cas à partir de séquences vidéo d'assaut ou de combats, à but formatif, pour affiner le jugement à élaborer • La protection fonctionnelle des officiels à élaborer <p>Mise en stage 1 an + évaluations + validation CNA</p>	<p><u>A3 et/ou</u> <u>J3</u></p>	<p><u>DO2- DO National</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dossier de candidature • QCB DON • Entretien Jury CNA + CE <p>Validation CNA</p>

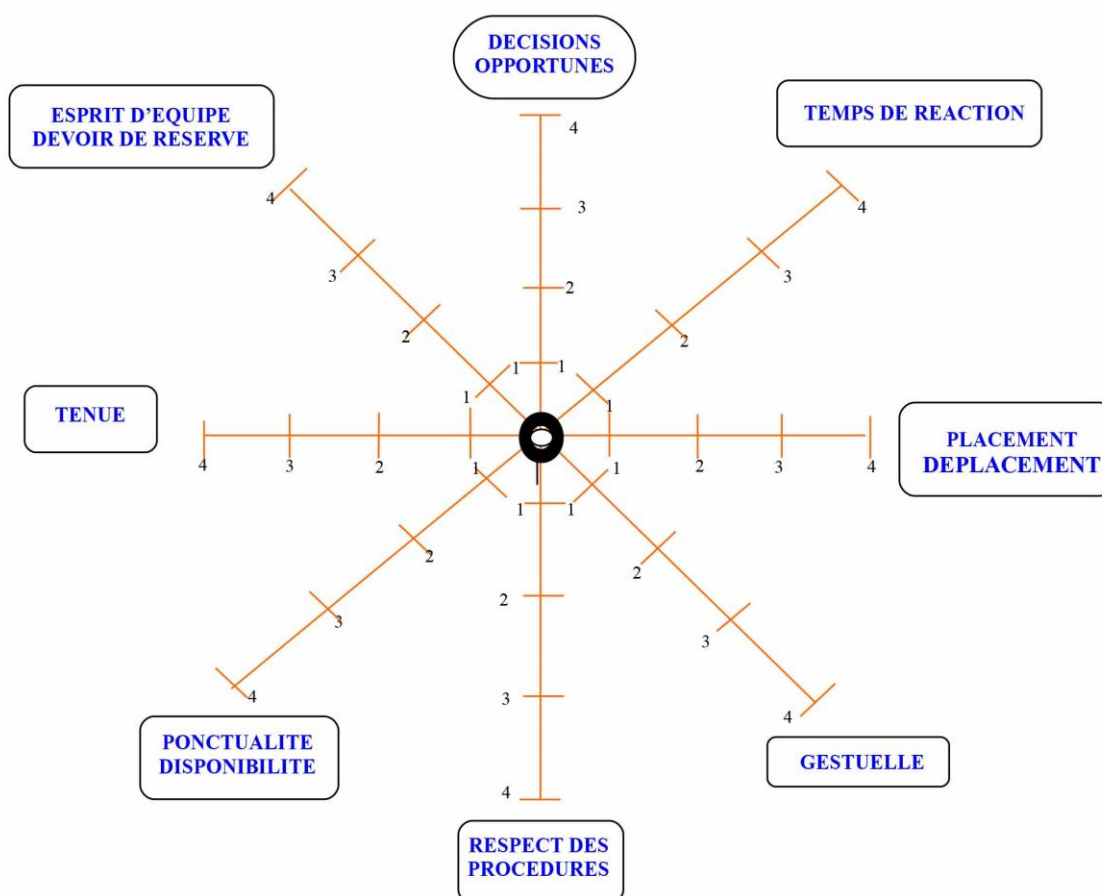
International	<p><u>A4 - Arbitre Savate Pro et International</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Prérequis A3 - Evaluations sur les 5 dernières années - Formation de base en Anglais pour l'international, en e-learning basée sur la communication avec les autres officiels internationaux et permettant de se déplacer en autonomie à élaborer <p>Evaluations 5 dernières années + validation CNA</p>	<p><u>J4 - Juge Savate Pro et International</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Prérequis J3 - Evaluations sur les 5 dernières années - Formation de base en Anglais pour l'international, en e-learning basée sur la communication avec les autres officiels internationaux et permettant de se déplacer en autonomie à élaborer <p>Evaluations 5 dernières années + validation CNA</p>	<p><u>A4 et/ou</u> <u>J4</u></p>	<p><u>DO4 - DO International</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 saisons actives au titre de DO <p>Validation CNA</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Progression technique de l'officiel à l'identique de ce qui se fait pour la progression technique fédérale - Formation à l'évaluation - SFFO élaboration de plan de séance 			

Annexe 2

EVALUATION DE L'ARBITRE EN SITUATION

DATE :	COMPETITION :	FORME et Nombre de rencontres	Niveau de COMPETENCE
ARBITRE évalué	NOM :	Assaut :	1 : Non Acquis
	PRENOM :	Combat 2S :	2 : En cours d'acquisition
	Ligue :	Combat 1S :	3 : A consolider
			4 : Acquis

Pour chacun des critères, définis ci-dessous, attribuer une note de 1 à 4 à reporter sur l'échelle correspondante.



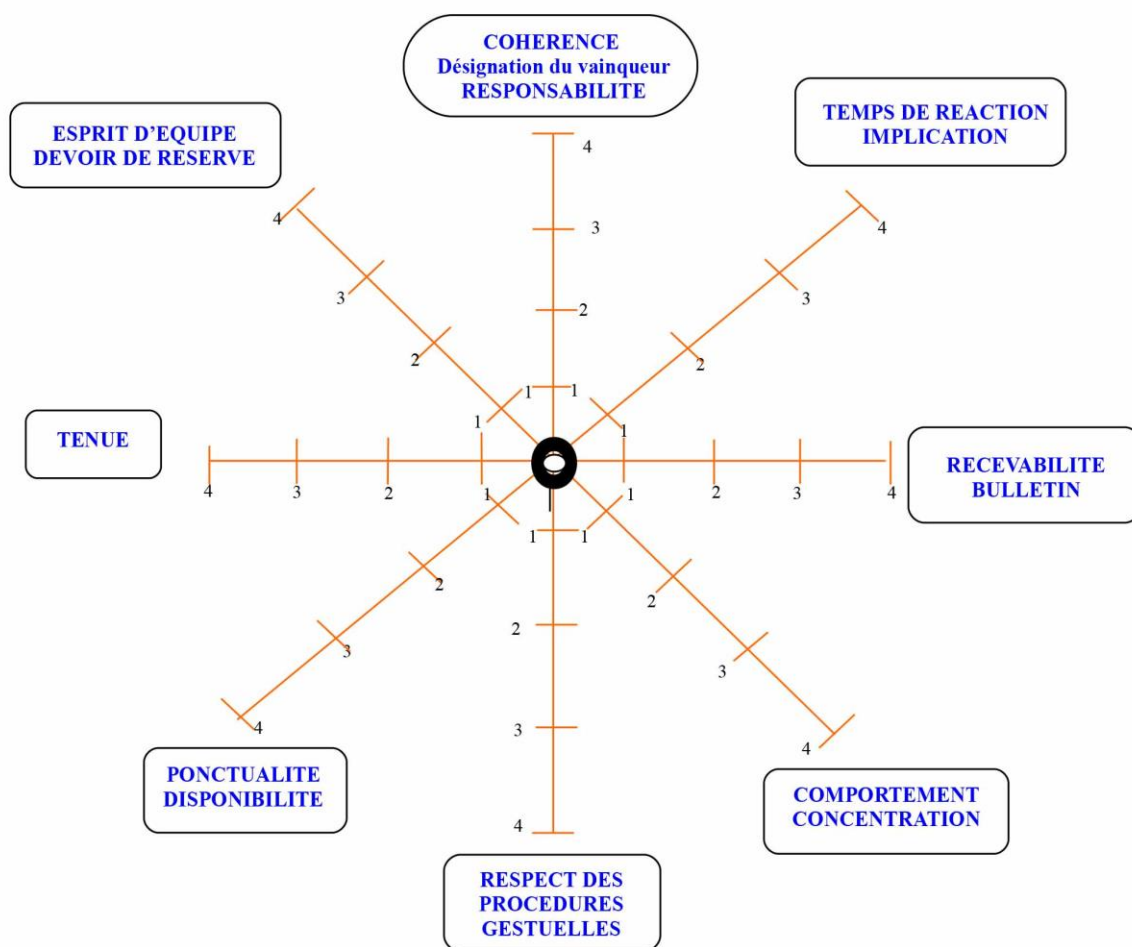
DO évaluateur	NOM :	PRENOM :
	Ligue :	
OBSERVATIONS : A améliorer		OBSERVATIONS : Totalemnt maîtrisé

A RETOURNER Au Responsable du suivi des officiels de la CNA, pour les arbitres Nationaux
 A RETOURNER Au Responsable de la Ligue Arbitrage (RLA), pour les arbitres de LIGUE

EVALUATION DES JUGES EN SITUATION

DATE :	COMPETITION :	FORME et Nombre de rencontres	Niveau de COMPETENCE
ARBITRE évalué	NOM :	Assaut :	1 : Non Acquis
	PRENOM :	Combat 2S :	2 : En cours d'acquisition
	Ligue :	Combat 1S :	3 : A consolider
			4 : Acquis

Pour chacun des critères, définis ci-dessous, attribuer une note de 1 à 4 à reporter sur l'échelle correspondante.



DO évaluateur	NOM :	PRENOM :
	Ligue :	
OBSERVATIONS : A améliorer		OBSERVATIONS : Totalemnt maîtrisé

A RETOURNER Au Responsable du suivi des officiels de la CNA, pour les juges Nationaux
A RETOURNER Au Responsable de la Ligue Arbitrage (RLA), pour les juges de LIGUE