



ENQUETE ARBITRAGE 2015

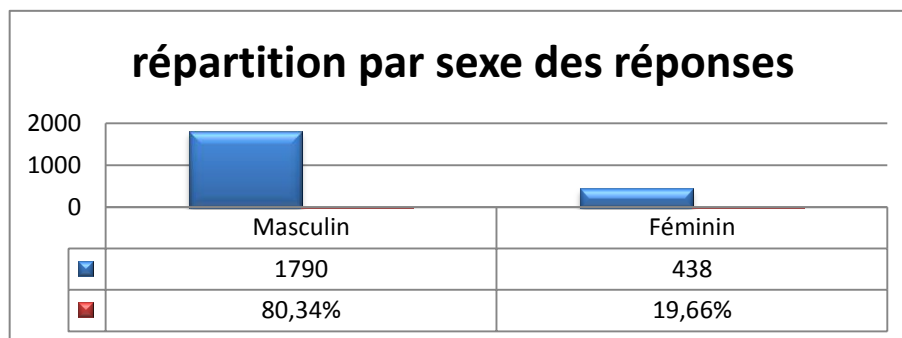
ENQUETE

ANALYSE DES RETOURS STATISTIQUES

L'enquête a été envoyée à plus de 13.800 arbitres figurant sur la base FBI dont les 10.600 arbitres recensés l'an dernier.

17% des arbitres sondés ont répondu à l'enquête. Soit le meilleur score jamais réalisé par FBE. Ce taux de réponse permet de considérer les réponses comme des indicateurs cohérents.

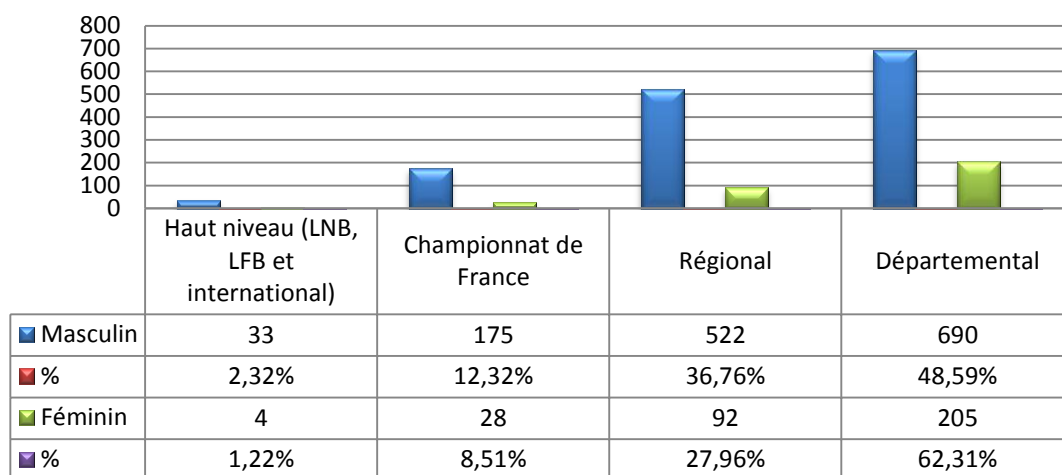
La répartition des réponses correspond sensiblement à la répartition des effectifs réels des arbitres sur le territoire.



Les arbitres sondés n'officiant plus ont répondu à peu près dans les mêmes proportions que les arbitres en activité (13% des réponses de l'enquête pour 17% de l'effectif) ce qui est très satisfaisant.

On constate qu'une grande majorité des réponses vient des arbitres hommes et femmes du niveau régional si l'on compare aux effectifs réels du territoire.

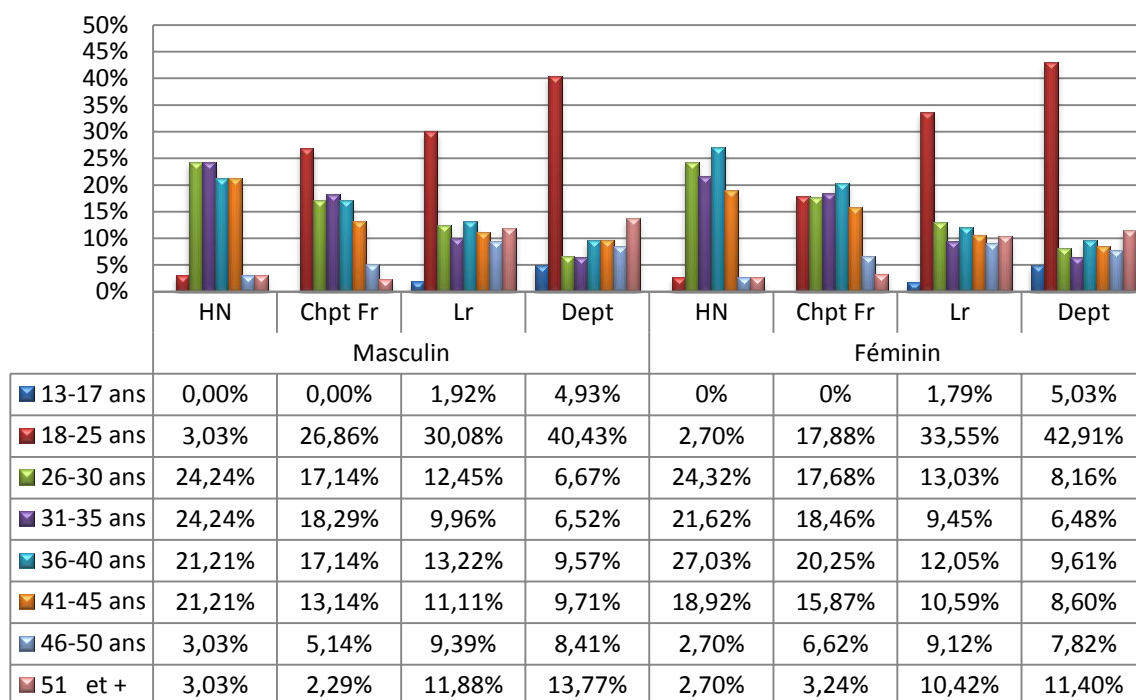
Répartition des réponses par niveau et sexe



Analyse de la population "arbitre" qui ont répondu

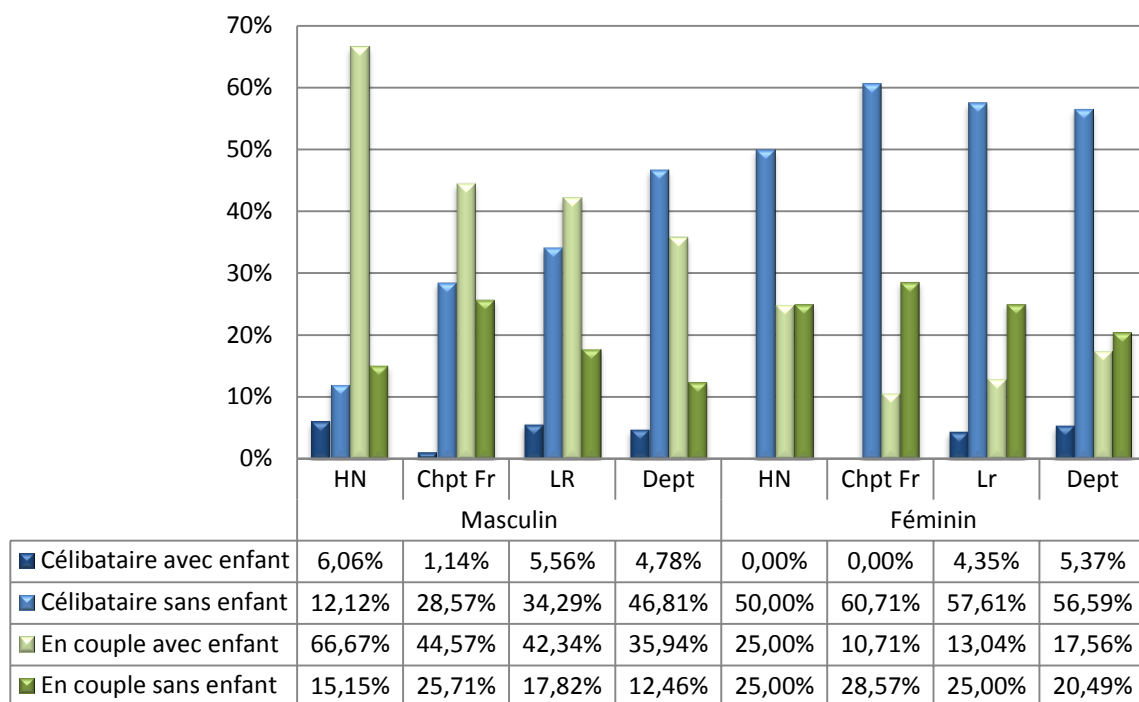
- 30% des sondés sont collégiens, lycéens ou étudiants. 33% employés, 18% cadres moyen, 6% ouvriers et 6% cadres supérieur ou chef d'entreprise.
- La classe d'âge 18/25 est la plus représentée au niveau CF, ligue et département.

Age



- Les arbitres féminins sont proportionnellement plus jeunes (tranche 18/25 très majoritaires).
- Les arbitres CF féminins sont par contre proportionnellement plus âgés que les hommes.
- Environ 2 femmes-arbitres sur 3 en moyenne sont célibataires (contre 1 homme sur 3 en moyenne). Moins de 20% ont un/des enfant(s).
- Environ 2 hommes-arbitres sur 3 vivent avec un conjoint et 50% en moyenne ont un ou des enfant(s).

Situation Familiale



Ce tableau met en évidence que les femmes sont en grande majorité célibataire et sans enfant contrairement aux hommes qui vivent en couple avec enfant sauf au niveau départemental car la population des arbitres est très jeune à ce niveau. Comment toucher les femmes en couple avec ou sans enfant pour débiter ou reprendre une activité d'arbitre : faciliter le mode de désignation ?

MOTIVATIONS A DEBUTER L'ARBITRAGE

Motivation des hommes

1. Répondre à un besoin du club
2. Prendre des responsabilités
3. Avoir une rémunération

Motivations des femmes :

1. Prendre des responsabilités
2. Avoir une rémunération
- 3.ex. Vocation
- 3.ex. Répondre à un besoin du club

Plus on arbitre longtemps, plus on a débuté l'arbitrage par vocation. La rémunération compte un peu plus.

Les hommes et les femmes ont des motivations à débiter l'arbitrage presque identique.

La prise de responsabilité, faire des choix sont des actions de la vie de tous les jours et aide au développement de chacun. Nous devrions mettre en avant l'activité d'arbitre comme une école de la vie.

La rémunération est une motivation importante et cela permet de pratiquer une activité dans sa passion.il faut mettre en évidence ce point pour attirer et fidéliser encore plus les personnes à débiter l'arbitrage

Plus les femmes évoluent à un niveau important, plus elles sont nombreuses à envisager à s'arrêter (>70% en CF et HN). Un homme sur 2 a déjà envisagé à s'arrêter.

Motif d'arrêt envisagé :

Chez les hommes :

- En département et ligue :
 - manque de temps,
 - manque d'accompagnement,
 - suite à des pressions ou des agressions verbales
 - rémunération trop faible.
- A haut niveau, s'ajoutent :
 - les observations
 - la rétrogradation à un niveau inférieur

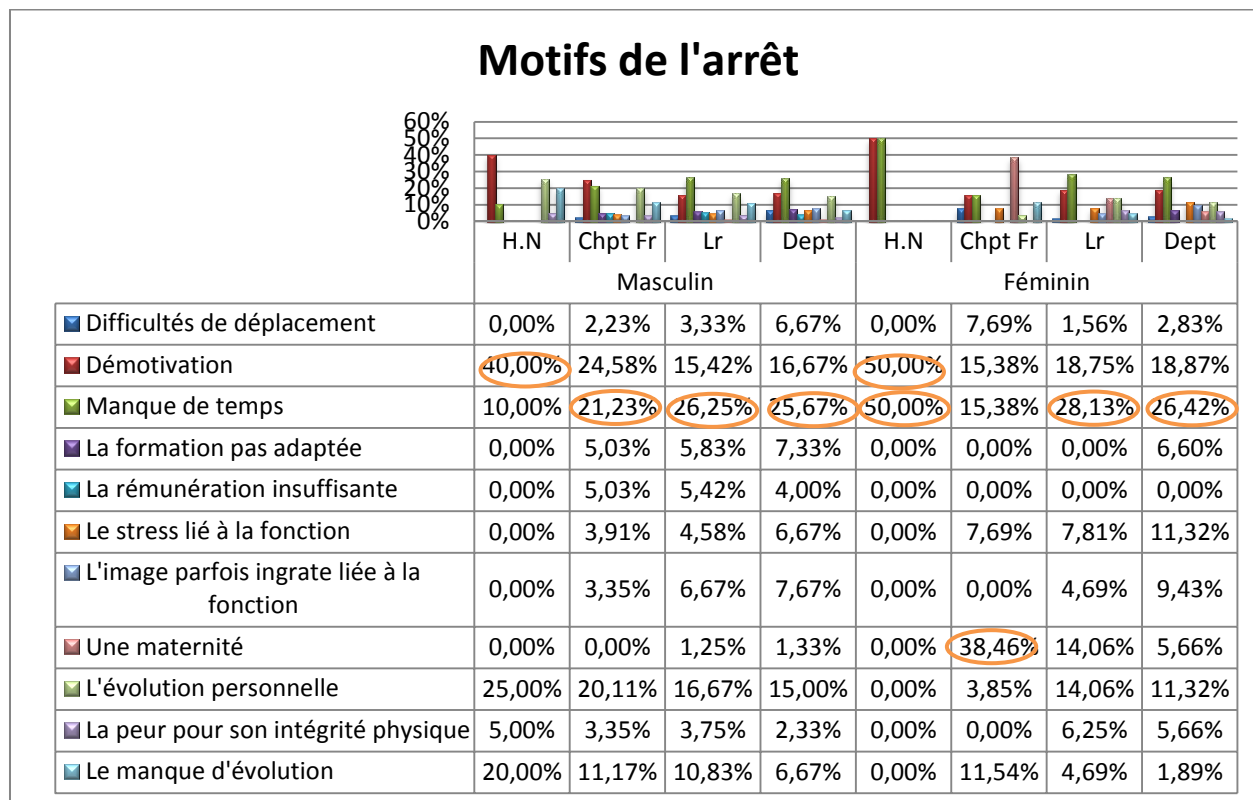
Chez les femmes

- En département et ligue :
 - manque de temps,
 - suite à des pressions verbales,
 - sentiment de ne pas être à la hauteur
- Femmes ligue régionale s'ajoutent :
 - le manque d'évolution et d'accompagnement
- En CF :
 - c'est la pression et l'agression verbale,
 - le manque de temps,
 - le manque d'accompagnement,
 - les observations/évaluations
- Femme HN :
 - manque d'accompagnement,
 - manque d'évolution
 - Difficulté de déplacement

Motifs des arrêts effectifs :

En général c'est par manque de temps, une certaine démotivation, et le manque d'évolution personnelle,

Pour les femmes s'ajoute la maternité surtout en CF



La plupart des arbitres arrêtent par manque de temps car l'activité est trop prenante le week-end (vie de famille difficile) et peut empêcher de jouer, entraîner ou tout simplement faire des activités autres. Comment adapter les désignations pour fidéliser nos arbitres tout en continuant à couvrir nos championnats. Pourrions-nous étaler nos journées de championnat en semaine pour donner plus de libertés aux arbitres le week-end ?

Une fois les arbitres formés et accédant à un niveau supérieur ils se sentent « abandonnés » ou mal accompagnés dans leur activité. Cela engendre une démotivation lorsqu'ils sont en difficulté sur des matchs et n'aide donc pas à les faire évoluer. Il est donc important de continuer à proposer un suivi de ces arbitres via des formations continues comme le e-Learning (vidéo, power point, ...) et les QCM à distance. Le pôle formation développe celles-ci et doit encore plus répondre à la demande des arbitres.

Les pressions et agressions verbales sont des motifs potentiels d'arrêts, nous devons mieux accompagner les arbitres lorsqu'ils sont chahutés.

La rémunération n'arrive qu'en 4^{ème} position donc les arbitres estiment être correctement indemnisés suite aux différents changements des dernières années.

LA FORMATION

La plus grande majorité des arbitres estime avoir été bien formés (> à 7/10) :

- au règlement de jeu
- en mécanique
- en capacité à prendre les décisions.

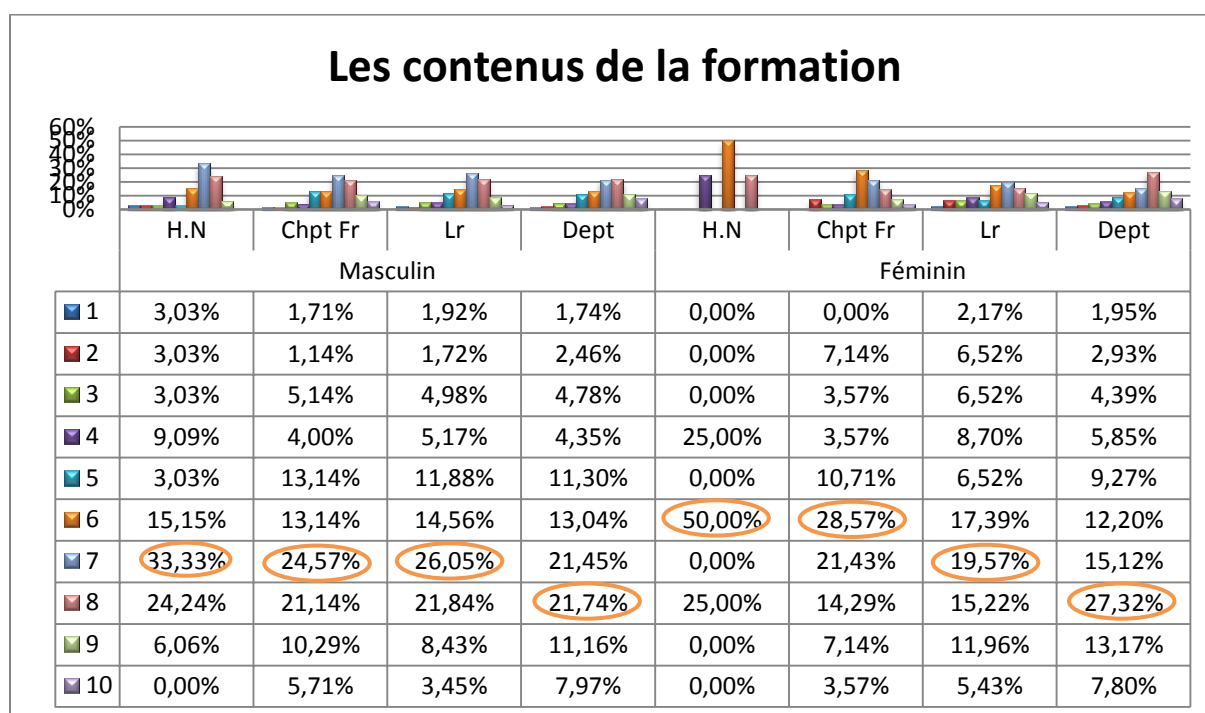
Les **acquisitions techniques** sont jugées plutôt satisfaisantes chez les hommes et un peu moins chez les femmes. Il en est de même pour le travail en équipe.

Le **travail vidéo** proposé est jugé insuffisant pour la majorité des arbitres départementaux et régionaux. Il est satisfaisant pour les arbitres CF et très satisfaisant à HN.

Beaucoup d'arbitres féminins ne se sentent pas bien armées **face au stress** et à la **gestion des conflits**. Chez les masculins, ils se sentent moyennement armés.

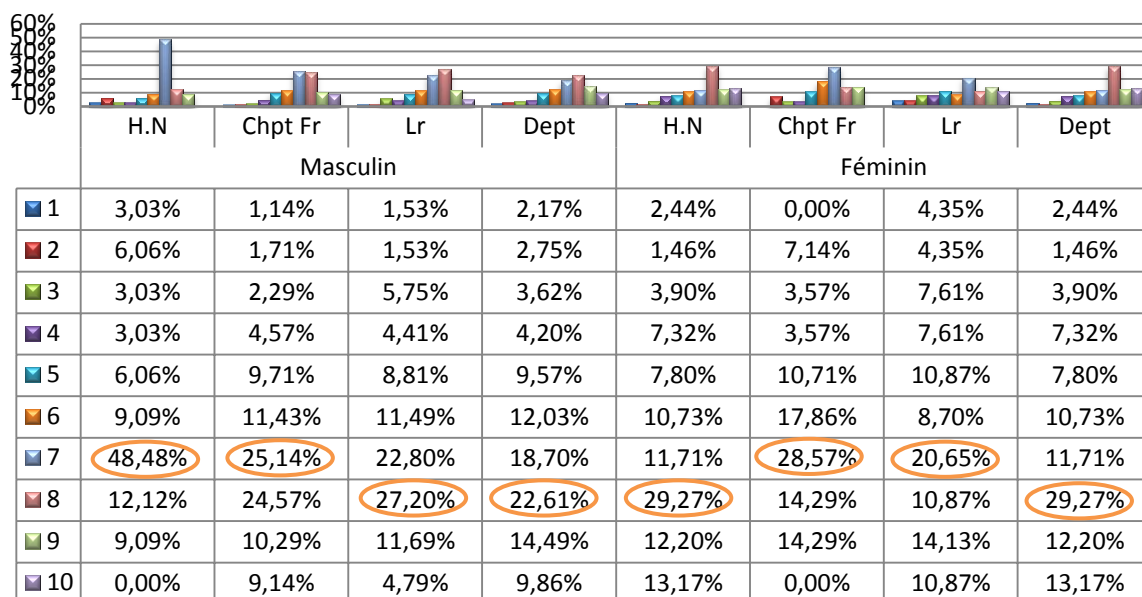
Contenu de formation :

Le taux de satisfaction quant au **contenu de formation** est d'environ 7/10 sur l'ensemble des niveaux.



Le taux de satisfaction quant à la **qualité de la formation** est de 7,5/10. Satisfaction légèrement croissante avec le niveau.

La qualité des formations



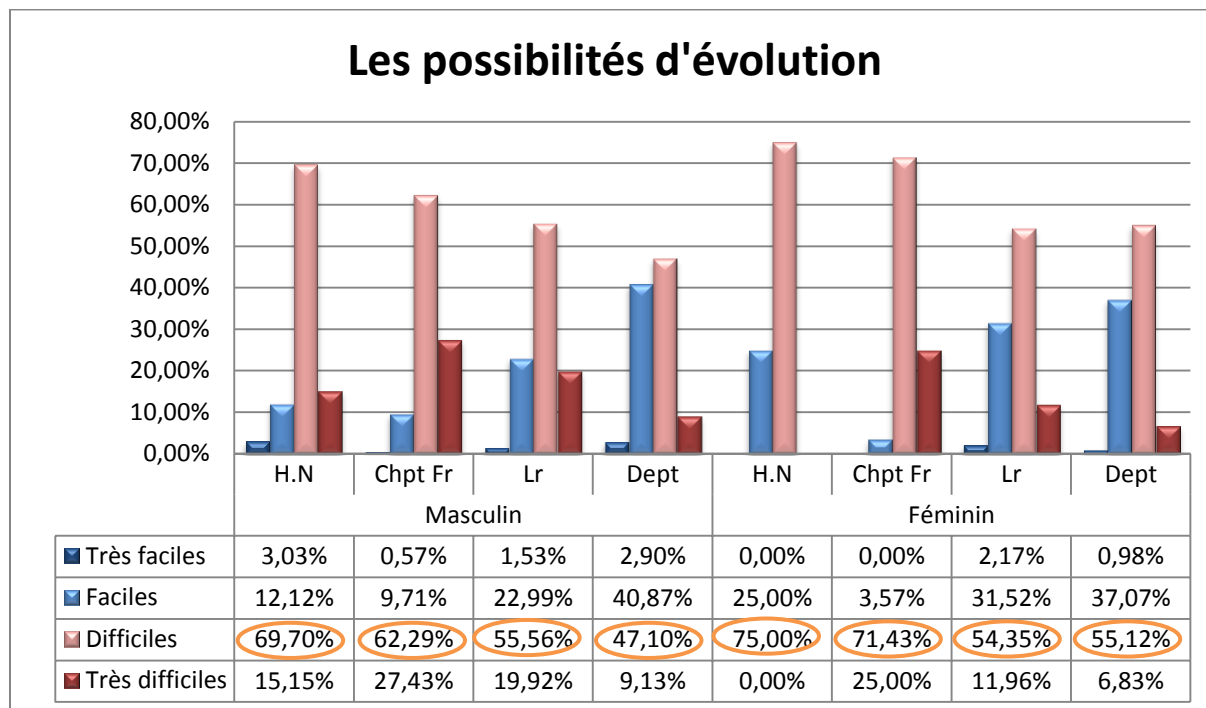
Le taux de satisfaction du **tutorat** s'étend d'une moyenne de 5,5/10 pour le département à 6,5/10 pour le HN.

Temps de formation :

Le taux de satisfaction par rapport au temps de formation est d'environ 7/10 indépendamment des niveaux.

La formation mise en place ces dernières années par la fédération satisfait les arbitres. En effet, quel que soit le niveau le contenu, la qualité ainsi que la qualité de la formation de base est très apprécié par les arbitres. Les formations d'arbitre départemental et celle du concours d'arbitre CF sont très proches des attentes des stagiaires. La FFBB se doit d'être encore plus performante sur ces formations surtout au niveau régional afin d'assurer une possible évolution et surtout un meilleur suivi.

La majorité des arbitres considère difficiles les possibilités d'évolution. Plus le niveau augmente, plus ce sentiment est fort. Les arbitres féminins considèrent leur possibilité d'évolution encore plus difficile.



La difficile évolution des arbitres est fortement liée au sentiment du manque d'accompagnement qu'ils ressentent quel que soit le niveau. Nous devons travailler avec les observateur et formateurs afin de faire progresser et donner la possibilité aux arbitres d'évoluer.

Les observations :

- Le taux de satisfaction quant à la **quantité d'observation** va de 5,5/10 pour le département à 6,5/10 pour le HN.
- Le taux de satisfaction quant à la **qualité d'observation** va de 4,5/10 pour le HN à 7,5/10 pour le département. Note : 45% des arbitres HN notent au plus à 3/10 la qualité de leurs observations.

Nous devons mettre en place une formation pour rendre encore plus performant les observateurs.

Désignations

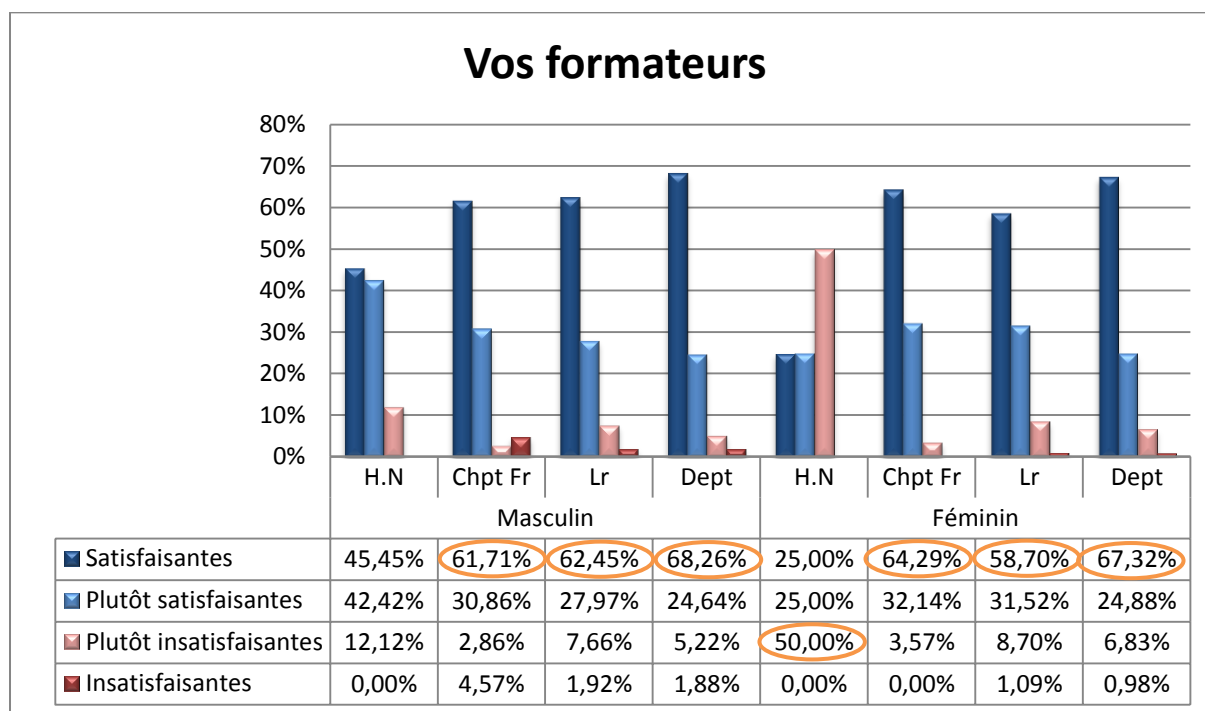
- **Le nombre de désignations** est jugé plutôt satisfaisant par 75% des arbitres indépendamment du niveau. La plus grande part d'insatisfaction relève des femmes HN.
- **Le délai de désignation** est globalement jugé plutôt satisfaisant (70%), les niveaux ligue et département comptent cependant 20 à 30% d'insatisfaits (délai de désignation trop court)
- **Informations disponibles dans FBI** : 65 à 75% des arbitres sont plutôt satisfaits

LES RELATIONS AVEC LES DIFFERENTS ACTEURS

Si les arbitres sont globalement satisfaits voire très satisfaits de leur **relation avec les joueurs et entraîneurs**, les féminines le sont moins sur l'ensemble des niveaux.

Les **relations avec les dirigeants** sont moins bonnes avec les arbitres F que les arbitres H. Les relations avec les dirigeants HN sont plus souvent insatisfaisantes que sur les autres niveaux. 15% des H et 25% des F se plaignent des relations avec les dirigeants.

La majorité des arbitres sont satisfaits de la **relation avec leur formateur**. Cependant la satisfaction décroît à mesure que l'on s'approche du HN. 50% des arbitres féminins HN sont insatisfaites de leurs formateurs et observateurs.



Les arbitres sont plus satisfaits des formateurs que des observateurs.

A part les arbitres féminins HN, la très grande majorité des arbitres sont satisfaits de leur **relation avec leurs collègues et les OTM**.

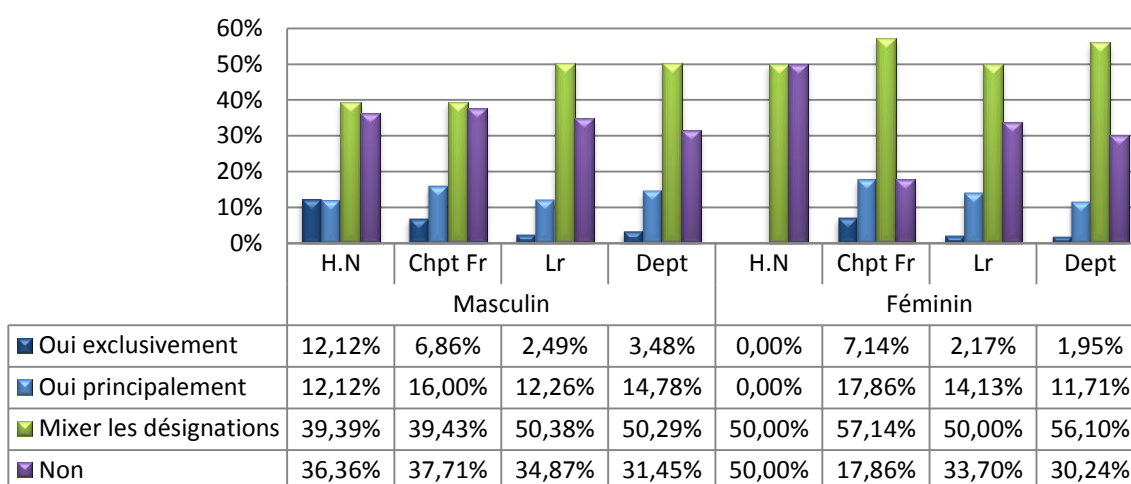
LES FEMMES ET L'EGALITE DANS L'ARBITRAGE

Si les arbitres hommes sont plus nombreux à penser que femmes et hommes sont plutôt traités de la même façon au niveau départemental, à moindre titre au niveau régional, la tendance s'inverse au niveau championnat de France et au haut niveau où le sentiment que les femmes ne sont pas considérées comme les hommes devient très dominant (75%)

Ce sentiment est accentué chez les arbitres féminins qui estiment à 65 % au niveau départemental, 75% au niveau régional et 80% au niveau championnat de France n'être plutôt pas ou pas du tout considérées comme les hommes. 46% des femmes en championnat de France s'estiment moins bien considérées.

75% à 85% des arbitres des 2 sexes n'estiment pas intéressant d'orienter les femmes vers l'arbitrage féminin pour accélérer leur évolution.

Pensez-vous qu'il serait intéressant d'orienter les arbitres féminins vers l'arbitrage du basket féminin pour accélérer leur évolution :



Les arbitres des deux sexes estiment que les freins principaux au développement de l'arbitrage féminin sont :

1. Les préjugés
2. Le manque de considération envers les femmes
3. L'environnement hostile envers les arbitres féminins
4. L'excès de désignation des femmes sur des matches féminins

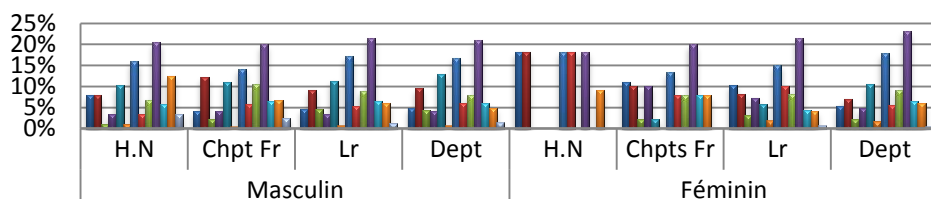
Les hommes ajoutent :

- La difficulté à gérer des hommes

Les femmes ajoutent :

- La position fréquente de 2° arbitre
- Les désignations moins bonnes que celles des hommes

Selon vous quels sont les freins à la carrière d'arbitre féminin ?



	Masculin				Féminin			
■ Ne pas être aussi bien désignée que les hommes	7,95%	4,16%	4,64%	4,85%	18,18%	11,11%	10,34%	5,40%
■ Etre trop désignée que sur les matchs féminins	7,95%	12,06%	9,13%	9,45%	18,18%	10,00%	8,15%	7,08%
■ La mixité au vestiaire	1,14%	2,29%	4,50%	4,33%	0,00%	2,22%	3,13%	2,19%
■ Le manque d'encadrement du groupe d'arbitre féminin	3,41%	4,16%	3,39%	4,12%	0,00%	10,00%	7,21%	4,72%
■ La difficulté à gérer des hommes	10,23%	11,02%	11,28%	12,89%	0,00%	2,22%	5,64%	10,46%
■ La difficultés à gérer des femmes	1,14%	0,42%	0,62%	0,63%	0,00%	0,00%	1,88%	1,69%
■ Le manque de considération	15,91%	14,14%	17,09%	16,75%	18,18%	13,33%	15,05%	17,88%
■ Etre trop souvent deuxième arbitre	3,41%	5,82%	5,33%	6,00%	18,18%	7,78%	10,03%	5,56%
■ Environnement hostile vis-à-vis des arbitres féminins	6,82%	10,40%	8,93%	7,93%	0,00%	7,78%	8,15%	9,11%
■ Préjugés à l'égard des arbitres féminins	20,45%	19,96%	21,31%	20,88%	18,18%	20,00%	21,32%	23,10%
■ Les charges familiales	5,68%	6,44%	6,51%	5,90%	0,00%	7,78%	4,39%	6,41%
■ La maternité	12,50%	6,65%	6,02%	4,85%	9,09%	7,78%	4,08%	5,90%
■ Autre	3,41%	2,49%	1,25%	1,41%	0,00%	0,00%	0,63%	0,51%

Selon l'enquête les femmes ne sont pas considérées de manière égale aux hommes. A travers son plan de féminisation, la FFBB proposera de mettre en valeur la femme à travers une communication accrue sur les valeurs, les compétences et la reconnaissance des femmes. Il faudra donner des consignes officielles pour donner la même chance aux femmes qu'aux hommes en matière de désignations et de possibilité d'évolution. Ceci passe par une formation à mettre en place pour les observateurs et formateurs.