

Développement de l'athlète Volleyball & beach volley

Par souci de simplification, seule la forme féminine est utilisée au singulier dans ce texte. Elle s'applique toutefois aux personnes de sexe masculin comme de sexe féminin.

version : 2024, variante 1.6
Date d'impression : 15.11.2024
Auteur : SV
Consultation par : Direction & Départements (04.24), cadres T3 & T4 (10.23-03.24)

Table des matières

1.	Introduction.....	3
2.	SV Promotion des talents	4
2.1	Parcours des athlètes femmes & hommes	4
2.2	Domaine clé: Fondation.....	4
2.3	Domaine clé : Talent	9
2.4	Domaine clé Élite	17
2.5	Domaine clé de la maîtrise	18
3.	Cadres de la promotion des talents	19
3.1	Exigences relatives à l'attribution du label	19
3.2	Collaborateurs et collaboratrices.....	30
3.3	Contenu de la formation.....	36
4.	Cadre national de la relève.....	38
4.1	Organismes de promotion des talents au niveau national	38
4.2	Cadre de perspective	38
4.3	Cadre de la relève en volleyball	38
4.4	Cadre de détection de beach volley	39
4.5	Cadre de la relève de beach volley	39
4.6	Cadre de transition en beach volley	40
5.	Finances.....	42
5.1	Contributions	42
5.2	Indemnité de formation.....	42
5.3	Promotion de la relève de Swiss Olympic.....	42
5.4	Groupe d'utilisateurs 4 J+S	43
5.5	Aide sportive	43
5.6	Armée : sport d'élite	43
5.7	Valeurs de référence pour les contributions des parents.....	43
5.8	Valeurs de référence pour les salaires et les indemnités	44
6.	Mise en œuvre.....	46
6.1	À partir du printemps 2024.....	46
6.2	À partir de l'été 2024	46
6.3	À partir de l'été 2025	46
6.4	À partir de l'été 2026	47
7.	Liste des abréviations	48

1. Introduction

Dans le monde, environ 800 millions de personnes jouent régulièrement au volleyball ou au beach volley. En Suisse, ils sont environ 235'000 et 39'000 ont une licence de joueur chez SV. Avec 220 membres, la Fédération internationale de volleyball (FIVB) est l'une des plus importantes au monde et la Fédération européenne (CEV) compte également plus de 55 membres. Tous les grands pays industrialisés ont des ligues professionnelles de volleyball ou participent à des compétitions de beach volley. Se qualifier pour un grand événement de volleyball ou de beach volley est donc un défi de taille pour un petit pays comme la Suisse (101e rang des pays les plus peuplés, Wikipedia).

Le comité central de SV a donc défini dans sa stratégie que l'objectif dans la discipline du volleyball est le développement individuel des athlètes pour en faire des joueuses professionnelles et que l'objectif dans la discipline du beach volley est d'atteindre les meilleurs classements lors de grandes manifestations, ce qui présuppose des joueuses professionnelles. C'est pourquoi les objectifs de formation des joueuses sont définis de manière à ce qu'elles se situent dans les domaines clés E et M du concept-cadre FTEM.

Toutes les personnes impliquées dans la promotion des talents (parents, joueuses, entraîneures, etc.) doivent être conscientes que l'accès au sport professionnel est possible, mais très difficile. La concurrence internationale en volleyball et en beach volley est très forte et les conditions physiques requises pour pouvoir jouer avec succès au volleyball ou au beach volley au niveau international sont un facteur limitant supplémentaire. Afin d'augmenter les chances d'accéder à une équipe professionnelle, un encadrement systématique et individuel des joueuses dans toutes les phases de la formation - de la détection des talents à la ligue nationale A - est un facteur important. C'est là qu'intervient la promotion des talents de SV, **indépendante des intérêts des clubs**.

L'objectif de la promotion des talents est de permettre une formation individuelle en volleyball, combinée à une formation scolaire ou professionnelle, depuis l'entrée dans le volleyball jusqu'à une carrière de joueuse professionnelle internationale de volleyball ou de beach volley en Suisse. Cela passe par un parcours de l'athlète systématique, **indépendant des intérêts des clubs** et uniforme dans toute la Suisse (chapitre 2.1, Illustration 1), structuré selon le concept-cadre FTEM. Dans ce dernier, des cadres de la promotion des talents (clubs partenaires, associations régionales, Swiss Volley) sont attribués aux différentes phases de formation.

L'approche choisie, à savoir un système de formation organisé de manière décentralisée avec plusieurs partenaires **indépendant des intérêts des clubs**, présente des avantages et des inconvénients par rapport à une promotion des talents organisée de manière purement centralisée. Il est donc important, dans l'intérêt de la meilleure formation possible des athlètes, que ...

- les entraîneures et les coordinatrices des organismes responsables de la promotion des talents s'attachent à mettre en œuvre les contenus de la formation (chapitre 3.3, Illustration 2).
- la collaboration entre les différents cadres est essentielle et que les différentes phases de formation et les différents cadres doivent être pris en compte dans la planification de la carrière des athlètes.

L'expérience des quatre dernières années montre que la direction prise par la promotion des talents est la bonne. L'objectif du concept adapté est d'aligner le parcours des athlètes masculins sur celui des femmes, d'uniformiser et donc d'augmenter la qualité de la formation sportive, de la planification de carrière et de la gestion des talents, et de garantir un meilleur accès dans la promotion régionale des talents. **Pour que la structure de promotion de Swiss Volley soit largement acceptée, il est important que les organismes de promotion des talents soient indépendants des intérêts des clubs afin de pouvoir travailler et former dans l'intérêt de leurs talents. Cela signifie que le travail avec les talents se concentre sur une formation orientée sur les processus et non sur les résultats.**

2. SV Promotion des talents

La description générale des domaines clés et de leurs phases respectives peut être consultée dans le concept "Concept-Cadre FTEM Volleyball & Beach volley".

2.1 Parcours des athlètes femmes & hommes

Le modèle présenté dans l'illustration 1 parcours de l'athlète présenté ici offre une vue d'ensemble du système de promotion des talents de SV et des cadres qui y opèrent. Le domaine clé F est la base du volleyball et du beach volley et n'est donc pas représenté explicitement. L'encouragement systématique des talents se fait principalement dans le domaine clé T, tandis que les rêves et les objectifs des talents se situent dans les domaines clés E et M. Les contenus de formation de chaque phase de formation sont conçus afin que ceux de la phase suivante s'appuient sur ces contenus.

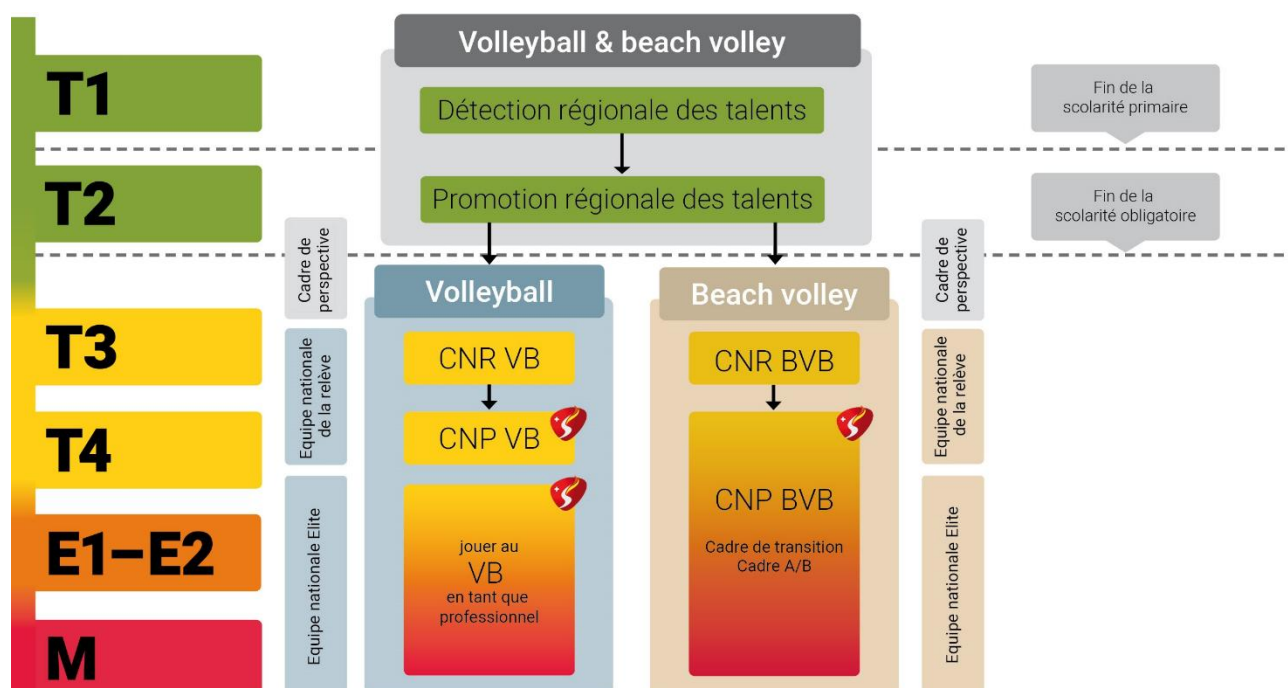


Illustration 1 Parcours d'athlète d'une joueuse ou d'un joueur dans le cadre de la promotion des talents de SV pour la discipline volleyball et beach volley

2.2 Domaine clé: Fondation

2.2.1 Phase F1 - Faire du sport et avoir du plaisir à bouger

a. Objectifs

Mettre en contact les enfants et les jeunes avec le volleyball et le beach volley associatif et les enthousiasmer pour notre sport très fair-play.

b. Stratégie

SV (SV), les associations régionales (AR) et leurs clubs lancent des projets afin de générer à long terme davantage de membres et d'accroître la visibilité du volleyball et du beach volley.

c. Responsabilité

Selon le thème, les départements Formation (FOR), Relève (REL), Développement des clubs et de la fédération (DCF) ou Compétitions & événements (COEV) ont le lead.

d. Mise en œuvre

SV élabore des projets ciblés pour s'adresser à ce groupe cible, qu'elle a mis en œuvre avec les AR et les clubs. En outre, SV assure le transfert de connaissances entre les AR sur l'impact des différents projets.

Les deux niveaux de la fédération et les clubs proposent des événements de volleyball ou de beach volley qui enthousiasment les gens et éveillent ainsi leur intérêt pour notre sport. Les clubs proposent en outre des offres d'entraînement à bas seuil pour les débutants.

e. Partenaires, rôles et tâches

Tableau 1 Partenaires, rôles & répartition des tâches dans la phase F1

Partenaire	Rôle	Tâche
SV (DCF, FOR, REL)	Coordinateur, organisateur	- SV, les AR et leurs clubs mettent à disposition des offres pour permettre aux personnes de cette phase de vivre des expériences positives avec le volleyball et le beach volley - par exemple en assistant à des événements de volleyball et de beach volley (COEV). - Projet "School Volley" (FOR) L'objectif de ce projet est de rendre le volleyball et le beach volley plus présents dans les écoles et de permettre ainsi des expériences positives avec le volleyball et le beach volley. - Projet "Acquisition de talents" (REL) L'objectif du projet est d'aborder les talents dans l'esprit de SV et de les attirer vers le volleyball F1 -> T1.
Association régionale	Coordinateur, organisateur	- Adapte les projets élaborés à la situation locale et aide ses clubs à les mettre en œuvre. - Permet l'échange entre les clubs sur le succès de la mise en place d'événements dans le domaine du volleyball et du beach volley. - Organise des événements de volleyball et de beach volley.
Clubs	Membre de l'AR, organisateurs	- Organise des événements de volleyball et de beach volley. - Organise des offres d'entraînement à bas seuil pour les débutants (jeunes, adolescents, parents et enfants, etc.).

f. Autres partenaires

- Association suisse d'éducation physique à l'école (ASEP)
- Fédération suisse de gymnastique (FSG)/ Clubs de gymnastique
- Jeunesse + Sport (J+S) dans la branche « Formations Allround »
- Écoles primaires et secondaires
- Cantons et communes
- Sponsors régionaux et locaux du projet

2.2.2 Transition : de la phase F1 à la phase F2

Le passage à la phase F2 est réalisé lorsque les personnes commencent à s'entraîner et à jouer régulièrement au volleyball ou au beach volley. Elles peuvent le faire dans un cadre organisé ou non.

2.2.3 Phase F2 - Essayer et jouer au volleyball et au beach volley

a. Objectifs

Découvrir le volleyball et le beach volley comme un sport d'équipe qui est loyal, qui suscite des émotions positives, qui peut être pratiqué jusqu'à un âge avancé et dont la pratique est amusante.

Découvrir SV et l'AR comme des associations qui soutiennent les clubs dans leur développement et prennent leurs préoccupations au sérieux.

b. Stratégie

SV, les AR et leurs clubs sont ouverts à de nouveaux membres. SV et les AR offrent un accès facile à leurs compétitions aux clubs, écoles et autres organisations qui ne sont pas membres d'une AR.

Pour ce faire, SV améliore son offre dans le domaine du soutien aux associations, de manière à ce que les associations qui ne sont pas encore membres deviennent membres d'une AR.

c. Responsabilité

Selon le thème, les départements Formation (FOR), Relève (REL), Compétitions & événements (COEV) ou Développement des clubs et de la fédération (DCF) sont en tête de liste.

d. Mise en œuvre

Les offres de SV (soutien aux clubs, Volley Cup, ligues nationales) et des AR (Smart Competitions, championnats des clubs de volleyball et de beach volley, Coupe régionale, ligues régionales) doivent être suffisamment attrayantes pour que les clubs et leurs joueurs/joueuses veuillent en profiter. Pour ce faire, l'offre régionale de compétitions sera adaptée aux besoins du sport populaire. Les clubs sont ouverts à l'accueil de nouveaux membres et adaptent leurs offres d'entraînement en fonction des besoins.

e. Partenaires, rôles et tâches

Tableau 2 Partenaires, rôles & répartition des tâches dans la phase F2

Partenaire	Rôle	Tâche
SV	Coordinateur, organisateur, Soutien	- SV et les AV mettent à disposition des offres pour motiver les personnes et les organisations à passer à la phase F3 et les soutenir dans cette démarche (DCF). - Projet "Smart Competitions" (REL) A long terme, ouverture du projet aux clubs et équipes qui ne sont pas encore membres de SV ou de ses AR. - Projet "School Volley" (FOR) L'objectif de ce projet est de rendre le volleyball et le beach volley plus présents dans les écoles et de permettre ainsi des expériences positives avec le volleyball et le beach volley (p.ex. School Volley Games). - Projet "Acquisition de talents" (FOR) L'objectif du projet est d'aborder les talents dans l'esprit de SV et de les attirer vers le volleyball F2 -> T1).
Association régionale	Coordinateur, organisateur	- Adapte les projets élaborés à la situation locale et aide ses clubs à les mettre en œuvre. - Permet l'échange entre les clubs sur le succès de la mise en place d'événements dans le domaine du volleyball et du beach volley. - Met en place des offres de compétitions régionales à bas seuil. L'AR en fait la promotion dans les écoles et auprès des associations de gymnastique régionales.
Clubs	Membre de l'AR, organisateur	- Lance des projets pour recruter des membres, en particulier dans le domaine des adultes (F2 -> F3), qui sont adaptés à leur situation sur place. - Organise des possibilités de jouer au volleyball et au beach volley et en fait la promotion dans sa sphère d'influence. - Organise des offres d'entraînement à bas seuil pour les débutants (jeunes, adolescents, parents et enfants, etc.).

f. Autres partenaires

- ASEP
- FSG / Clubs de gymnastique
- Écoles primaires et secondaires
- Cantons et communes
- Sponsors régionaux et locaux du projet

2.2.4 Transition : de la phase F2 à la phase F3

Le passage à la phase F3 se fait par l'adhésion d'une personne à un club qui est membre d'une AR. La personne participe alors aux entraînements du club et aux compétitions officielles de SV et de ses AR.

2.2.5 Phase F3 - Jouer au volleyball et au beach volley en club

a. Objectifs

SV et ses AR répondent aux besoins des clubs de sport populaire et de sport de compétition ainsi que de leurs membres (joueurs-euses, entraîneur-e-s, arbitres, fonctionnaires ...) afin de les maintenir dans le volleyball tout au long de leur vie.

b. Stratégie

En apportant un soutien continu aux AR et aux clubs sous forme de simplification, de support, de formation et d'aide à l'exercice de leurs fonctions, il s'agit d'alléger la charge du bénévolat.

L'offre de compétitions régionales et nationales de volleyball et de beach volley adaptées à l'âge et au niveau est suffisamment vaste (sport populaire, sport populaire ambitieux, sport de performance) et flexible pour que les membres trouvent toujours de nouveaux défis et puissent ainsi pratiquer le volleyball ou le beach volley avec satisfaction jusqu'à un âge avancé. Toutes les personnes doivent pouvoir participer, selon leur ambition et leurs capacités, aux compétitions officielles régionales et nationales.

En outre, SV s'efforce d'accroître la visibilité de notre sport par le biais de l'organisation de matchs nationaux et d'événements nationaux et internationaux.

c. Responsabilité

Selon le thème, les départements Formation (FOR), Relève (REL), Compétitions & événements (COEV) ou Développement des clubs et de la fédération (DCF) sont en tête de liste.

d. Mise en œuvre

SV encourage la collaboration entre les régions et les clubs. Pour ce faire, SV propose, seule ou en coopération avec les AR, ...

- un programme de formation moderne (entraîneurs, fonctionnaires, arbitres, ...) pour le sport populaire et de compétition,
- des compétitions régionales (relève, élite, seniors) dans les disciplines du volleyball et du beach volley avec de nombreuses simplifications et adaptations réglementaires qui s'orientent vers les besoins du sport populaire,
- des compétitions nationales (relève, élite) dans les disciplines du volleyball et du beach volley pour le sport populaire ambitieux et le sport de performance,
- les manifestations nationales de sport populaire,
- de mettre à la disposition de ses clubs et des AR un support moderne pour les associations et les clubs.

e. Partenaires, rôles et tâches

Tableau 3 Partenaires, rôles & répartition des tâches dans la phase F3

Partenaire	Rôle	Tâche
SV	Coordinateur, organisateur, Soutien	– Évalue les besoins des AR et permet la collaboration et l'échange entre les AR (DCF). – Évalue les besoins des clubs et de ses membres (entraîneurs, joueuses, arbitres, etc.) et élabore avec les AR un concept de maintien des membres en phase F3 (DCF). – Conception, évaluation, adaptation et mise en œuvre des compétitions nationales dans les disciplines du volleyball et du beach volley (COEV, VB, BVB, REL). – Conception, évaluation, adaptation de l'organisation régionale des compétitions dans les disciplines volleyball et beach volley. – Conception, évaluation, adaptation et mise en œuvre de la formation des formatrices et de l'assistance aux formatrices (par exemple, par le biais du planificateur d'entraînements en ligne) (OTP). – Révise son concept de licence en ce qui concerne la simplification des catégories de licences existantes (COEV, VB, BVB, DCF). – Conception et mise en œuvre du projet "Smart Competitions". L'objectif du projet est de faciliter l'accès des enfants et des jeunes au volleyball grâce à des formes de jeu adaptées (FOR, REL). – Conception et mise en œuvre du projet "Recrutement d'entraîneurs". L'objectif des projets est de pouvoir former davantage d'entraîneurs afin de répondre aux besoins des clubs (FOR).
Association régionale	Coordinateur, organisateur	– Collaboration au concept de coopération interrégionale et mise en œuvre des mesures qui en découlent. – Collaborer à l'évaluation des besoins de l'association et des membres et mettre en œuvre des mesures pour conserver les membres. – Participer à la conception, à l'évaluation et à la mise en œuvre des compétitions régionales de volleyball et de beach volley, en particulier le projet "Smart Competitions". – Collaborer à la conception de la formation régionale des entraîneurs et du soutien aux entraîneurs, et mettre en place des offres à bas seuil dans leur région.
Clubs	Membre de l'AR, organisateur	– Proposent une offre d'entraînement attrayante pour leurs membres dans les disciplines volleyball et beach volley. – Permettent à leurs membres de se former et de se perfectionner et recrutent activement des entraîneurs, des arbitres et des fonctionnaires potentiels. – Participent à des compétitions officielles avec différentes équipes dans les disciplines volleyball et beach volley. – Organisent des tournois pour des compétitions régionales et nationales.

f. Autres partenaires

- J+S, OFSPO, SO
- Communes et cantons
- Écoles primaires et secondaires
- Sponsors locaux, régionaux et nationaux

2.2.6 Transition : phase F3 vers phase T1

Le passage à la phase T1 se fait par l'identification en tant que talent lors d'une détection de talents régionale et l'entrée dans le pool de talents. La participation à la détection de talents régionale n'est pas liée à l'âge, mais l'âge recommandé se situe entre 10 et 15 ans (8e-11e année scolaire selon la CDIP). La détection de talents régionale peut être répétée l'année suivante après une détection non réussie.

2.3 Domaine clé : Talent

2.3.1 Phase T1 - Montrer son potentiel

a. Objectifs

Rechercher systématiquement des talents pour le sport de performance de la relève (phase F1 à phase F3), les trouver et les intégrer dans le pool de talents ainsi que dans les organismes responsables de la phase T2.

b. Stratégie

- Observation systématique des joueurs/joueuses licenciés (phase F3) dans toutes les régions
- Trouver des talents dans les écoles ou dans d'autres sports (phase F1, F2),
- Aborder le thème du talent dans la formation des formatrices et des enseignantes.

c. Mise en œuvre et responsabilité

Chaque club fait partie de la détection de talents régionale d'une AR.

Des projets locaux ou régionaux d'acquisition de talents (dans les écoles, en dehors des structures des clubs) et de transfert de talents (d'autres disciplines sportives) permettent d'attirer les talents dans les phases F1 et F2. Les Talents-Scouts et SV sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de ces projets dans les régions.

Le thème du "talent" et de la "promotion des talents" fait partie intégrante de la formation des entraîneur-e-s dans les cours J+S. Des modules d'entraînement ont été développés à cet effet au niveau des entraîneur-e-s professionnels et font partie intégrante de la formation des entraîneur-e-s professionnels. En outre, le thème du "talent" doit également être intégré dans les formations continues des enseignant-e-s.

Lors de la détection de talents régionale, les joueurs/joueuses ayant un potentiel correspondant (voir document "PISTE 2020") sont définis comme talents. Ils ont ainsi accès au pool de talents de SV et à une Swiss Olympic Talent Card (SO-TC).

d. Partenaires, rôles et tâches

Tableau 4 Partenaires, rôles & répartition des tâches dans la phase T1

Partenaire	Rôle	Tâche
SV	Coordinateur, organisateur, Soutien	– SV définit, coordonne et évalue la détection de talents au niveau régional. – SV forme les talent scouts régionaux et leur fournit les données nécessaires à la recherche de talents à partir de la base de données des licences. – SV subventionne la détection régionale des talents et les projets d'acquisition de talents par le biais de "fonds de label". – SV organise et gère le pool de talents. – SV coopère avec SO concernant les SO-TC et le projet "Talent Transfer".
Association régionale	Organisateur, Observateur-détecteur	– L'AR met en œuvre la détection de talents conformément aux directives de SV. – L'AR ancre la détection régionale de talents dans son concept de "développement régional des athlètes".
Clubs	Club d'origine	– Ils accueillent de nombreux joueurs/joueuses dans leur club. Ils leur proposent un entraînement de volleyball motivant et adapté à leur âge et à leur niveau. – Ils coopèrent avec le Talent Scout de l'AR et permettent des visites de clubs pour des groupes d'entraînement de joueurs/joueuses âgés de 10 à 15 ans (8e-11e année scolaire selon la Conférence des directeurs et directrices cantonaux de l'instruction publique (CDIP)) – Les clubs incitent leurs entraîneur-e-s à encourager activement les joueuses de grande taille et/ou athlétiques à participer à la détection de talents régionale.

e. Autres partenaires

- SO,
- OFSPO,
- Communes et cantons,
- Écoles primaires et secondaires,
- sponsors de projets régionaux, nationaux

2.3.2 Transition : de la phase T1 à la phase T2

Les talents de la phase T1 passent à la phase T2 en étant admis dans le pool de talents. En intégrant le pool de talents, ils ont la possibilité d'adhérer à un cadre de la promotion régionale des talents.

SV peut également placer des talents dans la phase de formation T3 si cela correspond à leur niveau de développement de jeu ou à leur âge scolaire, à condition qu'un cadre national accueille ce talent.

2.3.3 Phase T2 - Confirmer le potentiel

Les cadres des phases T2 sont organisés au niveau régional. Pour les joueurs et joueuses, l'environnement sportif idéal en phase T2 est, selon les AR, un groupe d'entraînement régional (GER) ou un centre régional d'entraînement (CRE) en combinaison avec leur club d'origine.

a. Objectif

Tous les talents d'une région doivent avoir accès à la promotion régionale des talents et tous les clubs de la région doivent pouvoir en profiter.

b. Stratégie

Mettre en place une offre régionale indépendante des intérêts des clubs, qui garantisse une formation sportive de base double tout au long de l'année, conformément aux directives de SV.

SV et l'AR subventionnent le fonctionnement des cadres régionaux afin d'offrir aux joueuses un environnement d'entraînement et d'encadrement optimal tout au long de l'année.

c. Mise en œuvre et responsabilité

L'organisation du développement des talents d'une région dépend des conditions régionales (nombre de licenciées, ville ou campagne, taille de la région, accès aux classes sportives, ...) et peut observer des différences entre les genres, étant donné que le nombre de joueurs est inférieur à celui des joueuses (1:3-5). SV conclut un contrat de label T2 correspondant avec les AR dès que le système de promotion des talents régionaux d'une région est ancré dans le document correspondant "Développement régional des athlètes". Dans ce contexte, les cadres de la promotion régionale des talents doivent être organisés de manière à pouvoir travailler indépendamment des intérêts des clubs et à garantir une continuité dans la formation systématique à long terme.

Les points clés de la promotion régionale des talents sont

- Tous les talents d'une région peuvent participer à la promotion des talents sans devoir changer de club d'origine. Ils concluent alors un contrat de formation avec le cadre de promotion.
- La formation des talents est obligatoirement double (volleyball & beach volley), universelle (indépendante de la position), selon les directives de SV (voir chapitre 3.2.4) et en accord avec les valeurs du sport suisse.
- Une planification de carrière individuelle fait partie intégrante de l'encadrement. Celle-ci s'appuie sur le parcours de l'athlète de SV, avec une centralisation future dans l'un des cadres de promotion des talents dans la phase T3. A cet effet, SV élabore des modèles correspondants et vérifie leur mise en œuvre.
- Les progrès des joueuses sont évalués au moins une fois par année par le biais du SV Talentmonitoring et d'entretiens de développement.
- SV recommande à ses régions de mettre en place un "conseil régional de promotion des talents". Ce conseil est composé de représentants de tous les clubs de la région, des cadres régionaux et de l'AR. L'objectif est de discuter

des expériences des clubs avec la promotion régionale des talents et d'identifier les problèmes. Pour ce faire, le conseil doit se réunir au moins une fois par an.

Les talents concluent un contrat de formation avec le cadre. La coordinatrice sportive est alors responsable de l'encadrement extra-sportif et de la planification de carrière, tandis que la responsable de la formation est responsable de la formation sportive.

Les talents ayant un potentiel **national et** international sont en outre soutenus et accompagnés par le cadre de perspective de SV (PK).

d. Partenaires, rôles et tâches

Tableau 5 Partenaires, rôles & répartition des tâches dans la phase T2

Partenaire	Rôle	Tâche
SV	Coordinateur, organisateur	- Coordination et, le cas échéant, correction des différents concepts du "développement régional des athlètes" élaborés par les AR, - Attribution du label T2 à l'AR par la conclusion d'un contrat de label, - Création de contrats types régissant les droits et obligations de toutes les parties (REL), - Création des contenus de formation pour tous les joueurs/joueuses dans cette phase par le département de la relève et contrôle de la mise en œuvre dans les cadres par le département de la relève, - Organisation de formations continues pour les entraîneurs et les coordinatrices sportives des cadres régionaux (REL), - Contrôle permanent du respect des critères exigés en matière de qualité de l'environnement par le département de la relève, - Subventions des cadres, accès à la promotion des talents de Swiss Olympic (SO NWF) et aux fonds J+S du groupe d'utilisateurs 4, - SV gère les cadres de perspective afin de mieux gérer la transition entre T2 et T3, - SV conçoit et organise le monitoring des talents de la phase T2 et s'occupe des joueurs et joueuses du pool de talents.
Association régionale	Organisateur, Détecteur	- L'AR élabore, en coopération avec les clubs, le concept du "développement régional des athlètes" dans lequel il définit la mise en œuvre de la promotion régionale des talents dans la phase T2. L'AR doit mettre en place un conseil de promotion des talents en échangeant systématiquement et à intervalles réguliers avec les organismes de promotion et les clubs régionaux ; - L'AR organise un GER ou un CRE ou confie cette tâche à un autre cadre par le biais d'un mandat ; L'AR permet aux organismes responsables régionaux de la promotion des talents de participer facilement au championnat régional ; - L'AR subventionne directement le cadre régional.
Clubs	Club de base	- Les clubs coopèrent à l'élaboration du document "Développement régional des athlètes" de la promotion régionale des talents dans la phase T2 ; - Le club en voit l'intérêt et encourage et soutient ses talents à s'entraîner dans un GER ou un CRE.
Cadres régionaux	Cadre de promotion	- Tâches et contenu de la formation, voir chapitre 3.2.4, - Exigences pour le groupe d'entraînement régional voir chapitres 3.1.1 et 3.1.2.
Cadre de perspective	Cadre de promotion	- Un instrument de promotion pour les talents à potentiel international ; - Les participantes sont invités sur la base des résultats des tests de développement et sélectionnées lors de try-outs. La priorité lors de la sélection est donnée aux talents en 10e année scolaire ; - Soutenir les talents dans le choix de leur discipline et le plan de carrière qui en découle, ainsi que l'intégration des talents dans des cadres de promotion nationaux.

e. Autres partenaires

- Offices du sport, cantons, communes
 - Soutien au financement des organismes responsables régionaux,
 - Prise en charge des frais de scolarité pour les talents qui pourraient s'entraîner dans un CRT d'un autre canton,
 - Infrastructure pour les RTZ ou les RTG.
- Écoles
 - Terrains de sport et infrastructures pour les athlètes de CRE et GER,
 - Solutions individuelles pour les joueurs et joueuses dans les classes ordinaires.
- SO (promotion de la relève de SO, SO-TC),
- J+S (subventions des GU 1 et GU 4, cours d'entraîneur-e-s),
- Sponsors,
- les fondations (en tant que sponsor pour les cadres ou en tant que soutien personnel pour certains talents),
- Recherche dans le domaine de l'effort, de la technique, de l'athlétisme et du mental en rapport avec le volleyball et le beach volley de compétition.
- Bridge Athletic, Athlyts (planification de l'entraînement de la force, suivi des talents).

2.3.4 Transition : de la phase T2 à la phase T3

Les talents qui répondent aux critères de formation technique et tactique de la phase T2 optent pour une discipline (volleyball, beach volley) et passent dans un cadre de promotion nationale des talents de la phase T3. En raison de la rigidité des structures de formation cantonales, ce changement s'effectue en général indépendamment du niveau de formation du talent à la fin de l'école obligatoire (12e année scolaire).

Afin d'assurer la transparence du passage des cadres régionaux (T2) aux cadres nationaux (T3), les données relatives aux performances des joueurs/joueuses de 10e et 11e année scolaire sont collectées, traitées (monitoring des talents) et mises à la disposition des cadres de la phase T3. Si les cadres nationaux s'intéressent à un ou plusieurs talents, ils font part de leur intérêt à SV. SV transmet cet intérêt de manière groupée aux talents, en indiquant comme priorité le cadre par discipline qui se trouve à proximité du domicile du talent. **Seul l'organisme responsable prioritaire peut ensuite entrer activement en contact avec le talent. Si l'attribution d'un talent n'est pas claire, SV décide individuellement des priorités des organismes responsables.** Si, après les entraînements d'essai, cette option est refusée par le talent ou si le cadre ne l'accepte pas, le talent peut choisir parmi les autres options proposées. **Les talents qui ne sont pas invités par les organismes nationaux peuvent se présenter de manière indépendante auprès de ces derniers pour des entraînements d'essai.**

En cas de décision d'un talent de ne pas passer dans un cadre de la phase T3, SV se réserve le droit de mettre fin à la promotion du talent (exclusion du pool de talents).

2.3.5 Phase T3 - S'entraîner pour atteindre le niveau national

Les organismes responsables dans la phase T3 sont organisés au niveau national et séparés par genre et par discipline. L'environnement sportif idéal, en phase T3, sont les clubs nationaux de la relève de volleyball (CNR VB) pour la discipline volleyball et les clubs nationaux de la relève de beach volley (CNR BV) pour la discipline beach volley.

a. Objectif

Donner aux talents la meilleure formation et le meilleur encadrement sportif et professionnel ou scolaire possible afin de leur permettre d'atteindre le plus haut niveau national en volleyball (LNA) ou en beach volley (A1-Tour).

b. Stratégie

Mettre en place et subventionner une offre nationale, indépendante des intérêts des clubs, qui assure une formation sportive tout au long de l'année, en combinaison avec une formation scolaire ou professionnelle, conformément aux directives de SV.

c. Mise en œuvre et responsabilité

SV conclut un contrat de label correspondant avec les cadres nationaux.

Les points clés de la promotion nationale des talents sont

- Les talents à potentiel national ou international doivent avoir accès à au moins un organe responsable national (langue de la formation scolaire ou professionnelle déterminante), même si cela signifie qu'ils doivent changer de lieu de résidence. Les organes responsables nationaux doivent pouvoir garantir le changement de domicile par un concept d'hébergement approprié.
- La formation des talents se fait par discipline et par position, selon les directives de SV (voir chapitre 3.2.4) en accord avec les valeurs du sport suisse. L'objectif de la formation sportive est de préparer les talents au niveau de la LNA ou au niveau A1-Tour.
- Une planification de carrière individuelle fait partie intégrante de l'encadrement. Elle se base sur le parcours de l'athlète de SV, avec une centralisation supplémentaire dans le centre national de performance au cours de la phase T4. A cet effet, SV élabore des modèles correspondants et accompagne la planification de carrière individuelle par ses entraîneurs nationaux de la relève.
- Les progrès des joueurs sont évalués au moins une fois par an par le biais du SV Talentmonitoring et d'entretiens de développement.

Les talents concluent un contrat avec le cadre. La coordinatrice sportive est alors responsable de l'encadrement extra-sportif et de la planification de carrière, tandis que la responsable de la formation est responsable de la formation sportive.

Les talents ayant un potentiel international en volleyball et en beach volley sont en outre accompagnés et soutenus par les équipes nationales de la relève. Cela concerne aussi bien la formation sportive que la planification de carrière.

d. Partenaires, rôles et tâches

Tableau 6 Partenaires, rôles & répartition des tâches dans la phase T3

Partenaire	Rôle	Tâche
SV	Coordinateur, Organisateur, Soutien	– Attribution du label CNR VB et CNR BV par la conclusion d'un contrat de label, – Création de contrats types régissant les droits et obligations de toutes les parties (REL), – Etablissement des contenus généraux de la formation pour les athlètes de cette phase et accompagnement lors de la mise en œuvre dans les cadres par les départements concernés du VB et BVB (VB -> CNR VB ; BVB -> CNR BV), – Organisation de formations continues pour les entraîneurs, les coordinatrices sportives et les joueuses des cadres nationaux (REL, FOR, VB, BVB), – Subventions des cadres, accès à la SO NWF et fonds J+S du groupe d'utilisateurs 4, – SV met à disposition des CNR VB des places garanties dans une ligue nationale et permet aux CNR BV d'obtenir des wildcards pour les tournois nationaux de beach volley, – SV conçoit et organise le monitoring des talents de la phase T3 et s'occupe des joueurs et joueuses du pool de talents. – SV gère les équipes nationales de volleyball et de beach volley pour les jeunes des deux genres, – SV peut gérer une équipe de la relève par genre avec une place fixe en LNB ou confier cette tâche comme mandat à un cadre.
Club national de la relève de volleyball (CNR VB)	Cadre de promotion et de compétition	– Tâches et contenu de la formation, voir chapitre 3.2.4, – Exigences pour les CNR VB voir chapitre –.
Club national de la relève de beach volley (CNR BV)	Cadre de promotion et de compétition	– Tâches et contenu de la formation, voir chapitre 3.2.4, – Exigences relatives au CNR BV voir chapitre 0.

Équipe nationale juniore de volleyball	Cadre de promotion et de compétition	– Une équipe de la relève par genre peut participer chaque année au tour de qualification de la LNB avec une place fixe ; – Les entraîneur-e-s nationaux sont responsables de la mise en œuvre des contenus sportifs dans la formation des CNR VB ; – Participation aux compétitions internationales de volleyball de la Western European Volleyball Zonal Association (WEVZA), la Confédération Européenne de Volleyball (CEV) et la Fédération Internationale de Volleyball (FIVB).
Équipe nationale juniore de beach volley	Cadre de promotion et de compétition	– Participation aux compétitions internationales de beach volley de la WEVZA, CEV et FIVB ; – Les entraîneur-e-s nationaux sont responsables de la mise en œuvre des contenus sportifs dans la formation des CNR BV.
Armée suisse	Promotion du sport d'élite	– Les talents qui se qualifient pour un passage dans un CNP ont la possibilité de postuler pour l'école de recrue pour sportifs d'élite et de profiter de la promotion du sport d'élite de l'armée.

e. Autres partenaires

- Offices du sport, cantons, communes
 - Soutien au financement des cadres ancrés au niveau régional,
 - Prise en charge des frais de scolarité pour les talents qui vont dans un CNR d'un autre canton,
 - Infrastructure pour les CNR VB & CNR BV,
- Écoles et entreprises
 - Places en classe sportive et infrastructures pour les joueuses des CNR VB & CNR BV,
 - Apprentissages pour sportifs dans les écoles et les entreprises pour les joueuses du CNR VB & CNR BV,
- Swiss Olympic (promotion de la relève de SO, SO-TC),
- J+S (subventions du groupe d'utilisateurs 1 et du groupe d'utilisateurs 4, cours d'entraîneur-e-s),
- Sponsors,
- Fondations (en tant que sponsor pour les cadres ou en tant que soutien personnel pour certains talents),
- Parrainages de l'Aide sportive pour les titulaires de la SO-TC National
- Armée suisse
- Recherche dans le domaine de l'effort, de la technique, de l'athlétisme et du mental en rapport avec le volleyball et le beach volley de compétition
- Bridge Athletic, Athlyts (planification de l'entraînement de la force, suivi des talents).

2.3.6 Transition : de la phase T3 à la phase T4

Les talents qui remplissent les critères de formation technique et tactique de la phase T3 passent dans le cadre de la promotion des talents de la phase T4. **Le moment idéal pour ce changement est consigné dans le plan de carrière des talents. Le passage à la phase T4 est activement accompagné par l'entraîneur nationale de la relève. Le passage à la phase T4 est activement accompagné par l'entraîneur-e national-e de la relève.**

Si un talent décide de ne pas passer au cadre de la phase T4, SV se réserve le droit de suspendre la poursuite de la promotion de ce talent (exclusion du pool de talents).

2.3.7 Phase T4 - S'entraîner pour faire une percée internationale

Les cadres de la phase T4 sont organisés au niveau national et séparés par genre et par discipline. Ces cadres travaillent en étroite collaboration avec les équipes nationales élites respectives. Pour les joueurs/joueuses en phase T4 du FTEM, le centre national de performance (CNP) pour le volleyball ou le beach volley est l'environnement sportif idéal.

a. Objectif

Donner aux talents la meilleure formation sportive et professionnelle ou scolaire possible afin qu'ils puissent percer au plus haut niveau national et jouer ensuite au volleyball ou au beach volley en tant que professionnels.

b. Stratégie

Mettre en place et subventionner un organisme national indépendant des intérêts des clubs, par genre et par discipline, qui amène la formation sportive à un niveau comparable à celui des autres pays.

c. Mise en œuvre et responsabilité

SV conclut un contrat de label correspondant avec les cadres nationaux.

Les points clés de la promotion nationale des talents sont

- Les talents ayant un potentiel national ou international doivent avoir accès au centre national de performance, ce qui implique généralement un changement de domicile. Les CNP doivent pouvoir garantir cela grâce à un concept d'hébergement adéquat.
- La formation des talents se fait par discipline et par position, selon les directives de SV (voir chapitre 3.2.4) en accord avec les valeurs du sport suisse. L'objectif de la formation sportive est de permettre aux talents de jouer au niveau international en tant que professionnels.
- Une planification de carrière individuelle fait partie intégrante de l'encadrement. SV élabore à cet effet des modèles et accompagne la planification de carrière individuelle de ses entraîneur-e-s nationaux de la relève.
- Les progrès des athlètes sont évalués au moins une fois par an par le biais du SV Talentmonitoring et d'entretiens de développement.

Les talents concluent un contrat avec le cadre. La coordinatrice sportive est alors responsable de l'encadrement extra-sportif et de la planification de carrière, tandis que la responsable de la formation est responsable de la formation sportive.

Les talents ayant un potentiel international en volleyball et en beach volley sont en outre accompagnés et encouragés par les équipes nationales de la relève. Cela concerne aussi bien la formation sportive que la planification de carrière.

d. Les partenaires, leurs rôles et leurs tâches

Tableau 7 Partenaires, rôles & répartition des tâches dans la phase T4

Partenaire	Rôle	Tâche
SV	Coordinateur, organisateur, Soutien, Cadre	– Attribuer un label CNP VB par genre en concluant un contrat de label et exploiter le CNP BVB, – Création de contrats types régissant les droits et obligations de toutes les parties (REL), – Concertation des contenus de formation individuels pour les joueurs/joueuses par les responsables de la formation et les entraîneurs nationaux, avec la participation des joueurs/joueuses, et contrôle de la mise en œuvre dans les cadres par les départements de volleyball et de beach volley correspondants (volleyball -> CNP VB ; beach volley -> CNP BVB), – Organisation de formations continues pour les entraîneurs, les coordinatrices sportives et les athlètes des cadres nationaux (REL, FOR, VB, BVB), – Subventions des cadres, accès à la SO NWF et fonds J+S du GU4, – SV met à la disposition du CNP VB, sur demande, des places garanties en LNA et utilise une partie de son contingent de wildcards nationales et internationales pour des joueurs et joueuses du CNP BVB, – SV conçoit et organise le monitoring des talents SV de la phase T4, – SV gère une équipe nationale élite de volleyball par genre et s'efforce de lier les activités d'été à celles des CNP, – SV gère les équipes nationales élite de beach volley et les équipes nationales de la relève par genre et par catégorie.
Centre national de performance	Cadre de promotion et de compétition	– Tâches fondamentales et contenu de la formation, voir chapitre 3.2.4, – Exigences pour les CNP voir chapitre 0

Équipe nationale élite volleyball	Cadre de promotion et de compétition	– Proposer un programme d'entraînement en été, idéalement en coopération avec les CNP ; – Participation aux compétitions internationales de la CEV dans le cadre d'un cycle pluriannuel ; – Les cadres nationaux peuvent, en accord avec l'armée, militariser les entraîneur-e-s qui travaillent avec des joueurs et joueuses de volleyball militarisés. – Les cadres nationaux organisent un nombre suffisant de jours d'entraînement pour permettre aux joueurs et joueuses de volleyball militarisés d'effectuer leur service militaire obligatoire.
Équipe nationale élite beach volley	Cadre de promotion et de compétition	– Participation aux tournois internationaux de la CEV, de la FIVB et aux Jeux olympiques en beach volley ; – Les équipes nationales élite poursuivent des objectifs par cycles olympiques ; – Les cadres nationaux peuvent, en accord avec l'armée, militariser les entraîneur-e-s qui travaillent avec des joueurs et joueuses de beach volley militarisés. – Les cadres nationaux organisent un nombre suffisant de jours d'entraînement pour permettre aux joueurs et joueuses de beach volley militarisés d'effectuer leur service militaire obligatoire.
Armée suisse	Promotion du sport d'élite	– Les joueurs/joueuses des CNP et leurs diplômé-e-s ont la possibilité de profiter de la promotion du sport d'élite de l'armée. – Les cadres nationaux mettent à disposition un nombre suffisant de jours d'entraînement pour permettre aux joueurs/joueuses d'effectuer leur service militaire.

e. Autres partenaires

- Offices du sport, cantons, communes
 - Soutien au financement des cadres ancrés au niveau régional,
 - Prise en charge des frais de scolarité pour les talents qui pourraient s'entraîner dans un CNR d'un autre canton,
 - Infrastructure pour les centres nationaux de volleyball et de beach volley.
- Universités et entreprises
 - Allègements pour les joueurs/joueuses du CNP sous forme de prolongation des délais pour la remise des travaux, de reports d'examens, de séminaires et de stages qui permettent une participation illimitée aux entraînements et aux compétitions du CNP et des équipes nationales,
 - Des postes à temps partiel flexibles qui permettent une participation illimitée aux entraînements et aux compétitions du CNP et des équipes nationales,
- SO (promotion de la relève, SO TC),
- Sponsors,
- Fondations (en tant que sponsor pour les cadres ou en tant que soutien personnel pour certains athlètes),
- Aide sportive,
- Armée suisse,
- Recherche dans le domaine de l'effort, de la technique, de l'athlétisme et du mental en rapport avec le volleyball et le beach volley de compétition

Transition : phase T4 vers phase E1

Le passage de la phase T4 à la phase E1 se fait, en volleyball, par l'acceptation d'un contrat professionnel d'un club suisse ou étranger et, en beach volley, par l'admission dans un cadre de transition ou d'élite (cadre A ou B).

L'objectif de SV est de rendre transparente la transition entre les cadres nationaux (T4) et un club de LNA ou l'étranger. Pour ce faire, les données relatives aux performances des talents sont collectées et préparées, puis mises à la disposition des directeurs sportifs de la phase E. Si un club de LNA s'intéresse à un talent, il en informe la coordinatrice sportive de ce talent. Celle-ci transmet cette demande au talent et organise un premier entretien.

2.4 Domaine clé Élite

2.4.1 Phase E1 & Phase E2 - Jouer en tant que professionnel au niveau de l'élite (succès international)

Le domaine clé de l'élite est atteint avec le statut de joueuse professionnelle de volleyball. La suite de la carrière vers les phases E2 et M dépend alors principalement des joueuses et ne fait plus partie de la promotion des talents.

a. Objectif

Volleyball

Les joueurs/joueuses jouent au volleyball dans des clubs nationaux ou internationaux et participent à toutes les activités de l'équipe nationale élite. Ils/elles peuvent subvenir à leurs besoins à 100% grâce au volleyball, sont assurés contre les accidents professionnels et cotisent à la prévoyance vieillesse.

Beach volley

Les joueurs/joueuses représentent SV dans toutes les grandes compétitions internationales (World Tour, CHE, CHM, Jeux olympiques), remportent des médailles et s'entraînent au centre national de performance (CNP). Ils/elles peuvent subvenir à leurs besoins à 100% grâce au beach volley et aux fonds de soutien qui y sont liés, sont assurés contre les accidents professionnels et cotisent à la prévoyance vieillesse.

b. Stratégie

SV propose des programmes attrayants pour les athlètes professionnel-les avec les équipes nationales élite ou l'encadrement au "CNP BVB".

c. Mise en œuvre et responsabilité

Généralités

SV propose une aide à la formation professionnelle et sportive dans le sens d'une formation continue des entraîneur-e-s, des arbitres et des fonctionnaires.

Volleyball

- SV gère une équipe nationale élite pour chaque genre et permet ainsi un entraînement toute l'année, également en combinaison avec les centres nationaux de performance, grâce à un nombre correspondant d'activités en été.
- SV propose aux joueurs et joueuses de l'équipe nationale une aide à la prise de décision en matière de transfert, un soutien pour le suivi médical ou la reprise de l'activité après une blessure.

Beach volley

- Les athlètes s'entraînent au CNP BVB de SV sous la direction d'entraîneurs internationaux de haut niveau.
- SV décide de la participation à toutes les compétitions internationales.
- SV propose un soutien en matière d'entraînement mental.
- SV régit la formation et la gestion athlétiques
- SV offre un suivi médical compétent par des partenaires de la fédération.

d. Partenaires, rôles et tâches

Tableau 8 Partenaires, rôles & répartition des tâches dans la phase E

Partenaire	Rôle	Tâche
SV	Coordinateur, organisateur	SV organise les équipes nationales d'élite ; – SV gère le "Centre national de performance de beach volley" ; – SV informe activement sur les possibilités de formation continue au sein de la discipline sportive et s'intéresse au maintien des joueurs/joueuses appropriés dans le système.

Club en Suisse ou à l'étranger	Employeur, promotion et compétition	– Il offre de très bonnes conditions pour jouer au volleyball avec succès ou pour se développer personnellement ; – Il permet de participer à des tournois internationaux avec les équipes nationales élite ; – Les joueurs/joueuses peuvent subvenir à leurs besoins tout au long de l'année.
Équipe nationale élite volleyball	Cadre de promotion et de compétition	– Proposer un programme d'entraînement en été en coopération avec les CNP ; – Participation aux compétitions internationales de la CEV dans le cadre d'un cycle pluriannuel ; – Les cadres nationaux peuvent, en accord avec l'armée, militariser les entraîneur-e-s qui travaillent avec des joueurs et joueuses de volleyball militarisés. – Les cadres nationaux organisent un nombre suffisant de jours d'entraînement pour permettre aux joueurs et joueuses de volleyball militarisés d'effectuer leur service militaire obligatoire.
Équipe nationale élite beach volley	Cadre de promotion et de compétition	– Participation aux tournois internationaux de la CEV, de la FIVB et aux Jeux olympiques en beach volley ; – Les équipes nationales élite poursuivent des objectifs par cycles olympiques ; – Les cadres nationaux peuvent, en accord avec l'armée, militer les entraîneur-r-s qui travaillent avec des joueurs et joueuses de beach volley militarisés. – Les cadres nationaux organisent un nombre suffisant de jours d'entraînement pour que les joueurs et joueuses de beach volley militarisés puissent effectuer leur service militaire obligatoire.

e. Autres partenaires

- OFSPO
- Aide sportive
- Armée suisse
- Swiss Olympic (maintenir la classification pour le financement de ces mesures)
- Sponsors (équipes nationales élite, équipes nationales de la relève, clubs de LNA, CNP BVB)

2.5 Domaine clé de la maîtrise

Ce domaine clé est réservé à une minorité de joueurs et joueuses. La différence avec le domaine E réside dans les résultats des athlètes sur une plus longue période.

a. Objectif

Volleyball

Les joueurs/joueuses dominent leur position au niveau international et sont demandés par les meilleurs clubs internationaux. Ils sont en mesure de constituer des réserves financières. Ils sont les leaders de l'équipe nationale élite et aident SV à remporter des succès internationaux.

Beach volley

Les joueurs/joueuses sont dominants à leur poste au niveau international. Ils sont en mesure de constituer des réserves financières. Ils remportent des médailles lors de grandes compétitions internationales (championnats du monde, championnats d'Europe, Jeux olympiques, Beach Pro Tour Elite).

b. Stratégie

SV propose des programmes attrayants pour les athlètes professionnel-les avec les équipes nationales élite ou l'encadrement au "CNP BVB".

c. Mise en œuvre, responsabilité, partenaires, rôles et tâches

Tous les points sont les mêmes que pour le domaine-clé E. L'atteinte du domaine-clé M dépend en premier lieu des joueurs et joueuses eux-mêmes (conditions, décisions, engagement, etc.).

3. Cadres de la promotion des talents

3.1 Exigences relatives à l'attribution du label

3.1.1 Phase T2 - Groupe d'entraînement régional (GER)

Tableau 9 Exigences minimales pour l'obtention du label d'un groupe d'entraînement régional (phase T2)

Classement FTEM	Phase T2
Classement du système scolaire	Niveau secondaire 1, pour les débutants tardifs : jusqu'au niveau secondaire 2
Objectif	Formation sportive et accompagnement des talents régionaux jusqu'à ce qu'ils atteignent le niveau national (1ère ligue) ou qu'ils doivent passer à la phase suivante en raison de leur situation scolaire (fin de l'école obligatoire).
Rôle	Support régional pour les talents, en complément des entraînements en club
Tâche	Mettre en œuvre la formation double en volleyball et en beach volley conformément aux directives de SV (voir chapitre 3.2.4) et les directives des entraîneur-e-s des équipes nationales : – assumer la responsabilité partielle de la formation sportive, de la gestion de la charge de travail et de la coordination de l'école en accord avec le club de base. – Planification de carrière visant à préparer le passage à la phase T3 (volleyball ou beach volley), – Coopération avec la détection régionale des talents (phase T1) en tant que cadre de détection et avec les clubs nationaux de la relève (phase T3) en tant que solution de suivi au sein de la promotion des talents, – Coopération avec les cadres de SV, – Prise en compte des valeurs de référence pour la rémunération des coordinatrices et des entraîneures.

Critères d'attribution L'AR définit les organismes responsables régionaux dans le document "Développement régional des athlètes". Dans ce document, elle argumente également les besoins de chaque site (nombre de licenciés, zone de recrutement) ou définit un concept permettant de le remplir avec un nombre suffisant de talents grâce à une détection de talents appropriée. L'AR peut gérer elle-même les cadres ou confier un mandat à une organisation. Mais dans tous les cas, ils doivent être gérés indépendamment des intérêts du club. SV évalue

- le "développement régional des athlètes" en tenant compte d'une éventuelle coopération suprarégionale,
- le respect des critères personnels et structurels pour un groupe d'entraînement régional
- le respect de toutes les directives de SO (normes de la branche) et de l'OFSPPO en ce qui concerne la mise en œuvre de la promotion du sport. Il convient de mentionner ici en particulier les domaines "éthique dans le sport" et "Good Governance".

Ensuite, SV conclut un contrat de label avec l'AR pour la promotion régionale des talents.

Obtention du label	– Respecter les délais de SV définis dans la planification annuelle correspondante, en particulier pour la remise complète et dans les délais des documents pour l'entretien annuel. – Respecter les dispositions relatives à l'utilisation du label "TalentDevelopment". – Soutenir le parcours de carrière des talents au sein de la promotion des talents de SV . – Respect des exigences découlant de ce concept. Si des points particuliers sont contestés lors de l'entretien annuel, ils doivent être corrigés dans un délai approprié.
Critères d'admission	Seuls les talents répondant à la définition de SV sont acceptés.

Financement et promotion	– SV attribue le label "Groupe d'entraînement régional" aux différents cadres. Le cadre a ainsi accès aux subventions de SV, SO et J+S (GU1 + GU4) et profite des indemnités de formation adaptées selon le règlement du volleyball respectif (date d'introduction encore inconnue). – Selon la région, le label permet au cadre d'accéder à des subventions du canton, des communes, de l'office des sports concerné ou de sponsors.
--------------------------	--

3.1.1.1 Conditions organisationnelles

- Le GER se présente comme une organisation indépendante (p. ex. RTG Aargau). S'il est dirigé par un mandataire, celui-ci peut être cité (p. ex. RTG Aargau (BTV Aarau Volleyball)).
- Les joueuses ont conclu un contrat type SV avec le cadre. Les joueuses s'engagent entre autres à s'entraîner au moins 10 heures par semaine pendant la période scolaire (au moins 2-3 unités d'entraînement avec au moins 4,5 heures d'entraînement par semaine au GER, le reste pouvant être réparti entre différents clubs). Le cadre s'engage à toujours agir dans l'intérêt de la formation de la joueuse. La participation au GER ne doit pas obliger les

joueuses à changer de club d'origine. Entre l'entrée et la sortie du GER, les joueuses restent dans leur club d'origine. Le club d'origine peut, en accord avec le GER, utiliser les joueuses dans ses équipes.

- Les entraînements sont documentés par la responsable de la formation au moyen d'une planification annuelle et d'entraînements (directives J&S), à partir de laquelle les points clefs d'entraînements peuvent être déduits.
- Les talents documentent leur entraînement athlétique individuel au moyen d'un protocole d'entraînement (Bridge Athletic).
- Entretiens annuels de bilan (joueuse, responsables légaux, responsables de la formation, coordinatrice sportive, ...) selon un protocole défini, visant à ...
 - documenter le développement sportif,
 - enregistrer l'état psychique et physique de la joueuse,
 - procéder, le cas échéant, aux corrections nécessaires pour la suite de la planification.
- Coopération avec une clinique partenaire (certifiée par Swiss Olympic), qui permet un accès rapide à des soins médicaux professionnels de première et de deuxième ligne.
- Participation aux cours de formateurs et formatrices T2 et aux réunions de coordinateurs et coordinatrices T2.

3.1.1.2 Conditions relatives au personnel

Le Ger doit répartir les postes suivants au sein de son organisation responsable entre au moins deux personnes, qui sont rémunérées pour leur travail :

- Responsable de la formation (dirige tous les entraînements avec ballon et en assume la responsabilité générale, niveau FEP minimum)
- Entraîneur-e de condition physique (SO ou formation équivalente ; il peut également s'agir du/de la responsable de la formation)
- Coordinateur/coordinatrice sportif (Coordination et gestion, gestion des parties prenantes (parents, athlètes, ...))

Le GER doit être organisé de manière à ce que :

- les entraînements de condition physique soient supervisés par l'entraîneur-e de condition physique et mis en œuvre conformément au "Athletic Development Program".

Si, dans une région, il y a plusieurs GER par genre, la région détermine lequel de ces responsables de la formation assume la direction sportive de la région. Cette personne est la première personne de contact pour SV pour les questions sportives et a des tâches de direction vis-à-vis des autres responsables de la formation de la région.

3.1.1.3 Conditions préalables à l'entraînement et à la compétition

- Offre obligatoire d'au moins 4.5h d'entraînement/semaine (min. 1 entraînement d'athlétisme par semaine) pendant la période scolaire (camps et tournois exclus). Ces entraînements peuvent être proposés en début de soirée (fin au plus tard à 20h00) et/ou le week-end. Ils sont proposés en hiver (rentrée scolaire-avril) comme entraînements de volleyball (salle d'entraînement) et en été (mai - fin de l'école) comme entraînements de beach volley (terrains de beach volley).
- Participation obligatoire des joueurs/joueuses au JBT à au moins 6 tournois par an.
- Participation obligatoire à au moins un tournoi international ou un camp d'entraînement (min. 5 jours d'entraînement) par saison ;
- Participation obligatoire aux camps d'entraînement GER ou aux tournois GER, si proposés par SV.
- Participation facultative au championnat régional. Pour la participation au championnat, le GER est le deuxième club des joueurs/joueuses.

3.1.1.4 Conditions préalables pour l'infrastructure & l'équipement

- Nombre suffisant de terrains de beach volley (max. 8 pers/ terrain) et de salles (max. 16 pers/ terrain),
- par salle d'entraînement, un filet longitudinal ou plusieurs terrains et 2 Ballcatcher,
- par terrain d'entraînement, min. 40 ballons, 2 chariots à ballons,
- par terrain de beach volley, min 20 ballons, 2 chariots à ballons
- Accès à une salle de musculation (idéalement à proximité de la salle d'entraîn. & des terrains de beach volley) ;
- Système vidéo disponible pour les corrections techniques (caméra, tablette, applications, etc.) ;

3.1.2 Phase T2 - Centre régional d'entraînement (CRE)

Tableau 10 Exigences minimales pour l'obtention du label de centre régional d'entraînement (phase T2)

Classement FTEM	Phase T2
Classement du système scolaire	Niveau secondaire 1, pour les débutants tardifs : jusqu'au niveau secondaire 2
Objectif	Formation sportive et accompagnement des talents régionaux jusqu'à ce qu'ils atteignent le niveau national (1ère ligue) ou qu'ils doivent passer à la phase suivante en raison de leur situation scolaire (fin de l'école obligatoire).
Rôle	Cadre régional avec un environnement professionnel d'entraînement, d'encadrement et de compétition
Tâche	Mettre en œuvre la formation double en volleyball et en beach volley conformément aux directives de SV (voir chapitre 3.3) et les directives des entraîneur-e-s des équipes nationales : – Assumer la responsabilité principale de la formation sportive, de la gestion des charges et de la coordination de l'école en concertation avec les clubs, – Planification de carrière visant à préparer le passage à la phase T3 (volleyball ou beach volley), – Coopération avec la détection régionale des talents (phase T1) en tant que cadre de détection et avec les clubs nationaux de la relève (phase T3) en tant que solution de suivi au sein de la promotion des talents, – Coopération avec les cadres de SV, – Prise en compte des valeurs de référence pour la rémunération des coordinatrices et des entraîneuses, – Financement, organisation et participation à une ligue régionale dans le respect.

Critères d'attribution L'AR définit les organismes responsables régionaux dans le document "Développement régional des athlètes". Dans ce document, elle argumente également les besoins de chaque site (nombre de licenciés, zone de recrutement) ou définit un concept permettant de le remplir avec un nombre suffisant de talents grâce à une détection de talents appropriée. L'AR peut gérer elle-même les cadres ou confier un mandat à une organisation. Mais dans tous les cas, ils doivent être gérés indépendamment des intérêts du club. SV évalue

- le "développement régional des athlètes" en tenant compte d'une éventuelle coopération suprarégionale,
- le respect des critères personnels et structurels pour un groupe d'entraînement régional
- le respect de toutes les directives de SO (normes de la branche) et de l'OFSPo en ce qui concerne la mise en œuvre de la promotion du sport. Il convient de mentionner ici en particulier les domaines "éthique dans le sport" et "Good Governance".

Ensuite, SV conclut un contrat de label avec l'AR pour la promotion régionale des talents.

Obtention du label	– Respecter les délais de SV définis dans la planification annuelle correspondante, en particulier pour la remise complète et dans les délais des documents pour l'entretien annuel. – Respecter les dispositions relatives à l'utilisation du label "TalentDevelopment". – Soutenir le parcours de carrière des talents au sein de la promotion des talents de SV. – Respect des exigences découlant de ce concept. Si des points particuliers sont contestés lors de l'entretien annuel, ils doivent être corrigés dans un délai approprié.
--------------------	---

Critères d'admission	Seuls les talents répondant à la définition de SV sont acceptés.
Financement et promotion	– SV attribue le label de "centre régional d'entraînement " aux différents cadres. Le cadre a ainsi accès aux subventions de SV, SO et J+S (NG1 + NG4.) et profite des indemnités de formation adaptées selon le règlement du volleyball respectif (date d'introduction encore inconnue). – Selon la région, le label permet au cadre d'accéder à des subventions du canton, des communes, de l'office des sports concerné ou de sponsors.

3.1.2.1 Conditions organisationnelles

- Le CRE se présente comme une organisation indépendante (p. ex. RTZ Zurich). S'il est dirigé par un mandataire, celui-ci peut être cité (p. ex. RTZ Zurich (Volleyball Academy)).
- Les joueuses ont conclu un contrat-type SV (contrat de formation) avec le cadre. Les joueuses s'engagent entre autres à suivre tous les entraînements du CRE pendant la période d'entraînement et à suivre un entraînement dans leur club d'origine pendant la période scolaire. Le cadre s'engage à toujours agir dans l'intérêt de la formation de la joueuse. La participation au CRE ne doit pas obliger les joueuses à changer de club d'origine. Entre l'entrée et la sortie du CRE, les joueuses restent dans leur club d'origine. Le club d'origine peut, en accord avec le CRE, utiliser les joueuses dans ses équipes.

- Les joueuses sont intégrées dans des classes sportives ou un modèle équivalent au niveau secondaire 1 et peuvent ainsi suivre tous les entraînements.
- Les entraînements sont documentés par la responsable de la formation au moyen d'une planification annuelle et d'entraînements (directives J&S), à partir de laquelle les points clefs d'entraînements peuvent être déduits.
- Les talents documentent leur entraînement de condition physique individuel au moyen d'un protocole d'entraînement (Bridge Athletic).
- Entretiens annuels de bilan (joueuse, responsables légaux, responsables de la formation, coordinatrice sportive, ...) selon un protocole défini, visant à ...
 - documenter le développement sportif,
 - enregistrer l'état psychique et physique de la joueuse,
 - procéder, le cas échéant, aux corrections nécessaires pour la suite de la planification.
- Coopération avec une clinique partenaire (certifiée par Swiss Olympic), qui permet un accès rapide à des soins médicaux professionnels de première et de deuxième ligne.
- Participation aux cours de formateurs et formatrices T2 et aux réunions de coordinateurs et coordinatrices T2.

3.1.2.2 Conditions relatives au personnel

Le CRE doit répartir les postes suivants au sein de son cadre entre au moins trois personnes, qui sont rémunérées pour leur travail :

- Responsable de la formation (dirige tous les entraînements avec ballon et en assume la responsabilité générale, niveau FEP minimum)
- Entraîneur-e-s (min. niveau TB)
- Entraîneur-e de condition physique (SO ou formation équivalente ; il peut également s'agir du/de la responsable de la formation)
- Coordinateur/coordinatrice sportif (Coordination et gestion, gestion des parties prenantes (parents, athlètes, ...))

Le CRE doit être organisé de manière à ce que ...

- 50% des entraînements avec ballons soient dirigés par au moins deux personnes,
- les entraînements de condition physique soient supervisés par l'entraîneur-e de condition physique et mis en œuvre conformément au "Athletic Development Program".

Si un CRE et un ou plusieurs GER sont mis en place par genre dans une région, la direction sportive de la région est assurée par le/la responsable de la formation du CRE. Cette personne est le premier interlocuteur de SV pour les questions sportives et a des tâches de direction vis-à-vis des autres responsables de la formation de la région.

3.1.2.3 Conditions préalables à l'entraînement et à la compétition

- Offre obligatoire de 12h d'entraînement/semaine (min. 2 entraînements de condition physique par semaine) pendant 44 semaines par an (camp et tournoi inclus) : Ces entraînements doivent commencer entre 7h30 et 17h00.
- Participation obligatoire au championnat régional. Pour la participation au championnat, le CRE est le deuxième club des joueuses.
- Participation obligatoire des joueuses au JBT à au moins 6 tournois par an.
- Participation obligatoire à au moins un tournoi international et un camp d'entraînement (min. 5 jours d'entraînement) par saison ;
- Participation obligatoire aux camps d'entraînement CRE ou aux tournois CRE, si proposés par SV.

3.1.2.4 Conditions préalables pour l'infrastructure & l'équipement

- Nombre suffisant de terrains de beach volley (max. 8 pers./ terrain) et de salles (max. 16 pers./ terrain),
- par salle d'entraînement, un filet longitudinal ou plusieurs terrains et 2 ballcatcher,
- par terrain d'entraînement, min. 40 ballons, 2 chariots à ballons,
- par terrain de beach volley, min. 20 ballons, 2 chariots à ballons,
- Accès à une salle de musculation (idéalement à proximité de la salle d'entraîn. & des terrains de beach volley),
- Système vidéo disponible pour les corrections techniques (caméra, tablette, applications, etc.).

3.1.3 Phase T3 – Club national de la relève de volleyball (CNR VB)

Tableau 11 Exigences minimales pour l'obtention du label de club national de la relève de volleyball (phase T3)

Classement FTEM	Phase T3
Classement du système scolaire	Niveau secondaire 2, pour les talents précoces également niveau secondaire 1, pour les débutants tardifs également après l'école ou la formation professionnelle.
Objectif	Formation sportive et accompagnement des talents nationaux jusqu'à ce qu'ils atteignent le plus haut niveau national (LNA).
Rôle	Cadre national avec un environnement professionnel d'entraînement, d'encadrement et de compétition
Tâche	Formation spécifique en volleyball selon les directives de SV (voir chapitre 3.3) ainsi qu'en accord et en coopération avec les entraîneur-e-s des équipes nationales : – Responsabilité principale pour la formation sportive (entraînement & compétition, y compris gestion de la charge) et soutien pour la formation scolaire (coordination), – Planification de carrière dans le but de préparer le passage à la phase T4, – Coopération avec les cadres régionaux (phase T2) en tant que cadre de promotion et avec les centres nationaux de performance (phase T4) en tant que solution de suivi au sein de la promotion des talents, – Coopération avec les cadres de SV, – Prise en compte des valeurs de référence pour la rémunération des coordinatrices et des entraîneuses. – Proposer un concept d'accueil pour l'hébergement et la restauration des joueuses, – Financement, organisation et participation aux matchs d'une ligue nationale (1ère ligue et/ou LNB selon le contrat de mandat).
Critères d'attribution	Si nécessaire, SV lance un appel d'offres pour le mandat d'un CNR VB. Chaque organisation peut poser sa candidature pour un label. Dans le cas d'un CNR en LNB, le club ne doit pas présenter d'équipe en LNA ou doit être prête à la retirer. Pour l'attribution du label, SV : – situation scolaire et de formation en combinaison avec une offre linguistique appropriée, – Le respect des critères en matière de personnel et de structure, – Soutien dans la région (service des sports, canton, ...), – le respect de tous les modèles de SO (normes sectorielles) ou de l'OFSPPO en ce qui concerne la mise en œuvre de la promotion du sport. Il convient de mentionner ici en particulier les domaines "éthique dans le sport" et "Good Governance". Après une évaluation positive, SV conclut un contrat de label d'une durée définie avec le cadre. Situation en 2024 : SV a besoin d'un nouveau CNR VB dans le domaine masculin. Celui-ci doit proposer une offre scolaire avec le français comme langue d'enseignement.
Obtention du label	– Respecter les délais de SV définis dans la planification annuelle correspondante, en particulier pour la remise complète et dans les délais des documents pour l'entretien annuel. – Respecter les dispositions relatives à l'utilisation du label "TalentDevelopment". – Soutenir le parcours de carrière des talents au sein de la promotion des talents de SV. – Respect des exigences découlant de ce concept. Si des points particuliers sont contestés lors de l'entretien annuel, ils doivent être corrigés dans un délai approprié.
Critères d'admission	Seuls les talents sont acceptés. La priorité est donnée aux talents ayant un potentiel international.
Financement et promotion	– SV attribue le label "club national de la relève" au cadre. Le cadre a ainsi accès aux subventions de SV, SO et J+S (NG1 + NG4) et profite des indemnités de formation selon le règlement du volleyball respectif (date d'adaptation encore inconnue). – Selon la région, le label permet au cadre d'accéder à des subventions du canton, des communes, de l'office des sports concerné ou de sponsors. – SV met à disposition de l'organe responsable une place en 1re ligue, avec le statut d'"équipe de promotion/nationale des talents" (EPNT) (pas de promotion/relégation, participation au tour de qualification), pour autant que le cadre y ait recours. – SV peut donner un mandat complémentaire pour la participation en tant qu'EPNT en LNB (pas de promotion/relégation, participation au tour de qualification), pour autant que SV renonce à la participation avec une propre équipe de la relève en LNB. Dans ce cas, la participation des joueuses sélectionnées des autres CNR à 3 entraînements par semaine pendant la période de compétition de septembre à février doit être garantie. – Pour l'EPNT, SV met en vigueur les frais de participation, les frais de publicité ainsi que l'obligation d'arbitrer et de former une équipe, conformément au règlement de volleyball.

3.1.3.1 Conditions organisationnelles

- Le CNR intervient en tant qu'cadre national de SV (par exemple NNV VB FriSpike).
- Les joueuses ont conclu un contrat-type SV (contrat de formation) avec le cadre. Les joueuses s'engagent entre autres à suivre tous les entraînements du CNR pendant la période d'entraînement. Le cadre s'engage à toujours agir dans l'intérêt de la formation de la joueuse. Pour participer au CNR, les joueuses doivent effectuer un transfert vers le porteur de mandat.
- Les joueuses ont accès à l'offre de classes sportives ou à un modèle équivalent au niveau secondaire 2 ou à des apprentissages sportifs dans la région et peuvent ainsi suivre tous les entraînements,
- Le cadre a un concept d'hébergement avec des places encadrées (internat, familles d'accueil, colocations),
- Les entraînements sont documentés par la responsable de la formation au moyen d'une planification annuelle et d'entraînements (directives J&S), à partir de laquelle les points clefs d'entraînement peuvent être déduits.
- Les joueuses documentent leur entraînement au moyen d'un journal d'entraînement (TTB, Athlyts) et leur entraînement de condition physique individuel au moyen d'un protocole d'entraînement (TP, Bridge Athletic) ;
- Entretiens annuels de bilan (joueuse, responsables légaux, responsables de la formation, coordinatrice sportive, ...) selon un protocole défini, visant à ...
 - documenter le développement sportif,
 - enregistrer l'état psychique et physique de la joueuse,
 - procéder, le cas échéant, aux corrections nécessaires pour la suite de la planification.
- Coopération avec une clinique partenaire (certifiée par Swiss Olympic), qui permet un accès rapide à des soins médicaux professionnels de première et de deuxième ligne.
- Participation aux cours de formateurs et formatrices T3 et aux réunions de coordinateurs et coordinatrices T3.

3.1.3.2 Conditions relatives au personnel

Le CNR VB doit répartir les postes suivants au sein de son cadre entre au moins trois personnes qui sont rémunérées pour leur travail :

- Responsable de la formation (dirige tous les entraînements avec ballons et en assume la responsabilité générale, niveau FEP minimum)
- Entraîneur-e-s (min. niveau TB)
- Entraîneur-e de condition physique (SO ou formation équivalente)
- Coordinateur/coordinatrice sportif (Coordination et gestion, gestion des parties prenantes (parents, athlètes, ...))

Le CNR VB doit être organisé de manière à ce que ...

- 75% des entraînements avec ballon soient dirigés par au moins deux personnes,
- les entraînements de condition physique soient supervisés par l'entraîneur-e de condition physique et mis en œuvre conformément au "Athletic Development Program",
- il existe une offre d'entraînement spécifique à la position (passe, centre, libéro)
- il existe une analyse des matchs (statistiques) par et avec les joueuses comme préparation et suivi des compétitions.

3.1.3.3 Conditions préalables à l'entraînement et à la compétition

- Offre obligatoire de 16h d'entraînement/semaine (min. 2 entraînements de condition physique par semaine) pendant 44 semaines par an (camp et tournoi inclus). Ces entraînements doivent commencer entre 7h30 et 17h00.
- Organisation obligatoire des compétitions d'une équipe de 1ère ligue du CNR. Pour la participation au championnat, cette équipe du CNR est le deuxième club des joueuses.
- Participation obligatoire à au moins un tournoi international.
- Organisation obligatoire d'un camp d'entraînement (min. 5 jours d'entraînement) par saison ;
- Participation obligatoire à des camps d'entraînement CNR VB ou à des tournois CNR VB, si proposés par SV.

3.1.3.4 Conditions préalables pour l'infrastructure & l'équipement

- Nombre suffisant de salles d'entraînement (max. 16 pers./terrain),
- par salle d'entraînement, un filet longitudinal ou plusieurs terrains et 2 ballcatcher,

- par terrain d'entraînement, min. 40 ballons, 2 chariots à ballons,
- Accès à une salle de musculation (idéalement à proximité de la salle d'entraînement & des terrains de beach volley),
- Système de feedback vidéo et autres disponibles pour les corrections (par ex. tablette, mesure de la vitesse & du saut, etc.) ;

3.1.4 Phase T3 – Club national de la relève de beach volley (CNR BV)

Tableau 12 Exigences minimales pour l'obtention du label de club national de la relève de beach volley (phase T3)

Classement FTEM	Phase T3
Classement du système scolaire	Niveau secondaire 2, pour les talents précoces également niveau secondaire 1, pour les débutants tardifs également après l'école ou la formation professionnelle.
Objectif	Formation sportive et accompagnement des talents nationaux jusqu'à ce qu'ils atteignent le plus haut niveau national (A1).
Rôle	Cadre national avec un environnement professionnel d'entraînement, d'encadrement et de compétition
Tâche	Formation spécifique en volleyball selon les directives de SV (voir chapitre 3.3) ainsi qu'en accord et en coopération avec les entraîneur-e-s des équipes nationales : – Responsabilité principale pour la formation sportive (entraînement & compétition, y compris gestion de la charge) et soutien pour la formation scolaire (coordination), – Planification de carrière dans le but de préparer le passage à la phase T4, – Les centres de performance nationaux (phase T4) constituent une solution de suivi au sein de la promotion des talents, – Coopération avec les cadres de SV, – Prise en compte des valeurs de référence pour la rémunération des coordinatrices et des entraîneuses, – Proposer un concept d'accueil pour l'hébergement et la restauration des joueuses.
Critères d'attribution	Si nécessaire, SV lance un appel d'offres pour le mandat d'un CNR BV. Chaque organisation peut poser sa candidature à SV pour un label. Pour l'attribution du label, SV examine – situation scolaire et de formation en combinaison avec une offre linguistique appropriée, – Le respect des critères en matière de personnel et de structure – Soutien dans la région (service des sports, canton, ...), – le respect de tous les modèles de SO (normes sectorielles) ou de l'OFSPPO en ce qui concerne la mise en œuvre de la promotion du sport. Il convient de mentionner ici en particulier les domaines "éthique dans le sport" et "Good Governance". Après évaluation réussie, SV conclut un contrat de label d'une durée définie avec le cadre. Situation en 2024 : SV a besoin d'un autre CNR BV dans le domaine féminin et d'au moins deux dans le domaine masculin. Idéalement, ils proposent une offre scolaire avec le français comme langue d'enseignement.
Obtention du label	– Respecter les délais de SV définis dans la planification annuelle correspondante, en particulier pour la remise complète et dans les délais des documents pour l'entretien annuel. – Respecter les dispositions relatives à l'utilisation du label "TalentDevelopment". – Soutenir le parcours de carrière des talents au sein de la promotion des talents de SV. – Respect des exigences découlant de ce concept. Si des points particuliers sont contestés lors de l'entretien annuel, ils doivent être corrigés dans un délai approprié.
Critères d'admission	Seuls les talents sont acceptés. La priorité est donnée aux talents ayant un potentiel international.
Financement et promotion	– SV attribue au cadre le label de "club national de la relève de beach volley". Cela permet au cadre d'accéder aux subventions de SV, SO et J+S (GU1 + GU4) et de bénéficier des indemnités de formation adaptées conformément au règlement du volleyball correspondant (date d'introduction encore inconnue). – Selon la région, le label permet au cadre d'accéder à des subventions du canton, des communes, de l'office des sports concerné ou de sponsors. – SV s'engage pour que les joueuses du CNR puissent participer tournois des catégories A1 et A2 et garantit au minimum 6 et au maximum 10 wildcards par an dans les tournois A3.

3.1.4.1 Conditions organisationnelles

- Le CNR intervient en tant que mandataire d'un cadre national de SV (p. ex. RNV BVB Beachvolley Uptown Basel).
- Les joueuses ont conclu un contrat-type SV (contrat de formation) avec le cadre. Les joueuses s'engagent entre autres à suivre tous les entraînements du CNR pendant la période d'entraînement. Le cadre s'engage à toujours agir dans l'intérêt de la formation de la joueuse.
- Les joueuses ont accès à l'offre de classes sportives ou à un modèle équivalent au niveau secondaire 2 ou à des apprentissages sportifs dans la région et peuvent ainsi suivre tous les entraînements,
- Le cadre a un concept d'hébergement avec des places encadrées (internat, familles d'accueil, colocations),
- Les entraînements sont documentés par la responsable de la formation au moyen d'une planification annuelle et d'entraînements (directives J+S), à partir de laquelle les points clefs d'entraînement peuvent être déduits.

- Les joueuses documentent leur entraînement au moyen d'un journal d'entraînement (TTB, Athlyts) et leur entraînement de condition physique individuel au moyen d'un protocole d'entraînement (TP, Bridge Athletic) ;
- Entretiens annuels de bilan (joueuse, responsables légaux, responsables de la formation, coordinatrice sportive, ...) selon un protocole défini, visant à ...
 - documenter le développement sportif,
 - enregistrer l'état psychique et physique de la joueuse,
 - procéder, le cas échéant, aux corrections nécessaires pour la suite de la planification.
- Coopération avec une clinique partenaire (certifiée par Swiss Olympic), qui permet un accès rapide à des soins médicaux professionnels de première et de deuxième ligne.
- Participation aux cours de formateurs et formatrices T3 et aux réunions de coordinateurs et coordinatrices T3.

3.1.4.2 Conditions relatives au personnel

Le CNR BV doit répartir les postes suivants au sein de son cadre entre au moins trois personnes, qui sont rémunérées pour leur travail :

- Responsable de la formation (dirige tous les entraînements avec ballons et en assume la responsabilité générale, niveau FEP minimum)
- Entraîneur-e-s (min. niveau TB)
- Entraîneur-e de condition physique (SO ou formation équivalente)
- Coordinateur/coordinatrice sportif (Coordination et gestion, gestion des parties prenantes (parents, athlètes, ...))

Le CNR BV doit être organisé de manière à ce que ...

- 25% des entraînements avec ballons soient dirigés par au moins deux personnes,
- il existe une offre d'entraînements spécifiques à la position (bloc, défense)
- les entraînements de condition physique soient supervisés par l'entraîneur-e de condition physique et mis en œuvre conformément au "Athletic Development Program".
- Analyse des matchs (statistiques) par et avec les joueuses en tant que préparation et suivi des différents tournois ;

3.1.4.3 Conditions préalables à l'entraînement et à la compétition

- Offre obligatoire de 16h d'entraînement/semaine (min. 2 entraînements de condition physique par semaine) pendant 44 semaines par an (camp et tournoi inclus). Ces entraînements doivent commencer entre 7h30 et 17h00.
- Participation obligatoire des joueuses au Beach Tour suisse (JBT, B-Tour, A-Tour). Pour participer, les joueurs/joueuses doivent acheter une licence de beach SV.
- Organisation obligatoire d'un camp d'entraînement (min. 5 jours d'entraînement) par saison.
- Participation obligatoire aux camps d'entraînement CNR BV (par ex. «TalentTous les Talents à Tenero») ou aux tournois CNR BV, si proposés par SV ou ses partenaires .

3.1.4.4 Conditions préalables pour l'infrastructure & l'équipement

- Pendant les mois d'été (mai-septembre), un nombre suffisant de terrains de beach volley extérieurs et pendant les mois d'hiver (octobre-avril), un nombre suffisant de terrains de beach volley intérieurs (max. 8 pers./ terrain),
- L'entraînement en petits groupes doit être possible (par exemple, plusieurs terrains par groupe, filet longitudinal, etc.)
- par terrain d'entraînement, min. 20 ballons, 2 chariots à ballons,
- Accès à une salle de musculation (idéalement à proximité immédiate de la salle d'entraînement & des terrains de beach volley),

3.1.5 Phase T4 - Centre national de performance de volleyball (CNP VB)

Tableau 13 Exigences minimales pour l'obtention du label de centre national de performance pour le volleyball (phase T4)

Classement FTEM	Phase T4
Classement du système scolaire	Après la fin de l'école ou de la formation professionnelle, pour les talents précoces également pendant le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.
Objectif	Formation sportive et accompagnement des talents nationaux sur un site jusqu'à ce qu'ils puissent jouer au volleyball en tant que professionnels au niveau national ou international.
Rôle	Cadre national avec un environnement professionnel d'entraînement, d'encadrement et de compétition
Tâche	Formation spécifique en volleyball selon les directives de SV (voir chapitre 3.3) ainsi qu'en accord et en coopération avec les entraîneur-e-s des équipes nationales : – Responsabilité pour la formation sportive (entraînement & compétition, y compris gestion de la charge) et soutien pour la formation ultérieure (coordination), – Planification de la carrière dans le but de préparer le passage à la phase E, – Coopération avec les cadres nationaux (phase T3) en tant qu'instruments de promotion en amont, – Coopération avec les cadres SV, – Prise en compte des valeurs de référence pour la rémunération des joueuses, des coordinatrices et des entraîneuses, – Proposer un concept d'accueil pour l'hébergement et la restauration des joueuses, – Financement, organisation et participation aux compétitions de la Ligue nationale A.
Critères d'attribution	Si nécessaire, SV lance un appel d'offres pour le mandat d'un CNP. Toute organisation qui n'a pas d'équipe en LNA ou qui est prête à la retirer peut poser sa candidature pour un label. Pour l'attribution du label, SV examine – la situation de la formation au niveau tertiaire, – le respect des critères relatifs au personnel et aux structures, – le soutien dans la région (service des sports, canton, ...), – le respect de tous les modèles de SO (normes sectorielles) ou de l'OFSPPO en ce qui concerne la mise en œuvre de la promotion du sport. Il convient de mentionner ici en particulier les domaines "éthique dans le sport" et "Good Governance". Après évaluation positive, SV conclut un contrat de label avec le cadre pour une durée définie. Situation en 2024 : SV n'a actuellement pas besoin d'un CNP. Dans les deux genres, il existe actuellement des solutions qui seront poursuivies.
Obtention du label	– Respecter les délais de SV définis dans la planification annuelle correspondante, en particulier pour la remise complète et dans les délais des documents pour l'entretien annuel. – Respecter les dispositions relatives à l'utilisation du label "TalentDevelopment". – Soutenir le parcours de carrière des talents en fonction de leurs objectifs individuels. – Respect des exigences découlant de ce concept. Si des points particuliers sont contestés lors de l'entretien annuel, ils doivent être corrigés dans un délai approprié.
Critères d'admission	SV a un droit de proposition et peut recommander des talents au CNP. Le CNP recrute son cadre selon les critères suivants, la taille du cadre ne doit pas dépasser 16 personnes : – Jusqu'à fin janvier, seuls les talents ayant un potentiel international et âgés de moins de 23 ans (date limite de signature du contrat) seront acceptés pour la saison suivante. – D'ici fin mars, les postes encore vacants pour la saison suivante seront pourvus par des joueuses suisses ou ayant le statut de JFL. – Dès le début du mois d'avril, les postes vacants peuvent être pourvus sans restriction pour la saison suivante. – En dérogation à ce processus, le CNP peut attribuer deux postes de son cadre. En accord avec SV, d'autres dérogations sont possibles.
Financement et promotion	– SV accorde au cadre le label de "centre national de performance". Cela permet au cadre d'avoir accès aux subventions de SV, SO et J+S (GU1 + GU4) et de bénéficier des indemnités de formation selon le règlement de volleyball (date d'adaptation encore inconnue). – Selon la région, le label permet au cadre d'accéder à des subventions du canton, des communes, de l'office des sports concerné ou de sponsors, – SV met à disposition du cadre, sur demande (par ex. février 2025 pour la saison 26/27), une place en LNA, avec le statut d'"équipe de promotion nationale des talents" (EPNT) (pas de promotion/relégation).

-
- Pour l'EPNT, SV met en vigueur les frais de participation, les frais de publicité ainsi que l'obligation d'arbitrer et de former une équipe, conformément au règlement de volleyball
-

3.1.5.1 Conditions organisationnelles

- Le CNP agit en tant que cadre national de SV (par exemple, CNP Volleyball Academy).
- Si le CNP participe aux matchs de LNA en tant qu'EPNT, il doit remplir les exigences du règlement de volleyball pour un club de LNA en ce qui concerne l'infrastructure.
- Les joueuses ont conclu un contrat-type SV avec le cadre. Les joueuses s'engagent entre autres à assister à tous les entraînements du centre national de formation pendant la période d'entraînement. Le cadre s'engage à toujours agir dans l'intérêt de la formation de la joueuse. Pour participer au CNP, les joueuses doivent effectuer un transfert vers le porteur de mandat.
- Le cadre a un concept d'hébergement (internat, colocation),
- Les entraînements sont documentés par la responsable de la formation au moyen d'une planification annuelle et d'entraînements (directives J&S), à partir de laquelle les points clefs d'entraînements peuvent être déduits.
- Les joueuses documentent leur entraînement au moyen d'un journal d'entraînement (TTB, par ex. Athlyts) et leur entraînement de condition physique individuel au moyen d'un protocole d'entraînement (TP, actuellement Bridge Athletic) ;
- Entretiens annuels de bilan (joueuse, responsable de la formation, coordinatrice sportive, ...) selon un protocole défini, visant à ...
 - documenter le développement sportif,
 - enregistrer l'état psychique et physique de la joueuse,
 - procéder, le cas échéant, aux corrections nécessaires pour la suite de la planification.
- Coopération avec une clinique partenaire (certifiée par Swiss Olympic), qui permet un accès rapide à des soins médicaux professionnels de première et de deuxième ligne.
- Participation aux cours de formateurs et formatrices T4 et aux réunions de coordinateurs et coordinatrices T4.

3.1.5.2 Conditions relatives au personnel

Le CNP doit répartir les postes suivants entre au moins trois personnes au sein de son cadre, qui sont rémunérées pour leur travail :

- Responsable de formation (personne assumant la responsabilité globale, niveau FEP minimum)
- Entraîneur-e-s (min. niveau TB)
- Entraîneur-e de condition physique (SO ou formation équivalente)
- Statisticien-ne (participation aux compétitions officielles)
- Coordinateur/coordinatrice sportif (Coordination et gestion, gestion des parties prenantes (parents, athlètes, ...))

Le CNP doit être organisé de manière à ce que...

- 75% des entraînements avec ballon soient dirigés par au moins deux personnes,
- il existe une offre d'entraînement spécifique à la position (passe, centre, libéro)
- les entraînements de condition physique soient supervisés par l'entraîneur de condition physique et mis en œuvre conformément au "Athletic Development Program".
- Analyse des matchs (statistiques) par et avec les joueuses comme préparation et suivi des différents matchs ;

3.1.5.3 Conditions préalables à l'entraînement et à la compétition

- Offre obligatoire de 20h d'entraînement/sem. (y compris les entraînements de condition physique) pendant au moins 44 semaines par an (camps et tournois inclus). Ces entraînements doivent commencer entre 7h30 et 18h00.
- Organisation obligatoire des matchs d'une équipe de LNA du CNP. Pour la participation au championnat, cette équipe du CNP est le deuxième club des joueuses si elle est une EPNT selon le règlement du volleyball.
- Organisation obligatoire d'un camp d'entraînement (min. 5 jours d'entraînement) par saison ;
- Participation obligatoire aux camps d'entraînement du CNP VB, pour autant qu'ils soient proposés et financés par SV.

3.1.5.4 Conditions préalables pour l'infrastructure & l'équipement

- Nombre suffisant de salles d'entraînement (max. 14 pers./terrain),
- au moins deux terrains disponibles toute l'année pour 50% des séances d'entraînement
- par terrain d'entraînement, min 60 ballons, 4 chariots de ballons, 2 ballcatchers
- Accès à une salle de musculation (idéalement à proximité immédiate de la salle d'entraînement),
- Système de feedback vidéo et autres disponibles pour les corrections (par ex. tablette, mesure de la vitesse & du saut, etc.) ;

3.2 Collaborateurs et collaboratrices

L'objectif de SV est d'offrir aux collaborateurs et collaboratrices des cadres un environnement de travail moderne afin d'éviter une forte fluctuation au sein des cadres et la perte de savoir-faire qui en découle. Cela implique de l'estime, des tâches claires, des droits et des devoirs définis et une rémunération correspondante.

3.2.1 Responsable de la formation

La responsable de la formation est l'entraîneuse qui assume la responsabilité principale de la formation sportive d'une joueuse. C'est elle qui tire les ficelles et prend toutes les décisions. Elle est responsable de la gestion de l'engagement et de la charge des joueuses qui lui sont confiées. Si elle travaille au sein d'une équipe, elle est également responsable de la direction sportive de cette équipe et prend les décisions en dernier ressort.

3.2.1.1 Exigences

Les responsables de la formation des cadres doivent disposer d'une formation J+S reconnue par SV ou d'une équivalence étrangère. Si elles ne disposent pas encore d'une formation d'entraîneuse professionnelle achevée, elles doivent suivre un plan de formation dont l'objectif est d'obtenir un diplôme de formation professionnelle. Ce plan est établi en collaboration avec SV et sa mise en œuvre est contrôlée dans le cadre de l'entretien annuel.

Les responsables de formation qui travaillent pour la première saison pour un cadre en Suisse doivent effectuer un stage d'au moins une semaine dans un autre cadre SV de la même phase. Ceci est également valable en cas de changement de phase de formation. La détermination du stage se fait en accord avec SV. **Pour être engagé dans un organisme de promotion des talents, il ne doit pas y avoir de conflit d'intérêts avec des activités exercées dans d'autres clubs.**

3.2.1.2 Description des tâches

Les tâches à accomplir dans les différents champs d'activité dépendent des exigences des différentes phases de formation. En résumé, il s'agit des tâches suivantes :

Formation sportive

- Planification annuelle en coopération avec d'autres formatrices et spécialistes ;
- Préparation et suivi de l'entraînement (exigence de J+S) et réalisation des entraînements correspondants ;
- Planification et réalisation de camps d'entraînement ;
- Aide à la planification de la carrière des talents ;

Compétition

- Préparation et suivi de la compétition dans la mesure des exigences de la phase concernée ;
- Coaching des compétitions ;
- Planification et participation à des tournois en Suisse et à l'étranger ;

Talent et représentants légaux

- Évaluation des progrès individuels des joueuses ;
- Réalisation et documentation des entretiens avec les joueuses et les parents ;

Cadres

- Coopération et entretiens de coordination avec les entraîneuses des équipes nationales de SV et d'autres cadres ;
- Organiser des réunions du staff d'encadrement et de l'équipe ;

- Participer à l'organisation si nécessaire ;

Formation continue

La participation à la formation continue obligatoire est une condition pour l'emploi dans un cadre de la promotion des talents. Les frais pour la restauration et le logement des formations obligatoires de SV sont à la charge de SV. Les frais de déplacement sont à la charge des participantes.

- Participation obligatoire à la réunion annuelle des entraîneur-e-s de SV (max. 2 jours par an) ;
- Participation obligatoire à un stage d'observation annuel dans les cadres de la relève de SV (max. 4 jours par an) ;
- Stages d'observation facultatifs dans d'autres cadres ou dans les cadres de la relève de SV.

3.2.1.3 Devoirs

La responsable de la formation ...

- doit être prête à mettre en œuvre les contenus de formation de sa phase de formation, indépendamment de son opinion personnelle, conformément aux directives de SV ;
- conseille ses talents sur le plan sportif, sans intérêt pour le club, et évalue l'évolution de leurs performances de manière objective et équitable
- participe aux tâches communes des cadres pendant les heures de travail sans entraînement
- implique les talents et leurs représentants légaux dans son travail de formation ;
- respecte la charte éthique de Swiss Olympic et les prescriptions complémentaires dans les domaines de l'éthique et des valeurs.
- suit les formations continues définies comme obligatoires par SV (voir chapitre 3.2.1.2).

3.2.1.4 Droits

La responsable de formation :

- est libre d'organiser les entraînements et les compétitions en respectant les contenus de la formation ;
- a droit au respect de sa personnalité, de sa vie privée et de ses aptitudes professionnelles ;
- est soutenue dans son travail par son mandant ou son employeur ainsi que SV et est entendue à sa demande ;
- est directement informée des faits qui la concernent personnellement ;
- détermine elle-même, dans le respect des contraintes financières et autres, les camps d'entraînement et les tournois auxquels le cadre participe.

3.2.2 Coordinatrice sportive

3.2.2.1 Exigences

Les coordinatrices sportives des cadres doivent disposer d'une formation adaptée à leurs tâches (gestion du sport, formation des enseignants, ...) pour le contact avec les institutions mais aussi avec les personnes. Une formation J+S, la connaissance du système sportif suisse et des conditions particulières sur place sont d'autres facteurs qui aident à la compréhension de la tâche. **Pour être engagé dans un organisme de promotion des talents, il ne doit pas y avoir de conflit d'intérêts avec des activités exercées dans d'autres clubs.**

3.2.2.2 Description des tâches

Les tâches à accomplir dans les différents champs d'activité dépendent des exigences des différentes phases de formation. En résumé, il s'agit des tâches suivantes :

Formation sportive

- Planification de carrière avec les joueuses et les parents avec l'aide des responsables de la formation,
- Organisation des entraînements et des camps d'entraînement ;

Compétition

- Aide administrative à l'organisation de compétitions ;
- Aide administrative à l'organisation de tournois ;

Talent et représentants légaux

- Assistance aux athlètes et personne de contact pour les représentants légaux,
- Planifier, diriger et documenter les réunions avec les joueuses et les représentants légaux ;
- Coordination de la formation scolaire ou professionnelle avec l'entraînement quotidien et les compétitions ;
- Interlocuteur pour les autres cadres en cas de transfert

Cadres

- Coordination et personne de contact pour SV, les AR et les clubs d'origine,
- Gestion du module Talent dans le VolleyManager,
- Contrôle de budget pour son secteur,
- Mise en œuvre de mesures visant à garantir le respect de la charte éthique.

Formation continue

La participation à la formation continue obligatoire est une condition pour l'emploi dans un cadre de la promotion des talents. Les frais pour la restauration et le logement des formations obligatoires de SV sont à la charge de SV. Les frais de déplacement sont à la charge des participantes.

- Participation obligatoire à la réunion annuelle des coordinatrices de SV (max. 2 jours par an) ;
- Participation obligatoire à la journée annuelle de planification de carrière de SV (max. 2 jours par an) ;
- Stages d'observations facultatifs dans d'autres cadres de SV.

3.2.2.3 Devoirs

La coordinatrice sportive ...

- a. doit être prête à coopérer avec les autres cadres, SV et les AR ainsi que les autorités et organisations locales et régionales et à respecter les délais fixés ;
- b. doit être prête à être l'interlocutrice des talents, des responsables légaux mais aussi de la responsable de la formation ;
- c. est responsable du respect des budgets du cadre ;
- d. respecte la charte éthique de Swiss Olympic et les prescriptions complémentaires dans les domaines de l'éthique et des valeurs.
- e. suit les formations continues définies comme obligatoires par SV (voir chapitre 3.2.2.2).

3.2.2.4 Droits

La coordinatrice sportive ...

- a. a droit au respect de sa personnalité, de sa vie privée et de ses aptitudes professionnelles ;
- b. est soutenue dans son travail par son employeur et SV et est consultée à sa demande ;
- c. est directement informée des faits qui la concernent personnellement ;
- d. détermine, dans le respect des directives de SV pour chaque phase de formation, les conditions cadres dans lesquelles la responsable de la formation peut décider quels camps d'entraînement et tournois elle souhaite suivre.

3.2.3 Horaires de travail

Il est difficile de calculer la charge de travail des entraîneur-e-s et des coordinateurs et coordinatrices sportifs. SV n'a donc pas de prescriptions contraignantes quant au volume d'activité de ses collaborateurs. Les calculs ci-dessous servent d'orientation aux organismes responsables, sachant que le code des obligations et la loi sur le travail doivent être respectés dans leur version actuelle.

Il est important de définir les tâches, les droits et les obligations des collaborateurs avant leur entrée en fonction et de se mettre ensuite d'accord sur un contrat qui soit cohérent pour les deux parties. Les charges effectives doivent être documentées, discutées ensemble une fois par an et adaptées le cas échéant.

3.2.3.1 Taux de calcul pour les travaux généraux

Les considérations suivantes peuvent être appliquées pour calculer la charge de travail des entraîneur-e-s et des coordinateurs et coordinatrices sportifs, les tâches générales et administratives :

Pour un **emploi à 100%**, il faut considérer 230 jours de travail par an (net -> y compris 4 semaines de vacances et 10 jours fériés par an). Pour un temps de travail journalier de 8,4 heures de travail, cela donne un temps de travail hebdomadaire de 42 heures de travail et un **temps de travail annuel de 1'932 heures de travail**.

3.2.3.2 Méthode de calcul du temps de travail des formateurs et formatrices

Pour calculer la charge de travail des formateurs, il convient de faire une distinction entre la responsable de la formation et les éventuels formateurs assistants, en fonction de leurs tâches et de la préparation et du suivi des formations qui en découlent.

La valeur de référence d'un emploi à 100% d'une responsable de formation pour un emploi avec une activité d'entraînement pure est de 20 heures d'entraînement (10 unités d'entraînement à 2h d'entraînement) par semaine pour 47 semaines d'entraînement par an. Cela correspond à une charge d'entraînement de 940 heures d'entraînement par an. Cela comprend la planification annuelle, la documentation des entraînements selon les exigences de J+S, l'encadrement avant et après les entraînements, l'encadrement des joueurs/joueuses et de leurs parents ainsi que la collaboration avec les cadres de la promotion des talents en amont et en aval et comprend une obligation de participer aux formations continues obligatoires des entraîneurs de SV.

La valeur de référence pour un emploi à 100% d'une entraîneuse assistante (entraîneuse) pour un emploi avec une activité d'entraînement pure devrait être de 30 heures d'entraînement (15 unités d'entraînement à 2h d'entraînement) par semaine pour 47 semaines d'entraînement par an. Cela correspond à une charge d'entraînement de 1'316 heures d'entraînement par an. Cela comprend la préparation de certaines petites parties de l'entraînement, y compris la documentation selon les exigences de J+S, ainsi que l'obligation de participer aux formations continues obligatoires des entraîneurs de SV.

Pour les deux collaborateurs, il faut compter 10 heures de travail par jour pour les talents mineurs et 8,4 heures de travail par jour pour les joueurs/joueuses adultes pour un jour de camp d'entraînement ou un jour entier de départ ou d'arrivée. Pour la préparation du camp d'entraînement, il faut également compter environ 10 heures de travail.

En ce qui concerne la charge de travail pour les compétitions, nous faisons la distinction entre la responsable de la formation et l'entraîneuse assistante uniquement sur le thème de la préparation et du suivi des matchs (étude vidéo, statistiques). La répartition des tâches doit être clairement définie au préalable entre le cadre et les entraîneurs. Les heures de travail indiquées ci-dessous sont données à titre indicatif. Elles dépendent fortement de la durée du déplacement et du travail de préparation et de suivi prévu et doivent donc être fixées par chaque cadre.

- Les matchs régionaux (LR) représentent en général une charge de travail d'environ 3 à 6 heures par match,
- Les tournois régionaux d'une demi-journée représentent en général un investissement d'environ 4 à 6 heures de travail par tournoi,
- Les tournois régionaux d'une journée entière représentent un investissement d'environ 8 à 10 heures de travail par tournoi,
- Les tournois nationaux d'une demi-journée représentent un investissement d'environ 6 à 8 heures de travail par tournoi,
- Les tournois nationaux d'une journée représentent un investissement d'environ 10 à 12 heures de travail par tournoi,
- Les matches nationaux (1L) correspondent à un investissement d'environ 4 à 10 heures de travail par match,
- Les matches nationaux (LNB) correspondent à un investissement d'environ 4 à 12 heures de travail par match,
- Les matches nationaux (LNA) correspondent à un investissement d'environ 4 à 20 heures de travail par match,
- La préparation et le suivi à l'aide de statistiques et de vidéos varient fortement selon l'application. Pour satisfaire aux exigences de SV, il faut compter au moins 8 à 10 heures de travail (étude vidéo de sa propre équipe et de l'équipe adverse, y compris préparation pour une étude vidéo en tant qu'équipe et avec des joueurs/joueuses individuels).

3.2.3.3 Taux de calcul du temps de travail des coordinateurs sportifs

Le travail d'une coordinatrice sportive s'articule autour de l'encadrement des différentes parties prenantes. Pour elle, il convient de prendre comme base de calcul un temps de travail annuel de 1'932 heures de travail. Pour calculer le temps de travail nécessaire à l'encadrement de groupes dans un cadre, on peut prendre les approches suivantes :

- Par groupe, min. 10% d'engagement
- Par membre d'un groupe, environ 10-15h de travail

3.2.3.4 Exemples de calcul

Responsables de la formation :

Pour les entraînements, les valeurs de référence sont de 940 heures d'entraînement et de 1'932 heures de travail pour tous les autres domaines, pour un emploi à 100%.

La personne est responsable de formation dans un GER:

- 4 séances d'entraînement par semaine à raison de 2 heures d'entraînement, 38 semaines par an $\rightarrow (4 \times 2 \times 38) / 940$ $\rightarrow$ environ 32%.
- Championnat régional avec 18 matchs (petite région) $\rightarrow 18 \times 3 / 1'932 \rightarrow$ env. 2,8
- 1 camp d'entraînement (7 jours, y compris 2 demi-journées d'arrivée/de départ) $\rightarrow (10 + 5 \times 10 + 2 \times 0.5 \times 10) / 1'932 \rightarrow$ env. 3.6%.
- 1 tournoi international (4 jours, y compris 2 jours entiers d'arrivée/de départ) $\rightarrow (4 \times 10) / 1'932 \rightarrow$ env. 2,1

Total $\rightarrow 32 + 2.8 + 3.6 + 2.1 = 40.8\%$ $\rightarrow$ env. **40% d'engagement**

Entraîneuse assistante :

Pour les entraînements, les valeurs de référence de 1'316 heures d'entraînement et de 1'932 heures de travail pour tous les autres domaines, pour un emploi à 100%.

La personne est entraîneuse assistante dans un GER :

- 4 séances d'entraînement par semaine à raison de 2 heures d'entraînement, 38 semaines par an $\rightarrow (4 \times 2 \times 38) / 1'316 \rightarrow$ environ 23%.
- Championnat régional avec 18 matchs (petite région) $\rightarrow 18 \times 3 / 1'932 \rightarrow$ env. 2,8
- 1 camp d'entraînement (7 jours - y compris demi-journée de voyage aller/retour sans entraînement) $\rightarrow (5 \times 10 + 2 \times 0.5 \times 10) / 1'932 \rightarrow$ env. 3,1
- 1 tournoi international (4 jours - une journée entière de voyage aller/retour, 2 jours de compétition) $\rightarrow (4 \times 10) / 1'932 \rightarrow$ env. 2,1

Total $\rightarrow 23 + 2.8 + 3.1 + 2.1 \rightarrow$ env. 27.5 $\rightarrow$ env. **30% d'engagement**

Coordinatrice sportive :

Pour tous les domaines de travail, la valeur de référence est de 1'932 heures de travail pour un emploi à 100%.

La personne est active en tant que coordinatrice sportive dans un cadre. Elle s'occupe d'un groupe d'entraînement composé de 16 joueurs :

- Forfait pour un groupe d'entraînement $\rightarrow 10\%$
- Charge de travail supplémentaire pour 16 joueurs $\rightarrow 12 \times 16 / 1'932 \rightarrow 9.9\%$.

Total $\rightarrow 10 + 9.9 \rightarrow$ env. 19.9 $\rightarrow$ env. **20% d'engagement**

3.2.4 Changements de personnel

En cas de changement de personnel prévu au sein d'un cadre, SV doit être informé au préalable. En cas de démission d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, SV doit être informé dans les deux jours suivant l'annonce.

En cas de changement de responsable de formation ou de coordinatrice sportive, SV a la possibilité d'intervenir s'il existe des doutes justifiés, professionnels et/ou éthiques, à l'égard de cette personne. Dans ce cas, SV peut lier

l'emploi à des conditions (p. ex. formation continue obligatoire, stage d'observation ou programme de mentorat qui doit être en rapport acceptable avec le taux d'occupation) ou proposer une autre personne.

Avant d'employer une personne dans un cadre de la promotion des talents, les éventuels conflits d'intérêts de cette personne dus à d'autres activités dans le volleyball ou le beach volley (par ex. entraîneure ou fonctionnaire dans un autre club au même stade ou à un stade supérieur, etc.) doivent être divulgués. En cas de besoin, SV peut intervenir et lier l'emploi à des conditions afin d'assurer la gestion des talents dans le sens de la promotion des talents (p. ex. divulgation du plan de carrière, participation aux entretiens de carrière avec les joueurs/joueuses et les parents, etc.)

3.3 Contenu de la formation

L'engagement des collaborateurs des cadres de la promotion des talents concernant le parcours des athlètes et les contenus de formation de SV est la clé du succès du système de promotion des talents. En tant que petit pays, nous avons du succès lorsque nous agissons dans l'intérêt des athlètes et que nous pensons au niveau national. Il est nécessaire de changer de culture, de s'éloigner des intérêts des clubs et des intérêts personnels et de se concentrer sur les athlètes.

SV définit le fil rouge de la formation avec son modèle de formation (Illustration 2) pour les cadres de la promotion des talents. Cela se fait par la définition de contenus de formation obligatoires dans les phases T2 et T3 - appelées "Swiss Volley Guidelines".

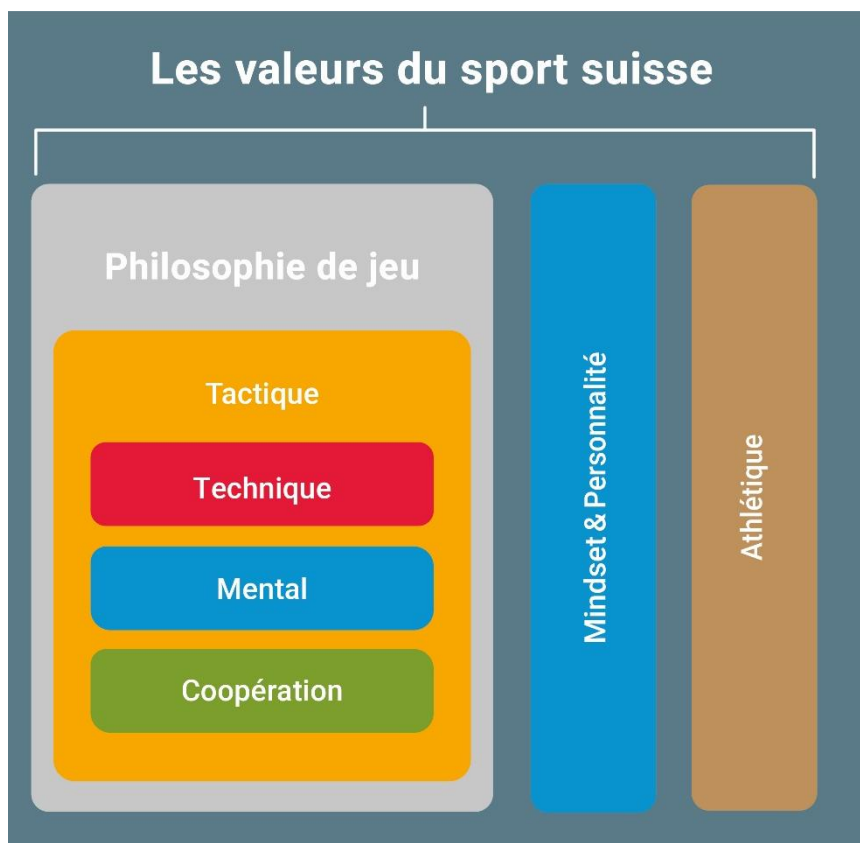


Illustration 2 Modèle de formation des cadres de la promotion des talents avec les champs de développement obligatoires dans chaque phase de formation

3.3.1 Volleyball.SwissMade

La description des champs de développement Philosophie de jeu, Tactique, Technique, Coopération et Mental des SV Guidelines sera publiée sur le site Internet "Volleyball.SwissMade" (V.SM; <https://www.volleyballswissmade.ch/>, à partir de septembre 2024).

Pour le développement de jeu à long terme des athlètes, SV a développé un programme de formation dans le but d'atteindre un niveau comparable à celui des meilleures nations européennes dans le domaine de l'élite. Pour ce faire, les informations du site Internet "Volleyball.SwissMade" ont été complétées par des manuels de coaching pour chaque phase de la formation. Dans ces Coaches Manuals, les contenus de formation spécifiques des cadres sont définis pour leur phase respective et préparés en conséquence. Dans cette approche, la phase T2 tient compte du fait qu'elle constitue la base des disciplines volleyball et beach volley et que les talents obtiennent donc une formation double.

3.3.2 Programme de développement de condition physique

Pour le développement athlétique à long terme des athlètes, SV a développé un programme de formation de condition physique. L'objectif de ce programme est d'atteindre un niveau comparable à celui des autres nations européennes dans le domaine de l'élite.

L'accès à l'"Athletic Development Program" (ADP) se fait pour les personnes de plus de 12 ans via une application (Bridge Athletic ; <https://www.bridgeathletic.com/>). Pour les personnes plus jeunes, le site V.SM présente les contenus de la phase T2 avec des vidéos et des documents à télécharger. Les progrès au sein de la formation athlétique sont documentés individuellement pour chaque joueuse à l'aide d'exercices de référence. Il existe des programmes d'entraînement qui permettent aux athlètes de passer d'un benchmark à l'autre. Il est ainsi possible pour les cadres de proposer un entraînement de condition physique individualisé à des groupes plus importants.

La mise en œuvre du programme, qui fait l'objet d'un développement continu, a débuté au printemps 2024. La version actuelle du concept de l'"Athletic Development Program", ainsi que les principaux exercices de référence sont présentés sur le site V.SM.

3.3.3 Éthique et valeurs

Afin de garantir un développement mental sain et équilibré de la personnalité des athlètes, SV soutient les efforts de l'OFSPPO et de SO en matière d'éthique et de valeurs.

Ce programme prévoit le traitement de thèmes prioritaires dans le cadre de la formation des athlètes. Cela se fait dans le cadre du travail quotidien à l'entraînement ainsi que lors des ateliers correspondants. Les mesures prévues à ce sujet sont les suivantes

- SV évalue le climat dans ses cadres en ce qui concerne l'éthique & les valeurs par le biais de sondages annuels en ligne,
- Les cadres de la promotion des talents sont tenus de mener une fois par an des entretiens standardisés avec les athlètes, au cours desquels les thèmes de l'éthique et des valeurs sont abordés,
- SV informe elle-même ou par l'intermédiaire de spécialistes toutes les personnes intéressées du Talent Pool en leur fournissant des informations en ligne en trois langues sur les thèmes de l'éthique et des valeurs ainsi que de la lutte contre le dopage,
- Les joueurs/joueuses des équipes nationales et les titulaires d'une SO-TC Nationale remplissent leurs obligations de formation continue individuelle dans le domaine de la lutte contre le dopage de la FIVB et de Swiss Olympic.
- SV met en œuvre les campagnes de SO sur ce thème avec les cadres,
- Les cadres mènent des entretiens de départ avec les talents conformément aux directives de Swiss Olympic.

4. Cadre national de la relève

4.1 Organismes de promotion des talents au niveau national

Les organismes de promotion des talents nationaux dans les phases T3 (CNR) et T4 (CNP) sont des cadres de la relève de la fédération nationale. Les joueurs/joueuses de ces organismes de promotion sont considérés comme des joueurs/joueuses de l'équipe nationale espoirs. Les organismes de promotion ont pour mission de les former (entraînement, compétition, théorie) conformément aux directives de Swiss Volley.

4.2 Cadre de perspective

Le cadre de perspective est un cadre national d'entraînement et de compétition qui sert de soutien supplémentaire aux joueurs/joueuses les plus intéressants à partir de la 10e année scolaire.

4.2.1 Objectif

Encourager et accompagner les joueurs/joueuses à potentiel international lors de la transition entre les phases T2 et T3. Une attention particulière est accordée à l'accompagnement de leur plan de carrière, au choix de leur discipline et de leur poste.

4.2.2 Responsabilité

Le département de la relève est responsable de la mise en œuvre du cadre de perspective.

4.2.3 Processus d'admission

Les joueurs/joueuses en 10e année scolaire ayant obtenu les meilleurs résultats dans les critères "anthropométrie" (priorité 1), "hauteur d'action" (priorité 2) et "condition physique" (priorité 3) sont convoqués aux entraînements de détection.

SV organise trois entraînements de détection de mi-novembre à début décembre. L'objectif des entraînements de détection est d'en savoir plus sur les joueurs/joueuses en ce qui concerne leur engagement pour le volleyball et le beach-volley, ainsi que leur volonté d'apprendre et de performer.

Sur la base de la performance obtenus lors des entraînements, des entretiens avec la joueuse et de l'analyse de l'environnement, une décision sera prise quant à l'admission dans le cadre de perspective.

4.3 Cadre de la relève en volleyball

Pour les cadres de la relève en volleyball, nous distinguons deux domaines d'intervention différents :

- Équipe nationale juniore qui participe aux championnats d'Europe des moins de 20 ans ou des moins de 22 ans.
- Équipes de la relève participant au championnat national (LNB).

4.3.1 Objectif

L'objectif des cadres de la relève en volleyball diffère selon les compétitions.

- Les équipes nationales juniors qui participent aux compétitions officielles WEVZA, CEV et FIVB ont pour objectif de se qualifier pour les phases finales respectives. Les objectifs pour les phases finales sont définis individuellement en fonction de l'année de naissance et des possibilités.
- L'équipe de la relève qui participe au championnat régulier de LNB sert en premier lieu à permettre aux joueurs/joueuses des clubs nationaux de la relève de jouer à ce niveau.

4.3.2 Responsabilité

La division Sport d'élite du volleyball est responsable de la mise en œuvre opérationnelle des équipes nationales de la relève. Elle peut confier l'entraînement et les matchs de l'équipe de la relève de LNB sous forme de mandat à un CNR.

4.3.3 Processus d'admission

- Les équipes nationales juniors recrutent leurs joueurs/joueuses par le biais de try-outs parmi les meilleurs joueurs/joueuses de chaque année de naissance. Toutes les équipes de LNA, de LNB et les CNR ont la possibilité de nommer des joueurs/joueuses pour les inviter aux try-outs. En outre, les entraîneurs des équipes nationales de la relève recrutent des joueurs/joueuses. La liste définitive des joueurs/joueuses invités ainsi que la sélection des joueurs/joueuses sont décidées par le département Sport d'élite Volleyball.
- Les CNR nomment certains joueurs/joueuses de leurs cadres pour l'équipe de la relève qui participe au championnat de LNB. En outre, les entraîneurs des équipes nationales de la relève peuvent nommer des joueurs/joueuses d'autres clubs. Le département du sport d'élite du volleyball décide de la liste définitive des cadres pour la saison ou les différents matchs. Si l'encadrement de l'équipe de la relève a été confié à un cadre de la promotion des talents, la liste des cadres doit faire l'objet d'un accord avec le cadre en question pour la composition des cadres.

4.3.4 Coopération avec les cadres

L'intégration des entraîneurs de CNR dans le staff de l'équipe nationale junior est souhaitable, pour autant que cela soit possible pour les cadres respectifs.

4.4 Cadre de détection de beach volley

Le cadre de détection joue le rôle d'un réservoir national de promotion et de compétition de beach volley. Le cadre de détection n'est exploité que chez les hommes, tant qu'il n'y a pas un nombre suffisant de CNR BV.

4.4.1 Objectif

L'objectif du cadre de détection est d'entraîner et d'observer les joueurs les plus aptes de chaque année de naissance.

4.4.2 Responsabilité

Le département de beach volley est responsable de la mise en œuvre des cadres de détection.

4.4.3 Processus d'admission

La liste élargie des cadres est établie au printemps par les entraîneurs des équipes nationales juniors. Ceux-ci sélectionnent les joueurs en fonction de leur potentiel par rapport au niveau international.

Les joueurs/joueuses sont ensuite convoqués pour le camp d'entraînement 3T organisé par Swiss Olympic au printemps. Après le camp d'entraînement, les meilleurs athlètes de chaque année de naissance sont sélectionnés pour les camps d'entraînement suivants.

Les meilleurs joueurs/joueuses avec le plus grand potentiel auront la possibilité de participer aux compétitions internationales de la relève de la CEV et de la FIVB.

Le cadre est établi chaque année et adapté aux années de naissance pour les compétitions de la relève.

4.5 Cadre de la relève de beach volley

Le cadre de la relève du beach volley est une structure d'entraînement qui accompagne les joueurs/joueuses jusqu'à la fin des catégories de la relève (21 ans).

4.5.1 Objectif

Ce module d'entraînement doit permettre aux joueurs/joueuses de passer de la phase T3 à la phase T4 et d'intégrer ensuite le cadre de transition et le cadre élite.

4.5.2 Responsabilité

Le département Beachvolleyball est responsable de la mise en œuvre des cadres de la relève.

4.5.3 Processus d'admission

L'admission se fait au cours ou à la fin de la phase de formation T3. Les joueurs/joueuses ont choisi leur priorité : le beach volley et s'entraînent toute l'année sur le sable. En règle générale, les joueurs/joueuses sont sélectionnés à partir du CNR beach volley.

4.6 Cadre de transition en beach volley

Le cadre de transition vise spécifiquement les athlètes qui effectuent la transition entre la catégorie de la relève et les compétitions internationales pour adultes et auxquels les entraîneurs des équipes nationales attribuent un potentiel international.

Les entraînements ont lieu dans le cadre du centre national de performance à Berne par SV.

4.6.1 Objectif

L'objectif est de développer le volume et le contenu de l'entraînement à un niveau professionnel et d'accompagner et de gérer l'écart entre le beach volley de la relève et le beach volley adulte. En même temps, ce cadre sert de sélection pour les cadres A et B de beach volley.

4.6.2 Responsabilité & financement

Le département Beachvolleyball est responsable de la mise en œuvre des cadres de transition.

4.6.3 Processus d'admission

La sélection par les entraîneurs et la direction sportive des équipes nationales de beach volley est un processus crucial qui permet de choisir les meilleurs athlètes pour les futures équipes nationales et de s'assurer que ces équipes auront du succès au niveau international. Ce processus de sélection peut comporter plusieurs phases et critères :

1. performances lors de compétitions nationales et internationales

Les joueurs/joueuses sont évalués sur la base de leurs performances dans les tournois nationaux et internationaux. Les succès face à une forte concurrence, les victoires lors d'événements importants et les performances cohérentes peuvent jouer un rôle important.

2. capacités physiques et techniques

La direction sportive veille au développement physique et aux capacités de jeu des athlètes. Il s'agit notamment de compétences techniques exceptionnelles en beach volley, d'une compréhension tactique ainsi que d'une tolérance à l'effort, d'un dynamisme et d'une force maximale dans le domaine des valeurs de référence de SV.

3. dynamique d'équipe et communication :

Le beach volley étant un sport d'équipe dynamique, la capacité des joueurs/joueuses à communiquer efficacement entre eux et à agir en tant qu'équipe est essentielle. La direction sportive tient compte de la capacité à gérer les relations interpersonnelles de manière proactive.

4. volonté de s'entraîner, accessibilité au coaching, détermination :

Le dévouement des joueurs/joueuses à leur entraînement et leur volonté de travailler dur, de poser des questions et de s'améliorer chaque jour sont évalués. Les progrès continus à l'entraînement et l'ouverture au développement peuvent être des caractéristiques positives.

5. le scouting et la détection de talents :

Le processus comprend diverses activités de scouting, au cours desquelles les joueurs/joueuses potentiels sont identifiés.

5. Finances

SV soutient directement ses cadres sous forme de subventions, permet l'accès à d'autres possibilités de promotion de Swiss Olympic ou de J+S et aide à déclencher d'autres subventions de la part des cantons, des villes ou des communes grâce à l'attribution des labels.

5.1 Contributions

SV verse chaque année des contributions à titre de soutien à ses cadres. Ces contributions profitent de manière égale aux deux genres. Elles dépendent de la phase de formation et des cadres et sont attribuées par saison.

Tableau 14 Contributions annuelles de SV pour les cadres régionaux et nationaux de promotion des talents

Phase	Discipline	Cadre	Contribution de base	Contribution forfaitaire	Contribution variable
T2	Double	par région avec GER ou CRE	-	2 500 CHF	70 000 CHF Cette contribution est répartie entre toutes les régions sur la base des licences payées (<U16).
T3	Volleyball	CNR VB	10 000 CHF		
T3	Beach Volley	CNR BV	15 000 CHF		
T4	Volleyball	CNP	10 000 CHF		

Les contributions variables sont déterminées fin mai sur la base du nombre corrigé de licences. Les contributions de chaque saison sont versées de la manière suivante :

50% du montant de base sont versés à la fin du mois de décembre de la saison concernée,
La contribution variable et le reste du montant de base sont versés fin avril de chaque saison.

Pour que les subventions puissent être perçues, tous les documents nécessaires doivent être remis dans les délais fixés dans la planification annuelle correspondante. Le cas échéant, SV se réserve le droit de réduire les subventions en fonction de la charge de travail supplémentaire.

En accord avec les AR, SV a adopté une réglementation transitoire pour le financement des cadres au cours des saisons 24/25 et 25/26, sur laquelle nous ne reviendrons pas ici.

5.2 Indemnité de formation

Les coûts de la formation d'une joueuse dans un environnement professionnel, tel que celui proposé par les cadres de promotion des talents, sont élevés. Les principaux facteurs de coûts sont les frais de personnel des entraîneurs et des coordinatrices, qui sont essentiels pour garantir la continuité de la formation. Sur ce point, les cadres de la promotion des talents se distinguent essentiellement des clubs, où les cotisations des membres couvrent généralement les coûts. Les cotisations des talents dans les cadres de la phase T2, T3 ne couvrent les coûts qu'à hauteur de 30 à 40% environ.

Le montant de l'indemnité de formation varie en fonction du statut de la joueuse et est fixé dans le règlement de volleyball en vigueur. Ce thème sera développé dans un projet spécifique.

5.3 Promotion de la relève de Swiss Olympic

Les cadres peuvent indiquer le degré d'engagement de tous les entraîneurs actifs dans leur cadre pour leur activité dans le cadre respectif, en cas de qualification correspondante (FEP ou FED) et des [dispositions d'exécution](#) "Entraîneurs de la relève nationaux et régionaux" de SO.

Ces données sont saisies tous les deux ans (2024, 2026, ...) et sont alors valables pour deux ans. La date de référence pour un engagement est toujours celle du 30.06. de l'année.

5.4 Groupe d'utilisateurs 4 J+S

Dans le cas d'un entraînement en deux phases au sein d'un cadre avec le même groupe, un entraînement peut être décompté via un cours de club dans le GU 1 et un autre via un cours d'association dans le GU 4 - pour autant que les dispositions d'exécution de l'OFSPPO soient respectées.

Le coach J+S du cadre crée le cours en conséquence. Pour le cours de la fédération, le cadre transmet sur demande les données du cours à SV qui crée le cours en conséquence. Le cadre ajoute les participants et gère les présences. A la fin du cours, SV le clôt et verse l'argent reçu au cadre. Le cadre est responsable de l'exactitude des données.

5.5 Aide sportive

Les talents titulaires d'une carte nationale de talents ont la possibilité d'être soutenus dans le cadre d'un parrainage de l'Aide sportive (2 200 francs par an).

Les membres des équipes nationales qui reçoivent une Swiss Olympic Elite Card ont la possibilité, en fonction des dispositions d'exécution de l'Aide sportive, de bénéficier d'une contribution d'encouragement de l'Aide sportive. Les dispositions d'exécution sont déterminées par l'Aide sportive, SV n'a qu'une influence politique sur celles-ci.

5.6 Armée : sport d'élite

Les membres du pool de talents titulaires d'une Swiss Olympic Talentcard nationale ou les athlètes titulaires d'une Swiss Olympic Elite Card ont la possibilité, à partir de la phase T4, de profiter de la promotion du sport d'élite de l'armée, pour autant qu'ils présentent un environnement d'entraînement correspondant à celui d'un CNP. Après avoir terminé leur formation de base, ils peuvent être militarisés jusqu'à 130 jours par an. En tant qu'athlètes militarisés, ils reçoivent une solde et une indemnité APG.

Le processus d'admission est long et commence environ 15 mois avant l'école de recrues (ER 25 -> janvier 2024). SV ne soutient que les athlètes ayant un potentiel international et qui s'engagent par écrit pour les équipes nationales respectives. Les premières discussions sur ce type de promotion commencent avec les talents dans le cadre de leur planification de carrière par SV, avec la participation aux cadres, au cours de la phase T3.

Les entraîneur-e-s et le personnel d'encadrement des athlètes militarisés peuvent également être militarisés.

5.7 Valeurs de référence pour les contributions des parents

La promotion des talents est financée en partie par des contributions de SV, de SO, des AR, des cantons, de J+S, de sponsors et d'autres partenaires. L'autre partie des frais de formation, jusqu'à la fin de la formation scolaire ou professionnelle, doit être couverte en plus par la contribution des parents.

5.7.1 Détection de talents

La détection régionale des talents est une condition préalable à l'obtention du statut de "talent". Avec ce statut, les athlètes ont la possibilité de rejoindre le pool de talents de SV. La charge des régions pour la détection régionale des talents est conséquente.

En raison de leurs dépenses, il est recommandé aux AR de demander une contribution pour la participation à la détection et à l'entraînement des talents régionaux :

Détection régionale de talents	CHF 20 à CHF 50
Entraînements régionaux pour talents	CHF 10.- à CHF 20.- par entraînement

5.7.2 Pool de talents

Les athlètes appartenant au pool de talents sont également encadrés par SV. L'encadrement des athlètes comprend

- l'accès à l'"Athletics Development Program" via l'application "Bridge Athletic" (à partir de la phase T2),
- l'accès à la base de données des talents de SV (gestion des données des talents),
- le test de développement annuel (test PISTE), y compris les évaluations,
- l'accès à l'application "Athlyts" (à partir de la phase T3),
- Formation en ligne pour les parents, le personnel d'encadrement des athlètes et les joueurs.

SV doit couvrir une partie de ses frais par une cotisation annuelle, qui est facturée aux talents chaque année en janvier. Le montant des cotisations annuelles peut être consulté sur le site Internet de Swiss Volley.

5.7.3 Cadres régionaux & nationaux

Les personnes engagées dans ces cadres sont rémunérées et disposent ainsi du temps et des capacités nécessaires pour assurer un suivi adéquat de toutes les parties prenantes (joueurs/joueuses, parents, clubs, écoles, etc.).

La recommandation pour les cotisations annuelles des cadre régionaux est la suivante :

- 400 CHF à 600 CHF par an pour chaque séance d'entraînement hebdomadaire (durée 2h),
- en plus, les frais d'équipement, de camps d'entraînement, de compétitions, de licence.

Les recommandations pour les cotisations annuelles des organismes nationaux sont les suivantes :

- 500 CHF à 700 CHF par an pour chaque séance d'entraînement hebdomadaire (durée 2h),
- + 100 CHF par entraînement et par an pour le beach volley en raison des coûts d'infrastructure élevés,
- en plus, les frais d'équipement, de camps d'entraînement, de compétitions, de licence.

5.8 Valeurs de référence pour les salaires et les indemnités

Pour le calcul de la part patronale de la sécurité sociale et d'autres charges salariales dans les tableaux ci-dessous, un taux de 15% a été retenu pour les responsables de formation et les coordinateurs sportifs. Pour les joueurs/joueuses en phase T4 qui reçoivent un salaire, un taux de 20% a été retenu en raison des cotisations d'assurance accident plus élevées.

5.8.1 Responsable de la formation

Les données du Tableau 15 se réfèrent toujours à un taux d'occupation de 100%. Il s'agit d'une personne avec des tâches de direction et une responsabilité budgétaire conditionnelle.

Tableau 15 Valeurs de référence pour une structure salariale recommandée pour les responsables de formation d'un cadre de promotion des talents ayant des tâches de direction et une responsabilité budgétaire conditionnelle, en fonction du niveau de formation et de l'expérience, en francs suisses

Niveau de formation	Taux d'engagement	Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Salaire annuel, y compris 15% de part patronale
SV TB	100%	3'500 - 4'500	42'000 - 54'000	48'300 - 62'100
SV TA	100%	4'500 - 5'000	54'000 - 60'000	62'100 - 69'000
SV FEP ou FED	100%	>6'000	>72'000	> 82'800

L'expérience de l'entraîneur-e doit être prise en compte lors de la fixation du salaire. Pour évaluer l'expérience de l'entraîneur-e, il est recommandé de se baser sur les postes d'entraîneurs occupés jusqu'à présent et sur les heures de travail.

5.8.2 Coordinateur/coordinatrice sportif-ve

Les données du Tableau 16 se réfèrent toujours à un taux d'occupation de 100%. Il s'agit d'une personne avec des tâches de direction et des responsabilités budgétaires.

Tableau 16 Valeurs de référence pour une structure salariale recommandée pour les coordinateurs/coordinatrices sportifs d'un cadre de la promotion des talents avec des tâches de direction et des responsabilités budgétaires en fonction du niveau de formation et de l'expérience en francs suisses

Niveau de formation	Taux d'engagement	Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Salaire annuel, y compris 15% de part patronale
-Formation/expérience	100%	3'500 - 4'500	42'000 - 54'000	48'300 - 62'100
±formation/ ±expérience	100%	4'500 - 5'000	54'000 - 60'000	62'100 - 69'000
+formation/ +expérience	100%	> 6'000	> 72'000	> 82'800

Lors de la fixation du salaire, l'expérience dans ce domaine et la formation doivent être prises en compte. Pour classer l'expérience, il est recommandé d'évaluer les emplois occupés jusqu'à présent dans le volleyball et d'autres activités apparentées, ainsi que les formations supplémentaires.

5.8.3 Joueur/joueuses au niveau T4

SV recommande une rémunération qui augmente automatiquement chaque année pour les joueuses qui ont terminé leur formation scolaire ou professionnelle et qui sont classées dans la phase T4. Le montant de cette rémunération se situe au niveau du salaire des apprentis (Tableau 17).

Tableau 17 Valeurs de référence pour une structure salariale recommandée pour les talents en phase T4 dans un cadre de promotion des talents en fonction de leur année de formation, en francs suisses

Année de formation	Taux d'engagement	Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Salaire annuel, y compris 20% de part patronale
1ère année	100%	600	7'200	8'640
2ème année	100%	800	9'600	11'520
3ème année	100%	1'000	12'000	14'400
>= 4ème année	100%	1'200	14'400	17'280

La rémunération est brute et, contrairement aux joueurs/joueuses qui sont encore à l'école ou en formation, elle doit couvrir une partie des coûts de la vie des joueurs/joueuses. Les frais d'assurance maladie personnelle, les frais de logement, de transport et de nourriture restent à la charge de la joueuse. L'équipement sportif est fourni par le club concerné (maillots, tenues d'entraînement et de représentation).

6. Mise en œuvre

Les points suivants esquissent la mise en œuvre prévue du concept. Les étapes indiquées ici n'ont toutefois pas de valeur juridique contraignante.

6.1 À partir du printemps 2024

- Chaque région examine ses structures régionales et s'efforce de les optimiser au plus tard pour la saison 26/27. Elle associe les clubs de la région à cette réflexion. Chaque région peut mettre en place un ou plusieurs GER ou un CRE pour les deux genres. Elle doit cependant démontrer que toutes les conditions structurelles et personnelles sont remplies et qu'il existe un besoin correspondant dans la région. Cela concerne avant tout le nombre de talents susceptibles de faire partie d'un GER ou d'un CRE. En outre, un CRE a impérativement besoin d'une stratégie de détection qui intègre les écoles primaires de la région. Lors de l'évaluation des concepts régionaux, SV examine les possibilités de coopération suprarégionale afin d'éviter les doublons. Si plusieurs GER sont prévus dans une région, la direction sportive de la région doit définir un headcoach du GER. Dans un tel cas, cette personne est le premier interlocuteur de SV pour les questions sportives.
- Le concept de l'indemnité de formation entre dans sa dernière phase de consultation auprès des clubs de LNA, LNB et 1ère ligue ainsi que de la commission des joueurs dans le but de pouvoir l'introduire lors de la saison 25/26.
- Les contributions de la promotion des talents ont été acceptées par les régions et pourront être versées à partir de la saison 2024/2025.

6.2 À partir de l'été 2024

- Les contrats types pour les joueurs/joueuses sont en cours d'élaboration et devraient être appliqués à partir de la saison 25/26.
- Les plans d'entraînement cadres et les lignes directrices de formation pour les phases T2 et T3 sont disponibles dans une première version.
- Les CNP féminins (EPNT) et masculins (club régulier) commencent à fonctionner selon le présent concept. Le recrutement des joueurs/joueuses pour les CNP de la saison 25/26 débute.
- Le concept d'indemnités de formation sera révisé et fera l'objet d'une nouvelle consultation à l'automne.
- Les conditions de participation des EPNT en LNA sont revues et adaptées dans le but de leur permettre de participer à toutes les phases de la LNA, en échange de quoi elles renoncent aux joueuses étrangères.
- Le concept "PISTE 2020" sera révisé sous la forme du nouveau concept "Identification et gestion des talents". L'objectif est que le concept entre en vigueur à partir de l'été 2025.
- Les critères d'admission dans un CNP (processus de recrutement) seront révisés d'ici septembre 2024 dans le but d'engager exclusivement des jeunes joueurs/joueuses suisses. En fonction de cette définition, la participation aux play-offs et play-outs pour les saisons à venir sera déterminée d'ici fin décembre 2024.

6.3 À partir de l'été 2025

- Le premier CNR BV hommes entre en service. L'objectif à long terme de SV est de mettre en place un CNR BV avec accès aux écoles germanophones et un CNR BV avec accès aux écoles francophones par genre. En 2023, il n'existe pas encore d'infrastructure ou de structures associatives adéquates en Suisse romande, ce qui retarde la mise en place.
- Le concept d'indemnité de formation sera ancré dans le RV et entrera en vigueur à partir de la saison 2025/2026. Les premiers paiements selon la nouvelle indemnité de formation seront effectués au printemps 2026.
- Les équipes de la relève en LNB commencent leurs activités et participent au tour de qualification de la LNB.
- Les CNR masculins ont terminé la transition de l'ancien concept de centre national d'entraînement vers les CNR (licences, organisation, etc.).

6.4 À partir de l'été 2026

- La transformation des structures régionales est terminée et les derniers cadres commencent à fonctionner.
- Un autre CNR BV masculin entre en fonction. La transformation des structures de cadres du BVB est terminée et le parcours de l'athlète peut être mis en œuvre dans les deux genres conformément au concept.
- Un CNR VB hommes en Suisse romande entre en service.

7. Liste des abréviations

ADP	Athletic Development Program
AR	Association régionale, associations régionales
ASEP	Association suisse d'éducation physique à l'école
CEV	Confédération européenne de volleyball
CDIP	Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CNR BV	Club national de la relève de beach volley
CNR VB	Club national de la relève de volleyball
CP	Cadre de perspective
CRE	Centre régional d'entraînement
DCF	Développement des clubs et de la fédération
FSG	Fédération suisse de gymnastique
GER	Groupe d'entraînement régional
GU1	Groupe d'utilisateurs 1 J+S (cours et camps des clubs)
GU4	Groupe d'utilisateurs 4 J+S (Cours et camps des fédérations nationales, des cantons et des communes)
FIVB	Fédération internationale de volleyball
FOR	Département de la formation
J+S	Jeunesse et Sport
OFSPPO	Office fédéral du sport
PE	Protocole d'entraînement
PR SO	Promotion de la relève de Swiss Olympic
REL	Département de la relève
SO	Swiss Olympic
SO-TC	Swiss Olympic Talent Card
SV	Swiss Volley
V.SM	Volleyball.SwissMade
WEVZA	Western European Volleyball Zonal Association