

Développement de l'athlète 2026

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 :	2026, variante 1.2
Date d'impression :	26.08.2026
Auteur :	Johannes Nowotny, Nico Beeler, Sebastian Beck, Aida Shouk
Consultation par :	Départements relève, sport de performance Volleyball, sport de performance beach volley, direction, Associations régionales, cadres de promotion des talents
Approuvé par la direction de Swiss Volley :	22.09.2026

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.....	5
2.3	Domaine clé : Talent	9
2.4	Domaine clé Élite	18
2.5	Domaine clé Mastery	19
3.	Cadres de la promotion des talents	21
3.1	Exigences relatives à l'attribution du label	21
3.2	Collaborateurs et collaboratrices.....	34
3.3	Contenu de la formation.....	39
4.	Cadre de la relève.....	41
4.1	Cadre de promotion national des talents	41
4.2	Groupe de promotion « Prospects ».....	41
4.3	Groupe de promotion « Top Talents ».....	41
4.4	Équipes de sélection de volleyball	42
4.5	Équipes nationales juniors volleyball	42
4.6	Équipes nationales juniors beach volley	43
5.	Finances.....	44
5.1	Contributions	44
5.2	Indemnité de formation.....	44
5.3	Promotion de la relève de Swiss Olympic.....	45
5.4	Groupe d'utilisateurs 4 J+S	45
5.5	Aide sportive	45
5.6	Armée : sport d'élite	45
5.7	Valeurs de référence pour les contributions des parents.....	45
5.8	Valeurs de référence pour les salaires et les indemnités	46
6.	Mise en œuvre.....	48
6.1	À partir du printemps 2026.....	48
6.2	À partir de l'été 2026	48
6.3	À partir de l'été 2027	48
6.4	Historique des versions.....	49

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 – ou du A-Tour - 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 ou beach volley, combinée à une formation scolaire ou professionnelle, depuis l'entrée dans le volleyball ou beach volley 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 doivent être pris en compte dans la planification de la carrière des athlètes.

L'expérience des dernières années montre que la direction prise par la promotion des talents est la bonne. L'objectif du concept 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 de promotion ainsi que des groupes de soutien qui y participent. 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.

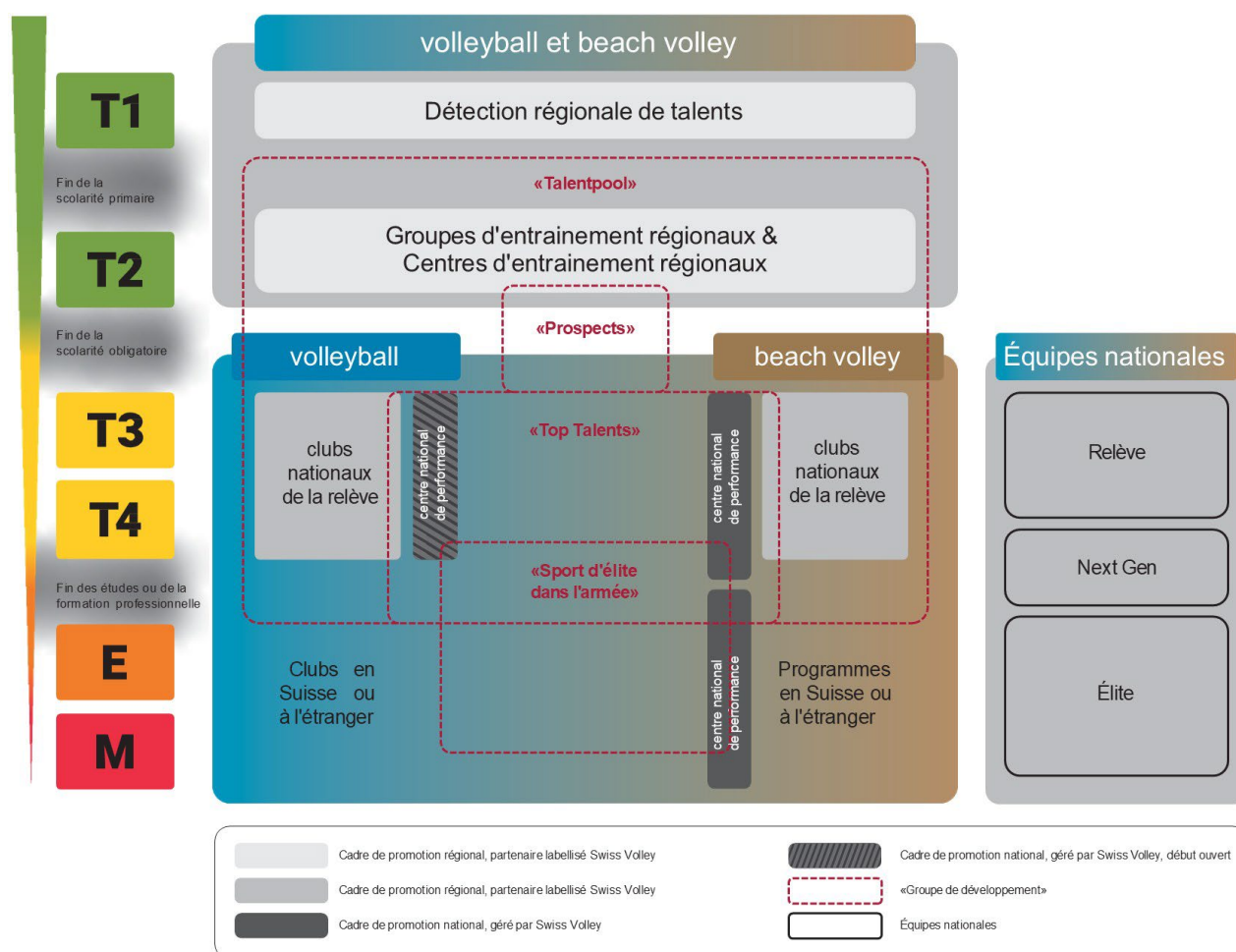


Illustration 1 Parcours d'athlète d'une joueuse ou d'un joueur dans le cadre de la promotion des talents de SV pour la discipline volleyball et beach volley

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, seniores) 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". (REL) 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).

Les personnes qui, lors de la sélection régionale des talents, ne répondent pas aux critères de talent en raison de leurs aptitudes physiques et/ou de leur qualité athlétique, ont la possibilité, à la fin de la scolarité obligatoire, d'intégrer directement la phase T3 (par exemple au poste de libéro). Pour être admises ultérieurement, ces personnes doivent soit participer à un camp d'entraînement « Top Talent » de beach volley, soit manifester leur intérêt auprès d'un cadre de promotion de la phase T3.

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.

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 avec les AR et les cadres de promotion régionaux dès que la nécessité et le respect des conditions requises pour un cadre de promotion régional ont été vérifiés par SV et que celui-ci figure dans le document "Développement régional des athlètes" dans le cadre du système de promotion des talents régionale. 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.

Tout conflit d'intérêts éventuel doit être signalé. Dans de tels cas, le conseil d'administration définit les mesures nécessaires pour garantir l'indépendance.

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.
- 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, tenant compte des besoins et des objectifs des joueurs/joueuses et conforme aux directives du concept « Swiss Volley gestion d'environnement » (à paraître fin 2026), 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.
- Les progrès des joueuses sont évalués au moins une fois par année par le biais du SV Talentmonitoring et d'entretiens de développement.
- Les clubs constituent le fondement de la promotion régionale des talents. SV attend des clubs qu'ils soient associés, au niveau stratégique, aux décisions relatives à la promotion régionale des talents. Les possibilités de participation des clubs doivent être intégrées dans le programme de développement régional de l'athlète. 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 groupe de promotion SV « Prospects (P) ».

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 au cadre de promotion 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 le groupe de promotion « Prospects » 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.
Groupe de promotion « Prospects »	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 sélectionnés 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 CRE ou les GER.
- 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 attribue une priorité à chaque cadre de promotion national (voir le document « Transmission des talents au sein des cadres de promotion des talents et entre ceux-ci ») et transmet cet intérêt de manière groupée aux talents. Si l'attribution d'un talent n'est pas claire, SV décide individuellement des priorités des organismes responsables. Seul l'organisme responsable prioritaire peut ensuite entrer activement en contact avec le talent et organiser un entraînement d'essai. Après les entraînements d'essai, tant le cadre de promotion national que le jeune talent peuvent retirer leur candidature. Le talent a alors la possibilité de choisir un autre cadre de promotion,

à condition que celui-ci manifeste également son intérêt. 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

- a. Les organismes responsables dans la phase T3 sont organisés au niveau national et séparés par genre et par discipline. Ces cadres de promotion offrent un cadre sportif idéal pour la phase T3. Au niveau national, nous distinguons les clubs nationaux de la relève volleyball (CNR VB) et de beach volley (CNR BVB), qui fonctionnent comme des organisations autonomes sous le label promotion des talents SV et les CNP, gérés par Swiss Volley. 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.

De plus, les talents présentant un potentiel international en volleyball et en beach volley bénéficient d'un accompagnement plus étroit dans le cadre du groupe de promotion « Top Talent ».

c. Mise en œuvre et responsabilité

SV conclut un contrat de label avec les clubs nationaux de la relève et/ou crée des centres nationaux de performance. À cet égard, les cadres de promotion nationaux doivent être organisés de manière à pouvoir fonctionner indépendamment des intérêts des clubs et à garantir la continuité d'une formation systématique à long terme. Les éventuels conflits d'intérêts doivent être signalés. Dans de tels cas, SV définit des mesures visant à garantir cette indépendance.

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 (la langue et/ou le type 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.
- Une planification de carrière individuelle tenant compte des besoins et des objectifs des joueurs/joueuses et conforme aux directives du concept « Swiss Volley gestion d'environnement » (à paraître fin 2026), 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.
- 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.

d. Partenaires, rôles et tâches

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

Partenaire	Rôle	Tâche
SV	Coordinateur, Organisateur, Soutenant, cadre de promotion	– Attribution du label CNR VB et CNR BV par la conclusion d'un contrat de label et si nécessaire la gestion d'un CNP, – 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 cadres de promotion nationales VB des places garanties dans une ligue nationale et permet aux cadres de promotion nationales 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 encadre les joueurs/joueuses du Talentpool. – SV gère les équipes nationales juniors de volleyball et de beach volley pour les deux genres, – SV gère et encadre le groupe de promotion « Top Talent » – SV peut gérer une équipe de sélection par genre avec une place fixe en LNB ou confier cette tâche comme mandat à un cadre de promotion national.
Cadre de promotion national T3 volleyball	Cadre de promotion et de compétition	– Tâches et contenu de la formation, voir chapitre 3.2.4, – Exigences pour un cadre de promotion national VB voir chapitre .
Cadre de promotion national T3 beach volley	Cadre de promotion et de compétition	– Tâches et contenu de la formation, voir chapitre 3.2.4, – Exigences relatives au cadre de promotion national BV voir chapitre 0.
Équipe nationale juniore de volleyball	Cadre 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 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.
Groupe de promotion « Top Talent »	Cadre de promotion	– Accompagnement des Top-Talents (planification de carrière, gestion de l'environnement, interlocuteur) ; – Veiller à ce que les contenus pertinents pour le sport de performance soient transmis ; – Établir des contacts avec des agents de joueurs/joueuses ou mettre à disposition des contacts ;
Armée suisse	Promotion du sport d'élite	– Les talents du groupe de promotion Top Talent, qui se qualifient pour un passage dans la phase T4 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 cadres de promotion nationaux VB & BV,

- Écoles et entreprises
 - Places en classe sportive et infrastructures pour les joueuses des cadres de promotion nationaux VB & 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.

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 Talentpool).

En l'absence d'un cadre de promotion national de la phase T4, SV traite les données relatives aux performances des talents qui, selon le cadre de promotion national de la phase T3 ou les équipes nationales, présentent les aptitudes sportives requises, et les met à la disposition des responsables sportifs des clubs de LNA. Si un club de LNA manifeste de l'intérêt pour un talent, il en informe la coordinatrice sportive de ce talent. Celle-ci est tenue de transmettre la demande au talent et d'organiser un premier entretien avec le club de LNA.

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

Pour les joueurs/joueuses en phase T4 du programme FTEM, les cadres de promotion nationaux de volleyball ou de beach volley constituent le cadre sportif privilégié. S'il n'existe pas de cadre de promotion national de volleyball à ce niveau, les talents poursuivent leur formation au sein des clubs de LNA. Les cadres de promotion nationaux et les clubs de LNA travaillent en étroite collaboration avec les équipes nationales concernées.

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.

De plus, les talents présentant un potentiel international en volleyball et en beach volley bénéficient d'un suivi plus étroit dans le cadre du groupe de promotion « Top Talent » et/ou du programme « Promotion du sport de haut niveau de l'armée ».

c. Mise en œuvre et responsabilité

SV conclut un contrat de label correspondant avec les cadres de promotion nationaux et/ou crée des centres nationaux de performance et/ou coopère avec des clubs de la LNA. À cet égard, les cadres de promotion nationaux doivent être organisés de manière à pouvoir travailler indépendamment des intérêts des clubs et à garantir la continuité d'une formation systématique à long terme. Les éventuels conflits d'intérêts doivent être signalés. Dans de tels cas, SV définit des mesures visant à garantir l'indépendance.

Les points clés de la promotion nationale des talents sont

- Les talents ayant un potentiel national ou international doivent avoir accès au cadres de promotion nationaux, ce qui implique généralement un changement de domicile. Les cadres de promotion nationaux 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 tenant compte des besoins et des objectifs des joueurs/joueuses et conforme aux directives du concept « Swiss Volley gestion d'environnement » (à paraître fin 2026), fait partie intégrante de l'encadrement.
- 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.

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	– Attribution du label CNR VB et CNR BV en concluant un contrat de label et si nécessaire l'exploitation d'un CNP. – 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 cadre de promotion national VB, des places garanties en LNA et utilise une partie de son contingent de wildcards nationales et internationales pour des joueurs et joueuses des cadres de promotion nationaux BVB, – SV conçoit et organise le monitoring des talents SV de la phase T4 et encadre les joueurs/joueuses du Talentpool, – SV gère l'équipe nationale Next-Gen et élite par genre et discipline et s'efforce de lier les activités d'été à celles des cadres de promotions nationaux, – SV gère et encadre le groupe de promotion « Top Talent » – SV peut gérer une équipe de sélection bénéficiant d'une place fixe au sein de la LNA ou confier cette tâche à un cadre de promotion national.
Cadre de promotion national T4 volleyball	Cadre de promotion et de compétition	– Tâches fondamentales et contenu de la formation, voir chapitre 3.2.4, – Exigences aux cadres de promotion nationaux T4 voir chapitre 0
Cadre de promotion national T4 beach volley	Cadre de promotion et de compétition	– Tâches fondamentales et contenu de la formation, voir chapitre 3.2.4, – Exigences aux cadres de promotion nationaux T4 voir chapitre 0
Équipe nationale Next-Gen, équipe nationale élite volleyball	Cadre de promotion et de compétition	– Proposer un programme d'entraînement en été, idéalement en coopération avec les cadres de promotion nationaux T4 ; – 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 Next-Gen, 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.
Groupe de promotion « Top Talent »	Cadre de promotion	– Accompagnement des Top-Talents (planification de carrière, gestion de l'environnement, interlocuteur) ; – Veiller à ce que les contenus pertinents pour le sport de performance soient transmises ; – Établir des contacts avec des agents de joueurs/joueuses ou mettre à disposition des contacts ;
Armée suisse	Promotion du sport d'élite	– Les joueurs/joueuses du groupe de promotion Top Talent et les joueurs/joueuses des équipes nationales Next Gen et élite 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 s'entraînent dans un cadre de promotion nationale d'un autre canton,
 - Infrastructure pour les cadres de promotion nationaux de volleyball et de beach volley.
- Universités et entreprises
 - Allègements pour les joueurs/joueuses des groupes de promotion et équipes nationales 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 des groupes de promotion et des équipes nationales,
 - Des postes à temps partiel flexibles qui permettent une participation illimitée aux entraînements et aux compétitions des cadres de promotion nationaux, clubs de LNA 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 le cadre Next-Gen ou élite.

L'objectif de SV est de rendre transparente la transition entre les cadres de promotion nationaux et un club de LNA ou vers un club à l'étranger. À cette fin, SV suit deux voies pour les talents qui, selon les cadres de promotion nationaux, répondent aux critères sportifs requis au niveau T3 ou dans les équipes nationales :

- SV traite les données relatives aux performances des talents et les met à la disposition des responsables sportifs des clubs de LNA. Lorsqu'un club de LNA manifeste son intérêt pour un talent, il en informe la coordinatrice sportive de ce dernier. Celle-ci est tenue de transmettre la demande au jeune talent et d'organiser un premier entretien avec le club de LNA.
- SV met les talents en fin de scolarité ou de formation professionnelle (dernière année) en contact avec des agences de joueurs agréées par la FIVB, qui contactent à leur tour les clubs éligibles en Suisse et à l'étranger.

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 élites ; – Les joueurs/joueuses peuvent subvenir à leurs besoins tout au long de l'année.
Équipe nationale Next-Gen, équipe nationale élite volleyball	Cadre de promotion et de compétition	– Proposer un programme d'entraînement en été en coopération avec les cadres de promotions nationaux T4 ; – 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.
Centre national de performance beach volley	Cadre de promotion	– Le CNP BVB, dans les phases E et M, est réservé aux meilleurs joueurs/joueuses d'élite les plus prometteurs ; – Les joueurs/joueuses sont entraînés ici sous la direction des entraîneur-e-s de l'équipe nationale, individuellement et en équipe, afin d'atteindre leurs objectifs ;
Équipe nationale Next-Gen, 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 élites poursuivent des objectifs par cycles olympiques ; – Les cadres nationaux peuvent, en accord avec l'armée, militer 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 que les joueurs et joueuses de beach volley militarisés puissent effectuer leur service militaire obligatoire.

e. Autres partenaires

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

2.5 Domaine clé Mastery

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 Cadre de promotion 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	Un cadre de promotion régional offrant un cadre professionnel d'encadrement et d'entraînement, en complément des entraînements du club. La planification des matchs des joueurs/joueuses se fait en concertation entre le club principal et le GER.
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 et de la gestion de la charge de travail en concertation avec le club principale et de la coordination de l'école en accord avec le club de base. – Planification de carrière, en collaboration avec les parents et les tuteurs légaux et en tenant compte des objectifs individuels des joueurs/joueuses visant à préparer le passage à la phase T3 (volleyball ou beach volley) et d'assurer l'accompagnement nécessaire lors de cette transition, – Coopération avec la détection régionale des talents (phase T1) en tant que cadre de détection et avec les cadres de promotion nationaux (phase T3) en tant que solution de suivi au sein de la promotion des talents, – Coopération avec les équipes nationales, cadres de la relève et groupes de promotion de SV, – Prise en compte des valeurs de référence pour la rémunération des coordinatrices et des entraîneures.
Critères d'attribution pour les groupes d'entraînement régionaux (GER)	L'AR définit le lieu d'implantation d'un cadre de promotion régional dans le document "Développement régional des athlètes" et fait approuver ce document par les clubs de la région. Dans ce document, elle argumente les besoins de chaque site (nombre de licenciés, zone de recrutement) ou définit un concept visant à pourvoir les postes vacants sur ce site grâce à un processus de recrutement adapté permettant de recruter un nombre suffisant de talents. L'AR peut gérer elle-même les cadres ou confier un mandat à une organisation indépendante des intérêts des clubs. Pour l'attribution du label, SV vérifie.... – le "développement régional des athlètes" en tenant compte d'une éventuelle coopération suprarégionale, – le respect des conditions requises en matière de personnel et de structure pour l'obtention du label de « 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". Une fois l'évaluation réussie, SV conclut un contrat de label avec l'AR et le cadre de promotion pour ce site
Obtention du label	– Respecter les délais de SV définis dans la planification annuelle (voir site internet de SV) 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 ou faire l'objet d'une dérogation justifiée auprès de SV
Critères d'admission	Seuls les talents du Talentpool de SV sont acceptés.
Financement et promotion	– SV peut attribuer le label "Groupe d'entraînement régional" à un cadre de promotion. Le cadre a ainsi accès aux subventions de SV, SO et J+S (GU1 + GU4) – 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. GER Aargau). S'il est dirigé par un mandataire, celui-ci peut être cité (p. ex. GER Aargau (BTV Aarau Volleyball)).
- Les joueurs/joueuses concluent un contrat de formation sur la base du contrat type SV avec le cadre de promotion. 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 GER peut, en accord avec le club d'origine, utiliser les joueurs/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. Ce faisant, ils respectent les directives de «Volleyball.SwissMade» (technique, tactique, qualité athlétique).
- 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 les directives du concept « Swiss Volley – Gestion de l'environnement » (à paraître fin 2026).
- 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 obligatoire aux réunions de formateurs et formatrices T2, aux formations continues 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 plusieurs personnes, qui sont rémunérées pour leur travail :

- Responsable de la formation (dirige tous les entraînements avec ballon et en assume la responsabilité sportive générale, niveau FEP ou volonté de terminer cette formation)
- Entraîneur-e-s assistants (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 GER doit être organisé de manière à ce que...

- les joueurs/joueuses aient la possibilité de se développer personnellement.
- les entraînements de condition physique soient supervisés par l'entraîneur-e de condition physique et mis en œuvre conformément au "Athletic Development Program".

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. Les entraînements sont proposés du mois de septembre - jusqu'en avril comme entraînements de volleyball et de mai jusqu'en août comme entraînements de beach volley.
- Participation facultative au championnat régional. Pour une participation au championnat, le GER est le club secondaire des joueurs/joueuses.
- 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.

3.1.1.4 Conditions préalables pour l'infrastructure & l'équipement

- Nombre suffisant de terrains de beach volley (max. 12 pers/ terrain) et de salles (max. 16 pers/ terrain),
- par salle d'entraînement, un filet longitudinal ou plusieurs terrains,
- 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 Cadre de promotion régional 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	Un cadre de promotion régional offrant un cadre professionnel d'encadrement, d'entraînement et de compétition, venant compléter et remplacer en partie les entraînements en club. La planification des interventions des joueurs/joueuses est assurée par le CER, qui tient compte des intérêts des clubs.
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 : - Responsabilité de la préparation sportive (entraînement et compétition, y compris la gestion de l'effort), en concertation avec le club principal, et coordination avec l'école, - Planification de carrière, en collaboration avec les parents et les tuteurs légaux et en tenant compte des objectifs individuels des joueurs/joueuses, visant à préparer le passage à la phase T3 (volleyball ou beach volley) et d'assurer l'accompagnement nécessaire lors de cette transition, - Coopération avec la détection régionale des talents (phase T1) en tant que cadre de détection et avec les cadres de promotion nationaux (phase T3) en tant que solution de suivi au sein de la promotion des talents, - Coopération avec les cadres et groupes de promotion de SV, - Coopération avec les responsables de la gestion de l'environnement de SV, - Prise en compte des valeurs de référence pour la rémunération des coordinatrices et des entraîneures, - Financement, organisation et participation aux compétitions d'une ligue régionale.
Critères d'attribution pour les centres régionaux d'entraînements (CRE)	L'AR définit le lieu d'implantation d'un cadre de promotion régional dans le document "Développement régional des athlètes" et fait approuver ce document par les clubs de la région. Dans ce document, elle argumente également les besoins de chaque site (nombre de licenciés, zone de recrutement) ou définit un concept visant à pourvoir les postes vacants sur ce site grâce à un processus de recrutement adapté permettant de recruter un nombre suffisant de talents. L'AR peut gérer elle-même les cadres ou confier un mandat à une organisation indépendante des intérêts des clubs. Pour l'attribution du label, SV vérifie..... - le "développement régional des athlètes" en tenant compte d'une éventuelle coopération suprarégionale, - le respect des conditions requises en matière de personnel et de structure pour l'obtention du label de « centre régional d'entraînement » - le respect de toutes les directives de SO (normes de la branche) et de l'OFSP 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". Une fois l'évaluation réussie, SV conclut un contrat de label avec l'AR et le cadre de promotion pour ce site.
Obtention du label	- Respecter les délais de SV définis dans la planification annuelle (voir site internet de SV) 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". - - 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 ou faire l'objet d'une dérogation justifiée auprès de SV
Critères d'admission	Seuls les talents du Talentpool de SV sont acceptés.
Financement et promotion	- SV peut attribuer le label de "centre régional d'entraînement" à un cadre de promotion. Le cadre a ainsi accès aux subventions de SV, SO et J+S (GU1 + GU4).) - 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. - L'AR attribue au cadre de promotion une place en ligue régionale, avec le statut d'« équipe de promotion des talents » (EPRT) (pas de promotion ni de relégation).

3.1.2.1 Conditions organisationnelles

- Le CRE se présente comme une organisation indépendante (p. ex. CRE Zurich). S'il est dirigé par un mandataire, celui-ci peut être cité (p. ex. CRE Zurich (Volleyball Academy)).
- Les joueurs/joueuses concluent un contrat de formation sur la base du contrat-type de SV avec le cadre de promotion. 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. Ce faisant, ils respectent les directives de «Volleyball.SwissMade» (technique, tactique, qualité athlétique).
- Les talents documentent leur entraînement de condition physique individuel au moyen d'un protocole d'entraînement (Bridge Athletic, PE).
- Entretiens annuels de bilan (joueuse, responsables légaux, responsables de la formation, coordinatrice sportive, ...) selon les directives du concept « Swiss Volley – Gestion de l'environnement » (à paraître fin 2026).
- 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 obligatoire aux réunions de formateurs et formatrices T2, aux formations continues 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 plusieurs personnes, qui sont rémunérées pour leur travail :

- Responsable de la formation (dirige tous les entraînements avec ballon et en assume la responsabilité sportive générale, niveau FEPou la volonté de terminer la formation)
- Entraîneur-e-s assistants (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 ...

- les athlètes aient la possibilité de se développer personnellement,
- les entraînements de condition physique soient supervisés par l'entraîneur-e de condition physique et mis en œuvre conformément au "Athletic Development Program".

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. Les entraînements sont proposés de septembre à avril sous forme d'entraînements de volley-ball et de mai à août sous forme d'entraînements de beach-volley,
- 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. 12 pers./ terrain) et de salles (max. 16 pers./ terrain),
- par salle d'entraînement, un filet longitudinal ou plusieurs terrains,
- 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 Cadres de promotion nationales T3 volleyball

Tableau 11 Exigences minimales pour l'obtention du label d'un cadre de promotion national T3 de volleyball

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 avec pour but d'atteindre 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 pour la formation sportive (entraînement & compétition, y compris gestion de la charge) et de la coordination de la formation scolaire/professionnelle – Planification de carrière, en collaboration avec les parents et les tuteurs légaux et en tenant compte des objectifs individuels des joueurs/joueuses dans le but de préparer la transition à la phase T4 et d'assurer l'accompagnement nécessaire lors de cette transition, – Coopération avec les cadres de promotion régionaux (phase T2) en tant que cadre de promotion en amont, les cadres de promotion nationaux (phase T4) et les clubs de la LNA en tant que solution de transition, – Coopération avec les équipes nationales, les cadres de la relève et les groupes de promotion de SV, – Prise en compte des valeurs de référence pour la rémunération des coordinatrices et des entraîneurs. – Proposer un concept d'accueil pour l'hébergement et la restauration des joueuses, – Financement, organisation et participation au championnat selon la «Convention relative aux cadres de promotion nationaux pour la promotion des talents» (1re ligue et/ou LNB)..
Critères d'attribution pour un club national de la relève (CNR VB)	Chaque organisation indépendante des intérêts de l'association peut poser sa candidature pour un label. 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 pour l'obtention du label de cadre de promotion T4 Volleyball, – Soutien dans la région (service des sports, canton, ...), – le respect de tous les modèles de SO (normes sectorielles) ou de l'OFSP 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 indéterminée avec le cadre de promotion.
Obtention du label	– Respecter les délais de SV définis dans la planification annuelle (voir site internet de SV) 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". – 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 ou faire l'objet d'une dérogation justifiée auprès de SV
Critères d'admission	Seuls les talents du Talentpool sont acceptés. La priorité est donnée aux talents ayant un potentiel international (Prospects/ Top Talents).
Financement et promotion	– SV peut attribuer le label "club national de la relève" au cadre de promotion. Le cadre a ainsi accès aux subventions de SV, SO et J+S (GU1 + GU4). – 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). – SV peut donner un mandat complémentaire pour la participation en tant qu'EPNT en LNB (pas de promotion/relégation). Dans ce cas, le club T3 VB doit accepter dans son effectif les joueurs/joueuses de l'autre club T3 VB qui ne font pas partie de l'EPNT en LNB, pendant la période de compétition allant de septembre à février, à condition qu'ils puissent s'entraîner trois fois par semaine avec cette équipe. Les horaires d'entraînement doivent être fixés en conséquence pour permettre leur participation. – 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

- Un cadre de promotion T3 VB intervient en tant que partenaire de SV (par exemple CNR VB FriSpike).
- Un cadre de promotion T3 VB doit satisfaire aux exigences de l'AR en matière d'infrastructure pour toutes ses équipes de la relève dans la ligue concernée.
- Les joueurs/joueuses concluent avec le cadre de promotion un contrat de formation basé sur le modèle de SV. Ce contrat définit les droits et les obligations des joueurs/joueuses ainsi que du cadre de promotion. Les dispositions s'écartant du modèle de SV doivent être mises en évidence en couleur.
- Pour **rejoindre** le cadre de promotion, les joueurs/joueuses doivent effectuer un transfert vers le porteur de mandat (club principal).
- 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. Ce faisant, ils respectent les directives de «Volleyball.SwissMade» (technique, tactique, qualité athlétique).
- 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 (PE, Bridge Athletic) ;
- Entretiens annuels de bilan (joueuse, responsables légaux, responsables de la formation, coordinatrice sportive, ...) selon les directives du concept « Swiss Volley – Gestion de l'environnement » (à paraître fin 2026).
- 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 obligatoire aux réunions de formateurs et formatrices T3, aux formations continues T3 et aux réunions de coordinateurs et coordinatrices T3.

3.1.3.2 Conditions relatives au personnel

Un cadre de promotion T3 VB doit répartir les postes suivants entre plusieurs personnes qui sont rémunérées pour leur travail :

- Responsable de la formation (dirige tous les entraînements avec ballons et en assume la responsabilité sportive générale, niveau FEP ou volonté de terminer la formation)
- Entraîneur-e-s assistant-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, ...))

Un cadre de promotion T3 VB doit être organisé de manière à ce que ...

- 50% 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 de la compétition d'une équipe d'EPNT de première ligue et/ou de LNB conformément au contrat de label.
- 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 T3 VB ou à des tournois T3 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),
- 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 Cadres de promotion T3 beach volley

Tableau 12 Exigences minimales pour l'obtention du label d'un cadre de promotion national T3 beach volley

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 avec pour but d'atteindre le plus haut niveau national (A1).
Rôle	Cadre national avec un environnement professionnel d'entraînement, d'encadrement et de compétition
Tâche	Formation spécifique en beach volley 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 coordination de la formation scolaire/professionnelle , – Planification de carrière, en collaboration avec les parents et les tuteurs légaux et en tenant compte des objectifs individuels des joueurs/joueuses dans le but de préparer la transition à la phase T4 et d'assurer l'accompagnement nécessaire lors de cette transition, , – Coopération avec les cadres de promotions régionaux (phase T2) en tant que cadres de promotion en amont et avec les cadres de promotion nationaux (phase T4), ainsi que des solutions alternatives pour assurer la continuité, – Coopération avec les équipes nationales, les cadres de la relève et groupes de promotion de SV, – Prise en compte des valeurs de référence pour la rémunération des coordinatrices et des entraîneurs, – Proposer un concept d'accueil pour l'hébergement et la restauration des joueuses.
Critères d'attribution pour les clubs nationaux de la relève (CNR BV)	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 pour l'obtention du label du cadre de promotion national T3 beach volley. – Soutien dans la région (service des sports, canton, ...), – le respect de tous les modèles de SO (normes sectorielles) ou de l'OFSP 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 indéterminée avec le cadre de promotion. Situation en 2026 : SV a besoin de nouveaux CNR dans le domaine féminin et masculin. La priorité sera donnée aux candidatures proposant le français comme langue d'enseignement.
Obtention du label	– Respecter les délais de SV définis dans la planification annuelle (voir site internet de SV) 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". – 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 ou faire l'objet d'une dérogation justifiée auprès de SV
Critères d'admission	Seuls les talents du Talentpool sont acceptés. La priorité est donnée aux talents ayant un potentiel international (Prospects/ Top Talents).
Financement et promotion	– SV peut attribuer le label de "club national de la relève de beach volley" au cadre de promotion. Cela permet au cadre d'accéder aux subventions de SV, SO et J+S (GU1 + GU4), – 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 aux tournois des catégories A1 et A2 et garantit au minimum 6 wildcards par an dans les tournois A3.

3.1.4.1 Conditions organisationnelles

- Un cadre de promotion T3 BV intervient en tant que partenaire de SV (p. ex. CNR BV Volleyball Academy).
- Les joueurs/joueuses concluent un contrat de formation à la base du contrat-type de SV avec le cadre de promotion. Ce document définit les droits et les obligations des joueurs/joueuses et des cadres de promotion. Les dispositions qui s'écartent du modèle de l'association doivent être mises en évidence en couleur.

- 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,
- 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. Ce faisant, ils respectent les directives de «Volleyball.SwissMade» (technique, tactique, qualité athlétique).
- 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 (PE, Bridge Athletic) ;
- Entretiens annuels de bilan (joueuse, responsables légaux, responsables de la formation, coordinatrice sportive, ...) selon les directives du concept « Swiss Volley – Gestion de l'environnement » (à paraître fin 2026).
- 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 obligatoire aux réunions de formateurs et formatrices T3, aux formations continues T3 et aux réunions de coordinateurs et coordinatrices T3.

3.1.4.2 Conditions relatives au personnel

Un cadre de promotion T3 BV doit répartir les postes suivants au sein de son cadre entre plusieurs personnes, qui sont rémunérées pour leur travail :

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

Un cadre de promotion T3 BV doit être organisé de manière à ce que ...

- les athlètes aient la possibilité de se développer personnellement,
- le développement athlétique doit être planifié, organisé et supervisé par la préparatrice physique, et mis en œuvre conformément au «Athletic Development Program»,
- D'autres thèmes liés au sport de compétition pertinents pour le beach volley professionnel, tels que la préparation et le suivi des compétitions, la nutrition, la psychologie du sport, l'analyse vidéo.

3.1.4.3 Conditions préalables à l'entraînement et à la compétition

- Offre obligatoire de 14h 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 des joueurs/joueuses au Beach Tour suisse (JBT, B-Tour, A-Tour).
- Organisation obligatoire d'un camp d'entraînement (min. 5 jours d'entraînement) par saison.
- Participation obligatoire aux camps d'entraînement T3 BV (par ex. «Tous les Talents à Tenero») ou aux tournois T3 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 (max. 8 pers./terrain) et pendant les mois d'hiver (octobre-avril), un nombre suffisant de terrains de beach volley intérieurs (max. 12 pers./ terrain),
- Accès à une salle de musculation (idéalement à proximité immédiate de la salle d'entraînement & des terrains de beach volley),

3.1.5 Cadres de promotion nationaux T4 volleyball

Tableau 13 Exigences minimales pour l'obtention du label d'un cadre de promotion national T4 volleyball

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 avec pour but de 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 avec la coordination avec la formation ultérieure, – Planification de la carrière tenant compte des objectifs individuels des joueurs/joueuses, 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 équipes nationales, les cadres de la relève et les groupes de promotion de SV, – Prise en compte des valeurs de référence pour la rémunération des joueuses, des coordinatrices et des entraîneures, – 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 pour les clubs nationaux de la relève (CNR VB)	Si nécessaire, SV lance un appel d'offres pour le mandat d'un CNR VB. Toute organisation indépendante des intérêts de l'association peut postuler pour obtenir un label.. Pour l'attribution du label, SV examine – le respect des critères relatifs au personnel et aux structures requises pour l'obtention du label de cadre de promotion T4 volleyball, – 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 indéterminée. Situation en 2026 : Du côté du SV, il n'y a pas besoin d'un CNR VB T4 pour les équipes féminines et masculines.
Obtention du label	– Respecter les délais de SV définis dans la planification annuelle (voir site internet de SV) 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". – 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 ou faire l'objet d'une dérogation justifiée auprès de SV
Critères d'admission	SV a un droit de proposition et peut recommander des talents au cadre de promotion national T4. Le cadre de promotion national T4 recrute son cadre selon les critères suivants, la taille du cadre ne doit pas dépasser 16 personnes : – Jusqu'à fin janvier, seuls les Top-Talents seront admis. – D'ici fin mars, les postes encore vacants seront pourvus par des joueurs/joueuses suisses ou joueurs/joueuses JFL. Dès le début du mois d'avril, les postes vacants peuvent être pourvus sans restriction.
Financement et promotion	– SV peut attribuer le label « club national de la relève » à un cadre de promotion Cela permet au cadre d'avoir accès aux subventions de SV, SO et J+S (GU1 + GU4) – 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, 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

- Un cadre de promotion T4 VB agit en tant que partenaire de SV (par exemple, CNR Volleyball Academy).
- Le cadre de promotion T4 VB doit satisfaire aux exigences de l'AR en matière d'infrastructure dans la LNA pour ses EPNT.
- Les joueurs/joueuses concluent un contrat d'apprentissage avec le cadre de promotion sur la base du modèle de l'AS. Ce contrat définit les droits et les obligations des joueurs/joueuses ainsi que du cadre de promotion. Les dispositions qui s'écartent du modèle de l'AS doivent être mises en évidence en couleur. Pour **rejoindre** le cadre de promotion, les joueurs/joueuses doivent effectuer un transfert vers le club principal (club d'origine).
- Le cadre a un concept d'hébergement comprenant des places en encadrement (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 clés d'entraînements peuvent être déduits. Ce faisant, ils respectent les directives de «Volleyball.SwissMade» (technique, tactique, qualité athlétique).
- 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 (PE, actuellement Bridge Athletic) ;
- Entretiens annuels de bilan (joueuse, responsable de la formation, coordinatrice sportive, ...) selon les directives du concept « Swiss Volley – Gestion de l'environnement » (à paraître fin 2026).
- 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 obligatoire aux réunions de formateurs et formatrices T4, aux formations continues T4 et aux réunions de coordinateurs et coordinatrices T4.

3.1.5.2 Conditions relatives au personnel

Un cadre de promotion T4 VB doit répartir les postes suivants entre plusieurs personnes au sein de son cadre, qui sont rémunérées pour leur travail :

- Responsable de formation dirige tous les entraînements avec ballon et assume la responsabilité sportive globale (niveau BTA minimum ou volonté de suivre cette formation),
- Entraîneur-e-s assistant-e-s (min. niveau TB)
- Entraîneur-e de condition physique (SO ou formation équivalente)
- Statisticien-ne
- Coordinateur/coordinatrice sportif (Coordination et gestion, gestion des parties prenantes (parents, athlètes, ...))

Un cadre de promotion national T4 VB 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 ENPT en LNA.
- Participation obligatoire à minimum un tournoi international ;
- Organisation obligatoire d'un camp d'entraînement (min. 5 jours d'entraînement) par saison ;

3.1.5.4 Conditions préalables pour l'infrastructure & l'équipement

- Nombre suffisant de salles d'entraînement (max. 16 pers./terrain),
- au moins deux terrains disponibles toute l'année pour 50% des séances d'entraînement
- 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.) ;

3.1.6 Cadres de promotion T4 beach volley

Tableau 14 Exigences minimales pour l'obtention du label d'un cadre de promotion national T4 beach volley I

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 avec pour but de jouer au beach volley 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 au beach volley conformément aux directives de SV (voir chapitre 3.3) et en concertation et en collaboration avec les entraîneur-e-s de l'équipe nationale : – Responsabilité de l'aspect sportif (entraînement et compétition, y compris la gestion de la charge de travail) et soutien à la coordination d'une formation continue, – Planification de carrière tenant compte des objectifs individuels des joueurs/joueuses, dans le but de préparer la transition vers la phase E, – Coopération avec les cadres de promotion nationales (phase T3) en tant que cadres de promotion en amont, – Coopération avec les équipes nationales, les cadres de la relève et les groupes de promotion de SV, – Coopération avec le responsable de l'environnement du beach volley de SV, – Prise en compte des valeurs de référence pour la rémunération des coordinateurs et des entraîneurs-e-s, – Proposition d'un concept d'hébergement et de restauration pour les joueurs/joueuses.
Critères d'attribution pour les clubs nationaux de la relève (CNR BV)	Si nécessaire, SV lance un appel d'offres pour le mandat d'un CNR BV. Toute organisation peut postuler pour obtenir un label. Pour l'attribution du label, SV examine : – le respect des critères relatifs au personnel et aux structures requises pour l'obtention du label de cadre de promotion T4 beach volley, – le soutien dans la région (service des sports, canton, ...), – le respect de tous les modèles de SO (normes sectorielles) ou de l'OFSPD 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 indéterminée. Situation en 2026 : Du côté du SV, il y a besoin d'un CNR BV T4 pour les équipes féminines et masculines.
Obtention du label	– Respecter les délais de SV définis dans la planification annuelle (voir site internet de SV) 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". – 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 ou faire l'objet d'une dérogation justifiée auprès de SV
Critères d'admission	Seuls les talents du Talentpool sont sélectionnés. La priorité est donnée aux talents ayant un potentiel international (jeunes espoirs / meilleurs talents).
Financement et promotion	– SV peut attribuer le label « club national de la relève » à un cadre de promotion Cela permet au cadre d'avoir accès aux subventions de SV, SO et J+S (GU1 + GU4) – 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 à offrir des opportunités de participation aux joueurs/joueuses de la CNR dans les catégories A1 et A2 et garantit au moins 6 wild cards par an pour les tournois A3.

3.1.6.1 Conditions organisationnelles

- Un cadre de promotion T4 BV agit en tant que partenaire de SV (par exemple, CNR Volleyball Academy)
- Les joueurs/joueuses concluent avec le cadre de promotion un contrat d'apprentissage sur la base du modèle de SV. Ce contrat définit les droits et les obligations des joueurs/joueuses ainsi que du cadre de promotion. Les dispositions qui s'écartent du modèle de SV doivent être mises en évidence en couleur.
- Le cadre de promotion a mis en place un concept d'hébergement comprenant des places encadrées (internat, familles d'accueil, 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. Ce faisant, ils respectent les directives de «Volleyball.SwissMade» (technique, tactique, qualité athlétique).
- 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 (PE, actuellement Bridge Athletic) ;
- Entretiens annuels de bilan (joueuse, responsable de la formation, coordinatrice sportive, ...) selon les directives du concept « Swiss Volley – Gestion de l'environnement » (à paraître fin 2026).
- 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 obligatoire aux réunions de formateurs et formatrices T4, aux formations continues T4 et aux réunions de coordinateurs et coordinatrices T4.

3.1.6.2 Personelle Voraussetzungen

Un cadre de promotion T4 BVB doit répartir les postes suivants entre plusieurs personnes au sein de son cadre, qui sont rémunérées pour leur travail :

- Responsable de formation dirige tous les entraînements avec ballon et assume la responsabilité sportive globale (niveau BTA minimum ou volonté de suivre cette formation),
- Entraîneur-e-s assistant-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, ...))

Un cadre de promotion national T4 BVB doit être organisé de manière à ce que..

- il existe une offre d'entraînement spécifique à la position (bloc, défense)
- les entraînements de condition physique soient supervisés par l'entraîneur de condition physique et mis en œuvre conformément au "Athletic Development Program".
- une analyse des matchs (statistiques) réalisée par et avec les joueurs/joueuses dans le cadre de la préparation et du débriefing de chaque tournoi,
- d'autres thèmes liés au sport de compétition pertinents pour le beach volley professionnel, tels que la nutrition, la psychologie du sport et l'analyse vidéo.

3.1.6.3 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.
- Participation obligatoire des joueurs/joueuses au circuit suisse de beach volley (B-Tour, A-Tour) ainsi qu'aux tournois internationaux, dans la mesure du possible,
- Organisation obligatoire d'au moins deux camps d'entraînement (au moins 10 jours d'entraînement) par saison.

3.1.6.4 Conditions préalables pour l'infrastructure & l'équipement

- Pendant les mois d'été (mai-septembre), un nombre suffisant de terrains de beach volley en plein air et, pendant les mois d'hiver (octobre-avril), un nombre suffisant de terrains de beach volley en salle (max. 8 personnes par terrain),
- Il doit être possible d'effectuer l'entraînement en petits groupes (par exemple, plusieurs terrains par groupe, etc.),
- Accès à une salle de musculation (idéalement à proximité immédiate de la salle d'entraînement et des terrains de beach volley),

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 occuper un poste au sein d'un cadre de promotion des talents, il ne doit y avoir aucun conflit d'intérêts avec d'autres activités. Si tel est néanmoins le cas, un accord doit être signé afin de régler la gestion de ce conflit d'intérêts.

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) ;
- Visite obligatoire des cadres de la relève (p.ex. Prospects) de SV (max. 4 jours tous les deux ans) ;

- 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 ...

- a. 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 ;
- b. conseille ses talents sur le plan sportif, sans intérêt pour le club, et évalue l'évolution de leurs performances de manière objective et équitable
- c. participe aux tâches communes des cadres pendant les heures de travail sans entraînement
- d. implique les talents et leurs représentants légaux dans son travail de formation ;
- e. respecte la charte éthique de Swiss Olympic et les prescriptions complémentaires dans les domaines de l'éthique et des valeurs.
- f. suit les formations continues définies comme obligatoires par SV (voir chapitre 3.2.1.2).

3.2.1.4 Droits

La responsable de formation :

- a. est libre d'organiser les entraînements et les compétitions en respectant les contenus de la formation ;
- b. a droit au respect de sa personnalité, de sa vie privée et de ses aptitudes professionnelles ;
- c. est soutenue dans son travail par son mandant ou son employeur ainsi que SV et est entendue à sa demande ;
- d. est directement informée des faits qui la concernent personnellement ;
- e. 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 occuper un poste au sein d'un cadre de promotion des talents, il ne doit y avoir aucun conflit d'intérêts avec d'autres activités. Si tel est néanmoins le cas, il convient de signer un accord régissant la gestion de ce conflit d'intérêts.

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 aux réunions annuelle des coordinatrices 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 -> $(4 \times 2 \times 38) / 940$ -> environ 32%.
- Championnat régional avec 18 matchs (petite région) -> $18 \times 3 / 1'932$ -> env. 2,8
- 1 camp d'entraînement (7 jours, y compris 2 demi-journées d'arrivée/de départ) -> $(10 + 5 \times 10 + 2 \times 0.5 \times 10) / 1'932$ -> env. 3.6%.
- 1 tournoi international (4 jours, y compris 2 jours entiers d'arrivée/de départ) -> $(4 \times 10) / 1'932$ -> env. 2,1

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

Entraîneure 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 entraîneure assistante dans un GER :

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

Total -> $23 + 2.8 + 3.1 + 2.1$ -> env. 27.5 -> 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 -> 10%
- Charge de travail supplémentaire pour 16 joueurs -> $12 \times 16 / 1'932$ -> 9.9%.

Total -> $10 + 9.9$ -> env. 19.9 -> 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. Les postes vacants au sein des cadres de promotion doivent être signalés au secteur Formation de SV, puis faire l'objet d'une offre d'emploi publique.

En cas de changement de responsable de formation ou de coordinatrice sportive, le cadre de promotion établit une liste de candidats-es. SV a ensuite la possibilité de classer ces personnes selon ses propres critères. Si des réserves fondées, d'ordre professionnel et/ou éthique, sont émises à l'égard d'une personne, le cadre de promotion peut subordonner l'embauche de cette personne à des conditions de formation continue obligatoires (par exemple, un séjour d'observation ou un programme de mentorat qui doit être proportionné au taux d'occupation).

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 de la relève

4.1 Cadre de promotion national des talents

4.1.1 Objectif

Voir les chapitres 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5 und 3.1.6.

4.1.2 Public cible

Les talents issus du Talentpool, la priorité étant donnée aux joueurs/joueuses présentant un potentiel international.

4.1.3 Responsabilité

Selon le cadre de promotion, la mise en œuvre relève soit de l'organisation qui gère cadre dans le mandat de Swiss Volley (club national de la relève), soit de SV (centre national de performance).

4.1.4 Admission et sélection

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le site web de SV.

4.2 Groupe de promotion « Prospects »

Un «prospect» est un jeune talent doté de qualités physiques supérieures à la moyenne pour le volleyball ou beach volley, mais qui n'en est encore qu'aux prémices de son développement ; il n'y a donc aucune garantie de réussite pour sa future carrière.

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 ainsi que l'intégration dans les cadres de promotion nationaux

4.2.2 Groupe cible

Le groupe de promotion « Prospects » vise à soutenir davantage les talents à partir de la 10e année scolaire qui obtiennent les meilleurs résultats dans les critères suivants : « anthropométrie » (priorité 1), « hauteur d'action » (priorité 2) et « qualité athlétique » (priorité 3).

4.2.3 Responsabilité

Le département de la relève est responsable de la mise en œuvre du groupe de promotion « Prospects ».

4.2.4 Admission et sélection

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le site web de SV.

4.3 Groupe de promotion « Top Talents »

Un «Top Talent» est un jeune qui non seulement possède des aptitudes physiques supérieures à la moyenne pour le volleyball, mais qui est déjà capable d'exploiter ce potentiel de manière régulière lors de l'entraînement et des compétitions.

4.3.1 Objectif

Promouvoir et accompagner les joueurs/joueuses présentant un potentiel international dans les phases T3 et T4. Une attention particulière est accordée à l'accompagnement de leur planification de carrière et au soutien pour toutes les questions relatives au sport de performance.

4.3.2 Responsabilité

La prise en charge du groupe de promotion « Top Talent » incombe aux responsables de l'environnement de la section relève, en concertation avec les sections VB et BVB.

4.3.3 Admission et sélection

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le [site web de la SV](#).

4.4 Équipes de sélection de volleyball

La SV peut participer aux championnats nationaux avec des équipes de sélection, pour autant que celles-ci soient désignées par le Comité central.

4.4.1 Objectif

L'objectif premier des équipes de sélection est de permettre aux joueurs/joueuses issus des cadres de promotion nationaux d'acquérir de l'expérience de jeu au niveau national correspondant. À cette fin, le terrain de l'équipe de sélection peut être utilisé pour se préparer avec les équipes nationales de la relève en vue d'une compétition cible.

4.4.2 Groupe cible

Les talents issus des fédérations nationales et des clubs de la Ligue nationale.

4.4.3 Responsabilité

Le département du sport de performance de volleyball est responsable de la mise en œuvre opérationnelle des équipes de sélection.

4.4.4 Admission et sélection

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le [site web de la SV](#).

4.5 Équipes nationales juniors volleyball

La SV gère les équipes nationales juniors afin de participer aux compétitions internationales U de la WEVZA, de la CEV et de la FIVB et de s'y préparer de manière ciblée.

4.5.1 Objectif

L'objectif des équipes nationales de jeunes est de se qualifier pour la phase finale respective des différentes compétitions U. En fonction de la classe d'âge et des possibilités, les objectifs de résultats pour la phase finale sont définis individuellement.

4.5.2 Groupe cible

Les meilleurs joueurs et joueuses actuels des classes d'âge concernées (75 %) et les talents présentant un potentiel supérieur à la moyenne (25 %).

4.5.3 Responsabilité

Le département du sport de performance de volleyball est responsable de la mise en œuvre opérationnelle des équipes nationales juniors.

4.5.4 Admission et sélection

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le [site web de la SV](#).

4.6 Équipes nationales juniors beach volley

La SV met en place des équipes nationales juniors temporaires afin de participer aux compétitions internationales U de la WEVZA, de la CEV et de la FIVB et de s'y préparer de manière ciblée.

4.6.1 Objectif

L'objectif des équipes nationales de jeunes est de se qualifier pour la phase finale respective des différentes compétitions U. En fonction de la cuvée et des possibilités, les objectifs de résultats pour la phase finale sont définis individuellement.

4.6.2 Groupe cible

Les meilleurs joueurs et joueuses actuels des cuvées concernées (75 %) et les talents présentant un potentiel supérieur à la moyenne (25 %).

4.6.3 Responsabilité

Le département Sport de performance de beach volley est responsable de la mise en œuvre opérationnelle des équipes nationales juniors.

4.6.4 Admission et sélection

Selon la catégorie d'âge, la SV applique différents critères de sélection. Ceux-ci vont de la sélection des meilleurs joueurs/joueuses du moment sur la base de tournois de qualification à la nomination de joueurs/joueuses par les entraîneurs des équipes nationales et la direction sportive du beach volley.

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le [site web de la SV](#).

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

Chaque année, SV redistribue une partie des subventions accordées par Swiss Olympic à ses cadres de promotion, à titre de soutien financier. Ces contributions profitent de la même manière aux femmes et aux hommes. Elles dépendent de la phase de formation et des cadres de promotion, et sont attribuées par saison. Au moins 160 000 CHF sont ainsi alloués chaque année à la promotion des talents T2.

Tableau 15 Contributions annuelles de SV pour les cadres régionaux et nationaux de promotion des talents

Phase	Discipline	Cadre	Contribution de base	Contribution forfaitaire	Contribution variable*	Commentaire
T2	Dual	par région	2'500 CHF			Cette contribution est répartie par région et par genre. Si tous les fonds ne sont pas utilisés, la différence est ajoutée à la contribution variable indiquée à la ligne suivante.
T2	Dual	Par région	-		90'000 CHF	Cette contribution est finalement répartie entre toutes les régions sur la base du nombre de licences payantes (<M16) dans chacune d'elles.
T3/T4	Volleyball	CNR VB	10 000 CHF			Montant de base pour un contrat CNR VB pour chaque équipe de la promotion nationale des talents (EPNT)
T3/T4	Beach Volley	CNR BV	15 000 CHF			Montant de base pour un groupe d'entraînement de la phase concernée, à condition que le cadre de promotion dispose d'un label pour cette phase
T3	Volleyball	ECPN (LNB)		5'000 CHF		En plus de la contribution de base pour une équipe de l'ECPN en LNB
T4	Volleyball	ECPN (LNA)		15'000 CHF		En plus de la contribution de base pour une équipe de l'EPNT en LNA

* Les contributions variables sont fixées fin mai sur la base des chiffres de licences ajustés.

50% des montants sont versés à la fin décembre et à la fin avril de la saison concernée.

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.

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 annuellement. La date de référence pour l'enregistrement d'un emploi est le 1^{er} janvier de l'année concernée (année 2026 -> date de référence : 1er janvier 2026).

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 Talentpool 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 disposent d'un environnement d'entraînement correspondant à celui du programme national de promotion des talents T4. 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 16 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 17 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 18 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 2026

- Chaque région examine ses structures régionales et s'efforce de les optimiser au plus tard pour la saison 27/28. 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.
- Les différentes propositions concernant l'indemnité de formation ont jusqu'à présent été systématiquement rejetées. Une nouvelle tentative, impliquant les clubs de la LN, sera élaborée en 2026. Compte tenu des divergences d'intérêts, il ne faut pas s'attendre à une modification avant la saison 2027/2028.

6.2 À partir de l'été 2026

- Les contrats types pour les joueurs/joueuses sont élaborés et doivent être appliqués à partir de la saison 27/28.
- Le CNP BVB T4 pour les femmes et les hommes ouvre ses portes. Le recrutement des joueurs/joueuses est déjà terminé.

6.3 À partir de l'été 2027

- Le CNP BVB T3 pour les femmes et les hommes ouvre ses portes. Le recrutement des joueurs/joueuses pour le CNP BVB T3 débutera à l'automne 2026.

7. Appendix

7.1 Liste des abréviations

ADP	Athletic Development Program
AR	Association régionale
ASEP	L'Association suisse d'éducation physique à l'école
CDIP	Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique
CEV	Confédération Européenne de Volleyball
CNR BVB	Club national de la relève beach volley
CNR VB	Club national de la relève volleyball
CRE	Centre régional d'entraînement
DCF	Développement des clubs et de la fédération
EPNT	équipe de promotion nationale des talents
FIVB	Fédération Internationale de Volleyball
FOR	département Formation
FSG	Fédération Suisse de gymnastique
GER	Groupe d'entraînement régional
GU1	J+S groupes d'utilisateur 1 (Cours et camps des clubs)
GU4	J+S groupe d'utilisateur 4 (cours et camps des fédérations nationales, cantons et communes)

<i>J+S</i>	<i>Jugend und Sport</i>
<i>OFSPPO</i>	<i>Office fédérale du sport</i>
<i>OTP</i>	<i>Planificateur d'entraînement en ligne</i>
<i>PE</i>	<i>protocole d'entraînement</i>
<i>REL</i>	<i>département relève</i>
<i>RV</i>	<i>Regionalverband, Regionalverbände</i>
<i>SO</i>	<i>Swiss Olympic</i>
<i>SO NWF</i>	<i>Swiss Olympic promotion des talents</i>
<i>SO-TC</i>	<i>Swiss Olympic Talent Card</i>
<i>SV</i>	<i>Swiss Volley</i>
<i>V.SM</i>	<i>Volleyball.SwissMade</i>
<i>WEVZA</i>	<i>Western European Volleyball Zonal Association</i>

7.2 Historique des versions

AE26, version 1, 01/06/2026

- L'harmonisation des structures dans le volleyball et le beach volley a été mise en œuvre ;
- L'uniformisation des désignations des cadres de promotion (Prospects, Top-Talent, sport d'élite de l'armée), des cadres de promotion des talents et des équipes nationales (Elite, Next Gen, relève) dans le volleyball et le beach volley,
- Adaptation de la désignation des cadres de promotion nationaux gérés par des partenaires (clubs nationaux de la relève) et de ceux gérés par Swiss Volley (centres nationaux de performance) ;
- Précision et adaptation des tâches et des directives des cadres de promotion des talents, en particulier du cadre de promotion des talents T4 beach volley ;
- Précision et adaptation dans le domaine des finances et des exigences envers les collaborateurs des cadres de promotion ;

AE26, version 1.1, 26 juin 2026

- Intégration des commentaires formulés à l'issue de la réunion avec les cadres de promotion nationaux responsables

AE26, version 1.2, 26 août 2026

- Intégration des commentaires formulés à l'issue de la réunion avec les cadres de promotion régionaux responsables