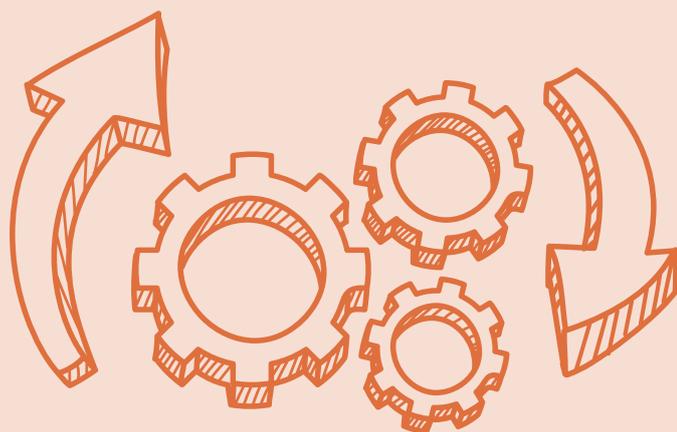
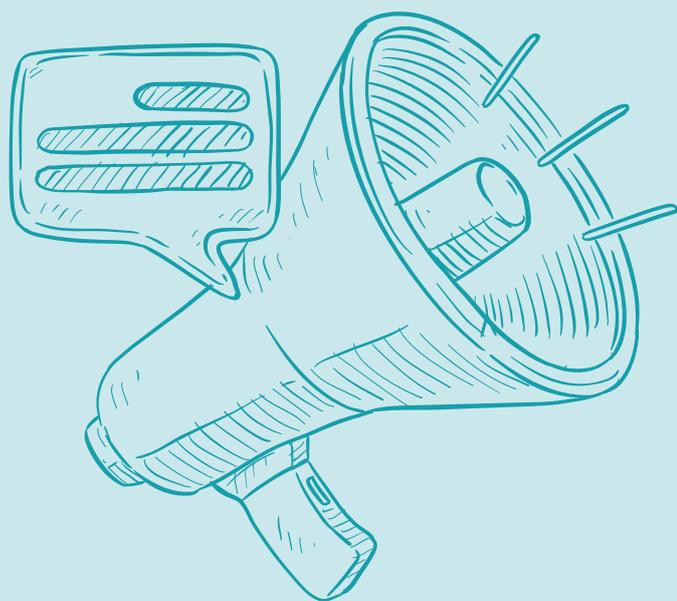


# LAB DU HOCKEY FEMININ

## FICHES-OUTILS INSPIRANTES



# SOMMAIRE

## Fiches

### INTRODUCTION

P.3

### FONCTIONS DIRIGEANTES

P.4

01

Comment encourager les femmes à s'investir davantage au sein du club malgré leur manque de temps?

P.5

02

Comment mieux recruter et intégrer davantage de femmes au sein des comités?

P.7

03

Comment renforcer la transparence des rôles au sein d'un club de hockey et clarifier les tâches qui en découlent?

P.10

04

Comment renforcer la confiance des femmes pour qu'elles se sentent légitimes à endosser certaines fonctions ?

P.12

05

Comment fidéliser et valoriser vos bénévoles avec créativité et reconnaissance ?

P.13

06

Comment combler le manque (ou l'impression) d'expertise et de ressources au sein de mon club?

P.15

### COACHS ET ENTRAINEURS

P.16

07

Comment améliorer la rémunération des coachs féminins afin d'atteindre une rémunération égale entre les deux genres ?

P.17

08

Comment améliorer le soutien du club envers ses coachs ?

P.18

09

Comment améliorer la reconnaissance des coachs du club ?

P.20

10

Comment améliorer la visibilité des coachs du club ?

P.22

### ARBITRES

P.23

11

Comment construire et améliorer la vision stratégique du club concernant l'arbitrage ?

P.24

12

Comment mieux accompagner les arbitres débutantes?

P.25

13

Comment recruter mieux et plus d'arbitres féminines ?

P.27

14

Comment mieux valoriser les arbitres féminines débutantes?

P.29

15

Comment améliorer la culture du feedback au sein de l'arbitrage afin de favoriser l'arbitrage féminin ?

P.30

# INTRODUCTION



Depuis plusieurs années, la Ligue Francophone de Hockey (LFH) s'engage activement en faveur du développement du hockey féminin. Notre ambition est d'améliorer la représentativité des femmes dans toutes les sphères du hockey et de renforcer leur impact et leur épanouissement au sein de notre sport.

Dans des domaines clés – comme les fonctions dirigeantes, le coaching et l'arbitrage – les femmes restent sous-représentées. Avec le Lab du Hockey Féminin, nous voulons faire bouger les lignes en apportant des outils concrets pour renforcer leur place à tous les niveaux.

Il est essentiel de prendre conscience de la valeur ajoutée d'une meilleure inclusion des femmes au sein des clubs, en complémentarité avec l'approche masculine. Cette ouverture représente un atout pour les staffs, les joueuses et joueurs, ainsi que pour les équipes dirigeantes.

Le 30 novembre 2024, la première édition du Lab du Hockey Féminin a donné naissance à une multitude d'idées, de réflexions et d'expériences partagées autour de l'inclusion et du développement des femmes dans le hockey.

“ Afin de vous permettre d'en tirer le meilleur, nous avons compilé ces inspirations sous forme de fiches-outils, chacune répondant à une problématique ou à un enjeu spécifique. ”

Ces fiches-outils constituent une boîte à idées, conçue pour s'adapter aux réalités et aux priorités de chaque club. Vous pouvez les consulter librement, selon vos besoins, sans devoir parcourir l'ensemble du document. L'objectif? Vous aider à trouver des solutions pratiques, adaptées à vos ressources et à votre dynamique interne.

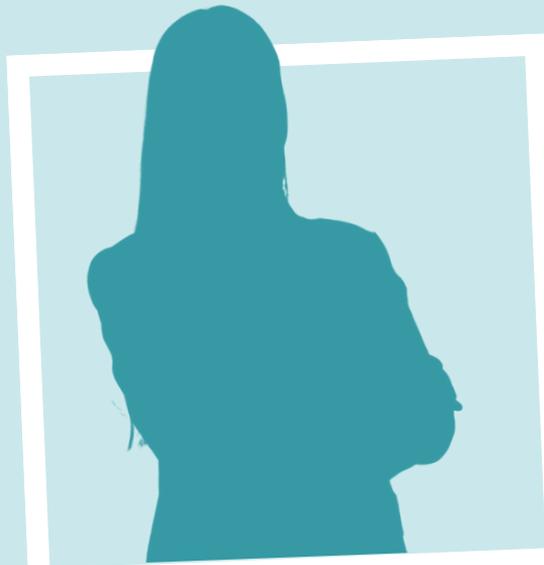
Il est évident que la plupart des inspirations évoquées peuvent aussi s'appliquer aux hommes, même si ce n'est pas l'objectif principal de ce document.

Nous vous encourageons à partager ces fiches au sein de votre club afin d'impliquer davantage de personnes et de répartir les responsabilités – un principe clé qui revient dans de nombreuses thématiques abordées !

Et surtout, ce recueil n'est qu'un point de départ: nous continuerons à favoriser les échanges, à répondre à vos questions et à accompagner vos initiatives, notamment lors d'un prochain Hockey Academy Day ou Lab du Hockey Féminin.

Vos retours sont précieux : n'hésitez pas à nous faire part de vos questions, remarques et expériences pour enrichir ensemble cette dynamique de changement via l'adresse [info@hockey.be](mailto:info@hockey.be).

# FONCTIONS DIRIGEANTES



**Présidente**



**Administratrice**



**Responsable  
sportif**



**Secrétaire**



**Responsable  
finance**

## COMMENT ENCOURAGER LES FEMMES À S'INVESTIR DAVANTAGE AU SEIN DU CLUB MALGRÉ LEUR MANQUE DE TEMPS?

Beaucoup de femmes hésitent à prendre des responsabilités au sein du club en raison d'un sentiment de manque de temps. Elles craignent que ces engagements supplémentaires empiètent sur leur temps professionnel et familial déjà limité, générant parfois un sentiment de culpabilité.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS



#### Mettre en place une garderie ludique et qualitative:

- Accueillir les enfants pendant les réunions ou événements du club (exemple : lors des réunions de comité, réunions de rentrée, réunions de formation, etc.).
- Proposer des animations adaptées à chaque âge, avec des professionnels qualifiés (étudiants en pédagogie, puéricultrices, etc.). Cette garderie est avant tout un espace ludique où les enfants s'amuse et profitent d'animations diverses.
- Transformer la garderie en un moment d'éveil, de socialisation et de rencontres pour les futurs jeunes hockeyeurs.

Impact : cela permet aux parents, et particulièrement aux mères, de se libérer du temps en toute sérénité, réduisant ainsi leur culpabilité. Avantage supplémentaire non-négligeable pour le club : lien de potentiels nouveaux membres dès leur plus jeune âge.

#### Rationaliser les réunions pour maximiser leur efficacité:

- Adopter un format hybride : alterner réunions en ligne et en présentiel selon les besoins.
- Réduire la durée des réunions :
  - Réserver la réunion principale à la coordination et aux décisions clés.
  - Augmenter l'efficacité et mieux canaliser les moments « sociaux ». Si les échanges informels ne sont pas bien structurés, ils risquent de disperser l'attention du groupe et de rallonger inutilement la réunion.
- Adapter les horaires : les réunions de comité ne doivent pas avoir toujours lieu en soirée. Proposer des créneaux adaptés à la composition de votre comité (exemple: le temps de midi ou tôt le matin).
- Préparer un ordre du jour structuré et l'envoyer quelques jours à l'avance avec :
  - Une liste des projets dont il faut discuter.
  - Un timing pour chaque point de discussion.
  - Les tâches à accomplir.
  - Un récapitulatif clair des décisions à prendre et des responsables à désigner.
  - Un maître du temps et une personne qui écrira le PV de la réunion.



## Les astuces de la LFH!

- Nommez un « maître du temps » pour garantir le respect de l'agenda.
- Pour des réunions plus efficaces, téléchargez notre modèle d'ordre du jour et notre modèle de PV détaillé ici.
- Utilisez les outils de l'intelligence artificielle pour la rédaction de vos PV.
- Besoin de vous perfectionner ? Nous vous proposerons une formation à la gestion de projet pour optimiser vos réunions et collaborations en 2026.



### Points d'attention!

- Garderie : l'infrastructure doit être adaptée à l'âge. Les animations doivent être préparées et le personnel doit être qualifié, surtout pour les enfants de moins de 5 ans.
- Réunions : alterner entre formats en ligne et en présentiel mais éviter le mix des deux dans la même réunion pour garantir l'efficacité.

## COMMENT MIEUX RECRUTER ET INTÉGRER DAVANTAGE DE FEMMES AU SEIN DES COMITÉS ?

Les femmes hésitent souvent à franchir le pas par crainte de l'isolement dans un environnement souvent masculin. Elles peuvent éprouver des difficultés à s'affirmer et/ou à se sentir légitime.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

#### Promouvoir la parité avec des actions concrètes:

- Instaurer des quotas de parité dans les comités en ajustant les statuts du club si nécessaire.
- Recruter des femmes en équipe pour créer un effet d'entraînement et réduire le sentiment d'isolement.
- Être proactif dans le recrutement :
  - Identifier les compétences et la valeur ajoutée des candidates potentielles.
  - Exposer clairement leur impact positif possible pour qu'elles se sentent utiles et valorisées.

#### Communication:

- Publier les vacances et fonctions disponibles bien à l'avance (au moins 3 mois). Utiliser différents canaux pour ce faire : newsletter, réseaux sociaux, site web, groupes WhatsApp des équipes, etc. Cela bénéficie au club qui montre une ouverture (et pas de copinage) et permet aussi de laisser la chance à toute personne voulant s'impliquer davantage.
- Rendre visible ces postes via des vidéos ludiques/explicatives et/ou des visuels « portraits ».
- Cette communication doit être différente en fonction des cibles en mettant en valeur les points d'attention. Exemple : pour les mamans, on garde vos enfants ; pour les personnes actives, possibilité de faire les réunions sur le temps de midi; pour les grands-mères et les personnes à temps partiels, utiliser les mercredis après-midi ou le temps des entraînements.
- Construire des rôles-modèles pour inspirer et motiver les candidates potentielles. Cela permet une identification plus rapide (« si elle en est capable, moi aussi... »).



- Organiser des événements spécifiques pour attirer de nouveaux bénévoles:
  - Family Day : une journée dédiée à la famille, idéale pour attirer des personnes qui ne s'impliquent pas encore dans le club.
  - Apéros des nouveaux membres : une soirée dédiée aux nouveaux membres et à leurs familles où l'on explique le fonctionnement du club et ses valeurs. L'occasion d'expliquer que le club recherche de nouveaux bénévoles et de leur proposer directement des missions concrètes.
  - Apéros du vendredi : moments conviviaux pour échanger et inviter des bénévoles potentielles dans une ambiance détendue.
  - Summer League pour les petits : attirer les jeunes et leurs familles avec des activités ludiques pendant l'été et faire connaître les postes vacants (idéal pour préparer la saison à venir).
  - Journée réparation/bricolage : faire intervenir les membres pour de petites réparations et entretiens dans une ambiance collaborative.
  - Organiser un marché matériel de seconde-main: l'occasion d'y voir des membres moins impliquées et de leur proposer des rôles spécifiques.



### Visibilité et informations sur les postes à pourvoir:

- Mettre en place un stand d'informations lors des événements pour afficher clairement les besoins du club (exemple: bénévoles, dirigeants, arbitres, etc.).
- Utiliser un écran pour publier les postes vacants et les fonctions recherchées (via vidéos ou slides qui défilent).
- Ajouter un QR code visible dans le club house et/ou sur le terrain permettant de s'inscrire ou de contacter facilement le club.
- Organiser des moments d'échanges récurrents ou des sessions d'information pour répondre aux questions des intéressées.

### Favoriser les liens au sein de l'OA:

Si tout le monde se sent à l'aise, l'expression des idées est plus facile. Exemple : organiser un team building au sein de l'OA, organiser un repas de rentrée, prévoir un apéro à la fin d'une réunion de comité, etc.



### Prévoir un onboarding des nouveaux membres des comités:

Un onboarding avec un « toolkit » (sweat/t-shirt du club, document reprenant les valeurs, le règlement, les objectifs du club, le fonctionnement interne (organigramme), un accès à des fichiers partagés reprenant des ressources pratiques pour prendre ses fonctions rapidement).



## Les astuces de la LFH!

- Des profils de fonction types ont été réalisés par la LFH et sont disponibles ici.
- Retrouvez ici nos exemples d'éléments à insérer dans le toolkit des nouveaux bénévoles et membres de comité.



### Points d'attention!

- Essayer d'être inclusif dans votre image et dans toutes vos communications.
- Les quotas aident à atteindre un nombre mais cela ne doit pas rogner sur les qualités et l'investissement de la personne.
- Il faut éviter de tomber dans le travers, d'inclure des femmes uniquement pour leur genre sans qu'elles n'aient voix au chapitre et que leurs idées ne soient prises en compte. Pire, sans qu'elles ne puissent s'exprimer comme elles le souhaiteraient. Pensez donc à bien les intégrer lors des réunions de comité.
- Il est important que chaque personne active son réseau pour que tous les membres se sentent représentés (aussi via les managers d'équipes et les capitaines).
- Suivi des contacts : mettre en place un suivi systématique des personnes intéressées grâce aux inscriptions par QR code ou autre méthode. Si des personnes se manifestent et qu'elles n'ont pas de réponse, elles ne vont plus se proposer dans le futur.
- Clarté de l'information : s'assurer que tous les visiteurs repartent avec des informations claires sur les postes à pourvoir et sur le temps requis pour chaque fonction. Ceci peut être effectué grâce aux profils de fonction.



## COMMENT RENFORCER LA TRANSPARENCE DES RÔLES AU SEIN D'UN CLUB DE HOCKEY ET CLARIFIER LES TÂCHES QUI EN DÉCOULENT?

De nombreuses personnes perçoivent ces fonctions comme trop chronophages et pensent qu'elles sont réservées à un cercle restreint du comité, ce qui freine l'envie de s'impliquer. D'autres craignent également qu'en s'investissant dans leur club, on va leur confier la majorité des tâches du club. Certaines, ne comprennent pas en quoi consiste la mission et ne se lancent pas dans un rôle dont elles ne connaissent pas le contour.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

- **Adapter à votre club les templates de profils de fonction de la LFH:**  
Proposer des fiches claires pour chaque fonction, définissant l'objectif, les responsabilités, les compétences nécessaires et le temps à consacrer.
- **Recruter une personne rémunérée dédiée (au moins à temps partiel) :**  
Embaucher un Manager de club pour assurer un cadre structuré, une meilleure organisation, un relais pour l'organe d'administration et un gain de temps. Cette personne apporte stabilité, professionnalisme et organisation à long terme. Elle permet également d'utiliser les bénévoles pour leur réelle plus-value. Elle est également une personne de contact pour les membres. Ce rôle ne doit pas représenter un fardeau financier pour le club (exemple : 300€/mois pour les plus petites structures).
- **Responsabiliser les membres:**  
Assigner une responsabilité/thématique fixe à chaque membre de l'équipe dirigeante pour favoriser une meilleure répartition des tâches et éviter une surcharge de travail.



### Les astuces de la LFH!

- Inspirez-vous de nos templates prêts à l'emploi pour les profils de fonction dans un club de hockey ici.
- Rendez-vous ici pour consulter le tableau relatif aux différents statuts des collaborateurs au sein d'un club de hockey (exemples: l'Article 17, le défraiement bénévole, l'indépendant etc).



### Points d'attention!

- Valoriser les contributions : toute personne intégrant l'équipe dirigeante le fait pour apporter une plus-value.
- Éviter les stéréotypes : ne pas réserver les tâches administratives aux femmes et les responsabilités stratégiques aux hommes, par exemple.
- Encourager une culture inclusive : s'assurer que les profils de fonction et les processus de recrutement reflètent une égalité des chances, tout en mettant en avant l'impact concret que chaque rôle peut avoir pour le club.

## COMMENT RENFORCER LA CONFIANCE DES FEMMES POUR QU'ELLES SE SENTENT LÉGITIMES À ENDOSSER CERTAINES FONCTIONS ?

Dans tous les secteurs, y compris dans le hockey, les femmes ressentent plus régulièrement un déficit de confiance en elles et un manque de légitimité pour certaines tâches ou fonctions, notamment dans des rôles à responsabilité.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

#### Marrainage/Parrainage:

- Mettre en place un système de marrainage/parrainage au sein du club, permettant aux femmes nouvellement impliquées d'être accompagnées par des profils expérimentés.
- Il existe un réseau de présidentes de clubs au sein de la LFH : contacter la Ligue pour plus d'informations.

#### Onboarding structuré:

- Veiller à l'intégration des nouvelles personnes du comité: briefier la nouvelle administratrice avant sa première réunion (organisation générale, situation actuelle du club, un peu d'historique, etc. ), présenter le membre et ses compétences, s'assurer à la fin de la réunion que la nouvelle administratrice a bien compris les sujets abordés, les tâches qu'elle doit accomplir, etc.
- Mettre à disposition des documents clés : valeurs du club, objectifs, fonctionnement des instances, organigrammes, personne de référence, etc.

#### Valorisation et visibilité:

- Être conscient de la valeur ajoutée pour la gestion du club d'une approche féminine et de la complémentarité indéniable avec les approches plus masculines, et intégrer ceci officiellement dans la politique du club.
- Mettre en lumière les compétences des membres grâce à des outils de communication. Exemple : créer une série « Portraits du mois » qui valorise les femmes occupant des rôles clés dans le club (ou ailleurs). Cela permet également à de potentielles recrues de s'identifier et de se dire qu'elles aussi en sont capables.

#### Culture du feedback:

- Instaurer une véritable culture de feedback au sein des comités en créant un processus clair.
- Grâce au marrainage/parrainage, organiser des échanges réguliers (après 3, 6 et 9 mois suivant l'intégration) pour formuler du feedback constructif et valoriser les contributions.



### Les astuces de la LFH!

- Boostez votre leadership grâce aux formations existantes à ce sujet. [Retrouvez des exemples ici!](#)
- Accédez à notre [template de feedback ici.](#)
- Explorez notre sélection d'articles, podcasts et conférences inspirants [sur le sujet ici.](#)
- Profitez du réseau de présidentes au sein de la LFH.



## COMMENT FIDÉLISER ET VALORISER VOS BÉNÉVOLES AVEC CRÉATIVITÉ ET RECONNAISSANCE ?

Comme dans tout travail, la reconnaissance est un moteur. Celle-ci est parfois oubliée ou peu mise en avant lorsqu'il s'agit de tâches réalisées sur une base volontaire. Or, exprimer de la gratitude peut non seulement motiver les bénévoles, mais aussi renforcer leur sentiment d'appartenance et les fidéliser.

## INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

### Mise en place d'initiatives concrètes pour inciter les membres à devenir bénévole :

- Système de points : chaque heure de bénévolat accumulée donne droit à des avantages.

(par exemple : vouchers, goodies, events, avantages auprès de certains sponsors, etc).

- Réductions de cotisation : offrir une réduction de cotisation ou mettre en place un système de caution en échange de minimum X heures de bénévolat (arbitrage, coaching, bricolage, covoiturage, etc.).
- Réductions spécifiques de cotisations pour les rôles importants dans le club (capitaines, membres de l'OA ou de comités, managers d'équipe, etc).
- Créer des moments forts de reconnaissance:
  - Drink des bénévoles.
  - Teambuilding exclusif pour les membres actifs de l'Organe d'Administration ou de tout autre comité.
  - Organisation d'un événement marquant, tel qu'une sortie commune (ex. : assister à un match de Hockey Pro League).
  - Cadeaux personnalisés : t-shirts spécifiques, cartes de remerciements, goodies du club, etc.
- **Mise à l'honneur publique :**
  - Donner de la visibilité sur les réseaux sociaux.
  - Mise en avant lors d'événements importants du club (exemple : donner le coup d'envoi d'un match de l'équipe première).
- Offrir une mise en lumière inspirante:
  - Portraits du mois : mettre en avant un bénévole en expliquant son rôle et son impact sur le club. Cela peut aussi inspirer d'autres membres à s'impliquer.
  - Témoignages ou interviews dans la newsletter du club.



### Les astuces de la LFH!

- Tarifs préférentiels pour assister à des matchs de Pro League : contactez-nous pour plus d'infos.
- Utilisez des partenariats ou vos sponsors pour profiter de tarifs préférentiels pour récompenser vos bénévoles.
- Certains clubs appliquent déjà des modèles de réduction de cotisation. Contactez-nous pour davantage d'informations.
- Automatisez la gestion des heures des bénévoles avec Twizzit ou des outils d'intelligence artificielle pour limiter la charge administrative.



### Points d'attention!

Importance des petits gestes/mots de tous les jours: au-delà des initiatives officielles pour valoriser les bénévoles, ce qui fait le plus plaisir et a donc le plus d'impact, ce sont les petits gestes et les mots de gratitude du quotidien.

## COMMENT COMBLER LE MANQUE (OU L'IMPRESSION) D'EXPERTISE ET DE RESSOURCES AU SEIN DE MON CLUB?

Les clubs expriment une difficulté à trouver des bénévoles disponibles et à les outiller. Or des ressources sont mises à disposition par la LFH. Aussi, il est aussi possible de renforcer la coopération au sein du réseau du club et de la Ligue.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

- Utilisation des ressources existantes :

Beaucoup de documents et outils ont déjà été mis en place par la Ligue. Ces ressources couvrent divers domaines tels que la mise à disposition de contrats types, les profils de fonction, des outils de communication, etc.

- **Faire appel à des experts (internes):**

Utiliser le réseau des membres du club pour faire appel, de manière ponctuelle, à leurs connaissances spécifiques. Exemple : pour un litige particulier, faire appel à un membre avocat ; pour réparer vos goals, faire appel à un membre menuisier, etc. N'hésitez d'ailleurs pas à ajouter vos experts internes aux réseaux de la Ligue (exemple : réseau des référents éthiques, des responsables infrastructure, etc). Créer des réseaux extra-clubs permet de favoriser le partage d'expertise, d'harmoniser les pratiques et de renforcer la collaboration sur une thématique spécifique.



- **Faire appel à des experts recensés par la LFH :**

La LFH peut compter sur des experts dans divers domaines (médical, juridique, finance, infrastructures, etc). N'hésitez pas à nous contacter si vous ne trouvez pas les ressources en interne.



### Les astuces de la LFH!

- Retrouvez [ici](#) nos ressources existantes.
- Contactez-nous afin de connaître notre réseau d'experts externes.
- Intégrez vos experts internes à nos réseaux intra-clubs en les spécifiant dans Sportlink. N'oubliez pas de mettre ces données à jour.

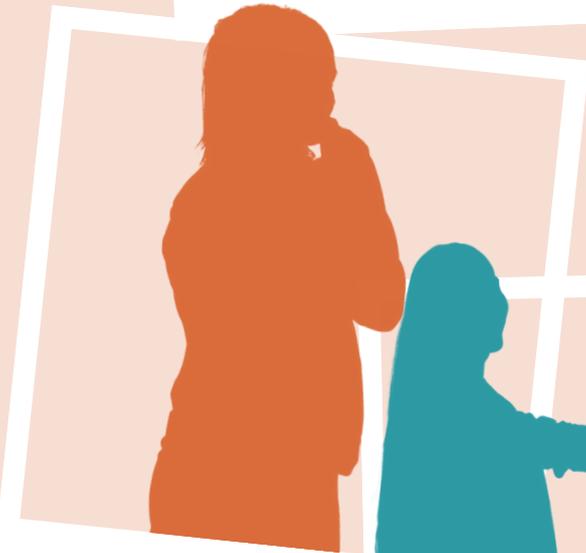
# COACHS ET ENTRAINEURS



**Entraîneur  
psychomot.**



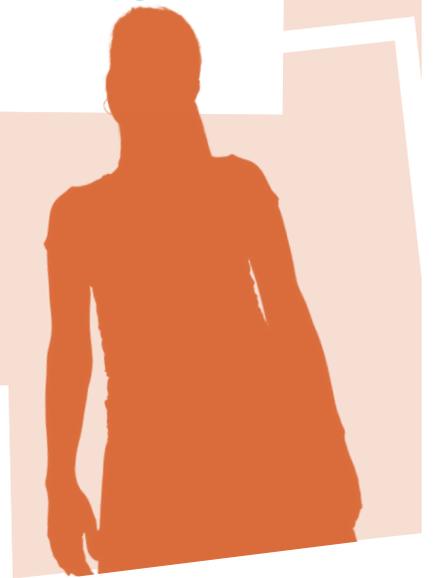
**Coach élite**



**Coach  
débutante**



**Duo de coachs**



**Maman-coach**

## COMMENT AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES COACHS FÉMININS AFIN D'ATTEINDRE UNE RÉMUNÉRATION ÉGALE ENTRE LES DEUX GENRES ?

La plupart des clubs ne pratiquent pas l'égalité salariale entre leurs coachs féminins et leurs coachs masculins. Ceci est une cause de démotivation pour les entraîneurs féminins.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

Instaurer un système de rémunération équitable en fonction de critères tels que : la fonction, le statut, l'expérience, le diplôme, le niveau de l'équipe, etc. Et non en fonction du genre.

Ce système de rémunération doit être transparent au sein du club, afin que toutes les parties prenantes soient informées de manière claire et juste.

Sonder les sponsors, certains membres ou d'autres « stakeholders » du club peuvent vous soutenir dans cette démarche. Beaucoup d'entreprises attachent une importance accrue à cette thématique et pourraient être intéressées de se profiler positivement sur cette problématique en aidant (financièrement) le club à réaliser cet objectif.



## COMMENT AMÉLIORER LE SOUTIEN DU CLUB ENVERS SES COACHS ?

Beaucoup de coachs féminins se sentent peu soutenues, certaines manquent d'encadrement, surtout celles avec peu d'expérience. Un meilleur soutien permettrait un meilleur épanouissement, une fidélisation et l'arrivée de nouvelles personnes/femmes dans le rôle de coach.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

- Inscrire vos coachs aux formations de la Coach Academy de la LFH. Il existe quatre niveaux de formation, du coach débutant au coach expérimenté. Le financement de ces formations par le club marque clairement le soutien du club et sa confiance vis-à-vis de ses coachs.
- Proposer des formations continues internes au club. Exemple : séances de visionnage, discussions sur des concepts techniques et tactiques, formation sur la gestion de groupe, etc.
- Créer un trajet de formation interne pour les coachs et montrer les perspectives d'évolution pour chaque coach. Exemple : proposer une formation complémentaire, proposer au coach d'observer un coach d'une équipe supérieure, etc.
- Processus de visionnement des jeunes coachs : mettre en place au sein du club un processus structuré pour observer les jeunes talents coachs, non pas seulement en fonction de leur âge, mais aussi selon leur expérience.
- Promouvoir la jeune coach dans l'équipe supérieure en lui proposant de prendre part à l'encadrement d'une équipe de catégorie supérieure. On lui permet alors de se développer tout en renforçant la reconnaissance de son travail. Cela permet également de créer du lien entre les différentes catégories du club.
- Coach féminin pour une équipe masculine : ne pas hésiter à proposer le coaching d'équipes masculines à des coachs féminins. Ceci permet un renforcement positif et la création de rôles modèles intéressants et inspirants.
- Feedback régulier : organiser des retours structurés et organisés entre les coachs et la direction sportive. Exemple : deux fois par tour, une fois de manière formelle et une fois de manière informelle. Cela permettra d'identifier les points forts et les axes d'amélioration. Il est crucial de formaliser ce processus pour qu'il soit systématique, par exemple en fournissant un outil dédié à cet effet.
- Teambuilding :
  - Organiser des événements de teambuilding pour renforcer la cohésion des coachs. Cela permettra de favoriser les échanges entre coachs.
  - Organiser un repas des coachs : cela représente un moment convivial pour renforcer les liens et valoriser les coachs pour leur travail. Cela permet aussi de créer un environnement où les coachs peuvent échanger des idées et des retours d'expérience. Au plus les coachs se connaissent, au mieux ils favoriseront les échanges.

- Création de binômes de coachs : mettre en place des binômes de coachs afin de diviser les tâches et de réduire la charge mentale, notamment pour celles qui sont moins expérimentées. Cela permet de mieux gérer les responsabilités sans avoir à être présente à chaque entraînement ou match. Le fait de se lancer à « deux » va aider les coaches féminines à davantage oser. Deux hypothèses peuvent être envisagées :
  - Hockey loisirs : créer un binôme de deux personnes pourrait convaincre deux mamans ou deux copines d'oser se lancer. Si les personnes ne sont pas rémunérées, cela ne change rien pour le club. Si les deux personnes sont rémunérées, elles seront peut-être ouvertes à partager le budget alloué à l'équipe.
  - Top hockey : créer un binôme incluant le staff de plusieurs équipes, cela peut permettre aux entraîneurs d'évoluer plus vite en travaillant en équipe. Il est peut-être envisageable de faire des économies d'échelles (exemple : U14 T1 et U16 T2 avec des entraînements qui se suivent).
- Pour attirer de nouvelles coachs, la garderie d'enfants reste une solution optimale pour leur procurer du temps à mettre à disposition du club (voir fiche n°1).
- Onboarding des coachs : organiser une réunion de pré-saison pour présenter le programme, les ambitions, l'ADN et les valeurs du club, les personnes ressources, les informations logistiques, etc. Ce moment permet aussi d'échanger sur les difficultés et de créer un réseau intra-club de coachs. Des échanges réguliers durant la saison permettront également de maintenir la communication et de répondre aux défis au fur et à mesure (exemple : une ou deux fois par tour).
- Toolkit et ressources : fournir un toolkit aux coachs avec des ressources pédagogiques, des objectifs de formation et d'entraînement et une personne de référence au sein du club pour des questions pratiques.



### Les astuces de la LFH!

- Retrouvez les formations de la Coach Academy de la LFH [ici](#).
- Vous pourrez également bénéficier de formations spécifiques via la LFH, y compris, à moyen terme, des sessions pour les coachs d'équipes féminines, une formation spécifique pour les directeurs sportifs, etc.
- Retrouvez ici des éléments à intégrer [au toolkit des coachs](#).



### Points d'attention!

- Il est conseillé de lire les fiches 8 et 9 en parallèle car la reconnaissance et le soutien vont de pair et les recommandations énumérées peuvent répondre aux deux problématiques.
- La promotion des jeunes coachs doit être effectuée de manière réfléchie tout en s'assurant qu'elles sont prêtes à encadrer des équipes plus expérimentées.
- La communication et la transmission d'informations sont prépondérantes pour qu'un binôme soit efficace.
- Garderie : voir fiche n°1.
- Nous conseillons de lier l'onboarding au toolkit.



## COMMENT AMÉLIORER LA RECONNAISSANCE DES COACHS DU CLUB ?

De nombreuses coachs ressentent un manque de reconnaissance pour leur travail. Leur tâche, souvent chronophage et complexe, peut être particulièrement difficile pour celles qui manquent d'expérience, surtout face aux défis qu'elles rencontrent. Ce manque de reconnaissance entraîne même parfois pour ces coachs un sentiment de manque de légitimité.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

- Remerciements de la part des dirigeants : bien que cela puisse paraître simple, un mot de remerciement de la part des dirigeants du club est essentiel. Ces gestes de reconnaissance verbale et formelle renforcent la motivation des coachs et peuvent avoir un impact très positif sur leur sentiment de valorisation. Cela permet également la fidélisation des coachs.
- Organiser un moment d'échange entre comité et coachs : prévoir un moment convivial mais encadré avec des objectifs précis: ce temps d'échange permet aux coachs de soumettre des idées constructives d'amélioration auprès des membres du comité. L'idée est de créer un environnement de confiance et d'écoute pour favoriser le dialogue. Cela permet aussi de créer du lien entre les coachs/entraîneurs et les comités.
- Outil numérique pour faciliter l'échange : proposer un processus en ligne (par exemple, via un QR code) qui permet aux coachs de soumettre leurs idées en toute simplicité. Certaines personnes pourraient ne pas se sentir à l'aise de s'exprimer directement face aux dirigeants. Il est donc utile de penser à un formulaire, anonyme, si nécessaire, pour encourager les coachs à partager librement leurs suggestions.
- Impliquer de manière ponctuelle les meilleurs jeunes coachs dans le staff de l'équipe première : cela peut être effectué durant des moments moins chargés du calendrier (exemple 3 à 4 fois par an pendant les périodes creuses comme les matchs amicaux). Cela permet de leur offrir de l'expérience et de créer des liens solides avec les coachs plus expérimentés.



## Les astuces de la LFH!

- Retrouvez notre template pour l'échange [coach-comité ici](#).



### Points d'attention!

- Il est conseillé de lire les fiches 8 et 9 en parallèle car la reconnaissance et le soutien vont de pair et les recommandations énumérées peuvent répondre aux deux problématiques.
- Il est crucial que les comités soient ouverts à la discussion et qu'ils soient prêts à écouter réellement les préoccupations et suggestions des coaches. Même si certaines idées ne sont pas réalisables, il faut que la coach se sente écoutée! Un retour est toujours nécessaire.
- Veiller à ce que la reconnaissance ne soit pas perçue comme ponctuelle mais comme une démarche continue tout au long de l'année.



## COMMENT AMÉLIORER LA VISIBILITÉ DES COACHS DU CLUB ?

Mettre en valeur les coachs féminins permet de créer de l'émulation et de favoriser la reconnaissance.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

- **Mettre en place une stratégie de communication ciblée :**
  - Mettre en avant les coachs dans les newsletters : présenter les coachs sous différents angles, en abordant des sujets variés tels que leurs portraits, leurs tactiques, leur approche psychologique, leur rôle d'encadrement et leur capacité à animer des groupes d'enfants, etc.
  - Publier régulièrement sur les réseaux sociaux : diffuser des photos des coachs, accompagnées de petites interviews ou de citations inspirantes. Cela permet de montrer leur rôle clé dans le développement des joueurs, de créer une meilleure visibilité et d'inspirer des futures coachs.
  - Mettre les coachs à l'honneur lors des matchs des équipes premières : lors de ces matchs, donner une place visible aux coachs en les présentant au public, en expliquant leur rôle dans la préparation des joueurs et en organisant un temps de reconnaissance.



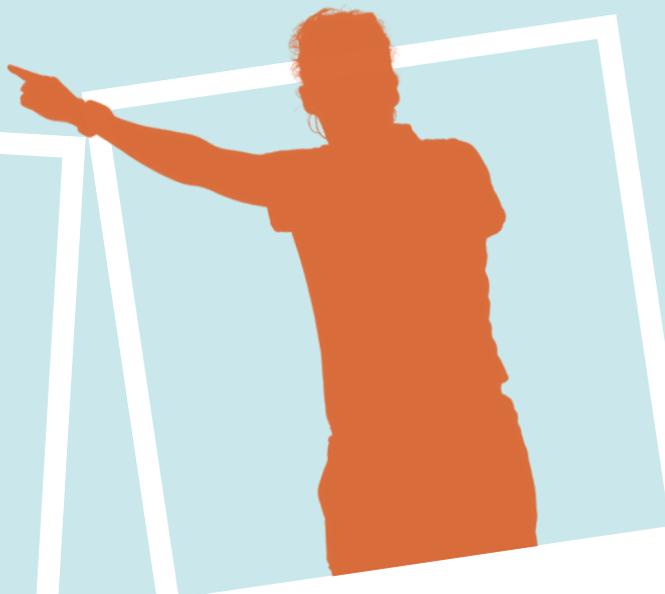
### Points d'attention!

- Il est important de veiller à ce que la communication soit régulière, positive et cohérente pour qu'elle ait un impact durable.
- Il est important que les coachs se sentent réellement mises à l'honneur et non juste une fois par an lors d'événements spécifiques. Il est préférable de déterminer dès le début de la saison une stratégie de communication en fonction de ce que vous voulez réaliser et du nombre de personnes à mettre en valeur.

# ARBITRES



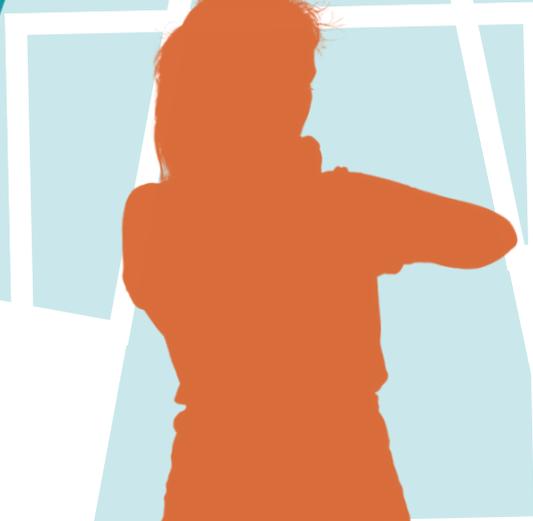
**Maman-arbitre**



**Arbitre internationale**



**Arbitre nationale**



**Club Umpire**



**Umpire4District**

## COMMENT CONSTRUIRE ET AMÉLIORER LA VISION STRATÉGIQUE DU CLUB CONCERNANT L'ARBITRAGE ?

Le manque de vision stratégique peut ralentir le recrutement d'arbitres et nuire à la mise en place de processus efficaces. L'absence d'objectifs clairs peut rendre les actions moins ciblées et les efforts plus dispersés. Pour avancer, il est essentiel de se fixer des objectifs précis et réalistes, puis de développer un plan d'action pour les atteindre.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

- Se fixer des objectifs précis pour l'arbitrage: nombre d'arbitres à recruter chaque année, catégories concernées, niveaux d'arbitrage, nombre de matchs arbitrés, etc. Ces objectifs doivent prendre également en compte la question du genre des arbitres. Il est recommandé que ces objectifs soient réalistes mais également stimulants.
- Créer une cellule arbitrage composée de différentes personnes et diversifiée en terme de genre. Les fonctions au sein de cette cellule peuvent être les suivantes : une personne en charge de la logistique, une personne en charge de la formation, une personne en charge de Drillster, une personne en charge du coaching, etc.

- Créer un parcours de formation personnalisé en utilisant le trajet Club Umpire établi par la LFH. Sélectionner des jeunes filles intéressées par l'arbitrage et leur offrir un accompagnement individualisé. Chaque étape doit inclure des objectifs spécifiques.
- Intégrer les arbitres expérimentés du club : encourager les arbitres plus expérimentés à jouer un rôle actif dans la formation des jeunes en devenant Club Umpire Coach (CUC).
- Configurer un outil de mise en relation interne des arbitres avec les équipes : créer une liste des arbitres du club avec un calendrier partagé où les équipes peuvent « réserver » leurs arbitres en fonction de leurs disponibilités ou inversement, permettre aux arbitres d'avoir accès à une plateforme sur laquelle les équipes indiquent leur besoin d'arbitres.



### Les astuces de la LFH!

- Voici le trajet Club Umpire et ses missions.
- Des plateformes en ligne permettent la relation interne entre les arbitres. Cela facilite l'organisation et augmente l'implication des jeunes arbitres dans la gestion des matchs.



### Points d'attention!

L'accent doit être mis sur la qualité des formations et du suivi plutôt que sur la quantité d'arbitres recrutées.

## COMMENT MIEUX ACCOMPAGNER LES ARBITRES DÉBUTANTES?

Arbitrer ne paraît pas une tâche facile, surtout pour les arbitres féminines débutantes. Elles se retrouvent parfois isolées alors qu'un accompagnement renforcé permettrait non seulement de mieux recruter, mais aussi de créer des vocations et de favoriser un épanouissement durable sur le terrain. En outre, faire face à une trentaine de joueurs est un défi permanent.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

- Soutien structurel : utiliser le programme Club Umpire et mettre en place un accompagnement spécifique pour les arbitres débutantes, incluant du coaching sur le terrain ainsi qu'un accès facile à des ressources éducatives et des vidéos pédagogiques.
- Continuer à offrir du soutien aux arbitres déjà diplômées Club Umpire.
- Encourager des femmes à devenir Club Umpire Coach (CUC) pour offrir un environnement plus inclusif. Cela peut également servir de rôle modèle.
- Marrainage/parrainage : organiser un système de marrainage/parrainage pour les arbitres féminines (en dehors du CUC), pour créer un réseau de soutien. L'objectif est d'offrir un accompagnement personnalisé, sans imposer un nombre excessif de personnes à encadrer à chaque parrain/marraine (idéalement une filleule par parrain/marraine). Le parrain/marraine ne doit pas nécessairement avoir de l'expérience dans l'arbitrage (vu qu'il y a peut-être déjà un CUC dans le club). L'objectif est surtout d'offrir à l'arbitre un soutien et un feedback bienveillant afin de s'assurer que tout se passe bien pour elle et de pouvoir agir en cas de problèmes.
- Vidéos pédagogiques : diffuser des vidéos éducatives comme "Start to Umpire" sur les écrans des clubs et autres canaux de communication. Ces vidéos permettent une meilleure connaissance des règles de base pour l'ensemble des membres/supporters et donc de réduire les commentaires vis-à-vis de l'arbitrage. En outre, une potentielle arbitre peut se rendre compte que les règles de base sont assez simples et que l'arbitrage pour les jeunes catégories est, contrairement aux idées reçues, très accessible.
- Organiser des ateliers pratiques en dehors du terrain, axés sur la gestion de groupe, la gestion des conflits et la communication efficace pour préparer les jeunes arbitres à des situations variées qu'elles pourraient rencontrer.
- Toolkit pour arbitres : fournir un "kit de démarrage" comprenant des cartes, les règles de jeu, un sifflet, ainsi qu'un trajet de formation structuré pour les arbitres. Ce kit peut également inclure les objectifs de formation spécifiques du club.



- Soutien public et régulier : organiser un soutien régulier et visible du club envers ses arbitres via des newsletters, des publications sur les réseaux sociaux, etc. Valoriser leur travail pour accroître leur reconnaissance. Exemple, chaque club met en avant chaque week-end des résultats d'équipe avec une photo d'équipe, une idée pourrait être de systématiquement photographier le duo arbitral et en profiter pour les remercier.
- Intégrer dans l'ADN du club l'importance de ne pas systématiquement contester les décisions arbitrales. Lors de chaque briefing, il est primordial que le coach répète ceci à ses joueurs. Une intervention intransigeante du club est recommandée auprès des équipes quand celles-ci prennent la mauvaise habitude de contester les décisions arbitrales. Cette intervention ne doit pas se faire durant la rencontre pour éviter de mettre à mal la légitimité de l'arbitre mais peut se faire lors de l'entraînement suivant.
- Implémenter le programme Parents Fair-Play : ce programme a pour objectif d'intégrer les parents dans le respect du fair-play aux abords du terrain.
- Soutien en cas de remarques des supporters : le club doit également intervenir de manière intransigeante en cas de comportements inappropriés des supporters envers l'arbitre. Cette intervention dès les premières remarques des supporters, par exemple via le délégué au terrain, montre le soutien du club et son engagement envers le fair-play.
- Sanctions internes : mettre en place un comité de discipline interne (indépendant de l'OA) pour sanctionner les comportements inappropriés envers les arbitres, qu'ils proviennent des joueurs, du staff ou d'autres membres.



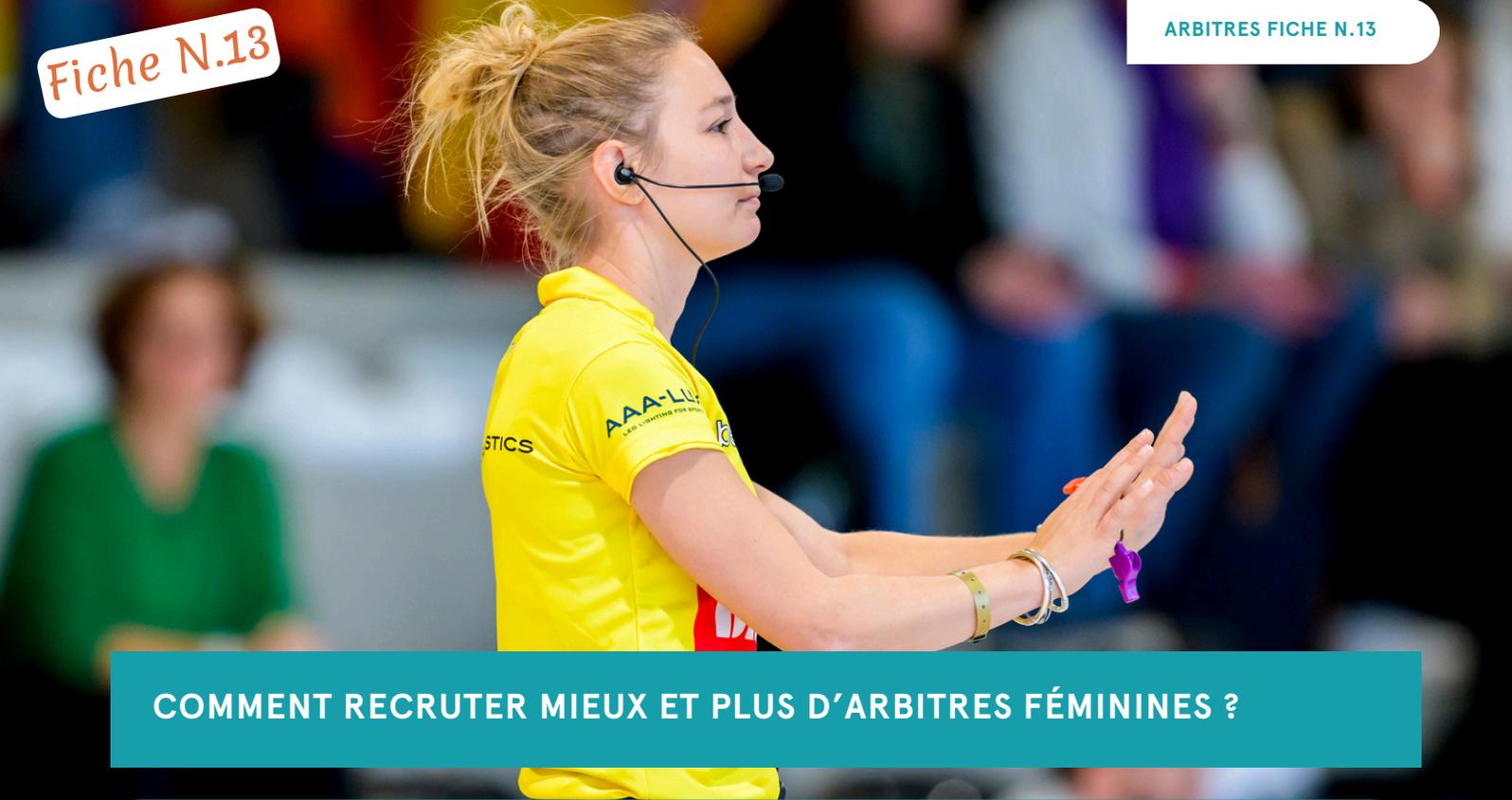
### Les astuces de la LFH!

- Consultez le parcours de formation officiel et les informations nécessaires pour chaque niveau d'arbitrage [ici](#).
- Restez informés des formations spécifiques de la LFH via votre CUC.
- Prenez connaissance [ici](#) de notre programme Parents Fair-Play qui peut déjà désamorcer des situations complexes de mauvais comportements parentaux.
- Si vous désirez prendre connaissance d'un exemple de fonctionnement d'un comité de discipline, contactez-nous !



### Points d'attention!

- Le processus de formation doit être largement disponible et visible, afin que chacun puisse en prendre connaissance à tout moment.
- S'assurer qu'un soutien structuré soit mis en place pour l'arbitrage avec un suivi régulier et un accompagnement au-delà des premières expériences. L'implication de personnes dédiées est essentielle pour une évolution durable.



## COMMENT RECRUTER MIEUX ET PLUS D'ARBITRES FÉMININES ?

Le manque d'arbitres féminines est cruel dans le hockey. Il est essentiel de mettre en place des actions concrètes pour corriger cette tendance.

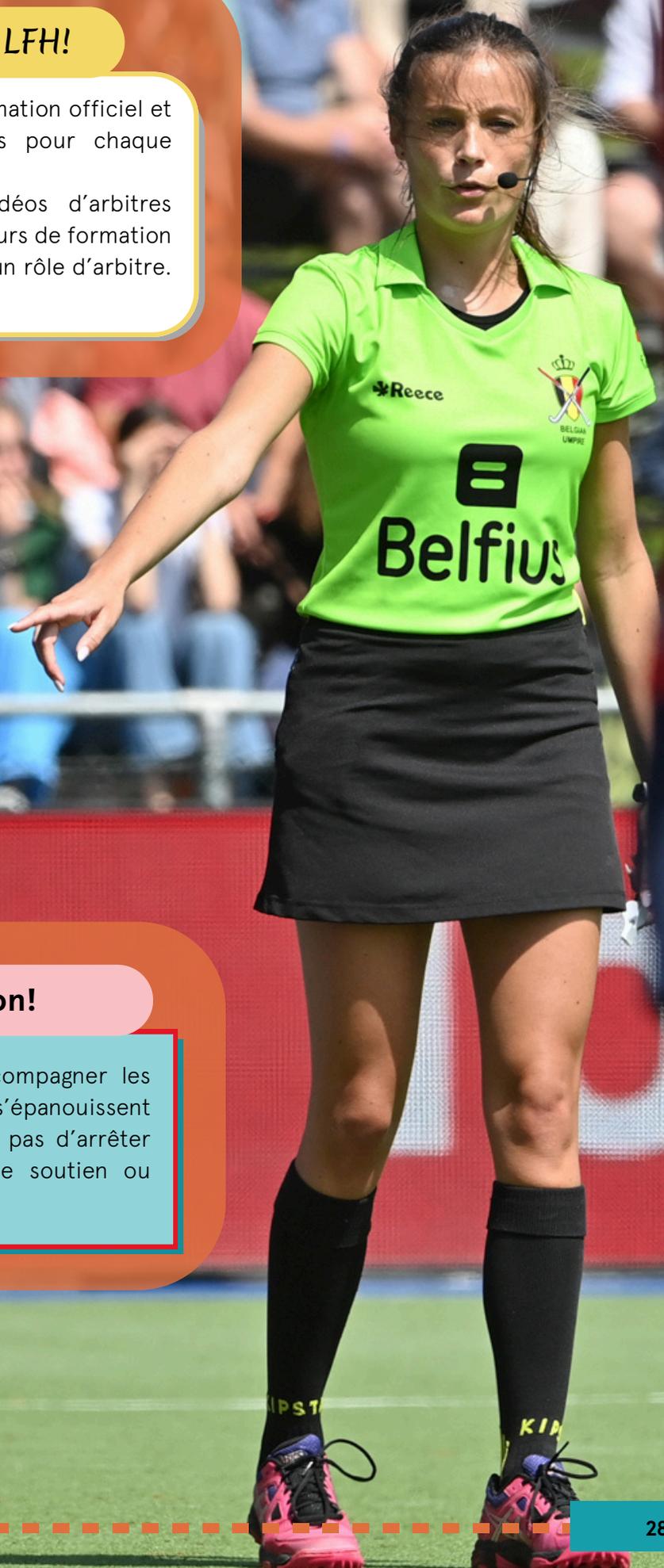
### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

- Créer des rôles modèles féminins dans l'arbitrage issus du club et communiquer autour de ces figures pour inspirer les jeunes.
- Communiquer et rendre visible le parcours de formation à l'arbitrage (voir fiche 11).
- Impliquer les enfants dès 6-7 ans dans l'arbitrage, en leur donnant, par exemple, un sifflet pour marquer des moments clés comme le début d'un exercice, la fin du match ou une pause boisson. À cet âge, les enfants trouvent cela amusant, ce qui permet d'associer un moment ludique au rôle d'arbitre et de maintenir cet aspect "fun" de l'arbitrage. Cela peut les amener naturellement à envisager l'arbitrage à un âge plus avancé.
- A partir de U9, il est recommandé d'impliquer les enfants dans l'arbitrage de leurs oppositions pendant leurs entraînements.
- Encourager les mamans à arbitrer dès les U7 : chaque semaine, organiser des créneaux où les mamans prennent le rôle d'arbitre (et alterner avec les papas) pour les petites catégories. Cela permet de leur montrer que l'arbitrage n'est pas aussi compliqué qu'il n'y paraît et d'encourager un leadership partagé au sein de la famille. Si ceci n'est pas imposé, on remarque que les papas acceptent plus spontanément de prendre le sifflet, ce qui signifie que les mamans s'effacent. Or, si elles ne le font pas dès le début, on ne parviendra pas à les convaincre par la suite. Cette activation peut aussi s'appliquer pour les grandes sœurs.
- Éviter la répétition : demander aux managers de ne pas toujours solliciter les mêmes parents pour l'arbitrage pour augmenter le nombre de potentielles vocations. Mettre en place un planning en début d'année pour s'assurer que chaque parent, notamment les mamans, essaye d'arbitrer au moins une fois durant la saison.



## Les astuces de la LFH!

- Consultez le parcours de formation officiel et les informations nécessaires pour chaque niveau d'arbitrage [ici](#).
- Partagez et utilisez les vidéos d'arbitres féminines expliquant le parcours de formation ou leur motivation à remplir un rôle d'arbitre. Retrouvez les [ici](#).



## Points d'attention!

Veiller à bien encadrer et accompagner les jeunes pépites afin qu'elles s'épanouissent dans l'arbitrage et ne décident pas d'arrêter prématurément par manque de soutien ou d'encadrement.

## COMMENT MIEUX VALORISER LES ARBITRES FÉMININES DÉBUTANTES?

Les filles rencontrent des difficultés à avoir confiance en elles dans des situations où elles doivent s'exprimer publiquement. Les aider à renforcer leur assertivité est essentiel, tant pour leur épanouissement que pour la qualité de l'arbitrage.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

- Valoriser les premières fois : célébrer les premiers matchs arbitrés par des filles avec des retours positifs. Par exemple, via une newsletter, les écrans des clubs ou les réseaux sociaux : « Nathalie a arbitré son premier match ce week-end et a montré une excellente perception du jeu, avec un coup de sifflet très assuré ». Ces messages doivent être publiés par le club pour encourager cette confiance.



- Récompenses visibles : penser à offrir quelque chose de concret et d'intéressant pour remercier les arbitres. Cela permet de reconnaître publiquement l'implication de l'arbitre et de valoriser son effort. Exemple: un t-shirt avec un slogan du type « J'ai arbitré 10 matchs cette saison, et toi ? »
- Rôles modèles : inviter des arbitres (inter-)nationales afin d'organiser des sessions d'échange pour inspirer les potentielles arbitres.
- Coaching inversé sous l'égide du CUC: demander aux jeunes arbitres d'observer un match et de donner un retour sur l'arbitrage. Cela leur permet de développer un œil critique et de mieux comprendre leur propre rôle.
- Intégration des jeunes arbitres dans la vie du club : faire participer les jeunes arbitres aux réunions du comité d'arbitrage afin qu'elles puissent donner leur avis, leur ressenti et se sentir concernées. Les impliquer dans les briefings de début de saisons pour les équipes (expliquer les règles aux parents, joueurs, etc.)
- Mise en place d'ateliers de leadership afin de renforcer l'assertivité et la prise de décision des arbitres:
  - Ateliers de prises de paroles en public : organiser des séances où les arbitres doivent expliquer des décisions devant un groupe (coachs, joueurs, parents) etc.
  - Simulations avec des scénarios difficiles : contestation d'un coach, tension entre joueurs, etc.
  - Organiser des ateliers sur le langage corporel : posture assurée, contact visuel, gestuelle claire, etc.
  - Apprendre à avoir un coup de sifflet fort et assuré.
  - Apprendre à utiliser un ton de voix ferme et posé pour annoncer une décision.



### Les astuces de la LFH!

Retrouvez des idées de [formations sur le leadership ici](#).

## COMMENT AMÉLIORER LA CULTURE DU FEEDBACK AU SEIN DE L'ARBITRAGE AFIN DE FAVORISER L'ARBITRAGE FÉMININ ?

De nombreuses arbitres, en particulier les débutantes, se retrouvent sans accompagnement ni retour sur leurs prestations. Un feedback structuré et bienveillant permettrait de renforcer leur confiance et d'améliorer leur développement, tant sur le terrain qu'en dehors.

### INSPIRATIONS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

- **Mise en place d'un trajet de feedback intra-club :**

- Grâce à la présence de CUC, il est possible de créer un processus structuré où les arbitres reçoivent un retour constant et régulier.

Essayer d'éviter aux arbitres débutantes le sentiment de passer un examen par la présence annoncée d'un « évaluateur ». Ceci peut engendrer des situations de stress pouvant créer des blocages ou des prestations peu représentatives. Essayer de favoriser une présence plus discrète et non-annoncée des « évaluateurs » pendant le match. Après le match, le feedback et les conseils pourront alors se faire souvent de façon beaucoup plus objective et constructive.

- Permettre aux coaches et capitaines de fournir un retour structuré via un formulaire au CUC, en veillant à les avoir préalablement sensibilisés aux bonnes pratiques pour formuler un feedback constructif et pertinent. Le CUC pourra dès lors soutenir et accompagner l'arbitre en cas de feedbacks négatifs ou jouer un rôle de filtre.

- Feedback entre pairs : inciter les arbitres plus expérimentées à donner des retours aux jeunes arbitres, que ce soit sur le terrain ou au travers d'échanges informels après les matchs.

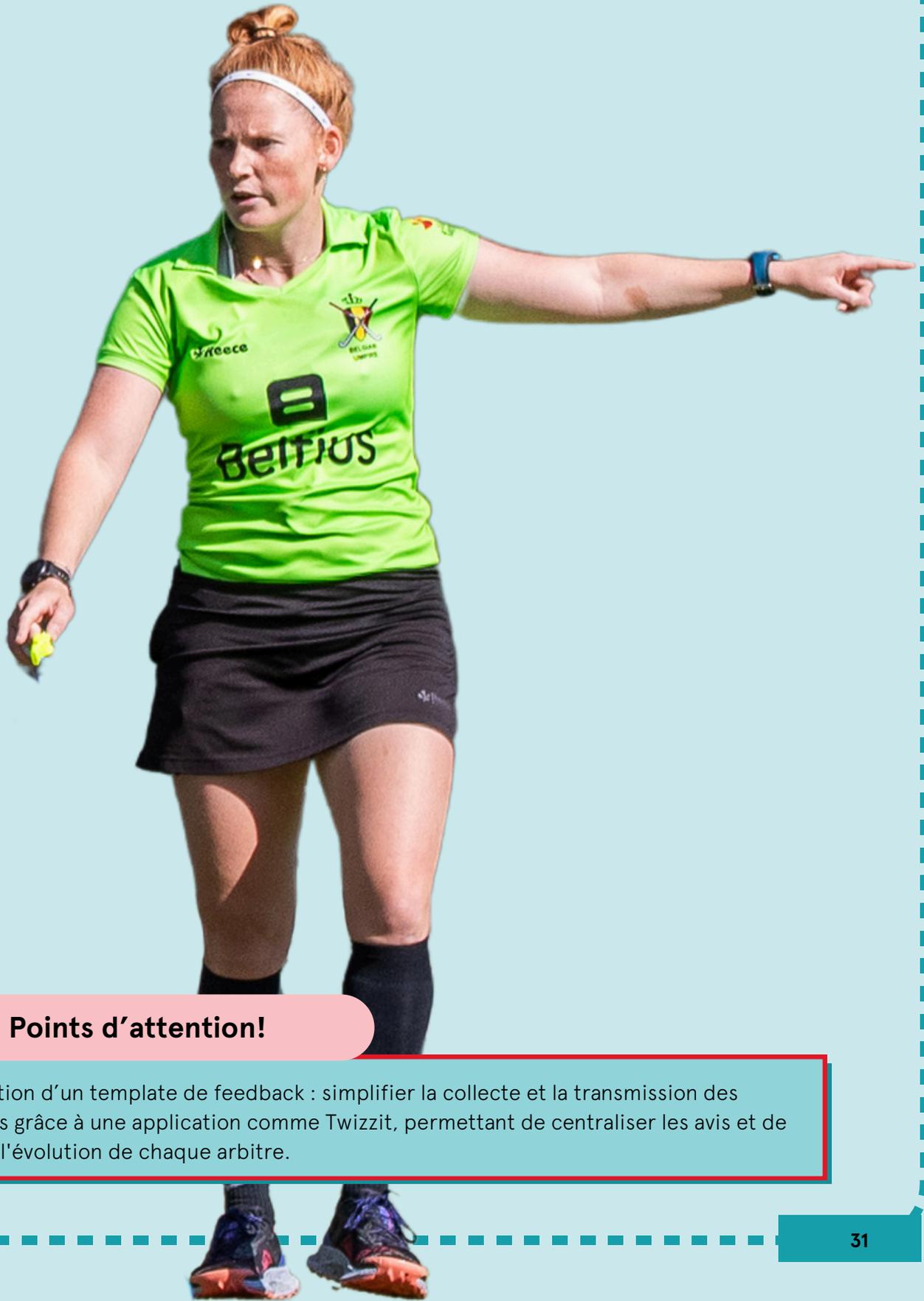
- Messages de soutien automatisés : avant un arbitrage, envoyer un message avec les points d'attention pour une arbitre débutante à la personne concernée.

- Détection des talents et pépites : identifier les jeunes arbitres prometteuses et leur offrir des opportunités de progression.



## Les astuces de la LFH!

- Encouragez et encadrez les feedbacks de vos membres envers vos arbitres. Ceux-ci doivent être positifs, constructifs et orientés améliorations.
- Automatisez un message type d'encouragement qui peut être envoyé lors d'un premier arbitrage.



### Points d'attention!

Utilisation d'un template de feedback : simplifier la collecte et la transmission des retours grâce à une application comme Twizzit, permettant de centraliser les avis et de suivre l'évolution de chaque arbitre.

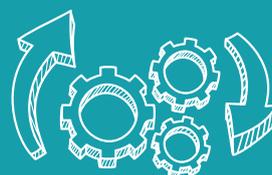
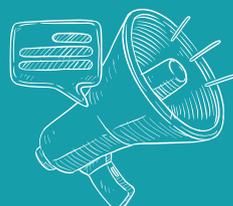
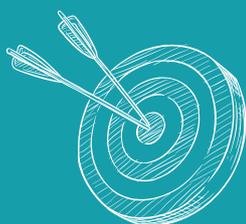
# LAB DU HOCKEY FEMININ

**AU SEIN DE LA LFH, LES FEMMES SONT SOUS  
REPRÉSENTÉES:**

**22% DE FEMMES DIPLÔMÉES  
"MONITEUR SPORTIF ÉDUCATEUR"**

**14% DE PRÉSIDENTES  
22% DE TRÉSORIÈRES**

**12% D'ARBITRES NATIONALES  
8% DE FEMMES CLUB UMPIRE**



Il est essentiel de prendre conscience de la valeur ajoutée d'une meilleure inclusion des femmes au sein des clubs, en complémentarité avec l'approche masculine. Cette ouverture représente un atout pour les staffs, les joueuses et joueurs, ainsi que pour les équipes dirigeantes et leur fonctionnement.

Grâce au Lab du Hockey Féminin, une multitude d'idées et d'inspirations ont été formulées. Afin de vous permettre d'en tirer le meilleur, nous avons compilé ces recommandations sous forme de fiches-outils, chacune répondant à une problématique ou à un enjeu spécifique.