

News 19 Arbitrage AWBB - 15/01/2016

Apprendre à écouter



Nul n'est mieux conseillé sur un terrain de basket-ball que l'arbitre. Tous les autres acteurs pensent avoir le droit de lui dire comment il doit diriger la rencontre. Le public, les joueurs et les coaches se permettent d'exercer ce droit. Alors que l'arbitre est le seul à pouvoir décider de ce qu'il convient de faire de toutes ces informations. Il doit être capable de savoir quelles sont les informations à retenir et quelles sont les informations à rejeter de manière immédiate. Et ce qui est le plus important, comment gérer les excès de verbalisme de la part des différents acteurs.

La première source d'information des arbitres est le public. Est-il nombreux, est-il clairsemé, le spectateur croit toujours être en possession de la vérité et il pense que le prix du ticket lui donne le droit de commenter l'arbitrage. Cela a toujours été comme ça et on ne va pas changer cette situation. En général, l'information en provenance du public est peu intéressante et elle doit faire partie de l'information à oublier au plus vite.

En divisions régionales comme en provinciales la situation est que, la plupart du temps, il y a très peu de spectateurs. Il est donc possible que la provocation directe

d'un seul spectateur parmi une quinzaine d'autres, devienne agaçante et contribue à vous déconcentrer de votre objectif principal : la rencontre. Dans ce cas-là, votre réaction vis-à-vis de la personne en question doit être minimale et très professionnelle. L'arbitre doit utiliser ses compétences de gestion de la rencontre pour minimiser les effets d'une telle attitude et poursuivre son travail avec calme. En aucun cas l'arbitre ne devra s'engager dans un dialogue provocateur ou négatif avec cette personne.

En général la meilleure manière de clôturer l'incident est de ne pas y prêter attention, mais si la provocation continue et qu'elle devient très directe et audible, si elle commence à vous faire perdre votre autocontrôle, alors il convient d'arrêter la situation, moyennant l'intervention du délégué aux arbitres. Il ne faut jamais s'adresser directement à l'individu en question, cela lui donnerait encore plus d'importance, mais il faut lui faire comprendre qu'il a deux options : rester dans la salle en gardant un minimum de respect ou quitter les installations sportives.

La situation est totalement différente quand il s'agit d'écouter les coaches et/ou les joueurs. Les mécanismes sont alors différents et la manière de réagir aussi.

Ici, les arbitres doivent être prêts à communiquer, à exprimer un message qui doit être à la fois clair et concis. Ceci est une condition essentielle pour réussir dans l'arbitrage. Lorsqu'un joueur ou un coach s'adresse à l'arbitre d'une manière acceptable, la meilleure manière de réagir est de l'écouter sans l'interrompre et de retenir toute l'information qu'il va vous donner. Après cette première étape viendra la deuxième : qui est de filtrer et de traiter le message reçu. S'agissait-il d'une frustration ou existait-il une raison de fond qui motivait sa démarche ?

À ce moment, il est crucial de vous accorder une seconde pour le traitement de l'information. C'est la seule manière de retenir ses émotions avant de passer à la réponse. Pensez aux diverses occasions où vous avez répondu sans vous avoir donnés le temps de traiter l'information, de l'analyser et de préparer une réponse convenable. En général, ce type de réaction émotionnelle ne fonctionne pas très bien. Essayez de vous mettre vous-mêmes dans la peau du coach ou du joueur, et essayez aussi de réagir en pensant ce qui est le mieux pour le jeu.

Parfois la préparation de ce genre de situation commence au pré-game, quand les arbitres échangent des informations sur les équipes, les joueurs, les coaches. Certes, il s'agit d'un conseil général, d'une mesure de prévention. Ce n'est pas parce qu'un coach est précédé d'une mauvaise réputation qu'il faut commencer à le menacer dès le premier incident verbal de la rencontre. Rappelez-vous que l'objectif du pré-game est de ne pas être surpris, mais jamais de devancer les coups de sifflet.



Comment s'adresser aux arbitres d'une manière acceptable ? Où dresser la ligne de ce qui est acceptable ? Existe-t-il une ligne clairement définie qui puisse servir de guide aux arbitres ? Ceux-ci doivent gérer la situation moyennant leurs propres compétences de gestion d'une rencontre. Attention, veillez à ne pas accumuler les fautes techniques. La faute technique n'est pas une faute comme une faute personnelle. Deux grandes différences :

- La faute personnelle peut être vue par tous les acteurs, ou se devrait de l'être, si les arbitres ne donnent pas libre cours à leur fantaisie ;
- Le nombre de fautes techniques est limité à deux : une première FT représente déjà un sérieux fardeau pour le coach et/ou le joueur.

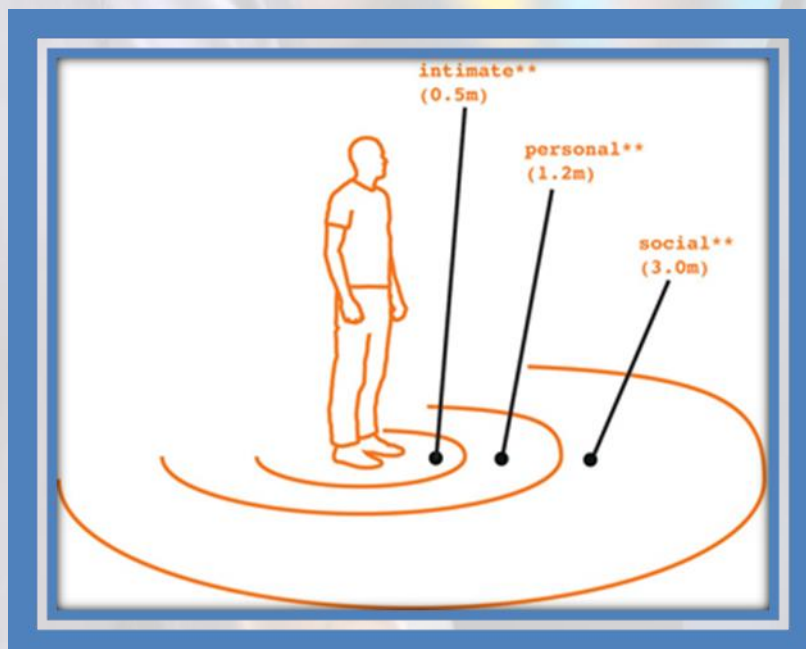
Une FT doit servir à remettre la rencontre sur les rails, à éviter les débordements. Récemment, lors d'un match de division régionale, les arbitres étaient très satisfaits d'une première FT infligée pour une rouspétance. Mais la suite avait été que, cette première FT, avait été suivie de trois autres FT !? La FT initiale avait-elle donc arrangé la situation ou avait-elle agi comme une allumette qui a mis le feu à la rencontre ?

Un arbitre de la NCAA conseille que lorsqu'une situation conflictuelle arrive, il faut plus que jamais se donner un moment de réflexion – pas plus d'une seconde, bien entendu – filtrer l'information, la traiter et se formuler les trois questions suivantes :

- 1. La FT est-elle justifiée ?**
- 2. La FT sera-t-elle mise à exécution ?**
- 3. Puis-je défendre ma position (face à un observateur) ?**

C'est seulement si la réponse à ces trois questions est affirmative que vous devez sanctionner d'une FT. Si tel n'est pas le cas, donnez-vous du temps et de la distance, de manière à ce que la situation se résolve toute seule, de manière naturelle. Ce petit moment de réflexion vous donnera le recul suffisant pour ne pas vous laisser emporter par une réaction émotionnelle et ainsi préparer une réponse effective, qui convienne au jeu.

Il est très important aussi, d'apprendre à mettre votre ego de côté. Parfois, les FT arrivent parce qu'on n'est pas assez intelligent pour écouter tout ce qu'on vous dit. Notamment quand les situations se produisent dans la zone appelée (voir le graphique ci-après) « intime », et non pas dans la zone dite « sociale », c'est-à-dire, engageant tout le monde.



Une compétence personnelle qu'il est possible d'améliorer : développer ses capacités d'écoute, de filtrage et de traitement de l'information avant de répondre. A n'importe quel niveau de carrière où vous vous trouvez, il vous est toujours possible de vous améliorer. Un conseil pour ce faire est d'organiser des jeux de rôle avec vos collègues. S'auto-analyser et se critiquer est la meilleure manière d'améliorer ses compétences dans ce secteur. Et notamment, n'oubliez jamais que le match est plus important que votre ego.

Goethe l'a formulé plus court et mieux que nous :

« Parler est un besoin, écouter est un art ».

Jambes, 15 janvier 2016

N'hésitez pas à nous envoyer vos anecdotes, vos situations particulières rencontrées lors de vos rencontres ; le département tiendra compte de votre interactivité !

Des idées, des cas vécus ? Ça nous intéresse !



Envoyez-les à l'adresse suivante :

h.forthomme@awbb.be