***Bien choisir ses Responsables de Salle RdS***

La première précaution est d’**anticiper** la mobilisation sur ce poste qui est obligatoire sur tous les matchs, sur toutes les divisions. Ceci peut être réalisé par une répartition des rôles au sein des parents ou par un planning club… cf fiche « anticiper l’organisation d’une rencontre ».

Pour faciliter sa participation à la compétition, la personne choisie doit **être prévenue le plus tôt possible, connaître ses missions et l’organisation du club** (cf formation interne) et **n’avoir à assurer que cette seule fonction.**

**Rappel règlementaire**:

Le RdS doit être *majeur, licencié, inscrit sur la feuille de match, porteur d’un signe distinctif (brassard en général), présent dans la salle* avant le début du match jusqu’à la fin du match. Il doit se présenter aux arbitres, aux deux équipes à la table et à l’accompagnateur de JAJ si c’est le cas, avant le début de la rencontre pour être identifiable. Selon la configuration des lieux et l’affluence de spectateurs attendus, il doit adapter la configuration de la mission avec l’aide d’adjoints qui doivent eux-aussi être identifiables par le même brassard ou maillot.

**Quel profil** de personne privilégier ? Il doit allier ***fermeté, diplomatie, calme, impartialité***.

**Comment motiver les vocations**?

Sur les catégories jeunes, nous avons très souvent des ***parents présents*** dans les tribunes, souvent les mêmes. En expliquant qu’un match ne peut avoir lieu sans cette fonction, cela peut déclencher des vocations. Cf fiche « réunion de début de saison ». Mais attention, être parent d’un acteur du jeu peut nuire à l’i***mpartialité*** et à l***a disponibilité***.

**Une formation en interne** sur le RdS pour toutes les équipes du club… Cela permet de préciser le champ d’intervention du responsable de salle et ce que l’on attend de lui. Cf Fiche RdS.

Lui rappeler qu’il-elle est tenu-e de faire un rapport auprès de la Ligue pour tous les incidents graves rapportés (coups et blessures /insultes racistes, homophobes ou sexistes), qu’il-elle peut être entendu-e par la commission de Discipline et que sa responsabilité peut être engagée pour non-intervention ou non-signalement.

La formation en interne peut ne durer qu’une heure, mais cela rassure la personne et cela vous évitera bien des dérives.

***Le Comité peut vous aider dans l’organisation de cette réunion par la fourniture de documents et/ou la présence d’un formateur.***