



## **Séminaire des Chefs de Projet DFE ZONE NORD OUEST**

### **Objectif :**

**Donner aux Chefs de Projet Ligue une vision stratégique de leurs missions, c'est-à-dire ce qu'ils doivent mettre en œuvre**

**J1**

---

### **PROPOS INTRODUCTIFS**

Bruno Roland remercie les participants pour leur présence et excuse les absents :

- Francis ARNAULT, Vice-Président de la FFHB en charge des relations ligues – comités et membre du GNP,
- Christian LIENARD, Président de la Ligue Nord-Pas-De-Calais et membre du GNP,
- Serge LARCHER, Vice-Président de la Ligue Pays de la Loire et Chef de projet DFE,
- Jean-Luc LIGUORI, Secrétaire Général de la Ligue Normandie et Chef de Projet DFE.

**Présentation de l'équipe de formateurs :**

- Jean Paul RENAUD, Président de la Ligue Poitou-Charentes,
- Bruno ROLAND, CTN, Chargé de projet DFE,
- Thierry GAILLARD, CTS de la Ligue du Centre,
- Jérémie PERRIN, Chargé de développement de la Ligue du Centre,
- Elodie JARDIN, Chargée de développement de la Ligue Poitou-Charentes.

Jean Paul RENAUD complète les propos introductifs : il est heureux de la présence de la Ligue PIFE ainsi que de la présence de plusieurs chargés de développement.

---

### **OBJECTIFS DU SEMINAIRE**

Bruno Roland revient sur plusieurs points :

1/ Présentation du Mémento pratique, fruit des travaux des CAZ ayant eu lieu dans les 4 zones. Ils ont été un tremplin pour le déploiement de la démarche dans les Ligues, l'objectif étant d'aller ensuite vers une phase de généralisation de la démarche.

2/ Réseau opérationnel DFE permettant le maillage du territoire:

- Niveau National : Groupe National de Pilotage (8 personnes aujourd'hui)
- Niveau Inter-Régional : Coordonnateurs de zone (formateurs de formateurs)
- Niveau Régional : Construire une ressource formative dans chaque Ligue, qui prend en compte différentes fonctions :
  - a) Chefs de projet (un élu et un salarié)
  - b) Responsable de formation
  - c) Formateurs
  - d) Accompagnateurs
  - e) Intervenants extérieurs

3/ Offres de formations : Calendrier 2007 (cf. doc). La formation des acteurs s'effectue en 5 modules et est centrée sur le développement des compétences.

4/ Comment accompagner les Ligues dans la mise en place de la démarche, c'est-à-dire, assurer la formation des chefs de projet, des responsables de formation, des formateurs et des accompagnateurs. Dans ce sens, de nouvelles offres de formation devrait proposées pour 2008.

5/ Présentation des Objectifs stratégiques du séminaire

- Généraliser et assurer le suivi du DFE dans chaque Ligue
- Développer les compétences des chefs de projet
- Mettre les Ligues et les Comités dans une logique de service : structuration des 2 500 clubs (qu'ils soient capables de concevoir, formaliser, évaluer leur projet associatif, de développer et diversifier leurs offres de pratiques et d'activités)

6/ Présentation des Objectifs opérationnels

- Donner aux ligues non engagées les meilleures conditions pour démarrer
- Evaluer l'avancée de chacune des ligues engagées dans la démarche
- Sensibiliser les chefs de projet à la démarche d'accompagnement
- Préparer les chefs de projet à l'évaluation de la démarche
- Etre le plus opérationnel possible par rapport aux missions : mettre en marche la démarche
- Se regrouper pour mettre en évidence et partager les bonnes pratiques, les expériences, les besoins, les difficultés, les obstacles

---

## PROGRAMME

Thierry Gaillard présente et explicite le programme des deux journées :

- J1

**THEME 1 :** Etat des lieux de l'avancée du DFE dans les ligues de la zone Nord-Ouest

**THEME 2 :** Définition de la fonction « Chef de projet DFE », construire un référentiel métier de la mission « Chef de projet »

**THEME 3 :** Ingénierie de formation : Cas Pratique avec l'exemple de la construction du Module 1 et du Module 2

**THEME 4 :** L'accompagnement, que signifie « accompagner » ? Construire ensemble un référentiel métier de la fonction d'accompagnateur (quelles missions, quelles tâches, quelles compétences ?)

- J2 « dans le Continuum ... »

**THEME 5 :** Elaborer un planning de la formation DFE

**THEME 6 :** Comment évaluer la formation DFE

**THEME 7 :** Bilan et Perspectives

## Présentation individuelle de chaque Chef de projet

### Ligue NORD-PAS-DE CALAIS :

- Grégory GOSSEAU, Directeur des Services de la Ligue

### Ligue PICARDIE :

- Hugues CESBRON, Agent de Développement du Comité de l'Aisne  
- Claude HATTE, Vice-Président de la Ligue

### Ligue PAYS DE LA LOIRE :

- Héloïse DESRENTES, Chargée de développement de la Ligue, chef de projet DFE  
- Sandrine CRESTIN, Coordinatrice des emplois ZUS, elle accompagne la mise en place de la démarche DFE dans la Ligue

### Ligue PIFE :

- Grégory PRADIER, Vice-Président de la Ligue en charge de la formation des Jeunes Dirigeants  
- Jean-Baptiste PINEAU, membre co-opté du CA de la Ligue, engagé dans le DFE

## THEME 1 : Etat des lieux de l'avancée du DFE dans les ligues de la Zone Nord-Ouest

- Chaque Ligue a reçu une Fiche de suivi permettant de mesurer le degré de mise en œuvre de la démarche DFE
- A partir de cet outil méthodologique, il importe de faire un tour de table des 5 Ligues présentes pour faire un point sur la mise en place du DFE dans leur région respective et partager les expériences, ce qui marche, ce qui freine :
  - Où en la mise en place ?
  - Quels sont les freins rencontrés ?
  - Quels sont vos problèmes ou vos besoins ?
  - Quelles sont vos perspectives (échancier) ?

### I. Modalités Générales de mise en place du DFE dans les Ligues NO

#### Ligue PAYS DE LA LOIRE

#### Situation

1/ Engagement de principe de la part de la Ligue mais le lancement de la démarche DFE est soumis à la concrétisation et à la finalisation du projet :

- sur le plan du budget,
- sur la constitution de l'équipe de formateurs
- au niveau de l'échéancier.

2/ Phase de construction de l'équipe de formateurs, actuellement, 7 personnes ressources potentielles: un chef de projet identifié (salariée), attente du second chef de projet, identification de l'ingénieur de formation, prise de contact avec les futurs formateurs et/ou accompagnateurs, intervenants extérieurs déjà identifiés

Echéancier fixé au 10 mai 2007 pour que les personnes ressources s'engagent de manière ferme et officielle.

3/ Budget de préparation finalisé (réunions...), budget de formation non défini

4/ Sensibilisation des clubs déjà effectuée officiellement lors du Forum des Pays de la Loire en décembre 2006, communication à effectuer avant fin 2007.

## Ligue PICARDIE

### Situation

- 1/ Positionnement de la Ligue peu explicite : pas d'opposition mais pas de réel engagement et volonté politique
- 2/ Le lancement du DFE ne se fera qu'à partir de janvier 2008 (après le Mondial)
- 3/ Les deux chefs de projets sont identifiés (un élu et un salarié), ainsi que l'ingénieur de formation.
- 4/ Le projet est intéressant car il répond aux faiblesses et difficultés des structures.

## Ligue PIFE

### Situation

- 1/ Volonté politique affichée par la Ligue de s'engager dans la démarche
- 2/ Lien évident entre le projet de la Ligue (formation des dirigeants et des salariés) et le DFE, donc engagement (partir des besoins des clubs pour y répondre)
- 3/ Deux chefs de projets identifiés (un élu et un salarié), quelques formateurs identifiés, ainsi que les intervenants extérieurs (cabinet de conseils et de formation)
- 4/ 1<sup>er</sup> semestre 2007 : prise de connaissance des documents existants sur le DFE (mémento, guide du développeur, guide du manager)
- 5/ Lancement opérationnel du DFE 2<sup>ème</sup> semestre 2007 (à partir de septembre)
- 6/ Communication à l'AG de la Ligue, voire aux AG des comités
- 7/ Financement : pistes de réflexions sur les partenaires potentiels
- 8/ Liste des structures qui vont rentrer en formation en cours.

## Ligue NORD-PAS-DE-CALAIS

### Situation

- 1/ Le lancement du DFE ne se fera qu'à partir de décembre 2007 / janvier 2008 (après le Mondial)
- 2/ L'équipe de formateurs est en cours d'identification.
- 3/ La situation de la Ligue est favorable à la mise en place de la démarche DFE (demande des clubs, qui sont au centre du handball)
- 4/ L'offre de services et la proximité vers les clubs sont déjà existantes au sein de la Ligue.
- 5/ Communication : les clubs n'ont pas été officiellement informés, réunions d'informations mises en place dans le futur.
- 6/ Encourager les structures à rentrer en formation, les rassurer et les cibler.
- 7/ Budget : en cours de réflexion et d'élaboration (partenaires CR et DRJS par exemple)

Les témoignages des quatre Ligues sur les difficultés, les freins, les besoins et attentes se sont recoupés. Ils sont synthétisés dans le tableau suivant :

Difficultés et freins rencontrés	Besoins, attentes, remarques diverses
<p>1/ Volonté politique de la Ligue pas toujours clairement définie</p> <p>2/ Le temps, la disponibilité et les compétences des personnes ressources pour mettre en place la formation</p> <p>3/ L'enchaînement et l'accumulation des axes de travail donnés par la FFHB</p> <p>4/ Les enjeux de pouvoir et les conflits humains internes ou externes</p> <p>5/ Les échéances des mandats : élection en juin 2008 empêchent l'engagement des équipes en place</p> <p>6/ Les dirigeants des structures n'arrivent pas toujours à se projeter à long terme dans la mise en place des projets.</p>	<p>1/ Nécessité d'avoir la volonté politique de la Ligue de s'engager dans la démarche</p> <p>2/ Formation des futurs formateurs qui vont intervenir et mettre en place la démarche au sein de la ligue</p> <p>3/ Finaliser l'équipe de formation avec des personnes ressources engagées fermement.</p>

Jean Paul RENAUD a conclut le thème par la remarque suivante : en 2004, les ligues qui ne souhaitaient pas s'engager dans le DFE donnaient comme frein et difficulté la dimension financière. Aujourd'hui, ce sont les conflits humains qui freinent l'avancée de la mise en œuvre de la démarche.

La situation concernant la **mise en place de l'accompagnement** sera abordée dans le **Thème 4 : L'accompagnement, « Que signifie Accompagner ? »**

# **CE QU'IL FAUT RETENIR**

## **1/ Constitution de l'équipe de formation**

- ▶ L'**identification des chefs de projet** est réalisée dans chaque ligue.
- ▶ La **composition de l'équipe de formateurs diffère selon les ligues** : profils des formateurs très différents, soit **interne à la Famille Handball**, soit **appel à des professionnels en externe**
- ▶ Certaines ligues **peinent à mobiliser** du monde en interne, des structures pour s'inscrire dans la démarche

## **2/ Communication sur la démarche**

- ▶ Chaque ligue de la zone NO a lancé des **communications relatives au DFE pour informer les membres en interne, les structures**
- ▶ **Diversité des modes de communication** : Site web, Lettres aux structures, AG de la ligue...

## **3/ Financement**

- ▶ Se pose la **question de la gratuité de la formation** : principe qui diffère selon les ligues
- ▶ Certaines ligues souhaitent plus d'informations sur la **mobilisation de partenariats financiers**

## **4/ Mise en place de la formation**

- ▶ Toutes les ligues ne disposent pas encore de la **reconnaissance en tant qu'organisme de formation**
- ▶ **La mise en place de la formation diffère** : certaines ligues ont déjà commencé, d'autres pas encore

## THEME 2 : Définition de la fonction « Chef de projet DFE »

### Composition de 2 groupes de travail inter – ligues pour réfléchir sur :

- La définition de la fonction de chef de projet à partir d'une fiche transmise aux ligues portant sur ses domaines d'activités, ses activités et sur les compétences qui y sont associées : quelles sont ses missions et quelles actions doit-il mettre en place ?
- Un échange des expériences de chefs de projet dans les différentes ligues.
- La construction d'un référentiel de cette fonction.

2 groupes de 3 et 4 personnes ont réfléchi pour trouver des domaines d'activités (activités et compétences/connaissances associées) qui incombent au chef de projet. (le 1<sup>er</sup> domaine d'activité était donné pour exemple)

<b>Domaine d'activités 2 :</b>	
<b>Elaboration d'une stratégie de communication et d'information à propos du dispositif DFE</b>	
<i>Activités</i>	<i>Compétences / Connaissances associées</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir une stratégie de communication liée à la volonté politique de la Ligue : définir un message clair et la manière de le transmettre</li> <li>• Identifier les différentes cibles de communication (interne et externes)</li> <li>• Fixer les objectifs à court, moyen et long terme - Rétro-planning</li> <li>• Définir les outils de communication appropriés (où, quand, comment)</li> <li>• Dispositif de réunion : comment élaborer sa réunion pour faire dégager une motivation forte</li> <li>• Planifier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuler - Expliquer - Convaincre</li> <li>• Connaître son territoire et ses acteurs</li> <li>• Elaborer un échéancier - Utilisation de tous les outils de gestion d'organisation</li> <li>• Utiliser ces outils</li> <li>• Savoir-faire de la conduite de réunion</li> <li>• Connaître le public (acteurs) - les contenus - les durée - la fréquence - le mode de restitution.</li> </ul>
<b>Domaine d'activités 3 :</b>	
<b>Management des Ressources Humaines</b>	
<i>Activités</i>	<i>Compétences / Connaissances associées</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fédérer du monde « autour de », savoir s'entourer</li> <li>• Organiser, s'organiser = suivi, évaluation, régulation</li> <li>• Gérer les ressources Humaines (fiches de postes)</li> <li>• Animer, piloter</li> <li>• Coordonner les actions de chacun</li> <li>• Contrôler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer, convaincre, jouer un rôle moteur</li> <li>• Etre stratégique</li> <li>• Savoir valoriser les Ressources Humaines, les mettre en avant et les utiliser à bon escient</li> <li>• Mettre en place des outils (suivis, contrôle)</li> <li>• Créer une dynamique de groupe</li> <li>• Se projeter soi-même</li> <li>• Avoir les qualités humaines (charisme, prestance, force de conviction, écoute, aisance orale, et pédagogie)</li> <li>• Déléguer, faire confiance</li> <li>• Se remettre en question, prendre du recul</li> </ul>

## **SYNTHESE THEME 2 :**

### **CE QU'IL FAUT RETENIR**

- ▶ Le **choix du chef de projet DFE** doit s'inscrire dans une **démarche stratégique**
- ▶ **Sa légitimité** en tant que chef de projet doit **se fonder sur la pertinence de sa réappropriation de la démarche / L'adéquation de ses compétences** avec la fonction / **les actions** qu'il propose de mettre en place

## **THEME 3 : Ingénierie de formation / Cas Pratique avec l'exemple de la construction du Module 1 et du Module 2**

### **Intervention de Thierry GAILLARD : L'Ingénierie de Formation**

#### **1- Propos introductifs :**

##### ***Une formation action ?***

- il s'agit d'aboutir à un produit... « Le projet de développement spécifique à la structure » ou ??????
- il ne s'agit pas de faire à la place mais d'aider à la production
- il s'agit de mettre la structure en situation de production

##### ***Une formation d'adultes volontaires souvent bénévoles***

- il s'agit en permanence d'utiliser les ressources de chacun
- il ne s'agit pas d'enseigner mais d'apprendre à apprendre
- il s'agit de rendre autonome
- il s'agit de maintenir un seuil d'activation constant

##### ***Une formation en alternance***

- il s'agit de créer les conditions de l'alternance
- il s'agit de s'assurer de l'alternance

##### ***Une formation « culturellement » innovante***

- il s'agit de faire se rencontrer des adultes de statut, fonction et structure différents
- il s'agit de décroisonner, de faire partager, de faire se dévoiler aux autres

#### **2- Les conséquences incontournables**

##### ***Mettre en place les conditions de la production***

Fixer des échéances – Amener les structures à constituer des équipes projet – S'assurer d'une démarche partagée – Mettre en place un suivi et /ou un accompagnement – Inciter au brassage des acteurs

##### ***Tenir compte des publics – Utiliser les publics***

Jouer sur l'hétérogénéité des publics, des structures - Mettre les publics en situation d'échange, de travaux de groupe, de mutualisation d'expérience, de production – Rendre compétent – Insister sur le confort, la convivialité, le respect de chacun – Identifier les personnes en formation, leurs statuts

##### ***Mettre en situation d'alternance***

Formation/accompagnement – Outils de suivi

##### ***Jouer sur la convivialité...***

Insister sur le module 1 – Faire du DFE en dehors de l'aspect formatif – Forcer l'hétérogénéité

### 3- Les options – Les choix

#### **Quant à la forme et l'organisation**

Soirée – Journée – Stage etc... - - sur quel calendrier – Quel périodicité – Quel étalement dans le temps – Combien de structures – Combien d'acteurs par session de formation – Gratuité ?

#### **Quant au choix des structures**

Quels critères de choix ?

#### **Quant à l'accompagnement**

Oui ou non ? – Quelle forme ? – Individuel ou collectif ?

### **SYNTHESE : Cas pratique sur la construction des Modules 1 et 2**

Restitution des groupes de travail : Module 1 et Module 2

- 1) Quels objectifs ?
- 2) Quels contenus ?
- 3) Quelles méthodes pédagogiques ?
- 4) Quelles organisation (Lieu, durée... programme)
- 5) Quelles ressources formatives ?

Au regard des 5 éléments ci-dessus à prendre compte

	Module 1	Module 2
<b>Quels objectifs ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Faire émerger les connaissances, les savoir-faire et les lacunes des acteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Permettre au club de mieux se situer dans son environnement de mieux l'appréhender afin de mieux l'utiliser.</li> <li>◦ Mettre en lumière les différentes facettes.</li> <li>◦ Mieux cerner le rôle de chacun</li> </ul>
<b>Quels contenus ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Documents et outils de la FFHB</li> <li>◦ Outils propres créés sur chaque territoire</li> <li>◦ Une grille d'évaluation</li> <li>◦ Les modules de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Acteurs territoriaux</li> <li>◦ Politique territoriales : aide, emploi.</li> <li>◦ Adapter les contenus en fonction des structures en formation.</li> <li>◦ Politique et acteurs fédéraux</li> <li>◦ Diversification des pratiques : volonté du licencié</li> </ul>
<b>Quelles méthodes pédagogiques ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Débats participatifs : jeu de rôle, élaboration progressive.</li> <li>◦ Utilisation de différents modes de communication (vidéoprojecteur)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 1 jour ½</li> <li>◦ A partir du diagnostic du club et son environnement : constat</li> <li>◦ Apports de connaissances via le constat préalable et de commandes précises</li> <li>◦ Synthèse stabilisation et échange</li> </ul>
<b>Quelles organisation (Lieu, durée... programme)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Lancement préalable, recherche de proximité en organisant des réunions décentralisées.</li> <li>◦ Fournir des documents synthèses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Intervention des personnes ressources en fonction du module 1</li> <li>◦ Adapter les personnes ressources à leur connaissance du milieu</li> </ul>
<b>Quelles ressources formatives ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Equipe DFE</li> <li>◦ Personnalités locales : Elus</li> </ul>	

### Débat faisant suite à la restitution :

- Problème relationnel entre les formateurs et les dirigeants
- Utiliser des termes positifs : par exemple remplacer Lacunes par Besoins.
- Enjeux majeurs : motiver les personnes à venir sur les modules de formation.
- L'objectif est que les gens qui ont participé au module 1 reviennent au module 2 = Réussir le Module 1 est essentiel
- Méthodes pédagogiques différentes et en alternance selon les modules et à l'intérieur des modules.
- Adapter le temps de formation par rapport aux disponibilités des personnes des structures.
- Positionnement du Module 2 peut être remis en cause : en ce qui concerne le contenu, il faut rester sur les stratégies.

### **CE QU'IL FAUT RETENIR**

- ▶ **Définition** du DFE : « **Structurer les clubs en développant les compétences de ses acteurs** »
- ▶ L'ingénierie de la formation doit s'inscrire dans une **vision stratégique globale du DFE**
- ▶ Le choix du Module 1 pour donner un exemple sur l'ingénierie de formation n'est pas anodin : c'est le **module qui va structurer toute la suite de la formation**
- ▶ Certaines Ligues soulèvent le problème de l'utilisation de certains outils (guide du développeur par exemple) jugés trop complexes
- ▶ Pour la construction des modules, prendre en compte le fait que **la formation doit apporter des Connaissances / des Savoir-faire / une méthodologie / de l'échange d'expériences**
- ▶ **Objectif de transformation des comportements sur du long terme** : l'assimilation de la formation se fait en la mettant en pratique

**THEME 4 : L'ACCOMPAGNEMENT / Que signifie « accompagner » ?**

**Construire ensemble un référentiel métier de la fonction d'accompagnateur**

Thierry GAILLARD propose une approche sémantique de la fonction d'accompagnateur : « Se joindre à quelqu'un pour aller ou il va en même temps que lui. »

En même temps que lui = à son rythme.

L'accompagnement il n'y a pas la notion « je sais tout ».

Est-ce nécessaire ? Et pourquoi ? Quels objectifs ?

Quel type d'accompagnement ?

Comment ?

Qui ? Compétences ? Est-ce qu'il faut former des accompagnateurs ?

Mettre en place un maillage territorial de ressource sur les Ligues et les comités pour ne plus voir de clubs disparaître et en créer de nouveaux.

A partir de l'outil Grille d'auto évaluation des Francas : écriture du référentiel de fonction :

<b>Domaine d'activités 1 : Aider à la conception et à la mise en œuvre du projet</b>	
<i>Activités</i>	<i>Compétences / Connaissances associées</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Concevoir, animer, évaluer, contrôler, réguler, orienter, réorienter, valoriser, relayer.</li> <li>◦ Aider à se structurer.</li> <li>◦ S'associer au projet.</li> </ul>	
<b>Domaine d'activités 2 : Générer et pérenniser la dynamique de groupe</b>	
<i>Activités</i>	<i>Compétences / Connaissances associées</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Motiver, écouter.</li> <li>◦ Mettre de la convivialité.</li> <li>◦ Conduire à la mutualisation de la somme des individualités au service du collectif.</li> <li>◦ Prise de contact</li> <li>◦ Identifier les besoins du club suite au diagnostic</li> <li>◦ Les aider dans l'élaboration et la rédaction du projet</li> <li>◦ Aider à la conduite du projet en veillant au respect des étapes</li> </ul>	

Exemple du DLA

Diagnostic  
PB ?

Plan d'accompagnement

PB

DFE  
Projet associatif

## **SYNTHESE THEME 4 : REFLECHIR A UN REFERENTIEL METIER DE LA FONCTION D'ACCOMPAGNATEUR**

*Donne des perspectives de réflexion pour savoir ce qu'il est possible de mettre en oeuvre*

### **1. Des Profils variés**

- Formateur - Accompagnateur ou simple Accompagnateur ?
- Famille handball ou extérieur
- Mise en place d'une formation d'accompagnateur ?

### **2. Ses Qualités**

- Disponibilité et neutralité
- Capacité d'écoute, de régulation et d'explication
- Est une personne ressource, un guide, un facilitateur, un médiateur

### **3. Durant la formation**

- Les accompagnateurs doivent-ils être présents ?
- Combien d'accompagnateurs ? Un par structure ? Un pour plusieurs structures ?

### **4. Domaines d'activités**

- Doit aider à faire émerger un projet associatif
- Doit aider à conduire le changement
- Doit aider à la prise de décision
- Doit orienter
- Mais surtout ne pas faire à la place de

## CE QU'IL FAUT RETENIR

- ▶ L'accompagnement peut revêtir **différentes formes et terminologies** : **Coaching / Mentoring / Tutorat / Maître d'apprentissage / Parrainage**
- ▶ Définition proposée : « **Se Joindre à quelqu'un pour aller où il va en même temps que lui** »

## THEME 5 : Elaborer un planning de la formation DFE

Bruno ROLAND présente un planning « maquette », sur lequel chaque ligue va réfléchir et construire son propre planning.

S'engager dans la démarche

Promouvoir-communiquer sur la démarche

Construire les ressources formatives

Mobiliser des partenaires financiers

Mobiliser et « sélectionner » les structures

Mettre en œuvre la formation des acteurs

Faire le bilan

Formations des formateurs

Formation d'accompagnateur

Accompagnement

Evaluation

Se mettre en ordre de marche

Mettre en œuvre la formation des acteurs

Evaluer  
Et ensuite...

### Ligue PAYS DE LA LOIRE

#### Planning

Demain,

- Engagement de la Ligue dans la formation : mai 2007,

- Construction de la ressources formative, la présenter en Bureau de Ligue, la volonté politique de la Ligue doit être claire : jusqu'à mai / juin 2007

- Calendrier de formation en juin 2007

- Identifier les structures qui rentreront en formation (une dizaine), toutes les informer au départ mais cibler celles qui auraient un réel besoin de se structurer : juin à octobre 2007

- Formaliser un outil de communication

- Mobiliser des partenaires, rechercher des financement et finaliser le budget : septembre à décembre 2007 (anticiper les demandes de subventions)

- Formation des formateurs : septembre à décembre 2007 choix des intervenants extérieurs adapté aux besoins spécifiques des structures en formation

- Réunions préparatoires pour la logistique : janvier 2008

- 1<sup>er</sup> module : février 2008

- 2<sup>ème</sup> module : pâques 2008 (préparation mars)

- 3<sup>ème</sup> module : août 2008 (préparation juin)

- 4<sup>ème</sup> module : toussaint 2008 (préparation septembre)

- 5<sup>ème</sup> module : décembre 2008 (préparation novembre)

- Bilan en juin 2009

## Ligue PICARDIE

### Planning

- Juin 2007 : information et présentation générale du DFE lors de l'AG de ligue
- Septembre 2007 : mobilisation de la Ligue, affichage d'une volonté forte
- Octobre 2007 : construction de l'équipe formative, début de l'ingénierie de formation avec les 2 chefs de projets et l'ingénieur de formation
- Novembre 2007 : Diffusion de l'information
- Recherche de financement de septembre à décembre 2007
- Formation de formateurs : dates à définir
- Janvier 2008 : Identification des structures
- Février 2008 : module 1
- Mars 2008 : formation des accompagnateurs
- Avril : module 2
- Accompagnement opérationnel à partir du module 3
- Mai – juin – juillet 2008 : pause
- Août 2008 : module 3
- Septembre 2008 : AG électives
- Octobre 2008 : module 4 + préambule : partage avec la nouvelle équipe de la Ligue
- Novembre 2008 :
- Décembre 2008 : module 5
  
- Juin 2009 : Bilan pour l'AG
- Evaluations de janvier à avril 2008
- Avril à juin 2009 : accompagnement

## Ligue PIFE

### Planning

- Décembre 2006 : 1<sup>er</sup> appel aux clubs
- Présentation officielle du DFE par le salarié de la Ligue lors du BD en janvier 2007
- 21 février : 1<sup>ère</sup> réunion de travail à la FFHB et présentation de la démarche aux jeunes dirigeants
- 8 mars : 1<sup>ère</sup> réunion de travail
- 23 mars : rédaction d'une note d'intention de se lancer dans le DFE
- 18 avril : 1<sup>ère</sup> réunion avec le cabinet de consultant, qui pourrait accompagner la mise en place de la démarche
- 28-29 avril : participation au séminaire d'Angers
- 2 mai au 30 juin : réflexion sur le séminaire, deux jours de réflexion avec les clubs ayant répondu positivement et les jeunes de dirigeants, avec rédactions de documents de synthèse des travaux partir des besoins des clubs et faire qu'ils se projettent dans le long terme (2016)
- 4 juin : rapport présenté au BD
- 9 juin : présentation aux AG de la Ligue et des CD
- août : réflexion sur la communication
- septembre 2007 : formations des formateurs et des accompagnateurs
- 1<sup>ère</sup> phase « se mettre en œuvre de marche » terminée en juin 2007
  
- octobre 2007 : module 1
- janvier 2008 : module 2
- avril 2008 : module 3 et début de l'accompagnement
- juin 2008 : bilan d'étape (re-dynamiser) : réunion entre les formateurs
- octobre 2008 : module 4
- décembre 2008 : module 5
  
- à partir de janvier 2009 : évaluation

### Planning

9 juin : AG Ligue : installation de stands d'informations pour les clubs  
10 juin : tournoi jeunes avec évaluateurs jeunes qui rencontrent plusieurs clubs de la ligue  
Réunion bilan avec l'ensemble des évaluateurs de jeunes pour informer et présenter le DFE (Prévoir ensemble les périodes des formations)  
Les deux comités seront associés à la démarche.  
Septembre 07 :  
- fédérer d'autres personnes ressources en collaboration avec la Ligue et les deux comités.  
- Mobilisation de nouvelles ressources complémentaires à l'équipe DFE (formateurs, accompagnateurs).  
- recherche de moyens financiers  
- Définition conception de la stratégie de formation  
    - Identification des besoins et des structures : inventaire  
Décembre 07 : Positionnement de la Ligue  
Diffusion de l'offre de service : formation de type DFE  
Février 08 : Formation Complémentaires des formateurs  
Mars 08 : Mise en œuvre de la formation des acteurs  
Avril 08 : Module 1  
Mai Juin 08 : Module de formation choisis en fonction du planning prévisionnel.  
AG : Mettre en valeur le DFE à la fin de la 1<sup>ère</sup> session avec les clubs rentrés en formation.  
Communication : Affichage à la Ligue d'un panneau DFE

### Conclusion : JPR

Lors des formations effets attendus et inattendus  
Echange des informations, partage d'expériences entre les clubs  
Vie de la ligue se trouve renforcée  
Essentiel est que chaque acteur se parle  
Il faut être bon dans la formation pour mobiliser les participants

### THEME 6 : Comment évaluer la formation DFE ?

L'acte d'évaluation est bien évidemment à faire après mais l'outil, le dispositif d'évaluation doit être conçu.

### **SYNTHESE THEME 6 :**

#### **Il y a 3 niveaux à prendre en compte dans l'évaluation :**

##### **1. Les actions mises en place (formation, accompagnement...) ont-elles permis d'atteindre les objectifs ?**

- 6 objectifs opérationnels identifiés pour la démarche DFE
- critères = cibler les différents indicateurs de réussite

##### **2. Les besoins identifiés ont-ils été satisfaits ?**

- On peut atteindre les objectifs sans forcément répondre à tous les besoins

##### **3. Y-a-t-il adéquation entre la mobilisation, l'organisation des ressources et les objectifs fixés ?**

- Mon ingénierie de formation était-elle adaptée, doit-elle être reformulée ou réadaptée ?

## **CE QU'IL FAUT RETENIR**

- ▶ Le CABINET AMNYOS est en train de mener une étude sur l'état d'avancée de la démarche qui permettra de conforter, d'adapter, de réguler, de modifier les stratégies du DFE...
- ▶ Etude portant sur le transfert de la démarche aux autres Fédérations

## **THEME 7 : Forum Questions - Réponses**

Présentation d'une synthèse pour répondre aux difficultés et suggestions des différentes Ligues du NO :

- ▶ Animation du réseau
- ▶ Témoignages newsletter
- ▶ site extranet, boîte à idées
- ▶ Attentes en termes d'animations nationales
- ▶ prochain CAZ ...

### **SYNTHESE THEME 7 :**

#### **1. Site extranet et site FFHB**

- Site Extranet accessible aux personnes ressources de chaque Ligue : envoi d'une lettre à chacun avec identifiant et code d'accès
- Permet d'avoir tous les documents sur l'état de la démarche dans les ligues investies : liste du réseau de « ressources DFE » pour chaque Ligue, liste des structures qui ont été en formation
- Lettre DFE
- Boîte à outil (rubrique emploi du site fédéral)
- Boîte à idées : recensement des offres de pratiques, de services, modes de fonctionnement associatif, projets associatif

#### **2. Newsletter**

- Rédigée par le GNP à raison de 10 numéros / an
- « Le mot aux Régions » : Chaque Ligue peut rédiger avant chaque parution un petit article sur leur état d'avancée / alimenter également la rubrique « la vie des clubs ou des comités » : témoignages, partage d'expériences...

→ Animation du réseau par les chefs de projet

### **3. Fiche de suivi**

Envoyée à chaque ligue tous les 3 mois pour faire le point sur l'état de mise en œuvre de la démarche en région + transmission des documents et outils développés pour capitalisation sur le site « extranet »

### **4. Observatoire de l'emploi**

→ Recensement des structures employeurs (ligues, comités, clubs) et des emplois

### **5. Remarques diverses**

→ Prochaine réunion :

- Formation responsable de Formation à Montbron 30-31 août et 1<sup>er</sup> -2 septembre 2007 : 2 personnes ressources par Ligue
- Séminaire coordinateur de zone : Novembre 2007 à Paris
- Prochain CAZ NO 16 et 17 février 2008 organisé en Nord-Pas-De-Calais ou en Picardie : échanges sur la mise en œuvre des modules, intervenants, partenariats

## **BILAN ET PERSPECTIVES**

*Chaque Ligue va apporter les réponses aux questions suivantes*

---

### **THEME 1 :**

Au regard de votre **fonction de chef de projet** : Avez-vous de **nouveaux besoins** ?

---

### **THEME 2 :**

En quoi les échanges de nos travaux réorientent votre **conception de la FORMATION** ?

---

### **THEME 3 :**

En quoi les échanges de nos travaux réorientent votre **conception de L'ACCOMPAGNEMENT** ?

---

### **THEME 4 :**

Comment envisagez-vous **L'ÉVALUATION** de la démarche ?

---

## **BILAN PERSONNEL**

En quoi les apports de la formation confortent ou ré-orientent votre fonction au sein de l'équipe projet de votre Ligue ?

Donnez votre **ressenti personnel** en mettant en évidence les **Réussites** / les **Echecs** / les **éventuelles suggestions**.

## Bilan des Liges

LIGUES	THEME 1 Au regard de votre <b>fonction de chef de projet</b> : Avez-vous de <b>nouveaux besoins</b> ?
PAYS DE LA LOIRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besoins actuels : connaître tous les contacts de Hugues, connaître à fond son projet, qu'il passe le témoin...</li> <li>- CAZ font partis des besoins, nécessité d'avoir des suivis, de remotiver, formations de conduite de réunions</li> </ul>
PIFE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- besoin de plus de temps</li> <li>- contacts ponctuels (mail...)</li> </ul>
PICARDIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pas de besoins à l'heure actuelle</li> <li>- d'être en contact avec des personnes qui ont vécu la formation (témoignages)</li> <li>- complète ce qui a été fait à Rouen</li> </ul>
NORD-PAS-DE-CALAIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stage a répondu aux besoins de la ligue en terme d'organisation (planning)</li> <li>- d'être en contact avec des personnes qui ont vécu la formation (témoignages) pour motiver</li> </ul>

LIGUES	THEME 2 En quoi les échanges de nos travaux réorientent votre <b>conception de la FORMATION</b> ?
PAYS DE LA LOIRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- formation reste la même que celle présentée la 1<sup>ère</sup> fois,</li> <li>- ré-orienter en terme d'objectifs et d'échéancier, cadre posé et défini</li> </ul>
PIFE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- permet de clarifier l'existant</li> <li>- donne des perspectives nouvelles</li> </ul>
PICARDIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- logique dans la présentation des CAZ</li> <li>- voir pour modifier les différents modules pour les adapter au territoire</li> </ul>
NORD-PAS-DE-CALAIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contrat important pour arriver à des résultats</li> </ul>

LIGUES	THEME 3 En quoi les échanges de nos travaux orientent votre <b>conception de L'ACCOMPAGNEMENT</b> ?
PAYS DE LA LOIRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- en phase avec tout ce qui a été dit</li> </ul>
PIFE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nécessité de 2 chefs de projets justifiée au cours du CAZ</li> </ul>

<b>PICARDIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- clarifie ce qui avait été fait à Rouen</li> <li>- réussite : situer l'accompagnement au cours de la formation</li> </ul>
<b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- crainte que l'accompagnement reste du ressort du salarié</li> <li>- quel statut pour l'accompagnateur ?</li> </ul>

<b>LIGUES</b>	<b>THEME 4</b> Comment envisagez-vous <b>L'ÉVALUATION</b> de la démarche ?
<b>PAYS DE LA LOIRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- à chaque fin de module</li> <li>- au travers de l'accompagnement après la formation</li> <li>- bilan en fin de réalisation du projet</li> </ul>
<b>PIFE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- par étapes à des moments clés</li> </ul>
<b>PICARDIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- évaluer la démarche de formation</li> <li>- évaluation des formateurs (ressentis, façon de mettre en place la formation)</li> <li>- évaluation sur module par module</li> <li>- évaluation sur le moyen terme</li> </ul>
<b>NORD-PAS-DE-CALAIS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- attente de l'évaluation du Centre</li> </ul>

Précision : La FFHB est en capacité d'animer des formations de formateurs en région.

## Bilan personnel

Chefs de projet	Réussites	Echecs	Suggestions
<b>Héloïse DESRENTES</b>  <b>Pays de la Loire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- confortée dans la démarche</li> <li>- notion de chef de projet à travailler</li> <li>- besoin de convaincre l'entourage pour avancer</li> <li>- démarche très ouverte, pas figée, adaptable aux territoires, échanges, débats</li> <li>- cadre convivial, ambiance conviviale au sein du groupe de travail</li> </ul>		
<b>Sandrine CRESTIN</b>  <b>Pays de la Loire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confortée sur la notion d'accompagnement de la ligue,</li> <li>- vision plus précise de DFE</li> <li>- Contenus permettent de s'approprier la démarche</li> </ul>		
<b>Grégory PRADIER</b>  <b>PIFE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lien confirmé avec le projet ligue et son implication</li> <li>- meilleure connaissance de tout le dispositif, donne du sens ce qui catalyse l'énergie</li> <li>- a pris beaucoup de plaisir pendant le week-end (échanges...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contenu très dense</li> <li>- timing serré</li> <li>- ajout de sociologie des organisations</li> <li>- pause pendant la 2<sup>ème</sup> matinée</li> <li>- repas : peu de quantité</li> </ul>	
<b>Jean-Baptiste PINEAU</b>  <b>PIFE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conforter dans ses ambitions, ses envies et sa position</li> <li>- cadre convivial</li> <li>- réseau qui permet d'échanger et d'acquérir de l'expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- repas léger le samedi soir</li> </ul>	
<b>Hugues CESBRON</b>  <b>Picardie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- reste fervent pro DFE</li> <li>- être dans une évolution par rapport aux contenus (paliers par paliers)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- retrouver les mêmes personnes à chaque stage</li> </ul>
<b>Jean-Claude HATTE</b>  <b>Picardie</b>	<p>A apprécié le week-end, le côté sympathique des personnes présentes et des échanges, ensemble de choses qui permettent de structurer l'ensemble du handball, relancé par rapport à la démarche</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- repas léger le samedi soir</li> </ul>	

<b>Grégory GOSSEAU</b> <b>Nord-Pas-De-Calais</b>	- Echancier fixé - Champs élargis pour aller plus loin - Perspectives d'évolution intéressantes, outils et personnes ressources identifiées Très bonne accueil		
---	---	--	--

### Conclusion des cadres :

Elodie / Jérémie :

- ▶ très enrichissant sur la méthodologie DFE
- ▶ très bon esprit de travail et très bonne ambiance au sein du groupe
- ▶ du fait de la manière dont les thèmes ont été traités et restitués par les stagiaires, les synthèses orales à chaque fin de thème n'étaient pas utiles.

Thierry GAILLARD :

- ▶ Intéressant du fait des changements de méthodes, formation de type action avec des productions des stagiaires et construction avec eux
- ▶ Activité, action investie, envie, motivation, production
- ▶ Méthodes pédagogiques importantes

Bruno Roland :

- ▶ Régulations des méthodes et des contenus par rapport à Montpellier
- ▶ Mieux gérer le temps

Jean Paul RENAUD :

- ▶ Phase positive pour les ligues
- ▶ Bon état d'esprit, sans s'occuper des statuts