



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

### **Objectifs :**

- 1- Sensibiliser les Chefs de Projet Ligue sur la nécessité de construire des partenariats avec les C2RA/DLA et AGEFOS PME**
- 2- Leurs permettre de s'approprier des éléments de méthodes pour réussir cette opération**
- 3- Consolider la démarche globale du point de vue du budget et de l'évaluation**

---

### **PROPOS INTRODUCTIFS**

Le Président de la Ligue du Centre, Daniel GOUGEON, nous accueille dans sa région Touraine de la grotte à la glotte pour nous recevoir au sein de ce CTRO qui existe depuis 5 ans.

---

Bruno note la présence de trois ligues seulement : Le Limousin, Le Centre et l'Aquitaine qui nous rejoindra dans l'après-midi. Cette situation semble toutefois et très certainement conjoncturelle. Elle ne doit donc pas être analysée comme un désengagement des Ligues dans la mise en œuvre de la démarche.

- La Ligue Poitou-Charentes est absente compte tenu de l'organisation de son colloque régional sur l'encadrement du handball féminin.
- La Ligue de Normandie ne pouvant pas se joindre à nous pour des raisons médicales.
- La Ligue des Midi-pyrénées n'étant pas investie dans la démarche à ce jour.
- Le référent de la PIFO ne pouvant pas être disponible ce week-end.

Dans ce sens, il convient de souligner que les ligues étaient fortement présentes au Séminaire des Responsables de Formation du secteur Ouest à Montbron en août dernier (10 ligues sur 12). Ces circonstances vont malgré tout permettre d'échanger et de partager les expériences en petits groupes.

Bruno Roland revient sur plusieurs points :

- Toutes les personnes présentes ont déjà assisté au séminaire de responsable de formation.
- C'est la fin du 2<sup>ème</sup> tour des séminaires des chefs de projet.
- Participation satisfaisante et en évolution de 21 ligues en formation sur 24.
- Le réseau est stabilisé avec les fonctions identifiées de chefs de projet, responsable(s) de formation, formateurs, accompagnateurs, intervenants (fonctions qui peuvent être portées par les mêmes personnes).

- Les contenus de ce stage vont se centrer sur les fonctions du chef de projet et plus particulièrement sur les recherches de financement : C2RA/DLA, AGEFOS (témoignage du Centre).
- Cette spécialisation va permettre de tendre vers un niveau d'expertise plus élevé. On n'est plus sur l'appropriation de la démarche mais sur la prise en compte des besoins spécifiques inhérents à la fonction de chef de projet.
- Mise en place de Coordinateurs ou animateur de zone à venir / Co-construction (2007).
- Retours sur l'appropriation de la démarche :
  - Utilisation du power point DFE : outil remarquable et parlant. Les personnes qui assistent à la présentation sont à l'écoute et très attentifs
  - Remarques sur les clubs qui sont plus intéressés par leur quotidien que par la notion de projet même.
  - Le DFE répond à toutes les demandes mais s'il faut l'adapter aux besoins des clubs. (mise en place de rencontres plutôt qu'une entrée dans la démarche de formation DFE directement).
  - La démarche tend à se spécialiser avec des accompagnateurs qui connaissent bien le territoire.
  - Pays de la Loire : **DFE =>DFAccompagnement** : identification des accompagnateurs pour ensuite les mettre sur des clubs auxquels ils seront « adaptés ».

## **OBJECTIFS DU SEMINAIRE**

Présentation des objectifs du CAZ :

1/ Spécialiser les chefs de projets dans leur mission de recherches de partenaires :

**Thème 1 : Présentation des partenaires C2RA/DLA**  
**Thème 2 : Présentation du partenaire AGEFOS**

2/ Appréhender une démarche globale de la mise en marche de la formation et de l'accompagnement.

**Thème 3 : Etat d'avancement des Ligues**  
**Thème 4 : Elaborer un planning de la formation DFE**

3/ Etablir un budget prévisionnel afin d'identifier les grands postes à prendre en compte.

**Thème 5 : Elaborer un budget global de la démarche**

4/ Retour sur la présentation du site Internet

**Thème 6 : Informer sur : Site extranet – Observatoire de l'Emploi –  
Boîte à idée**

5/ Aborder le référentiel d'évaluation dans le but d'acquérir une vision la plus large possible.

**Thème 7 : Référentiel d'évaluation : DOC « DFE Formation des acteurs »  
Année 2007**

6/ Bilan sur la situation des acteurs en tant que chef de projet et sur le déroulement du stage :

**Thème 8 : Bilan et perspectives**

## **Journée 1**

### **THEME 1 : Présentation des partenaires C2RA/DLA**

- **Introduction par Bruno :**

Mise en évidence de l'intérêt du partenariat avec le C2RA (Centre Régional de Ressources et d'Animation) et AGEFOS.

Au niveau national, le partenariat est fort avec le CNAR (Comité National d'Appui et de Ressources).

Les financements proviennent essentiellement de l'Etat, des Fonds Sociaux Européens et de la Caisse des dépôts et de consignation

Pour mobiliser les fonds de formation, il serait cohérent d'aboutir à un partenariat avec les trois têtes de réseau au niveau régional : C2RA, AGEFOS et le CROS.

- **Présentation des ligues :**

- Héloïse (chargée de développement de la Ligue des Pays de la Loire) : coordonnatrice de la démarche sur la ligue.

- Jérémy (chargé de développement de la Ligue du Centre) : Préparation de la 2<sup>ème</sup> session DFE.

- Anne (chargée de développement de la Ligue du Limousin) et Franck ROBERT (Président du comité « Limousin ») : missionner pour un regard exploratoire pour mettre en place la démarche (enjeu de pérennisation).

- Pierre-Henri : Président du Comité de l'Indre et Loire : Chef de projet DFE

- Daniel GOUGEON : Président de la Ligue du Centre et Vice-Président du CROS  
Objectifs à venir : améliorer les relations entre les têtes de réseau.

- Thierry GAILLARD : co-construction ligue C2RA, lien (Ligue) entre le CROS et le C2RA : perspectives de partenariats

- Bruno ROLAND : rapprochement des réseaux

- Mme BASTIDE (technicienne de la mise en œuvre des politiques des comités de pilotage : C2RA de la région du Centre)

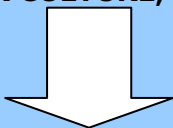
### **Intervention de Marie Clotilde BASTIDE : Synthèse de son intervention (Annexe 1)**

- **Objectif de l'intervention :**

- ☞ Présenter la démarche d'accompagnement.
- ☞ Mieux se connaître pour créer les partenariats.

Il existe un homologue C2RA dans chacune des régions

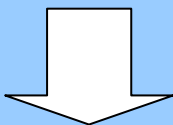
**Dispositif national AVISE – CNAR (Ressources Nationales par filière)  
CNAR CULTURE, SPORT**



**Les C2RA travail avec les CNAR**

**C2RA : Qualification et professionnalisation des DLA et des différents acteurs des têtes de réseau.**

**Développe une politique régionale d'appui autour d'un comité de pilotage : CPCA, Caisse des dépôts...**



**1 DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) par département**

**Action de conseil et de professionnalisation des structures**

**Consolide les activités et développe le territoire**

**Chaque Comité de pilotage adapte en fonction des réalités territoriale**

**Le DLA accompagne.**

**Contenu du plan d'accompagnement :**

Est-ce que la structure possède les ressources nécessaires pour répondre à ses besoins ou de quels services a t'elle besoin ?

**Comment les structures vont s'orienter vers le DLA ?**

Les Chef de projets identifient les clubs ayant besoin du DLA et les orientent vers le DLA

Se sont les **clubs** qui doivent faire la démarche d'aller vers le DLA : importance de travailler le partenariat entre C2RA et DLA : la ligue peut être utilisée à titre informatif pour définir les clubs ayant besoin du DLA étant donné qu'elle connaît son territoire.

- ⇒ Dans le partenariat entre la Ligue du Centre et le DLA, la ligue avait une fonction d'orientation de prescription et d'identification des structures pour rapprocher les DLA des structures.

Démarches à avoir :

- ⇒ aller voir le C2RA pour négocier la mise en place d'une ingénierie collective
- ⇒ aller voir DLA pour « définition » des clubs ayant besoin d'un accompagnement

**• Première étape: le diagnostic**

***1. Temps préparatoire au diagnostic :***

- Prise de conscience des acteurs pour élaborer le diagnostic
- Amener la structure à se structurer en équipe projet (pratiquants, parents, dirigeants..) pour créer les conditions du diagnostic partagé.

***2. Pour un diagnostic partagé :***

Règles déontologiques : le diagnostic doit être partagé et validé par tous.  
L'animateur DLA peut animer l'appropriation du diagnostic.

- ➔ Utiliser le guide méthodologique spécialisé dans le domaine du diagnostic sportif réalisé par le CNAR.
- ➔ S'approprier le document Plan Sectoriel Sport (**Annexe 2**)

- Construire un plan sectoriel : c'est créer une coopération avec l'ensemble des acteurs (institutionnels, économiques, sociaux..) sur la base d'un diagnostic partagé, afin d'assurer une cohérence au sein du territoire et d'identifier les réalités du terrain.  
Un simple diagnostic du point de vue de la structure peut aller au détriment du club voisin.

### **CPCA : Conférence Permanence des Coordinations Associatives**

- Organe de conseils et de négociation de la vie associative dans les directives politiques  
- Représentation politique des associations (tous les secteurs associatifs) dans les instances territoriales  
Il existe des Elus CPCA dans toutes les commissions.  
En région centre, la CPCA gère les emplois tremplins. (Il n'y a pas de CPCA dans le Limousin)

- **Deuxième étape : l'appel d'offre**

Une fois le diagnostic réalisé par le biais du plan sectoriel, le DLA peut demander une ingénierie par un prestataire.

- ➔ La ligue peut devenir ce prestataire.

Le DLA n'assure pas lui-même la formation des acteurs, il fait appel à un ou plusieurs prestataires compétents dans les domaines identifiés.

- ➔ Les DLA assurent les crédits d'ingénierie individuelle et collective.

- **Troisième étape : L'ingénierie :**

=> Accompagnement d'une structure par un prestataire extérieur.

Ingénierie individuelle : intervention d'un prestataire au service d'une seule structure

IG collective : faire bénéficier à plusieurs structures une ou plusieurs réponses à des besoins communs identifiés par les chargés de mission DLA.

☞ ***Fonction de prestataire du DLA :***

Le DLA peut avoir une fonction de professionnalisation des prestataires, mais c'est encore à développer. Aujourd'hui, il peut intervenir dans la formation des accompagnateurs.

*Exemple : Ligue Centre :*

Objectifs : Recherche de professionnalisation (compétences) et de stabilisation d'un réseau de personnes ressources.

Action : Mise en place d'un plan de formation. Enjeu politique et stratégique

## ☞ L'articulation avec le C2RA :

Les directives nationales des C2RA sont axées prioritairement sur :

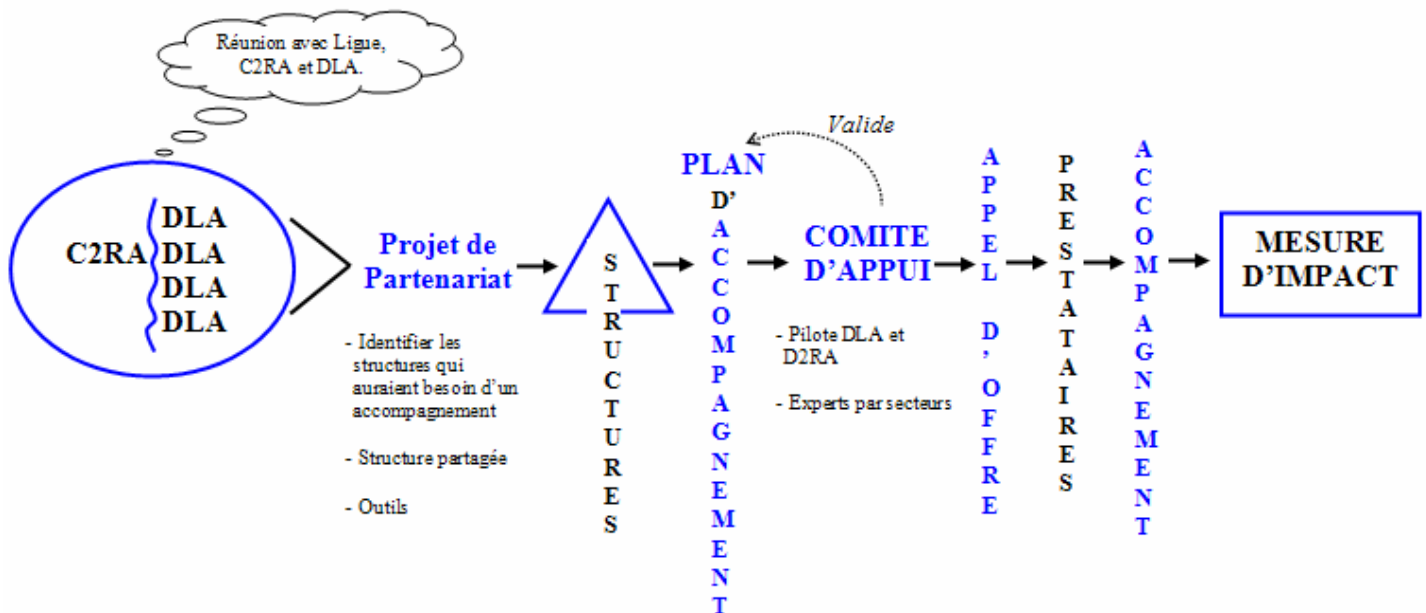
- Le service à la personne.
- La culture dans les domaines audiovisuels et plastiques.

Ces dispositions peuvent poser des freins au développement de notre démarche.

### Les Intérêts du C2RA à travailler avec la Ligue (Les arguments à mettre en avant)

- La Ligue est un pilote fiable
- Son organisation et son mode de fonctionnement sont cohérents
- Les compétences développées peuvent se transférer dans d'autres domaines (CROS)
- Renforcement des compétences du réseau : C2RA, CROS, Ligue
- Les cinq modules sont des domaines d'appuis essentiels
- Si on se rapproche des OPCA, montrer les co-financements au DLA
- Il est important de rencontrer les C2RA pour s'insérer dans leur organisation et dans leur vision stratégique et politique
- L'Utilisation des crédits des DLA servent à :
  - Etudier les positionnements des associations sur les territoires
  - Aider au plan d'accompagnement
  - Assurer le Dispositif DLA/C2RA
  - A travailler en coordination avec les têtes de réseau telles que les ligues

### Schéma de mise en œuvre d'un partenariat avec le C2RA et les DLA visant la construction d'un accompagnement collectif et individuel des structures



## THEME 2 : Présentation du partenaire AGEFOS

### Documents de références:

- AGEFOS votre partenaire de formation (sous forme power point et papier)
- AGEFOS PME, votre organisme collecteur agréé
- Demande de gestion d'action
- Bordereau commun sport
- Bordereau commun de versement année 2006
- Note aux chefs de projets DFE « Mobiliser des fonds de la branche professionnelle du Sport au titre d'une action collective de formation comme la formation des acteurs du handball DFE ».
- ACTION COLLECTIVE / Fiche projet (Ligue du Centre – Agefos)
- Convention de prestation de service

☞ Présentation des stagiaires

### ☞ Intervention de Mme Charlotte SCHUSTER-LAUNAY (Power point à l'appui ci-joint)

Diapo 4 : AGEFOS est un OPCA : Organisme Paritaire Collecteur de fond de Formation  
32 branches professionnelles cotisent sur 80/90 branches professionnelles  
2 OPCA pour le secteur sport: AGEFOS PME et UNIFORMATION. Agefos  
présentent entre autre l'avantage d'être un des deux OPCA inter professionnel (avec  
OPCALIA)

Diapo 9 : VAE et mise en place du bilan de compétences pour personnes souhaitant  
changer de travail

Diapo 11 : cf. doc sur les conventions pour PME moins de 10 personnes

- Plan de formation : décompte employeur que l'on peut mobiliser pour une action de formation
- Fonds de professionnalisation : pot commun national : (dépend de la cotisation de la structure)
- CIF : congé individuel de formation (UNIFORMATION) : disponible pour les bénévoles également pour des formations diplômantes
- Pour le DFE : faut-il être organisme de formation « labellisée »? (\*)
- Il n'y a pas de délai de cotisation pour engager des frais de formation.
- Cotisation à verser avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année
- Peut-on verser une cotisation malgré le fait que l'on n'ait pas de salarié ? pour la formation des bénévoles ?
- Non, uniquement aux structures employeurs

Diapo 14 : Référence à la mise en place d'une action collective : démarche DFE

Diapo 15 : Au niveau de plan de formation pour des entreprises de – de 10 salariés, le plafond est de 20€/h/salarié

Diapo 18 : Contrat de professionnalisation : plafond est de 18€/h/salarié + prise en charge possible de la **fonction tutorale** : 230€ /mois versés pour 6 mois à la structure  
RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

Diapo 21 : DIF : droit individuel à la formation  
DIF et CIF :

- **DIF** : nouveau dispositif créé par arrêté du 4 mai 2004 : cumul de 20h/an de droit à la formation à l'initiative du salarié : l'employeur peut refuser pendant 2 ans. Fait partie des fonds de professionnalisation
- **CIF** : une demande du salarié peut-être faite auprès d'UNIFORMATION lorsque la personne se met en congé pour se former sans être indemnisée par l'entreprise (x% du salaire brut)

Diapo 23 : Quel intérêt à monter une action collective pour le DFE ?

- Porteur de projet : ligue qui se définit comme organisme de formation
- Démarche : à faire auprès de la direction régionale du travail
- Avis d'un conseiller AGEFOS régional : accompagne sur le montage du projet
- Le projet d'action est validé au niveau national par la commission paritaire (présentée par Mme Isabelle THOMSON,, responsable national grands comptes au niveau national)
- Importance de l'identification préalable des structures à engager dans le dispositif DFE : seules les structures employeurs permettront de mobiliser une aide à la formation. (vérification que ces structures soient à jour au niveau des versements de leur cotisation AGEFOS ou UNIFORMATION)
- *Problématique : le DFE vise la formation de beaucoup de bénévoles alors que leur formation n'est pas prise en charge par les organismes de formation.*

**Astuce** : Il s'agira de vous mettre d'accord avec le correspondant AGEFOS-PME pour faire figurer dans la convention de formation, la présence de 80 à 90% de salariés pour 10 à 20% de bénévoles, même si au final les proportions sont différentes...Charge à vous en affichage, de respecter cette proportion dans les feuilles d'émargement que vous serez amené à tenir durant l'ensemble des modules de formation.

- **Circuit** : gestion administrative en région :
  - Une convention de formation
  - Un programme de formation
  - Attestation de présence ou feuille d'hébergement
  - Bulletin de demande de gestion d'action
  - Ligue émet la facturation en fonction du nombre de stagiaire et en fonction du nombre d'heures/stagiaires de formation
- **Fond inter professionnel**
  - Fonds transversal des 32 branches
  - Montage de projet pour des fonds inter professionnel
  - Possibilité de solliciter les fonds inter professionnel (soumis à la décision du conseil d'administration Agefos régional ou départemental).

**Organisme de formation : Ligue**

↓  
**Direction régionale du travail et de l'emploi (dossier de demande d'habilitation en tant qu'organisme de formation)**

↓  
**AGEFOS**

↓  
**Validation nationale**

↓  
**Gestion administrative régional**

**A retenir :**

Les actions peuvent se financer à partir:

- De dispositifs individuels
- De dispositifs collectifs
- De dispositifs interprofessionnels

## THEME 3 : Etats d'avancement des ligues

- ☞ Chaque Ligue a reçu une Fiche synthèse de l'état d'avancement de la démarche DFE permettant de mesurer le degré de mise en œuvre de celle-ci.
- ☞ A partir de cet outil méthodologique, il importe de faire un tour de table des 3 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 est 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 SO**

#### **Ligue LIMOUSIN**

##### **Situation**

- 1/ La Ligue n'est pas engagée dans la démarche, aucune décision formelle n'a été prise à ce jour. La Tendance est favorable et intéressante mais il faut convaincre.
- 2/ Les Chefs de projet sont identifiés : Anne et Franck
- 3/ La Démarche a été présentée à la ligue et aux Comités avec le Power point de Anne Soyer.
- 4/ Autre remarque : Lancement dans une phase active

#### **Ligue CENTRE**

##### **Situation**

- 1/ La Ligue est engagée dans la démarche et a validé le principe de mettre en œuvre une 2<sup>ème</sup> session de formation.
- 2/ Chefs de projets : 3 personnes moteurs : Thierry Gaillard, Pierre Henry et Jérémy (2 salariés, 1 élu)
- 3/ Identification des structures en fonction des priorités liées aux politiques de développement, c'est à dire selon les demandes des structures employeurs, des nouveaux clubs ainsi que des clubs à projet prêts à s'investir au sein de la Ligue et les clubs en difficultés.

Eléments du bilan de la 1<sup>ère</sup> session : 18 structures en formation dans la 1<sup>ère</sup> session et passage à 10 structures pour la 2<sup>ème</sup>.

##### **Les raisons de la validation politique pour la 2<sup>ème</sup> session :**

- Retours positifs des structures. Attente de réponses des questionnaires bilans.
- Pérennisation des emplois
- Restructuration des clubs, meilleures répartitions des tâches, diversifications des activités, meilleures connaissances des dispositifs DRDJS, convention entre les structures employeurs clubs/CD.

##### **Quel retour sur la Formation des 6 Comités Départementaux :**

- Le point noir était l'investissement forcé des acteurs des CD dans la démarche.
- Ceci dit, le DFE a montré la nécessité d'une collaboration avec la ligue (mise en place d'un CTF sur un CD).
- Le Comité 18 est maintenant convaincu et à fond DFE. Il souhaite Développer un poste sur le développement.
- Le Comité 37 continue de bien travailler.
- Le Comité 41 envisage de pérenniser un poste à venir.
- Sur le 28, l'équipe a été restructurée avec un nouveau CTF et un reprofilage du poste. Bilan positif.

### **Suite à cette 1ère session :**

- L'objectif serait d'intégrer les CD et la Ligue dans une perspective de projet commun

### **Retours des personnes ressources : formateurs et stagiaires des Comités :**

- La formation des acteurs devrait s'appliquer seulement au club.
- La Fédération pourrait proposer une formation aux Ligues et aux CD, afin de Partager les expériences dans le développement, la diversification, et le financement ?
- Envisager de co-construire des projets Ligue-CD ?

### **Rapport de la 1ère session à la 2ème**

- Pourquoi pas réunir les structures employeurs et les DLA/C2RA autour d'une table dès le départ ?
- Utiliser l'observatoire de l'emploi

#### Ressources formatives :

- Chefs de projet + formateurs (HOSNI)

- Accompagnateurs :

1ère session : formation sur telle structure.

2ème session : accent sur l'accompagnement dès le départ : Identification de un ou deux accompagnateurs par CD. Tendre vers une professionnalisation de l'accompagnement.

Budget de la 2ème session à réaliser

#### *Changement des formules*

1ère session : week-end

2ème session : du vendredi midi au samedi midi

## **Ligue AQUITAINE**

### **Situation**

1/ La Ligue est engagée dans la démarche

2/ Chef de projets : Nathalie, Aurélie et Eric Baradat

3/ La démarche a été présentée au BD, au CA et à l'AG de Ligue

- Projet adopté par l'AG.

- Utilisation d'un power point bref, avec le contenu de chaque module et mise en évidence de l'intérêt de la démarche.

- Contact de manière globale avec les structures

- Recherche des critères de sélection pour choisir les structures en formation (Quelle politique, Quel responsable de projet ? Qui et quelle proposition ?)

- Freins : stabilité des chefs de projet (flou artistique)

☞ Rappel de Bruno :

Objectif stratégique : développer les compétences des acteurs des clubs au profit de la structure

☞ Rappel de Thierry :

1. Réussir la 1ère session

2. Equilibre stratégique : partenaires financiers, clubs...

4/ Le budget n'est pas réalisé.

Difficultés : critères de sélection et mobilisation des structures, les cotisations des clubs à AGEFOS - Par rapport à la ligue qui est capable de faire un audit ? (Limousin : C'est une étudiante qui a fait un audit)  
Se rapprocher des C2RA et des DLA (cadre garant d'une certaine démarche)

Points d'ancrages et arguments favorables à la démarche	Freins à la démarche
<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'identification des chefs de projet</li> <li>- Présentation du power point au BD/CA/AG de Ligue</li> <li>- Pérennisation des emplois</li> <li>- Collaboration Ligue/CD.</li> <li>-Restructuration et meilleure organisation interne.</li> <li>- Développement d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification des critères de sélection : Qui privilégier : petits, grands, employeurs ? Clubs nouvellement créés ?</li> <li>- La non cotisation des clubs à AGEFOS</li> <li>- Les situations précaires des chefs de projet.</li> </ul>

## **THEME 4 : Elaborer un planning de la formation DFE**

**Travail par Ligue :** Elaborer son planning de formation

- Mise en place du planning et faire figurer les différents indicateurs.  
**(cf. annexes)**
- Un échange des expériences de chefs de projet dans les différentes ligues.
- Interrogations/réponses :

LIMOUSIN :

*Est-ce que l'on peut commencer le diagnostic sans que le DLA soit positionné dès le début ?*

Thierry

Le diagnostic DLA = 2 à 4 heures de face à face (Il est très classique, voire administratif).

Il est important que l'accompagnateur soit aussi présent. Toutefois, le diagnostic ne sera pas fini à l'issue de ce temps piloté par le chargé de mission du DLA.

AQUITAINE :

Mettre la Ligue en formation avec un diagnostic interne : dans son fonctionnement et dans son ancrage territorial

*Est-ce que le diagnostic Ligue, CD et clubs est-il possible en même temps ?*

CENTRE :

Travail du calendrier avec les acteurs

Professionnalisation des accompagnateurs

On retrouve désormais l'accompagnement en continu dans tous les projets de chaque Ligue. On peut penser que le Module 3 est une formation incontournable à mettre en amont pour impliquer les acteurs.

## Journée 2

### **THEME 5 : Elaborer un budget global de la démarche**

#### **Travail par Ligue puis synthèse en plénière**

- Identification des grands postes des charges et des produits.
- Voir les budgets respectifs : DFE, Champagne, Centre...

<b>Charges</b>	<b>Produits</b>
<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Est ce qu'on prend en charge les frais des stagiaires ?</i></li><li>- <i>Comment les accompagnateurs sont rémunérés, indemnisés ?</i></li></ul> <p>Les accompagnateurs sont indemnisés (Ex du Centre : 45 euros net par jour pour 6 heures)</p> <p>L'accompagnement collectif et personnalisé nécessite des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Estimation du cout des prestations financées par les DLA : 1000 euros par jour</li></ul> <p>Mettre en évidence les frais de la Ligue : Valorisation du bénévolat</p> <p><b>Pensez :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- A la formation des accompagnateurs</li><li>- Aux postes communication et animation</li><li>- Aux investissements concernant l'achat de matériels pédagogiques notamment</li></ul>	<p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Pourquoi différencier C2RA/DLA ?</i></li></ul> <p>= Apports des crédits par les DLA</p> <p>Le C2RA prendrait en charge la professionnalisation des accompagnateurs</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 1 100 euros par structure (LCHB)</li><li>• Présenter un dossier en intégrant les accompagnements collectifs et individuels à la suite d'un diagnostic partagé.</li></ul> <p>Coût pédagogique = coût horaire stagiaire pour AGEFOS AGEFOS : 9,15 de l'heure minimum</p> <p>Solliciter les conseil généraux et DD</p> <p>FFHB : Gestion fonds emploi : éléments de majoration à voir</p>

#### **A retenir :**

- ☛ **1. Etablir un 1<sup>er</sup> Budget prévisionnel exhaustif** : prévoir tous les postes possibles (accompagnateurs, personnels salariés de la Ligue, frais fonctionnels, investissement en matériel, frais annexes..) et tous les choix.

Faire apparaître toutes les dépenses.  
Les subventions sont proportionnelles au budget.

Equilibrer la valorisation du bénévolat (charges et produits)

- ☛ **2. Etablir un budget réel en prenant en compte les ressources externes et internes en fonction des choix fait par l'équipe DFE.**

## **THEME 6 : Informer sur : Site extranet – Observatoire de l'Emploi – Boîte à idée**

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

Site Extranet accessible aux personnes ressources de chaque Ligue :

- Rappel de l'adresse : <http://www.dfe-ff-handball.org/>
- Présentation générale du site

Onglet Financier :

- Présentation des budgets :
- Points importants : pourcentages des charges et des produits

Visite du site :

- Page d'accueil
- 3 outils (boîte à outils, boîte à idée, observatoire de l'emploi)
- Agenda mis à jour
- Dernières parutions = tous les comptes rendus, etc.
- Témoignages : démarche et mise en forme des articles identiques.
- Besoins de l'envoi de nombreux articles pour témoigner et valoriser la mise en œuvre de la démarche en région

Observatoire de l'emploi :

- Onglet observatoire
- Objectif : recensement exhaustif des emplois du handball
- Vision de l'emploi, des types d'emploi, types de contrats, etc...
- Emploi : outil de réflexion
- Création fiche emploi :
- Fiche structure (emploi)

Fiche type :

- listing des différents emplois
- Accès à un code
- Il permet d'accéder aux fiches des emplois des structures que vous avez rentrées et celles que vous souhaitez enregistrer.
- Exploration des données pour réaliser une analyse sectorielle
- Joueur : sportif salarié
- Objectif : Avoir le plus de champs possibles pour effectuer des tris (graphique, carte géographiques, ..)

### **ACCES AU SITE**

**[www.dfe-ff-handball.org](http://www.dfe-ff-handball.org)**

**Identifiant : ligue.N° de la ligue01 à N° de la ligue07**

**Mot de passe : dfe N° de la ligue01 à N° de la ligue07**

**THEME 7 :**  
**Référentiel d'évaluation : DOC « DFE Formation des acteurs »**  
**Année 2007**

**1. Rappel des objectifs de la formation des acteurs :**

- ☞ Assurer le développement des compétences des acteurs des Clubs

**2. Les besoins :**

Quel impact sur le territoire ?  
Quelles attentes, quels besoins des acteurs ?

**3. La cohérence dans l'articulation :**

- Ressources humaines
- Moyens logistiques
- Ressources financières

Travail en atelier : 3 groupes

☞ **La commande : Analyser l'outil et restituer sur la méthode et les indicateurs identifiés**

Anne et Jérémie : travail sur les objectifs  
Pierre et Aurélie : Travail sur les besoins  
Franck et Nathalie : Rapport ressources/objectifs

☞ **Retours de l'Analyse du document :**

• **1<sup>er</sup> groupe : LES OBJECTIFS**

☞ Evaluation sur la forme :

- Critères de réussite + indicateurs = bonne compréhension
- Outils utilisés claires : données et questionnaires
- Données : documents qui ont fait l'objet d'une restitution

☞ Evaluation sur le fond :

- Les indicateurs permettent d'identifier les retours des données.
- Les Objectifs généraux permettent d'avoir une vision transversale sur l'ensemble des modules
- Dans l'objectif n°6, la prise en compte de la CCNS est perçue de manière implicite. Eclaircir l'implication de la CCNS.
- Exécuter l'évaluation avant, pendant, après
- Prévoir le dispositif d'évaluation en même temps que la formation

• **2<sup>ème</sup> groupe : LES BESOINS**

- ☞ Outils utilisés : le questionnaire et l'entretien s'utilisent conjointement.

☞ Réflexions :

- ☞ *Est-ce que l'on répond aux attentes et aux besoins des structures ?*

- La formation répond à des objectifs structurant qui ne sont pas les attentes des acteurs au départ.
  - Le diagnostic peut répondre aux besoins de la structure mais pas aux besoins de l'équipe projet.
- Module ressources humaines (réponse au besoin de l'équipe)

☞ *Comment évaluer les personnes souhaitant intégrer le groupe projet ?*  
(Voir les objectifs). Pas de compétences identifiées pour évaluer

- **3<sup>ème</sup> groupe : Rapport ressources mobilisées / objectifs atteints**

☞ Sur la présentation :

Ressources humaines : *A qui cela s'adresse ??*

Identifier les différentes personnes questionnées :

1<sup>er</sup> critère : chef de projet

2<sup>ème</sup> : Responsable de formation

3<sup>ème</sup> : formateur

4<sup>ème</sup> : accompagnateurs

Le chef de projet doit avoir une vision générale et piloter.

Peut-être rajouter une colonne sur les personnes missionnées par le chef de projet.

☞ **1<sup>er</sup> critère (3<sup>ème</sup> point):**

Animer un réseau :

Indiquer le degré de satisfaction du réseau interne et externe par le biais d'entretiens et de questionnaires

☞ **2<sup>ème</sup> critère (3<sup>ème</sup> point) :**

Nbre d'accompagnateur/Nbre de structures = n'y a-t-il pas de données à récupérer de la part de l'accompagnateur ?

☞ **Dernier critère :**

*Ajouter dans le dernier point « le degré d'appréciation des accompagnateurs ».*

☞ **Bilan général de l'outil d'évaluation :**

- Conclusion par Thierry : outil à relire et à revoir.

- On pourrait compléter par l'évaluation du partenariat

- Il doit amener une réflexion sur les impacts induits. Adapter au contexte local.

- Se donner les moyens de l'utiliser en amont afin de l'exploiter tout au long de la formation.

- Suite à ce document, mettre en place un outil de synthèse.

## THEME 8 : Bilan et perspectives

- ▶ Présentation d'un document synthèse afin de répondre aux difficultés et suggestions des différentes Ligues.

Chaque Ligue va apporter les réponses aux questions suivantes

### Bilan des Ligues

<b>LIGUES</b>	<b>THEME 1</b> Au regard de votre <b>fonction de chef de projet</b> : Avez-vous une idée plus précise des <b>nouveaux besoins</b> de celle ci ?
<b>LIMOUSIN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etre très disponible pour des rendez vous avec les partenaires financeurs ?</li> <li>- Etre convaincant au niveau de la ligue et des clubs pour solliciter les salariés comme accompagnateurs</li> <li>- Proposer à la ligue et aux CD pour une formalisation de leur projet, hors DFE</li> </ul>
<b>CENTRE</b>	- Oui, sur les questions de budgets et sur l'organisation de la formation
<b>AQUITAINE</b>	- On s'aperçoit surtout des manques que nous avons, notamment en terme de conduite d'entretien (avec les différents partenaires C2RA, AGEFOS...)
<b>LIGUES</b>	<b>THEME 2</b> En quoi les échanges de nos travaux réorientent votre <b>conception de la FORMATION</b> ?
<b>LIMOUSIN</b>	
<b>CENTRE</b>	- NON de façon globale
<b>AQUITAINE</b>	- Réorganisation des modules de manière plus pertinente, la durée de ces modules en fonction des tendances (stagiaires), la réalisation du budget (cohérence des postes définis).
<b>LIGUES</b>	<b>THEME 3</b> Comment envisagez-vous <b>L'ÉVALUATION</b> de la démarche ?
<b>LIMOUSIN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'utiliser comme fil conducteur de la formation pour l'équipe DFE</li> <li>- S'en servir d'outils d'évaluation formative pour les structures (une partie)</li> <li>- Envisager une évaluation d'impact à M de fin+3 et M de fin+8</li> </ul>
<b>CENTRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doc proposé sera utilisé. Prévoir des temps d'évaluation sur chaque module + un temps après la formation</li> <li>- Faire une évaluation de la formation d'accompagnateur</li> </ul>

<b>AQUITAINE</b>	<p>Evaluation globale et plus spécifique à chaque structure, formateur ou accompagnateur.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'outil d'évaluation doit permettre d'aborder l'aspect quantitatif et qualitatif.</li> <li>- POINT IMPORTANT : qu'il soit facile d'utilisation</li> </ul>
<b>LIGUES</b>	<p><b>THEME 4</b> Êtes-vous en capacité de fixer un <b>calendrier prévisionnel</b> de la 1<sup>ère</sup> session ?</p>
<b>LIMOUSIN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non parce que la ligue doit se positionner en faveur du DFE pour le lancement de la démarche</li> <li>- Beaucoup de partenariats financiers à mobiliser au préalable, avant de pouvoir démarrer.</li> <li>- Ça se tente en mars ! mais y'a du taf et on serait des bons !</li> <li>- Mais le ruban pédagogique est fait.</li> </ul>
<b>CENTRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OUI</li> </ul>
<b>AQUITAINE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OUI</li> </ul>

<b>LIGUES</b>	<p><b>THEME 5</b> Êtes-vous en capacité aujourd'hui de cerner les <b>aspects budgétaires</b> à la fois sur les charges, produits et les partenariats ?</p>
<b>LIMOUSIN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En partie. On tient le bon bout !</li> </ul>
<b>CENTRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oui dans les grandes postes : détaillez par la suite</li> </ul>
<b>AQUITAINE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A peu près mais on aura encore certainement des questions, informations et conseils à aller chercher.</li> </ul>

## Bilan personnel

### Synthèse du bilan personnel

**Limousin**  
**Centre**  
**Aquitaine**

		++	+	-	--	Remarques
<b>1</b>	Qualité de l'accueil		+ + +			
<b>2</b>	Conditions matérielles (confort, espace, salle de travail, etc.)		+ + +	+		<b>Salle de travail + Hébergement</b>
<b>3</b>	Les Horaires du séminaire		+ + +			
<b>4</b>	Durée du séminaire (trop long, trop court, rythme lent, rapide, etc.)		+ +	-		<b>Plus de temps pour retravailler les thématiques abordées pour les adapter à nos spécificités</b>
<b>5</b>	Taille du groupe (trop de monde, pas assez, etc.)		+	+ +		<b>ON COMPATIT, Manque d'échanges d'expériences</b>
<b>6</b>	Homogénéité du Groupe (disparités, etc.)	+	+ +			<b>PIERRE HENRY A EU DES PASSE-DROITS !</b>

Est-ce que la formation a répondu à toutes vos attentes ?

#### Réussite :

- Mise en situations concrète, des éclairages sur les différentes sources de financement, la formalisation du planning de la formation et le référentiel d'évaluation.
- Qualité de l'intervention C2RA.
- Refonte de la démarche envers les partenaires C2RA et AGEFOS.

#### Echec :

- Pas assez de temps consacré au budget.
- Manque de participants et donc d'enrichissement réciproque.
- Intervention trop générale d'AGEFOS, pas assez accès sur l'accompagnement collectif.
- Nous sommes arrivées trop tard pour l'intervention de C2RA et Agefos.

#### Suggestions :

- Aller manger dans la grotte pour découvrir les saveurs tourangelles.
- Etre plus précis dans la commande demandée aux intervenants extérieurs.
- Pourquoi pas filmer les interventions ?

**PROCHAINE REUNION DFE ZONE SUD OUEST**

**VENDREDI ET SAMEDI 25 ET 26 AVRIL 2008**

**POSSIBILITE DE LIMOGES A CHEOPS**