



Séminaire national des Coordonnateurs de Zone

Paris, du 19 au 22 Novembre 2007

Objectif :

Renforcer le réseau et permettre de démultiplier et de mieux accompagner les ressources formatives régionales

PROPOS INTRODUCTIFS

Francis Arnault commence par présenter le séminaire et ses objectifs. Il remarque que 8 CAZ se sont déroulés depuis Octobre 2006 (à Valence) et remercie les différents participants de leur présence.

Présentation de l'équipe de formateurs :

- Bruno ROLAND, CTN, Chargé du projet DFE,
 - Thierry GAILLARD, CTS de la Ligue du Centre,
 - Francis ARNAULT, vice président de la FFHB, chargé des relations Ligues et Comités,
 - Georges FORMAT, vice-président de la FFHB chargé des relations avec les commissions et des réformes administratives,
 - Georges POTARD, Président de la Ligue PIFO
-

OBJECTIFS DU SEMINAIRE

Bruno Roland revient sur plusieurs points :

1/ Présentation des objectifs et des perspectives du DFE. L'idée à retenir est d'accompagner le développement du Handball.

2/ Obtenir, de tous, une lecture complète et partagée des orientations fédérales et du dispositif DFE

3/ Amener chacun à la maîtrise de la démarche de projet et d'ingénierie de formation

4/ Amener chacun à la maîtrise de la fonction d'accompagnateur

5/ Amener chacun à maîtriser des techniques de réunion, d'animation et de management de ressources humaines

6/ Présentation des Objectifs stratégiques du séminaire

- Assurer le suivi et l'évaluation du DFE dans les régions
- Impulser la mise en œuvre du DFE en région
- Animer le réseau DFE en région

7/ Présentation des Objectifs opérationnels

- Animer les Séminaires des Chefs de projet
- Participer à la formation initiale et continue des Chefs de projets DFE, des Responsables de formation, des Formateurs et des Accompagnateurs
- Assurer l'accompagnement des Ligues dans la mise en œuvre de la démarche
- Collaborer au pilotage de la démarche : liaison avec le GNP

PROGRAMME

Thierry Gaillard présente et explicite le programme des 3 journées et demie: celui-ci sera centré sur les coordonnateurs de zones : quelle est cette fonction ? Quelles sont ses missions ?

- **J1**

THEME 1 : Jeu de rôle

THEME 2 : Animer une zone...c'est quoi ? Les différentes missions d'un Coordonnateur de zone

THEME 3 : Le référentiel de fonction

THEME 4 : Les outils de capitalisation et de communication
(Site « Extranet » - Newsletter – Boîte à idées – Observatoire de l'emploi)

- J2

THEME 5 : Retour sur le référentiel de formation par groupe

THEME 6 : Manager...

THEME 7 : Etat de la mise en œuvre du DFE en région

THEME 8 : Le dispositif CNAR - C2RA - DLA

THEME 9 : La mission animation territoriale

THEME 10 : Les intentions pédagogiques

THEME 11 : Construire un séminaire de chef de projets

- J3

THEME 12 : Etat de la mise en œuvre du DFE en région

THEME 13 : Besoin des régions

THEME 14 : animer un séminaire : méthodes actives en pédagogie

THEME 15 : Points forts et difficultés de la démarche DFE

- J4

Bilan et Perspectives

Présentation individuelle des participants

Ligue BRETAGNE :

- Gilbert UNTERNAHERER, Chef de projet - Responsable de formation

Ligue CENTRE :

- Pierre Henri LAVERAT, Chef de projet
- Jérémie PERRIN, Chargée de développement

Ligue DAUPHINE SAVOIE :

- Alain RIPERT, Chef de projet et Responsable de formation

Ligue FRANCHE COMTE :

- Alexandra DEMANGE, gestionnaire administratif de la Ligue- Chef de projet

Ligue LANGUEDOC :

- Alain JOURDAN, Président de Ligue

Ligue LIFE :

- Jean Baptiste PINEAU, élu de Ligue, Chef de projet et Responsable de formation

Ligue LIMOUSIN :

- Franck ROBERT, Président de Comité, Chef de projet et Responsable de formation

Ligue LORRAINE :

- Claude ROUSSEAU, Responsable de formation

Ligue du LYONNAIS :

- Jérémie COLSENET, stagiaire DFE et rédacteur du séminaire

Ligue PIFO :

- Georges POTARD, Président de la Ligue PIFO

Ligue POITOU :

- Jean Paul RENAUD, Président de Ligue

Ligue PROVENCE :

- Michel AUBERT, Chef de projet - Responsable de formation

Journée 1 (après midi)

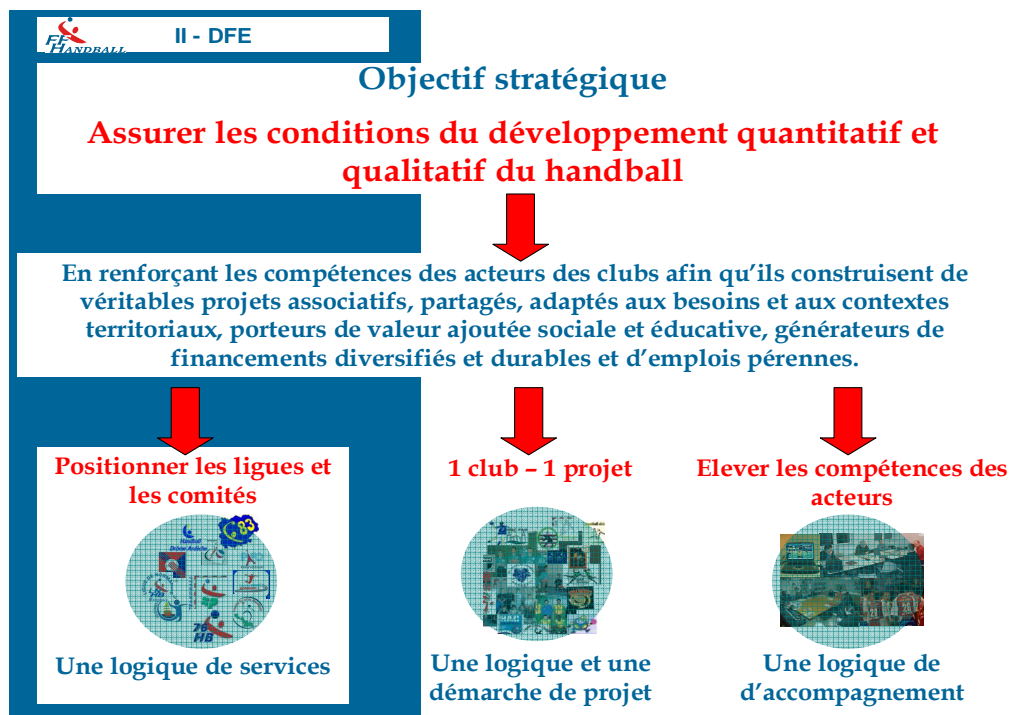
THEME 1 : Jeu de rôle

- Francis ARNAULT propose un jeu de rôle entre les participants et constitue 4 groupes :
 - Michel AUBERT et Jérémie PERRIN : que va changer le DFE pour un père de joueur ?
 - Jérémie COLSENET et Jean baptiste PINEAU : un Chef de projet recherche des Formateurs ?
 - Alain RIPERT et Pierre Henri LAVERAT : un Chef de projet et un Président de Club retissant qui veut rentrer dans le DFE.
 - Alain JOURDAN et Claude ROUSSEAU : un Président de ligue et un nouveau Président de club veut savoir : c'est quoi le DFE ?

Voici ce qui ressort des différents échanges :

- Y a-t-il une démarche Fédérale ?
- L'accompagnement se fait-il seulement pour le projet associatif ?
- Les objectifs sont au service du projet et le projet est au service des objectifs ?
- Accompagnement de proximité, mettre en confiance.
- Nécessité de prendre en compte le contexte et la situation de chaque club.
- Quels sont les objectifs de la démarche ?
- Nécessité de repositionner les objectifs stratégiques et opérationnels
- Besoin de renforcer les compétences

Bruno Roland fait un rappel de la finalité à travers l'objectif stratégique du DFE.
(Voir diapo 12 du Powerpoint « DFELIGHT V4 »)



Mise en avant du développement des compétences avec une question : au regard du diagnostic, quelles sont les compétences dont on a besoin ?
Quel est le rôle, la posture des ligues et des comités dans leurs relations avec les Clubs ?

THEME 2 : Animer une zone...c'est quoi ? **Les différentes missions d'un Coordonnateur de zone**

Georges POTARD anime le thème suivant : Animer, coordonner une zone : c'est quoi ?
Pourquoi faire ? Quelle vision ? ... Comment ?
2 groupes de 4 sont formés afin de rédiger 4-5 missions essentielles et de définir la notion de « zone ».

Après les différents échanges, voici 5 éventuelles missions d'un coordonnateur de zone :

1. Comment favoriser l'intégration du DFE dans les projets de Ligue ?
2. Être en relation avec les Chefs de projet des Ligues
3. Identifier les compétences des ressources formatives des Ligues
4. Organiser les échanges interpersonnels

5. Solliciter les personnes identifiées au niveau de chacune des Equipes en fonction des compétences identifiées
- ⇒ coordonnateur permet l'animation de la zone
 - ⇒ le Coordonnateur de zone est-il le garant de la démarche DFE – moyens ? – pouvoirs ?
 - ⇒ Est-il responsable des ressources formatives et humaines de l'ensemble des ligues ?
 - ⇒ Quels sont les moyens pour ce responsable ? (s'il y en a un)
 - ⇒ Est-il responsable de l'évaluation ?

4 items principaux sont à retenir :

- Communication
- Management
- Organisation
- Évaluation

Définition d'une Zone :

- ▶ Création d'une division de territoire qui fasse le lien entre les Ligues/Comités et la Fédération.
- ▶ Territoire de commodité
- ▶ Travailler à des échelons plus restreint. Est-ce qu'on peut travailler ensemble ou pas ?
- ▶ Mutualisation des compétences

Synthèse des échanges et de diverses interrogations des participants sur ce thème :

- Y a-t-il vraiment besoin d'un Coordonnateur de Zone ?
- Quel est réellement son rôle ?
- Nécessité de renforcer les compétences
- Comment mieux partager les expériences régionales ?
- Comment convaincre ?
- Sur quels axes se positionner ?
- La zone, pourquoi ? Nécessité pour qui ? (Ligues ou Fédérations)
- Quel est l'esprit de la zone ? La démarche ?
- Le coordonnateur apporte-t-il de la valeur ajoutée au pilotage du DFE ?
- Certains préfèrent la notion de « coordination » au lieu de coordonnateur
- Besoin réel d'avoir un « relai » car il y a un « fossé » entre Les ligues et la Fédération.
- Travailler à un niveau géographique permettant de partager les expériences régionales est indispensable à toute conduite de projets.

THEME 3 : le référentiel de fonction

Présentation du référentiel de fonction.

Chaque mission du « coordonnateur de zone » peut être repérer et formaliser dans ce référentiel. Elle se décline en activités, en tâches à accomplir et en compétences à mobiliser.

Mission :	
Activités	Tâches à accomplir
Compétences à mobiliser	
- EC de....	

THEME 4 : Les outils de capitalisation et de communication (Site « Extranet » - Newsletter – Boîte à idées – Observatoire de l’emploi

Intervention de Gilbert UNTERNAHERER.

Il nous présente le site extranet : ressources, expériences, la démarche.

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.
Rappel de l’adresse : <http://www.dfe-ff-handball.org/>
- 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
- Boite à outil (rubrique emploi du site fédéral) : Guide du développeur et du Manager
- Boite 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 »

Thierry Gaillard apporte une explication sur l'observatoire de l'emploi :

- Recensement des structures employeuses (Ligues, Comités et Clubs) et des emplois
- Exploiter des informations au niveau fédéral pour avoir une vision de l'emploi sur le territoire national (par Comités, par Ligues).

Cet outil est en expérimentation en région Centre et va permettre de donner une vision exhaustive de l'emploi dans le handball.

Journée 2

THEME 5 : Retour sur le référentiel de formation par groupe (Travaux effectués la veille)

Proposition Mission **Groupe 1** :

Mission : animer le réseau de DFE	
Activités	Tâches à accomplir
<ul style="list-style-type: none">- faciliter les échanges et les expériences- créer et gérer un outil de communication- créer des moments de formation- assurer le relai et la diffusion de l'information	<ul style="list-style-type: none">- Identifier les personnes ressources et les mettre à disposition- Organiser des réunions et séminaires- Elaborer une newsletter et/ou outil internet
Compétences à mobiliser	
<ul style="list-style-type: none">- EC de....	

Autre mission éventuelle : coordonner les chefs de projet et les responsables de formation

2. Proposition Mission Groupe 2 :
=> peut être mobilisé et informé préalablement.

Mission : Organiser des échanges d'expériences régionaux dans la mise en place des projets DFE	
Activités	Tâches à accomplir
<ul style="list-style-type: none"> - Recueillir les données et faire une synthèse des mises en œuvre en terme de tâches 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les personnes ressources et les mettre à disposition <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les spécificités - Identifier les ressources - Identifier les besoins - Evaluer les retombées ou résultats
Compétences à mobiliser	
<ul style="list-style-type: none"> - EC de.... 	

CE QU'IL FAUT RETENIR

- 1/ C'est une démarche, une organisation qui permettraient de favoriser les échanges d'expériences et de recueillir des données
- 2/ C'est une dimension de conduite de projet sur un territoire
- 3/ Définition plutôt implicite des missions
- 4/ Les participants se laissent le temps du séminaire afin de définir la fonction de « coordonnateur de zone » afin de lui donner un sens, à quoi sert-elle et quelles sont les échéances à venir.

THEME 6 : Manager...

Présentation Powerpoint de Georges POTARD sur le « Management situationnel » (voir PowerPoint en annexe)

CE QU'IL FAUT RETENIR

- 1/ un comportement relationnel et un autre organisationnel se superposent déterminant 4 types d'attitude ou posture :
 - Management directif : structurer
 - Management persuasif : convaincre
 - Management participatif : mobiliser
 - Management déléguatif : responsabiliser
- 2/ Les facteurs influents :
 - La culture collective
 - Le style des dirigeants
 - La nature de l'activité
 - L'environnement
 - L'urgence

- Les nouvelles formes d'organisation
- Lui - Eux
- Moi...

3/ Matrice d' Hersey et Blanchard (voir diapo 5)

4/ La grille de BLACK et MOUTON (voir diapo 6)

5/ Hiérarchie des besoins de MASLOW (voir diapo 7)

6/ Quel type de manager êtes-vous ? (voir diapo 11)

THEME 7 : Etat de la mise en œuvre du DFE en région

Un document appelé « Etat DFE en Région » a été formalisé (voir en annexe). Celui-ci nous montre les éléments communs et spécifiques à la mise en œuvre du DFE en région. Il identifie également des besoins d'accompagnement par zone.

THEME 8 : Le dispositif CNAR - C2RA - DLA

(Intervention de Myriam ANTOINE chargée de mission au CNAR Sport)

Voir la présentation Powerpoint « dispositif CNAR_C2RA_DLA »

Le CNAR :

- capitalise et qualifie les interventions des DLA sur leur secteur d'activité
- diffuse des outils spécifiques à leur secteur d'activité
- apporte un appui technique aux DLA et C2RA
- évalue l'impact du dispositif dans sa filière d'activité

Possibilité de contacter le CNAR à l'adresse suivante :

<http://cnar-sport.franceolympique.com/contacts.php>

THEME 9 : La mission animation Territoriale

(Par M. Johann CAUET chargé de mission au CNOSF)

Voir la présentation Powerpoint « Intervention mission Animation Territoriale CNOSF »

CE QU'IL FAUT RETENIR

LA MISSION ANIMATION TERRITORIALE

1/ Enjeu : Consolidation des relations entre les acteurs du sport pour une politique sportive territoriale concertée.

2/ Cible : Les bénévoles et salariés des CROS/CDOS/CTOS.

3/ Finalité : Les appuyer pour qu'ils se positionnent sur leur territoire, comme les structures relais du CNOSF sur les questions transversales à l'ensemble des disciplines sportives et développées par les missions et services du CNOSF :

- soutien à la vie associative,
- aménagement du territoire et développement durable,
- promotion de la santé par le sport et prévention, sport de haut niveau et promotion de l'Équipe de France Olympique,
- communication et marketing,
- service juridique.

4/ Objectif : Renforcer l'acquisition, le développement et le transfert de savoirs, de savoir-faire et de savoirs être entre le CNOSF, les CROS/CDOS/CTOS au service de la filière fédérale.

5/ Mode opératoire : Tout en s'appuyant sur les missions et services du CNOSF, animer un réseau de relations et de savoir

2 axes de travail :

- Renforcer la coordination des politiques sportives territoriales.
- Favoriser la circulation des compétences et expertises entre CNOSF, CROS, CDOS et CTOS.

THEME 10 : Les intentions pédagogiques (Intervention du Cabinet TRANSFAIRE)

Voir la présentation Powerpoint « Intentions pédagogiques cabinet TRANSFAIRE »

Un travail par groupe de 2 à propos des 4 niveaux d'intentions (voir encadré ci-dessous) :
Finalités => Buts => Objectifs généraux => Objectifs spécifiques

CE QU'IL FAUT RETENIR

1/ Il n'y a pas de pédagogie sans « intentions » pédagogiques.
Ces intentions sont plus ou moins formulées par chacun. L'expérience les construit, les affine.

2/ **Distinction** : « les objectifs d'un projet sont distincts des objectifs pédagogiques. »

3/ Un objectif doit répondre à 4 exigences :

- objectif précis
- comportement observable
- mentionner les conditions
- indiquer le niveau d'exigence

4/ Les objectifs pédagogiques distingue **4 niveaux d'intentions** :

Finalités : aider à la formation DFE et à son déploiement perpétuel, au partage d'expérience de l'ensemble des acteurs du handball au cours des prochaines olympiades

But : s'approprier les outils et les connaissances nécessaires à la maîtrise des moyens nous permettant de mettre en place la démarche DFE

Objectif général : être capable d'élaborer un budget de leur prochaine formation DFE

déclinés en :

Objectifs spécifiques : être capable d'identifier tous les partenariats institutionnels

THEME 11 : Construire un séminaire de chef de projets

Bruno ROLAND et Thierry GAILLARD proposent de travailler sur la construction d'un « séminaire de Chef de projet » avec l'aide de la fiche « session de formation » (voir annexe). 4 groupes de travail sont constitués (un par zone), permettant de formaliser un programme pour chaque zone (voir les annexes).

Journée 3

THEME 12 : Etat de la mise en œuvre du DFE en région

Retour sur le travail en groupe fait au thème 7 et sur le document « Etat DFE en Région ».

Ligue LIFE

Situation

- Envoi d'un questionnaire : 40% de réponse.
- Implication dans la démarche DFE depuis longtemps.
- La ligue a identifié les clubs susceptibles de rentrer dans le DFE
- 3-4 clubs parties prenantes
- Mobilisation des clubs
- 1 club par Comité pour être sur de la bonne mise en marche du projet et être référent sur d'autres clubs
- 1^{ère} session : 2 personnes à mobiliser et une 3^{ème} qui tourne.
- Utilisation de l'outil grille de questionnement.
- 1^{er} module de formation le 23/11/07.

Ligue CENTRE

Situation

- Envisage d'inviter par département l'ensemble des clubs employeurs
- Intérêt : amener ces clubs à prendre conscience de la nécessité de s'engager dans la démarche
- Indemnise les intervenants extérieurs, les formateurs et les accompagnateurs sur la base de 45€ jour + frais kilométriques

Ligue LANGUEDOC

Situation

- Validation du projet par les AG (Comités et Ligue)
- A choisit les clubs : 7 réponses positives et 3 négatives
- 2 Chefs de projet (Présidents de Comité)
- Indemnise la prestation des intervenants extérieurs

Ligue DAUPHINE SAVOIE

Situation

- Prise en charge par le CROS de la moitié des frais des intervenants
- Mobilisation +++ des fonds de la formation professionnelle continue (AGEFOS)

Ligue PROVENCE

Situation

- 8 à 10 clubs pour la 2^{ème} session (prise de contact directe)
- Indemnise frais kilométriques + intervention

Ligue FRANCHE COMTE

Situation

- Décentraliser les sessions sur les comités
- Indemnise les frais kilométriques

THEME 13 : Besoin des régions

La commande était de recenser l'ensemble des besoins immédiats, les identifier et les prioriser.

Les Chefs de projets par rapport à leur zone ont identifié les besoins et les freins. Ceci a été recensé dans le document « Etat DFE en région » (voir en annexe), pour les 4 zones : SUD-EST, SUD-OUEST, NORD-OUEST, NORD-EST.

THEME 14 : animer un séminaire : méthodes actives en pédagogie

Intervention du cabinet TRANSFAIRE.

Travail de groupe sur 7 méthodes retenues :

1. Travaux en sous groupes
2. Travaux de recherche / Travaux de recherche avec exposé
3. L'étude de cas
4. Les mises en situation : situation rôle réel
5. Jeux de rôle
6. Méthode « Boule de neige »
7. Créativité : Diaporama, brainstorming
8. L'apport du théâtre Forum

Pour chaque méthode ci-dessus, les participants ont relevé les points positifs et négatifs.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- 1/ Fonction d'animation = fonction collective et non réservée seulement à l'animateur
- 2/ Notion d'animateur :
Fonctions : quand j'anime, j'organise, je transmets, je dialogue, je regarde, j'ordonne, j'écoute, je sollicite, je dynamise, j'observe, j'évalue, je rassure, j'arbitre, je valorise.
- 3/ 3 sous fonctions : Production, Stabilisation et Régulation.
- 4/ Travail préparatoire essentiel pour un jeu de rôle

THEME 15 : Points forts et difficultés de la démarche DFE

(Intervention d'olivier DESSAJAN)

Travail par binôme. La commande était de relever 3 points forts et 3 points faibles de la démarche DFE.

Voici ce qu'il ressort de la réflexion des participants :

Points forts	Difficultés
Réseau : création et utilisation d'un réseau	Temps de préparation
Valorisation : des individus et notamment des bénévoles	Cumul de fonction
Remotivation : nouvel enthousiasme qui permettrait de repartir	Formation accompagnateurs
Construire un projet	Disponibilité (au niveau du temps)
Partage expériences	Partenaires financiers
Professionnalisation des bénévoles	Légitimité (officialiser)
Engagement volontaire (salariés, etc.)	Ressources
Institutionnalisation	Turn over
Conduite de projet	Maîtrise de la terminologie : GLOSSAIRE
Non institutionnalisation de la démarche	Hétérogénéité du réseau
Disponibilité d'échanges	Le nombre de ressources à former
Diversité	Complexité du dispositif
Complémentarité des acteurs	Territorialité
Fréquence des rencontres	
Concept de l'accompagnement	Accompagnement mise en œuvre non maîtrisé

THEME 16 : les différentes fonctions « Formateur de formateur – Formateur – Accompagnateur »

Voir Powerpoint « intervention accompagnement » en annexe.

La notion d'accompagnement de l'équipe projet est mise en avant dans le PowerPoint précédent.

A ce sujet, nous pouvons nous poser plusieurs questions :

- Quel type d'accompagnement ?
- Objet de l'intervention ?
- Comment ? Contrat !
- Quelle posture ? (style d'accompagnement : participatif, informatif, délégatif, directif).

Afin d'approfondir les fiches de poste, un travail, sous forme de 4 groupes, est proposé par rapport aux 4 fonctions « DFE » :

- ⇒ Chef de projet
- ⇒ Responsable de formations (ingénieur de formation)
- ⇒ Formateurs
- ⇒ Accompagnateurs

BR propose aux participants de produire par le biais du référentiel de fonction, sous 15 jours, une fiche de poste sur un statut parmi les 4 précédents.

Journée 4

Rappel des référents AGEFOS pour la FFHB (voir en annexe)

Chaque participant doit mentionner son nom et prénom dans la ou les fonctions ci-dessous.

<u>Chefs de projet :</u> Alexandra DEMANGE (Franche Comté) Jean-Baptiste PINEAU (LIFE)	<u>Responsable de formation :</u> Claude ROUSSEAU (LORRAINE) Pierre Henry LAVERAT (Centre)
<u>Formateurs :</u>	<u>Accompagnateurs :</u> Franck ROBERT (limousin) Jérémy PERRIN (Centre)

Suite à divers échanges et débats, la notion de « coordonnateur de zone » devient « **Groupe de ressources et d'appui** ».

CE QU'IL FAUT RETENIR

1/ Voici quelle est la position des acteurs par rapport à leur fonction :

- ⇒ Vision un peu plus claire du rôle de chacun
- ⇒ S'intéresse surtout à leur ligue
- ⇒ Intéressant d'être une ressource
- ⇒ GNP plutôt stabilisé
- ⇒ « Scepticisme » des clubs au niveau du projet DFE
- ⇒ Evolution du DFE et partage des expériences
- ⇒ Renouvellement des Présidents de Ligue (13 arrêtent sur 24) et changement à la FFHB
- ⇒ Politique de service de formation des clubs.
- ⇒ L'idée est de vendre un service : entraîneurs, arbitrage, et les DIRIGEANTS.
- ⇒ Vision collective et partagée

2/ Le fait pour une ligue d'être un organisme de formation est plus porteur par rapport aux élus. La fonction de « personnes ressources » est plus parlante et permet aux ligues d'échanger plus facilement au niveau d'une zone.

3/ Bonne appropriation d'une session

4/ Aller plus loin dans l'ingénierie (support, intervenant.)

=> Appropriation du dispositif de l'évaluation de la démarche et le mettre en œuvre

Remarques diverses

→ Proposition d'un rencontre de tous les acteurs « DFE » : Chefs de projet, Responsable de formation, GRA et GNP ; à voir en 2009-2010 (200 personnes à réunir).

→ A priori 20 à 22 ligues devrait avoir mis en œuvre un 1^{er} cycle de formation d'ici la fin 2008.

→ **Prochaines réunions** :

- Séminaire des Chefs de projet le **18 et 19 Janvier 2008** à Pernes les Fontaines
- Proposition de 3 journées de travail en Juillet (4-5-6) 2008 au **CHAMBON : séminaire GNP et GRA. Depuis Ces dates ont été modifiées. Ce séminaire est désormais programmé les 27, 28 et 29 juin prochain.**

Conclusion des cadres

Bruno Roland, Thierry Gaillard et Francis Arnault concluent le séminaire en faisant plusieurs remarques :

BR remercie tous les participants ainsi que leur implication lors de ces 3 jours et demi. Il prend note du changement de la notion de « coordonnateur de zone » en « **Groupe de Ressources et d'Appui** ».

TG : il en ressort selon lui, une méthode participative qui permet de produire et d'avancer.

FA :

Il remarque :

- que les « ressources » progressent,
- la richesse des personnes (anciens CTR, Président de Ligue, Président de Comité, salarié, etc.),
- que l'équipe est plus forte dans la façon de travailler,
- une seule « ombre » : la formation DFE doit garder une certaine liberté et ne pas devenir quelque chose d'usé : garder ce particularisme.

THEME 17 : Bilan et perspectives

Ce document est à compléter par chaque participant en clôture de formation.

1. Les objectifs sont-ils atteints ?

<i>A propos de la démarche DFE</i>	--	-	+	++
✚ La vision globale du déploiement de la démarche au plan national				
✚ Appréhender les différentes fonctions des ressources du réseau DFE				
✚ Appréhender les missions – Activités – Tâches des différentes ressources du réseau				
✚ A propos des outils périphériques à la démarche DFE				
✚ La vision exhaustive des différentes expériences de mise en œuvre des cycles de formation en région (Eléments communs et singularité)				
✚ La perception des besoins des chefs de projet DFE dans le déploiement de la démarche en région				

<i>A propos de votre positionnement au sein du réseau DFE</i>	--	-	+	++
✚ Clarifier votre fonction de ressources interrégionale d'appui				
✚ Appréhender les missions, activités et tâches de cette fonction				
✚ Percevoir l'importance et la nécessité de management des ressources humaines				

<i>A propos des principes l'ingénierie de formation</i>	--	-	+	++
✚ Appréhender des notions liées aux d'intentions pédagogiques				
✚ Connaître et utiliser des méthodes pédagogiques en formation d'adultes				

✚ Connaître et utiliser des outils de construction d'une session de formation				
✚ Connaître et utiliser des outils de mise en œuvre d'un temps de formation				

A propos de la notion d'accompagnement	--	-	+	++
✚ Saisir la posture, les objectifs et le cadre d'intervention de la fonction d'accompagnateur				
✚ Percevoir les compétences minimales nécessaires à la fonction d'accompagnateur				

Par rapport au document ci-dessus, globalement les participants ont répondu positivement voire très positivement.

La formation

2a - **Etes-vous satisfaits des contenus, des méthodes pédagogiques, de la durée, de la dynamique de groupe ?**

- Globalement, les contenus sont très intéressants et sont adaptés à nos attentes.
- La dynamique de groupe s'est optimisée tout au long du séminaire
- Les méthodes sont actives mais parfois trop directives.
- Le programme est trop dense
- Le début de la formation fut mal « partagé ».

2b - **Parmi les thèmes traités, quels sont ceux qui ont le plus retenu votre attention ?**

- L'accompagnement
- Le management des ressources humaines
- Présentation des méthodes pédagogiques actives
- La construction d'une session

2c - **Y-a-t-il des points que vous auriez aimé aborder et/ou approfondir ?**

- Aller + loin sur les méthodes pédagogiques actives
- L'accompagnement

Remarque : malheureusement le cabinet Transfaire a été obligé d'accélérer son intervention car le contenu était intéressant.

2d - **Avez-vous d'autres besoins de formation dont vous souhaitez nous faire part ?**

Certaines personnes souhaiteraient aborder la notion « comment communiquer le projet ? ». Sinon pas de besoin particulier.

3- **Cette formation va-t-elle avoir un impact sur vos missions au sein du réseau des ressources formatives DFE**

De manière générale, la formation aura un impact sur les missions des participants. Faire un point en Juin 2008.

4 - **Avez-vous des commentaires dont vous souhaitez nous faire part ?**

- Paris ne paraît pas être le lieu idéal de ce type de séminaire, loin de tout, convivialité limitée, environnement concentrationnaire !!!!!!!
- Les participants, en général, ont trouvé que la durée du stage était trop longue, donc à réduire.
- D'où un programme trop dense.
- L'enchaînement de 2 séminaires est trop lourd. Il serait souhaitable de plus les espacer.
- Le vocabulaire et la sémantique sont très lourds.