



Séminaire des « Responsables régionaux de formation »

Meximieux 8 au 11 novembre 2007

SECTEUR EST

Objectif :

Accompagner les différents Responsables de formation à concevoir le maquettage de leur « formation des acteurs ».

PROPOS INTRODUCTIFS

Bruno Roland commence par expliquer l'objet du séminaire et remercie les différents participants de leur présence.

Il note la présence de 10 ligues sur 12 (la Corse et l'Auvergne étaient absentes).

Il rappelle l'importance du réseau DFE:

- Chefs de projet
- Responsables de formation
- Coordonnateurs de zone ou plutôt « groupe de ressources et d'appui DFE » : 1^{er} séminaire 19 au 22 /11
- Groupe national de pilotage

Il souligne la nécessité de rapprocher en région les réseaux DFE, CROS, C2RA/DLA, AGEFOS, etc.

Présentation de l'équipe de formateurs :

- Bruno ROLAND, CTN, Chargé du projet DFE,
 - Thierry GAILLARD, CTS de la Ligue du Centre,
 - Christian LIENARD, Président de la Ligue Nord Pas de Calais et membre du GPN.
 - Georges POTARD, Président de la Ligue PIFO et membre du GPN
-

OBJECTIFS DU SEMINAIRE

Bruno Roland revient sur plusieurs points :

- 1/ Le rôle et les tâches inhérents au « Responsable de formation DFE» en région.
- 2/ les principales méthodes pédagogiques liées au public cible de la formation DFE
- 3/ Aborder à des fins d'appropriation, les objectifs et contenus des modules de formation DFE
- 4/ La construction de séminaire de formation

5/ Le positionnement des formateurs au regard des contenus de formation

6/ Les organismes de formation extérieurs susceptibles d'être mobilisés

7/ La présentation des Objectifs stratégiques du séminaire

- Faciliter la généralisation du DFE à l'ensemble des régions
- Assurer le suivi du DFE dans les régions
- Faciliter la mise en œuvre de la démarche DFE en région

8/ La présentation des Objectifs opérationnels

- Accompagner la mise en œuvre de la formation DFE
- Accompagner la prise en compte des publics cibles concernés par la formation
- Accompagner la mise en place d'une stratégie de formation en relation avec le public
- Accompagner la définition des contenus et les objectifs pédagogiques des 5 modules de la formation DFE
- Accompagner la démarche et la didactique de mise en œuvre des modules

PROGRAMME

Thierry Gaillard présente et explicite le fil rouge des 3 journées 1/2 :

A ce titre, il conviendra que chacun saisisse ou affine ses connaissances sur les processus d'apprentissage :

- De clarifier la notion de compétence,
- D'aborder les concepts liés à l'acquisition d'une compétence,
- D'aborder les concepts liés à la validation d'une compétence.

Il conviendra que chacun saisisse ou affine ses connaissances sur le public en formation, sa diversité, sa cohabitation : âge, statuts, fonctions, attentes, besoins :

- De se situer dans une perspective de formation/action,
- D'explorer et d'utiliser des démarches et méthodes pédagogiques en relation avec le public.

Il conviendra que chacun saisisse ou affine ses connaissances sur les rôles et postures :

- Responsable de formation (ingénieur de formation)
- Formateur
- Accompagnateur
- Intervenants extérieurs

THEME 1 : Module 1 : La grille de positionnement (contenu et objectifs)

THEME 2 : La construction de séquences d'accompagnement collectif. Présentation de la fiche pédagogique

THEME 3 : L'environnement du sport : contenu, objectif et enjeux du Module 2

THEME 4 : Construire la maquette du module 2

THEME 5: Formation DFE et développement de compétences

THEME 6: Module 3 : Construire un projet associatif. Appropriation de la grille du développeur

THEME 7: Module 3 : Construire un projet associatif

THEME 8: Construire la maquette des premières séquences d'accompagnement collectif (utilisation de l'outil planning et de la fiche pédagogique)

THEME 9: Construire la maquette du module 4

THEME 10 : L'accompagnement : Analyse d'expérience – Témoignage et représentation

THEME 11 : L'accompagnement : approche conceptuelle

THEME 12 : Construire la maquette d'une session d'accompagnement collectif et individuel.

THEME 13 : Module 5 : Manager ses ressources humaines : construire les sessions d'accompagnement collectif et individuel

THEME 14 : Les méthodes actives en formation d'adultes

THEME 15 : Synthèse des Ligues sur la fonction de Responsables de formation

THEME 16 : Bilan et perspectives

Présentation individuelle des membres de chaque Ligue

Ligue ALSACE :

- Jean RAMEL : Président de club et Responsable de formation DFE
- Sophie MAYER, Chef de projet DFE, Chargée de développement de la Ligue

Ligue BOURGOGNE :

- Vincent LIOT, Chef de projet salarié (CTF) de la Ligue

Ligue CHAMPAGNE ARDENNE :

- Anne Laure PARADIS : Chargée de développement
- Didier ROUILLON : CTF

Ligue FRANCHE COMTE :

- Alexandra DEMANGE : Gestionnaire Administratif, Chef de projet

Ligue LORRAINE :

- Flore BELLANGER : Chargée de développement ZUS
- Claude ROUSSEAU : Responsable de formation

Ligue LANGUEDOC :

Jean Pierre GLEIZES : Président de comité de l'Aude et Chef de projet
Alain JOURDAN : Président de la Ligue Languedoc
Laurent KIBLER : Président du comité Hérault, Chef de projet

Ligue COTE D'AZUR :

Nathalie MALLET : Responsable administratif et Chef de projet
Aline BARATOUX : Salariée du CROS et Chef de projet de la ligue
Delphine BIENFAIT : Salariée CROS en charge des formations

Ligue DAUPHINE SAVOIE :

Alain RIPERT : Chef de projet et Responsable de formation DFE

Henri CORMANN : Chef de projet DFE

Ligue PROVENCE :

Annie ROUMEJON : Elue de Ligue, Chef de projet DFE

Michel AUBERT : Chef de projet et Responsable de formation

Ligue PIFO

Georges POTARD : Président de la Ligue PIFO

Ligue LYONNAIS

Philippe SOUPIROT : Responsable administratif et Chef de projet DFE

Bénédicte MAURIER : Chargée de développement

Pascal Jacquet : Elu développement et Responsable de formation

Bruno GEOFFRAY : CTF

Jérémy COLSENET : Stagiaire DFE et rédacteur des actes du séminaire.

FFHB

Alain KOUBI : Trésorier

Georges FORMAT : Vice président

Pour introduire le stage et faire un point sur la démarche DFE jusqu'à ce jour, Bruno Roland présente un document de communication faisant un bilan sur la démarche à ce jour : « DFE : Bilan / Perspectives 2007-2013 »

Ce document Power Point a été transmis en version informatique aux stagiaires et s'intitule « DFE light V4 introduction ». Voici ce qu'il faut retenir de cette présentation :

I. Constat : Repositionner le pourquoi de la démarche DFE

Le DFE répond aux besoins / attentes identifiés dans les structures

5 besoins essentiels sont dégagés :

- ▶ Financiers : ressources indispensables
- ▶ Stratégiques : peu de projets de club à moyen et à long terme
- ▶ Accès aux équipements : surexploitation des infrastructures
- ▶ Administratif : des tâches lourdes et complexes
- ▶ Ressources Humaines : de moins en moins de bénévoles

Voici comment les clubs perçoivent les politiques fédérales :

- ▶ Manque de lisibilité de la politique sportive
- ▶ Politique élitiste parfois trop centrée sur Haut niveau
- ▶ Pas d'accompagnement des clubs, ni d'aide dans la création
- ▶ Contraintes administratives lourdes
- ▶ Charges Financières trop importantes pour les petites structures notamment (licences, amendes, arbitrage...)

Conclusion : des attentes fortes : du conseil dans l'organisation, la gestion, l'animation pédagogique... un accompagnement

Il est donc nécessaire:

- ▶ construire une réflexion stratégique
- ▶ Accroître les ressources humaines
- ▶ Développer les compétences des acteurs
- ▶ Accéder aux équipements
- ▶ Améliorer les moyens de communication
- ▶ Générer des financements
- ▶ Résoudre la complexité des tâches administratives
- ▶ Mettre en place des stratégies pour optimiser ses relations avec les autres acteurs du territoire
- ▶ Créer ou pérenniser un ou des emploi(s)

II. DFE

Objectif stratégique :

- ▶ Assurer les conditions du développement quantitatif et qualitatif du Handball en :
Renforçant les compétences des acteurs des clubs afin qu'ils construisent de véritables projets associatifs

Et en positionnant les Ligues et les Comités dans une logique de services, d'accompagnement

Objectifs opérationnels :

- ▶ Concevoir, formaliser, conduire et évaluer son projet associatif
- ▶ Optimiser son fonctionnement
- ▶ Manager ses ressources humaines
- ▶ Diversifier et valoriser ses activités
- ▶ Générer des financements
- ▶ Pérenniser ou créer des emplois

La Formation des Acteurs : L'outil central du DFE, doit permettre de développer les compétences des acteurs des clubs (élus et salariés).

Pour cela 5 modules (rappel) :

- ▶ Module 1 « Identifier les compétences acquises et celles qui restent à développer »
- ▶ Module 2 « Mieux comprendre son environnement »
- ▶ Module 3 « Mettre en place une gestion stratégique de sa structure »
- ▶ Module 4 « Développer, diversifier ses activités, générer des financements »
- ▶ Module 5 « Manager ses ressources humaines, acquérir la fonction d'employeur »

En plus de l'accompagnement :

- ▶ Une boîte à idées : repérer, compiler et partager les expériences innovantes et les bonnes pratiques du et autour du Handball.
- ▶ Une boîte à outils : guide du développeur et guide du manager
- ▶ Animer un observatoire de l'emploi : identifier les emplois du Handball pour mieux les accompagner.
- ▶ Gérer une bourse « emploi » : faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois.

Un réseau désormais opérationnel permettant le maillage du territoire :

- ▶ Le Groupe National de Pilotage
- ▶ Niveau interrégional : Groupe de ressources et d'appui (anciennement coordonnateurs de zone)
- ▶ Niveau Régional : Equipe projet DFE de la Ligue

III. EVALUATION

Avancements :

- ▶ 24 Ligues sensibilisées
- ▶ Six sessions de formation ont été organisées
- ▶ 72 structures accompagnées
- ▶ 191 Personnes ont participé, soit une moyenne de près de 3 personnes par structure.

Les apports du DFE sont en accord avec la motivation des acteurs pour entrer dans la formation :

- ▶ Sortir du quotidien et échanger entre structures
- ▶ De nouveaux rapports avec la Ligue et le Comité
- ▶ Apport de connaissances pratiques
- ▶ Diversification des activités
- ▶ Organisation interne
- ▶ Meilleure gestion des RH
- ▶ Changement de mode de gouvernance
- ▶ Une approche plus globale du développement

En conclusion :

- ▶ Un bilan positif pour les 5 Ligues déjà engagées dans la formation
- ▶ Une démarche innovante assurant la visibilité de la FFHB parmi les autres fédérations et suscitant de nouveaux partenariats
- ▶ Une démarche améliorant les relations entre toutes les structures concernées

IV. ET DEMAIN ?

- ▶ Un changement pour les clubs qui acquièrent une vision stratégique de leurs structures - construisent des projets - développent leurs compétences
- ▶ Une nouvelle logique de service dans laquelle entre la FFHB, la Ligue, les Comités
- ▶ Vers un développement qualitatif et quantitatif de la pratique Handball

THEME 1 : Module 1 : La grille de positionnement

Il s'agit pour chaque Responsable de formation de s'approprier le document « Outil de positionnement : auto évaluer les compétences acquises...et celles qui restent à développer ».

Constitution de 4 groupes selon les 4 items abordés dans ce document.

1^{er} item : comprendre son environnement : repérer les principales évolutions actuelles pour mieux les négocier

Remarques faites par le groupe :

4 thèmes se dégagent de l'ensemble : demande sociale, Territoire, Pluri-territoire et l'Environnement et l'Europe.

Points négatifs :

1^{ère} colonne : enlèverai le mot « compétences ». Proposition de répondre à toutes les questions et se positionner (- ; = ; + ; ++).

Points positifs :

Permet de positionner sa structure et de faire ressortir une méconnaissance des politiques territoriales.

2^{ème} item : Mettre en place une gestion stratégique de son club : construire son projet associatif

Remarques faites par le groupe :

3 items forts : intérêt de formaliser son projet associatif, opération prioritaire à conduire avant la formalisation du projet, comment le faire vivre ?

Points négatifs :

La notion de « projet associatif » est-elle comprise par tous ?, ce questionnaire n'est-il pas trop compliqué pour l'auditoire ? Ne va-t-il pas en décourager certains ?

Point positif :

Faire émerger un projet associatif.

3^{ème} item : rechercher et mettre en place une offre d'activités génératrice de développement et de financements

Remarques faites le groupe :

3 items forts : Pourquoi diversifier ses services ?, Comment créer une nouvelle offre de services ?, Comment évaluer la qualité d'un service, son prix de vente, etc.

Points négatifs :

Il n'y a pas d'ordre de priorité dans les questions. Revoir la formulation des questions.

Points positifs :

Prendre conscience de qui se fait et ce qui pourrait se faire. Faire émerger des prises de conscience.

4^{ème} item : acquérir la fonction « employeur » et, plus largement, renforcer sa capacité à manager les personnes et les ressources

Remarques faites le groupe :

3 items forts : le management, l'organisation et le statut d'employeur.

Points négatifs :

La communication est abordée mais pas le relationnel (l'humain). Questions trop fermées, vastes (plutôt des questions semi directives), le niveau d'exigences demandé est élevé.

Points positifs :

Bon outil de pilotage pour le module 5 mais incomplet => est ce que c'est la bonne personne au bon poste ?, faire prendre conscience, les questionnements sont partielles et pas assez exhaustifs.

CE QU'IL FAUT RETENIR

Les 4 thèmes principaux de la grille :

- ▶ L'environnement du sport
- ▶ Le projet associatif
- ▶ Développer et diversifier ses activités
- ▶ Gérer ses Ressources Humaines

Objectif : c'est un outil qui doit permettre de faire émerger des prises de conscience (questionnement) individuelle et collective.

Limites : Outil non exhaustif qui peut être amélioré.

Le titre est-il : Outil de positionnement des « acteurs » ou de la « structure » ?

Il est nécessaire de faire la différence entre connaissances et compétences.

THEME 2 : La construction de séquences d'accompagnement collectif.

Présentation de la fiche pédagogique

Identifier quels sont les éléments à prendre en compte pour construire une séquence de formation ?

Ils seront répartis entre 6 thèmes généraux qui sont :

- Démarche pédagogique : esprit philosophie, vision globale de la formation
- Public cible : nature, spécificités
- Moyens pédagogiques
- Intentions pédagogiques
- Conditions à la conduite et réalisation de ces objectifs généraux et spécifiques : ressources formatives
- Aspects organisationnels

Démarche pédagogique	Public cible	Moyens pédagogiques
<ul style="list-style-type: none"> - Règles d'intervention - Donner envie de revenir - Faire partager / convaincre - La convivialité - Evaluation motivation - L'accueil - Elément déclencheur - Régulation 	<ul style="list-style-type: none"> - Les attentes - Motivation - Les publics - Diagnostic 	<ul style="list-style-type: none"> - Outils pédagogiques
Intentions pédagogiques	Ressources formatives	Organisation
<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser des méthodes - Le contenu - L'objectif global de la formation, les objectifs spécifiques - Les outils pédagogiques - Le mode d'évaluation - Bilan collectif (prise de conscience) 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de formation - Rôle de l'accompagnateur - Qui est le formateur ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Le budget - Durée horaire - La planification des modules - Organisation matérielle - La communication - Le livret du stagiaire - Nombre - le lieu - Management

A travers ces différents thèmes, Thierry Gaillard propose aux Responsables de formation un outil conceptuel afin d'élaborer un Cahier des charges / une fiche pédagogique pour mettre en œuvre les Modules (voir document ci-dessous). Les stagiaires réalisent cette maquette par Ligue ce qui implique notamment qu'ils tiennent compte des spécificités régionales.

Objectifs de cette mise en situation :

- ▶ Avoir une vision globale du Module 1 de la formation des acteurs
- ▶ Maîtriser les objectifs pédagogiques à atteindre dans ce module
- ▶ Envisager les méthodologies à utiliser

Présentation d'une fiche pédagogique type

En rouge les éléments clés, des propositions d'organisation pour le MODULE 1

Intitulé de la séance : **Mettre en œuvre le module 1 de la formation des acteurs**

Date :

Lieu :

Organisation générale :

Intervenants (Nom, qualité, rôle):

Accompagnement ? :

■ **Buts de la séance (intentions larges) :**

- Faire prendre conscience de la nécessité de suivre la formation des acteurs
- Donner envie aux participants de revenir....

■ **Objectifs (observables et mesurables) :**

A l'issue de la séance, les stagiaires seront capables de :

- Restituer le cursus et les modalités de la formation aux acteurs de la structure
- Prendre conscience de leurs forces et faiblesses en matière de

■ **Contenus (concepts associés)**

- Connaissance du cursus et des modalités de la formation
- Rencontre et échanges avec les accompagnateurs potentiels des structures
- Utilisation de l'outil de positionnement (questionnaire)

■ **Séquences (découpage dans le temps)**

- S1 : 9h – 9h30 : Accueil convivial
- S2 : Présentation du cursus de formation
- S3 : Etude et renseignement de l'outil de positionnement
- S4 : Echange avec les accompagnateurs

■ **Méthodes pour chaque temps**

- S1 : Accueil collectif – Echanges informels – Prise de contact
- S2 : En plénière avec questions réponses
- S3: Par groupe de 4 structures hétérogène – 1 animateur – 4 accompagnateurs
- S4 : En binôme accompagnateur/club

■ **Outils – Supports pédagogiques**

- PowerPoint de présentation du cursus
- Outil de positionnement (Papier)
- PowerPoint de projection de l'outil de positionnement

■ **Accompagnement**

■ **Evaluation**

■ **Remarques**

- **Esprit de la séance :** Favoriser la prise de contact et l'échange inter structure – Convivialité – Favoriser la prise de conscience individuelle
- **Ecueils possibles :** Hétérogénéité des structures et des acteurs
- **Articulations entre les séquences...**

Points essentiels à retenir :

- La mise en situation sur le questionnaire « Grille de positionnement » fait émerger au niveau des Responsables de Formation, les difficultés que peuvent rencontrer les acteurs dans leurs structures ainsi que les compétences nécessaires à acquérir.
- Le module 1 doit être mis en œuvre de façon à ne pas « effrayer » les acteurs des Clubs au regard de toutes les connaissances à acquérir et du langage parfois complexe utilisé. Au contraire le Module 1 doit susciter la curiosité, donner envie de revenir, faire prendre conscience de l'utilité du DFE.
- Chaque question de la grille d'auto évaluation peut être l'occasion d'un débat. Il apparaît que souvent il n'y a pas de vérité absolue. Parfois, l'ensemble des propositions est correct mais le stagiaire peut hiérarchiser son choix.
- Choisir la bonne date et la bonne durée : tenir compte des contraintes temps des bénévoles.
- Importance d'instaurer un climat de convivialité dès ce premier module : il faut que les stagiaires se sentent à l'aise – Mettre du dynamisme – Changer de méthode en fonction des thèmes abordés dans les séquences (mélanger les clubs pour sortir du cloisonnement...)
- Contenu pédagogique : important de laisser une trace écrite pour les stagiaires.

THEME 3 : L'environnement du sport : contenu, objectif et enjeux du Module 2

Constitution de 5 groupes selon les 5 items abordés dans ce document.

1. Les nouveaux territoires
2. L'emploi sportif - Pérennisation - Convention Collective Nationale du Sport
3. Les États Généraux du sport - Avenir du modèle fédéral
4. Le rôle de l'Etat dans le sport
5. L'utilité sociale – La VAE – La prise en compte du sport par la commission européenne

Objectifs : présentation des contenus - analyse critique - objectifs du module

Groupe 1 : « **Les nouveaux territoires** » (pages 4 à 12)

1. Intro sur les territoires actuels
 - Echelon *régional*
 - Echelon *départemental*
 - Echelon *communal*
2. Les nouveaux territoires
3. renforcement de l'intercommunalité par la Loi Chevènement
4. Loi Voynet : développement d'un territoire de projet

Les différents enjeux de ce redécoupage (aspect financier et décisionnaire)

Comment le sport va s'adapter à ces redécoupages ?

Critiques : le texte est difficile à digérer et nécessite un minimum de compétences.

Présence d'un intervenant extérieur avec commande très précise pour mieux vulgariser

Buts : appréciation globale de l'environnement et les inciter à la recherche d'informations sur ce thème

Groupe 2 : « L'emploi sportif – Pérennisation- CCNS » (pages 13 à 23)

1. Plusieurs visions du sport : fin en soi ou outils
2. Emplois aidés
3. La pérennisation
 - valoriser les prestations d'une association - mutualisation des moyens
 - Freins : polyvalence des postes, rompre avec la tradition des emplois aidés, les Présidents de clubs ne sont pas des chefs d'entreprise
4. DLA : structure d'accompagnement
5. CCNS : vecteur de structuration du mouvement sportif

Critiques : Vocabulaire pointu, lourd à digérer - nécessite d'un intervenant extérieur

Groupe 3 : « Les Etats Généraux du sport – L'avenir du modèle fédéral » (document complet)

1. Rappel de ce qu'est une institution fédérale (mission de service public).
2. Evolution : le sport devient de plus en plus commercial, l'aspect compétition de plus en plus important. Emergence de sports de loisirs, diversification des activités.
3. Questionnement

Le système doit être maintenu mais être remis en cause (redéfinition des contrats associatifs, positionnement des clubs, fonctionnement plus démocratique, reconsidération des bénévoles, moyens de contrôle plus efficaces...).

Critiques : Texte compliqué car points juridiques importants

Y a-t-il un véritable intérêt pour les clubs ?

Seul intérêt comprendre leur positionnement (le faire présenter par un élu de la Fédération)

Groupe 4 : document « Le rôle de l'Etat dans le sport » (document complet)

Description du modèle sportif en France (qui fait quoi et comment ?)

Etat et collectivités territoriales : financement et équipements sportifs - CNDS

Buts : amener les stagiaires à se renseigner sur les politiques existantes pour l'emploi et aides financières

Groupe 5 : L'utilité sociale – VAE - Prise en compte du sport par la commission européenne (pages 31 à 41)

Indicateurs de l'utilité sociale

VAE : dispositif difficile à utiliser sans un accompagnement

La Commission Européenne : historique, objectifs, champs d'intervention.

Critiques : Module intéressant pour des gros projets mais moins par rapport au club de « base ».

THEME 4 : Construire la maquette du module 2

- ▶ Avoir une vision globale du Module 2 de la formation des acteurs
- ▶ Connaître les objectifs pédagogiques à atteindre dans ce module ainsi que ses contenus et les outils proposés
- ▶ Envisager les ressources formatives à mobiliser sur ce module

Présentation d'une fiche pédagogique type

En rouge les éléments clés, des propositions d'organisation pour le MODULE 2

Intitulé de la séance : Mettre en œuvre le module 2 de la formation des acteurs

Date :

Plusieurs écoles sur le nombre de jours :

- 2 jours pour mieux digérer ??
- 1 Journée
- 1 demi-journée de débats

Lieu :

Plusieurs écoles :

- Généralement central par rapport aux intervenants extérieurs (choix stratégique)
- Aller dans les clubs - identifier des secteurs

Organisation générale :

La Formule de l'organisation proposée est très différentes selon les Ligues avec par exemple comme questions soulevées : inviter d'autres clubs - inviter d'autres sports car finalement cela peut concerner les structures en dehors de celles inscrites en formation

Intervenants (Nom, qualité, rôle):

Besoin d'intervenants spécialistes sur les différents domaines de savoir (type maître de conférences, Jeunesse et Sport, CNOSF....)

Accompagnement ? :

Peut-être nécessaire pour savoir où en sont les clubs par rapport à l'appropriation des informations parfois complexes

■ **Buts de la séance (intentions larges) :**

- Faire en sorte que la structure soit en capacité de mieux connaître l'environnement dans lequel elle évolue (niveau national mais aussi très local)
- Faire en sorte que le club adapte ses stratégies à la demande sociale locale : « UTILITE SOCIALE »

■ **Objectifs (observables et mesurables) :**

A l'issue de la séance, les stagiaires seront capables de :

- Identifier les acteurs du mouvement sportif
- Prendre conscience de l'impact que l'environnement peut avoir sur le quotidien des structures
- Bref : Savoir prendre en compte et s'adapter à son environnement

■ **Contenus (concepts associés)**

Adaptation du contenu qui peut être différent selon les ligues :

- Le module concernant l'environnement a déjà un référentiel mais peut répondre à des questions pas forcément prévues
- Selon les différentes Ligues, tous les chapitres ne sont pas forcément abordés

■ **Séquences (découpage dans le temps)**

- 📅 S1 :
- 📅 S2 :
- 📅 S3 :

■ **Méthodes pour chaque temps**

On constate des méthodes utilisées tout à fait différentes :

- Faire beaucoup d'échanges ? Rendre les choses interactives pour que les données soient moins lourdes à digérer - susciter le débat
- Faire des ateliers libres selon le thème qui nous intéresse (jeu de rôle)

■ **Outils – Supports pédagogiques**

- Donner ou non les documents papier avant ou après ?
- Savoirs des intervenants

■ **Evaluation :**

■ **Remarques**

- **Esprit de la séance** : Interactivité et dynamisme pour ne pas être trop « lourds »
- **Ecueils possibles** : Attention aux interventions trop longues et aux contenus trop complexe et difficiles à s'approprier

Points essentiels à retenir Module 2

Voici les points clés du MODULE 2, les éléments que les stagiaires devront maîtriser à l'issue de cette session de formation :

- ▶ Savoir **repérer la nouvelle donne entre les partenaires** : DRDJS et décentralisation - Réformes de l'Etat – Collectivités territoriales et rationalisation de l'utilisation des fonds publics – Montée en puissance des territoires.
- ▶ **Connaître les dispositifs d'aide à l'emploi** sportif et associatif
- ▶ **Cerner la demande sociale** dans le domaine des activités physiques et sportives
- ▶ Identifier le **rôle des associations** dans leur **fonction de renforcement de la citoyenneté** et de la **cohésion sociale** sur un territoire
- ▶ Situer la **place du sport dans la construction européenne**
- ▶ Différencier les **divers financements européens**

THEME 5 : Formation DFE et développement de compétences

(Intervention de Georges POTARD)

Notion de compétences :

- c'est la mise en œuvre en situation professionnelle de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou un métier
- Mobilisation de capacités visant à exercer une fonction

Missions				
Activité 1	Activité 2	Activité 3	Activité 4	Activité 5
Tâche 1	Tâche 1	Tâche 1		
Opération 1	Tâche 2	Tâche 2		
Opération 2	Tâche 3	Tâche 3		
Tâche 2				
Tâche 3				

Exemple :

=> Tout d'abord définir un profil et bâtir une fiche de poste : définir ses missions ?

Verbes d'action : piloter, communiquer, organiser, manipuler, responsabiliser, accompagner, conceptualiser, réguler, évaluer, manager, transmettre, apporter, coordonner, sensibiliser.

=> Ensuite, définir ses activités par missions

=> Après, définir ses tâches par activités.

=> Quelles opérations par tâche ?

Exemple :

Mission 1 : constituer son équipe de formateurs

o **Activité 1.1** : Evaluer les besoins

- **Tâche 1.1.1** : Analyser à partir du projet DFE
 - **Opération 1.1.1.1** : étudier le projet
 - **Opération 1.1.1.2** : Construire un tableau de suivi
- **Tâche 1.1.2** : Mener une enquête terrain
 - **Opération 1.1.2.1** : informer CD/Clubs
 - **Opération 1.1.2.2** : construire un questionnaire
 - **Opération 1.1.2.3** : récolter - analyser
- **Tâche 1.1.3** : Intégrer les besoins du périmètre
- **Tâche 1.1.4** : Faire valider

Etc.

Question à se poser : le responsable est-t-il (elle) et/ou sera (elle) compétent(e) ?

Un certain nombre de missions est à accomplir. Pour exécuter ces tâches, le collaborateur mobilise des ressources : les savoirs, les savoir-faire et les aptitudes ou qualités personnelles.

- ⇒ Des connaissances à la compétence : l'individu met en œuvre l'ensemble de ces ressources à un moment donné, pour faire quelque chose, il montre son savoir faire.

- ⇒ Des connaissances à la compétence observable : quand le responsable et le collaborateur constatent la mise en œuvre du savoir faire dans l'environnement professionnel « hostile », en situation de concurrence ils rencontrent la compétence.
- ⇒ De la compétence à la performance :
 - Chaque individu est « différent » : la motivation
 - Chaque individu est influencé par son environnement : l'influence du milieu.

Le référentiel du Responsable de formation DFE :

1. connaître le périmètre Handball de sa ligue et son potentiel
2. faire adhérer à la politique DFE
3. rendre compte aux élus
4. gérer son temps

THEME 6 : Module 3 : Construire un projet associatif. Appropriation de la grille diagnostic du guide du développeur

Constitution de 4 groupes avec 4 personnes « témoin » connaissant un club, ayant la capacité d'être questionné et de pouvoir témoigner d'un projet de club.

Découpage du guide de la page 5 à 27 (état des lieux – diagnostic).

La commande était de prendre connaissance de l'outil, d'en faire une analyse critique (points forts, points faibles, adaptations éventuelles) et d'identifier les objectifs de cette 1^{ère} étape de la construction du projet associatif.

Les points essentiels qui ressortent de cette analyse critique des Responsables de formation :

► **Points forts :**

- Le guide fait le tour complet des thèmes permettant de réaliser l'état des lieux (fonctionnement et environnement) d'un Club et d'en dégager une analyse diagnostic (points forts, points faibles, axes d'amélioration)
- Le guide a été conçu par un cabinet externe au handball, avec des handballeurs et en tenant compte des réalités du terrain.

► **Points faibles :**

- Des questions peuvent être parfois compliquées et non adaptées dans leurs formulations (questions trop fermées).
- Il manque une thématique sur la professionnalisation.
- Il faut se positionner en tant que clubs : il risque d'y avoir des difficultés de compréhension, de croire que certaines questions reviennent plusieurs fois.
- L'item 5 (page 18) est trop complexe. Il n'a pas été compris notamment par rapport aux différents « niveaux ».

THEME 7 : Module 3 : Construire un projet associatif

(Pages 30 à 39 du guide du développeur : conception – formalisation – conduite et évaluation du projet associatif)

Au regard de l'état des lieux/diagnostic, il s'agit d'identifier et de formaliser les objectifs stratégiques du projet et de les décliner en un objectifs opérationnels et en plan d'action.

Bruno Roland rappelle les points suivants à prendre en compte dans la construction du MODULE 3 :

- ▶ Les Responsables de formation doivent avant tout se réappropriier le document. Ils doivent concevoir une démarche pédagogique permettant aux acteurs des Clubs d'utiliser avec efficacité cet outil. Il convient donc de ne pas le diffuser sans cette étape préalable.
- ▶ L'objectif du Module 3 est que la structure prenne conscience des éléments essentiels nécessaires à la construction d'un projet associatif. L'accompagnement collectif et/ou individuel doit favoriser l'appropriation de l'outil (guide du développeur).
- ▶ La trame de construction d'un projet doit toujours se concevoir à partir de la définition d'objectifs stratégiques se déclinant pour chacun d'eux en objectifs opérationnels et en plan d'action.
- ▶ Les objectifs stratégiques doivent toujours avoir un lien avec les valeurs fondatrices de l'association (cohérence du projet associatif).
- ▶ Les objectifs opérationnels sont la clé du projet, ils doivent être déterminés avec précision. Bien définis, ils permettent aux actions d'être évaluées de manière concrète et pertinente.

THEME 8 : Construire la maquette des premières séquences d'accompagnement collectif : utilisation de l'outil retro-planning et des fiches « session de formation » et « pédagogiques »

Travail par Ligue sur le rétro-planning (voir pièce jointe)

Les témoignages des 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
1/ Ne dispose pas d'assez de temps pour cause de Mondial.	1/ Nécessité d'avoir une réelle volonté politique de la part de la Ligue de s'engager dans la démarche
2/ Pas assez de moyens financiers.	2/ Besoins à la fois « humains » par rapport à l'accompagnement.
3/ Le temps, la disponibilité et les compétences des personnes ressources pour mettre en place la formation.	3/ Et également financier, attendu notamment de la part de la FFHB.
4/ Les dirigeants des structures n'arrivent pas toujours à se projeter à long terme dans la mise en place des projets.	4/ Finaliser l'équipe de formation avec des personnes ressources engagées fermement.
5/ Volonté politique de la Ligue pas toujours clairement définie.	

Les responsables de formation ont ensuite utilisé la fiche « session de formation » (Ce document permet de formaliser le programme d'une session de formation).

Ligue

Développement – Formation – Emploi

Session : « Mieux connaître son environnement pour mieux se situer et se développer »

DATE ET LIEU

<p><u>Buts à atteindre :</u> S'approprier le contexte territorial & la problématique de l'emploi et de sa pérennisation.</p>	<p><u>Démarche pédagogique</u> (philosophie générale – esprit à garantir tout au long de la session: ex convivialité, échanges, méthodes actives à préconiser...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - rendre les participants acteurs de leur formation. - Ecouter, partager, échanger, orienter - Réguler et stabiliser.
<p><u>Objectifs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - être capable de connaître son territoire et ses enjeux - être capable de connaître les potentialités d'emploi - être capable d'utiliser les outils de la pérennisation 	
<p><u>Responsable de formation</u> ?</p>	
<p><u>Equipe de formation</u> <u>Intervenants du CROS RA</u></p>	<p><u>Public cible</u> (nb – caractéristiques générales) <u>Les décideurs du club, les chargés de relations extérieures</u></p>

Fil rouge ou précisions quant aux intentions pédagogiques :

Il s'agira tout au long de la session de formation que les acteurs des clubs s'approprient les contenus en les liant à la conception et à la mise en œuvre de leur projet associatif

Programme prévisionnel

<p><u>J1 Matin</u></p>	<p><u>10h-11h</u> : accueil et présentation des objectifs de la session de formation – les resituer dans le cadre général du cycle de formation.</p> <p><u>11h30-12h30</u> : resituer les enjeux territoriaux au niveau de la problématique de chacune des associations présentes</p>
<p><u>J1 Après-midi</u></p>	<p><u>14h00-18h00</u> : permettre à chaque structure d'identifier les éléments pertinents de son environnement territorial, stabiliser et partager les données.</p>
<p style="text-align: center;"><u>J2 Matin</u></p>	<p><u>9h00-10h30</u> : jeu de rôle : quels peuvent être les critères d'embauche de M. x et quels sont les cahiers des charges possibles.</p> <p><u>11h00-12h00</u> : Quels peuvent être les autres moyens d'embauche : les emplois aidés ? quels dispositifs ?</p> <p><u>14h00-15h00</u> : jeu de rôle : qu'avez-vous envisagé au niveau de votre structure pour assurer la pérennisation de l'emploi.</p> <p><u>15h30-17h00</u> : N'y a t-il pas d'autres démarches pour envisager la Pérennité de l'emploi ?</p>

Suite au travail en atelier, les ligues ont élaboré une fiche pédagogique du module 3, en voici un exemple :

Présentation d'une fiche pédagogique type (fiche « temps de formation »)

*En rouge les éléments clés, des propositions d'organisation pour le **MODULE 3***

Intitulé de la session : Mettre en œuvre le module 3 de la formation des acteurs

Date :

ATTENTION ce module est central. Il nécessite des temps d'appropriation (par le stagiaire puis par la structure) et d'expérimentation, de conception et de formalisation.

Dans ce sens une alternance de temps d'accompagnement collectifs (sessions de formation) et personnalisés doit permettre d'atteindre les objectifs fixés

Lieu :

Organisation générale :

Privilégier l'alternance nécessaire à l'appropriation des outils et au PARTAGE avec les membres de la structure

Intervenants (Nom, qualité, rôle):

- Pourquoi ne pas intégrer des participants d'une première session DFE pour témoignage (concerne les ligues qui en ont déjà mis en œuvre un 1^{er} cycle de formation)
- Formateurs et accompagnateurs
- Eventuellement un intervenant extérieur pour présenter et expliquer la méthodologie de projet (de l'état des lieux/diagnostic à la conception, la formalisation, la conduite et l'évaluation du projet)

Accompagnement ? :

Mise en place d'un accompagnement entre les différentes sessions du module 3 pour qu'il y ait un suivi sur l'état des lieux/diagnostic réalisé et sur la construction du projet

■ **Buts de la séance (intentions larges) :**

- Comprendre l'intérêt et les objectifs de la mise en place d'un projet

■ **Objectifs (observables et mesurables) :**

A l'issue de la séance, les stagiaires seront capables de :

- Construire - formaliser – conduire et évaluer un projet associatif
- Réaliser un Auto Diagnostic (état des lieux/diagnostic)
- Avoir une vision stratégique de son association
- Faire en sorte que les clubs soient en capacité d'échanger sur leur projet afin de s'enrichir de l'expérience des autres
- Faire en sorte que les acteurs présents soient en capacité de PARTAGER les compétences acquises afin de favoriser la co-construction du projet du Club

■ **Contenus (concepts associés)**

- D'abord faire « exploser » les certitudes des stagiaires
- Fiche diagnostic établie avant la session / projets s'il y en a
- Utilisation du guide du développeur en passant en revue chaque fiche dans un premier temps pour qu'il n'y ait pas d'incompréhension

■ Séquences (découpage dans le temps)

Voici les moments incontournables pour découper le Module 3 dans le temps :

1. Avoir un premier temps de présentation du Module 3, de l'intérêt de construire un projet associatif, de réaliser un diagnostic de sa structure
2. Avoir un second temps pour réaliser le diagnostic / le projet
3. Enfin un troisième temps pour évaluer le module / revenir sur les difficultés rencontrées...

■ Méthodes pour chaque temps

Au regard des trois temps dégagés ci-dessus :

1. Plénière - groupe de travail - débat : varier les formes
2. Partir de cas concrets pour tout de suite expérimenter les outils et favoriser leur appropriation
3. Faire partager les expériences de chacun : regroupement des clubs qui ont les mêmes problématiques, mélanger gros et petits clubs, clubs ennemis.... (varier la conception des groupes de travail)

■ Outils – Supports pédagogiques

- Guide du développeur
- Exemples de Projets associatifs construits

■ Evaluation :

■ Remarques

- **Esprit de la séance** : Les structures doivent se rapprocher de l'équipe de formateur / Esprit de partage : les structures doivent s'ouvrir les unes aux autres et partager leurs projets
- **Ecueils possibles** : Risque que les structures ne souhaitent pas divulguer leurs projets - Risque d'abandon de la structure face à la complexité du module - Difficulté de compréhension du guide du développeur - de l'intérêt à construire un projet
- **Articulations entre les séances** : La mise en place d'un accompagnement permet l'articulation entre les différentes sessions du Module 3

Bruno Roland a conclu le thème en identifiant comme freins principaux à la mise en œuvre de la démarche, la dimension humaine et surtout financière. Il est donc important :

- de s'appuyer sur des partenariats avec les C2RA/DLA, Agefos, les CROS, etc. et dans ce sens de rapprocher nos réseaux.
- de favoriser l'échange d'expérience entre les Ligues les plus avancées et celles qui sont dans la phase de mise en ordre de marche.

THEME 9 : Construire la maquette du module 4

Objectifs de cette mise en situation :

- ▶ Avoir une vision globale du Module 4 de la Formation des acteurs
- ▶ Connaître les objectifs à atteindre dans ce module
- ▶ Envisager les ressources formatives à mobiliser pour ce module

Les ligues ont eu à élaborer le « programme type » (voir pièce jointe) et un exemple de fiche « péda » pour ce module.

Présentation d'une fiche pédagogique type

En rouge les éléments clés, des propositions d'organisation pour le MODULE 4

Intitulé de la séance : Mettre en œuvre le module 4 de la formation des acteurs

Date :

Lieu :

Organisation générale :

Eventuellement organiser ce module sur 2 journées espacées d'un mois avec mise en place d'un accompagnement entre J1 et J2

Intervenants (Nom, qualité, rôle):

Accompagnement ? :

Entre les 2 journées de formation et à l'issue du Module

■ **Buts de la séance (intentions larges) :**

→ Rechercher et mettre en place une offre d'activité génératrice de développement et de financement

■ **Objectifs (observables et mesurables) :**

A l'issue de la séance, les stagiaires seront capables de :

- Lire les demandes et les besoins exprimés par les différents publics
- Innover, concevoir de nouvelles offres d'activités (offres de pratiques, de services, modes de fonctionnement associatif)
- Savoir évaluer et valoriser financièrement ses prestations
- Acquérir des compétences dans le marketing et le commercial

■ **Contenus (concepts associés)**

- Appropriation des notions de développement et de diversification des activités d'une association – de la segmentation de clientèles...
- Apprendre à chercher des sources alternatives de financement : valorisation économique de ses prestations – évaluation de l'utilité sociale de ses prestations – développement de nouveaux partenariats
- Les éléments à prendre en compte pour construire une offre qui sera forcément différente selon les clubs : les contextes locaux, les valeurs associatives, les compétences disponibles

■ **Séquences (découpage dans le temps)**

Voici une proposition pour découper le Module 4 dans le temps :

1. Regroupement 1 : Présentation de la thématique – Présentation de « l'observatoire des pratiques de développement et de diversification des activités du handball » - Méthodologie de formalisation d'une offre de pratiques, de services, de modes de fonctionnement associatif
2. Accompagnement
3. Regroupement 2 : Mutualisation des travaux réalisés – Finalisation d'offres de pratiques, de services, de modes de fonctionnement associatif

■ Méthodes pour chaque temps

Au regard des 3 temps dégagés ci-dessus :

1. Présentation en plénière
2. Mise en situation pratique pour formaliser la cartographie de l'offre d'activité d'un club (diagnostic de l'existant) – pour construire une offre nouvelle
3. Travaux en ateliers, analyse comparée des offres de pratiques, de services, de modes de fonctionnement associatif

■ Outils – Supports pédagogiques

- Guide du développeur pp.42-43
- « Rechercher et mettre en place une offre génératrice de développement » AMNYOS
- « Décrire une offre d'activités » AMNYOS
- « Financer » AMNYOS
- Listing des principales tendances d'évolution de la demande sociale en matière d'activités physiques
- La boîte à idées

■ Evaluation :

■ Remarques

- **Esprit de la séance :**
- **Ecueils possibles :**
- **Articulations entre les séances :**

Points essentiels à retenir :

➤ A propos du Module 3 :

- La formalisation du Projet Associatif est un facteur de clarification pour une meilleure lisibilité de l'action des clubs.
- L'utilisation de la grille de positionnement permet d'harmoniser les représentations de chacun sur le Projet Associatif.
- Plusieurs regroupements sont nécessaires pour ce module avec mise en place d'un accompagnement intermédiaire afin de présenter au final un nouveau projet associatif et d'en débattre collégalement

➤ A propos du Module 4 :

- 3 éléments imposent aux clubs de développer et de diversifier leurs activités : Restrictions budgétaires au niveau des collectivités et de l'Etat - Besoins nouveaux des clubs en termes d'emplois - Evolution de la demande de loisirs
- Il est important d'y introduire un débat entre les stagiaires ; confronter les points de vue - Réfléchir sur la manière pour un club de faire évoluer son mode de fonctionnement et son offre d'activités pour mieux répondre aux nouveaux besoins.

THEME 10 : L'accompagnement : Analyse d'expérience – Témoignage et représentation

Objectifs :

- ▶ Saisir les différentes formes d'accompagnement possibles
- ▶ Appréhender les compétences minimales nécessaires à l'accompagnateur
- ▶ Le Responsable de Formation doit être capable de positionner l'accompagnement dans l'ingénierie de la Formation

Thierry Gaillard revient sur l'expérience au sein de la Ligue du Centre qui a déjà mis en œuvre le DFE.

THEME 11 : L'accompagnement : approche conceptuelle

Hossni OUALDI intervient sur l'accompagnement mis en place dans la Ligue du Centre. Il compose 3 groupes de travail. L'objectif est de cerner 2 aspects : définition d'un accompagnement et compétences attendues d'un accompagnateur.

Définition d'accompagnement : c'est être là et s'abstraire pour permettre au sujet d'advenir. De la relation d'aide à la relation qui aide.

Compétences attendues d'un accompagnateur :

- Être capable d'écouter
- Faciliter l'autonomie
- Expérimenter
- Être capable de créer une communication dialogique (égalité)
- Être capable de reconnaître ses compétences
- Être capable de repérer les blocages, les crises, etc.
- Avoir une estime de soi.

A partir de cette réflexion menée par les Responsables de formation sur la définition du rôle de l'accompagnateur et sur les compétences associées, Hossni propose de passer en revue tous les termes qui peuvent se rapprocher du Concept d'accompagnement sans en être dans le cadre du DFE :

- ▶ Le Coaching : tout mettre en place pour arriver à l'objectif voulu. Suppose une efficacité, une performance.
- ▶ L'idée de conseil : passer d'un point statique à un développement personnel
- ▶ Le Tutorat : relation symétrique (impossible pour l'accompagnement)
- ▶ Le Mentoring : relation basée sur de l'affectif pour aider au développement de l'individu
- ▶ Le Compagnonnage : transmission de gestes professionnels dans la vie sociale
- ▶ Le Parrainage : développer le réseau de relations d'un club qui ne connaît pas bien son environnement
- ▶ La médiation : place de la tierce personne
- ▶ Le conseil

Bruno Roland revient sur la fonction d'accompagnateur. En effet, elle a du sens et permet de créer un réseau de personnes ressources de proximité, un maillage territorial permettant de répondre aux attentes des 2351 clubs de la FFHB.

Points essentiels à retenir :

Questions à se poser pour définir l'Accompagnement qu'on souhaite mettre en place :

- Quel type d'accompagnement ?
- Quand ?
- Combien de temps ?
- Quelle organisation ?
- Mettre en place une formation pour les accompagnateurs ?

Questions à se poser pour définir le contenu de la fonction d'Accompagnateur :

- Qui ?
- Quelles Missions ?
- Quelles activités ?
- Quelles tâches ?

THEME 12 : Construire la maquette d'une session d'accompagnement collectif et individuel. Présentation des maquettes de formation des différentes Ligues.

Modalités générales de mise en place du DFE dans 2 Ligues :

Ligue Lorraine

Situation

- Souhaite retravailler sur le DFE car cela fait peu de temps qu'ils sont dans le projet.
- Définir les rôles des membres
- Etablir le plan de formation
- Décembre à Janvier : choix des accompagnateurs
- Relancer la communication auprès des clubs
- Trouver 8 à 10 structures pour commencer en Mars
- Calendrier : 5 modules (1^{er} prévu en mars/avril)
- Carnet de liaison entre les formateurs (rubrique observation pour un club par exemple) pour suivre la structure du début à la fin.

Ligue Provence

Situation

2^{ème} session :

En amont : Réunion responsable de formation et futurs accompagnateurs

Faire 2 parcours de formation :

- 1) tronc commun avec tous les modules
- 2) parcours individualisé ou personnalisé

THEME 13 : Module 5 : Manager ses ressources humaines : concevoir une session d'accompagnement collectif et individuel (voir documents annexés)

Appropriation du Guide du manager de la part des participants (voir restitution)

Trois grands thèmes ressortent du guide :

1. Le Management : organiser, définir les missions, motiver et évaluer.
2. Le Développement des compétences
3. La Création d'un emploi

THEME 14 : Les méthodes actives en formation d'adultes

Objectifs :

- ▶ Connaître et utiliser des méthodes pédagogiques adaptées à un public adultes
- ▶ Connaître les principes, intérêts et limites d'utilisation de ces méthodes
- ▶ Réinvestir ces méthodes dans l'ingénierie de la formation des acteurs

Définition :

- ▶ Apprendre c'est transformer une représentation aujourd'hui inefficace pour acquérir des compétences.
- ▶ Le Responsable régional de la formation est garant de la mise en place des modules et donc des méthodes pédagogiques choisies.

3 questions :

C'est quoi apprendre ?

C'est une activité qui permet à l'individu de passer d'une ancienne représentation des choses ou d'une manière de faire juger inefficace à de nouvelles représentations plus élaborées.

Comment apprend-on ?

Lister les méthodes participatives du stage ?

- Méthode de travail en groupe
- Enrichissement (ensemble des éléments apportés par les individus)
- Méthodes « boule de neige »
- Mise en situation
- Brainstorming

THEME 15 : Synthèse des Ligues sur la fonction de responsables de formation

Définition du rôle de Responsable de formation :

- ▶ Il est Ingénieur de Formation
- ▶ Il doit faire partager la philosophie de la formation à l'ensemble de l'équipe projet dont les membres doivent avoir une vision stratégique commune : Le Responsable de formation doit Fédérer
- ▶ Il est le Coordonnateur de la Formation
- ▶ Il peut être également Formateur
- ▶ Un problème se pose : Peut-on être Responsable de Formation si on n'a jamais été en situation de formateur ?

THEME 16 : Bilan et perspectives

Chaque Ligue va apporter les réponses aux questions suivantes

- ▶ Les réponses des différentes ligues sur les objectifs seront mis en annexe. Voici ci-dessous le document synthèse en question.

1. Les objectifs sont-ils atteints ?

A propos de l'appropriation des contenus de	--	-	+	++
✚ La grille de questionnement des acteurs				
✚ L'outil état des lieux – diagnostic du fonctionnement du club et de son ancrage territorial				
✚ L'outil méthodologique de construction et de conduite de projet				
✚ Les outils et éléments relatifs au développement et à la diversification des activités du club				
✚ Du guide du Manager				

Vous sentez-vous en capacité de définir les buts et objectifs des thématiques suivantes	--	-	+	++
✚ Mobilisation des acteurs à l'entrée en formation				
✚ Etat des lieux – diagnostic du fonctionnement du club et de son ancrage territorial				
✚ La construction et la conduite du projet associatif				
✚ Le développement et à la diversification des activités du club				
✚ Le management des ressources humaines et la création – pérennisation d'emplois				

A propos des principes l'ingénierie de formation	--	-	+	++
✚ Connaître et utiliser des méthodes pédagogiques				
✚ 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	--	-	+	++
✚ Positionner l'accompagnement dans l'ingénierie de leur formation				
✚ Saisir les différentes formes d'accompagnement possible				
✚ Appréhender les compétences minimales nécessaires à l'accompagnateur				

A propos de la notion de compétence	--	-	+	++
✚ Appréhender les différents savoirs liés à la notion de compétence				
✚ Clarifier les termes « capacité à » et « compétences »				
✚ En déduire des pistes possibles évaluatives d'une compétence				
✚ En déduire les méthodes pédagogiques possibles à utiliser				

A propos de l'ingénierie globale du cycle d'accompagnement collectif et individuel	--	-	+	++
✚ Concevoir et construire un maquettage cohérent d'un cycle de formation				
✚ Définir et imprimer une démarche propre à votre formation				
✚ Identifier, mobiliser et animer une équipe de formation (Formateurs – Intervenants – Accompagnants)				

2. La formation

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

- Certains participants ont trouvé que les méthodes pédagogiques de type travail en groupe + restitution avaient été trop utilisés. Le temps de réflexion et de travail accordé pour l'outil planning et la fiche pédagogique était fastidieux.
- A contrario, certains ont trouvé qu'ils n'avaient pas assez travaillé avec ces méthodes.
- Les travaux en petits groupe étaient intéressants et enrichissants avec néanmoins une restitution parfois trop longue.
- Au vue de la durée du séminaire, celle-ci pourrait être inférieure.
- Bonne dynamique de groupe : bonne ambiance et convivialité.
- Présentation intéressante sur le développement des compétences mais néanmoins peu de participation.

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

- Le guide du développeur
- La construction d'un projet associatif
- La présentation d'Hossni sur l'accompagnement
- L'ingénierie de formation
- Les outils de la conduite de projet

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

- Approfondir le contenu des divers modules et aussi les différentes possibilités de financement.
- Passez un peu plus de temps sur le guide du manager.
- Avoir tout au long de la formation des pistes de «marketing», de «vente» du «produit» DFE aux structures avec les pièges à éviter, etc.
- La notion de compétences
- La notion d'objectifs stratégiques et opérationnels

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

- Avoir la possibilité de participer à des formations déjà en place dans d'autres ligues.
- Non, mais des manques se feront peut être sentir au fur et à mesure de la mise en œuvre du DFE.

3. Cette formation va-t-elle avoir un impact sur vos missions en tant que Responsable de formation ?

La réponse est positive pour tout le monde.

Cette formation va permettre de mieux appréhender les attentes de chacun pour l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du DFE.

Mais aussi, dans la construction des modules de formation, tant dans le contenu que dans l'organisation des modules

Et enfin, elle a éclairci des zones d'ombres concernant l'accompagnement.

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

- Le découpage du temps dans une journée.
- La formation est quelque fois très dense et peut donc générer des risque de décrochage, il manquait quelques respirations supplémentaires.

Suggestions : faire une pause, par exemple, le vendredi vers 17h30 et reprendre le soir de 21h à 22h30 afin de « digérer » au mieux les différents contenus.

De manière générale, les participants demandent plus d'oxygénation et une harmonisation du vocabulaire à employer.

Bruno Roland propose les dates des prochains séminaires:

➤ des Chefs de projet :

- Sud-est : **18-19 Janvier 2008** à Carpentras
- Nord-ouest : **16-17 Février 2008** en Baie de Somme
- Nord-est : **14-15 Mars 2008** en Lorraine
- Sud-ouest : **25-26 Avril 2008** à Limoges

- **des Responsables régionaux de formation** :
 - Secteur Ouest : **29 au 31 août 2008** à Montbron
 - Secteur Est : **9 au 11 Novembre 2008** à Meximieux
- **du GNP** : **13 au 15 Février 2008** au Cap Hornu
- **du GNP et du Groupe de Ressources et d'Appui** : **27 au 29 juin 2008** au Chambon

(Voir le calendrier des formations DFE 2008 dont vous trouverez un exemplaire en annexe)

BR fait un retour sur le site extranet, la Newsletter, la fiche de suivi, et l'observatoire de l'emploi.

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 mise en œuvre 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, des 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'avancement / 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
- Exploiter des informations au niveau fédéral pour avoir une vision de l'emploi sur le territoire national (par comités, par ligues).

BR souligne une nouvelle fois l'importance du réseau et, est lui-même convaincu de sa qualité et de sa compétence.

5. Remarques diverses

→ Prochaines réunions :

- Séminaire des Coordonnateurs de zones du 19 au 22 Novembre 2008 à Paris : GNP.

Conclusion des cadres :

Thierry GAILLARD :

- ▶ Bonnes conditions de travail
- ▶ Privilégier l'outil informatique

Christian LIENARD :

- ▶ Planning de travail chargé, difficile de tout faire passer en peu de temps
- ▶ Il souhaiterait que le programme soit allégé tout en gardant de la qualité
- ▶ Préfère l'utilisation de l'outil informatique que le papier
- ▶ 3 jours plaisants et très bon accueil.

Bruno ROLAND :

- ▶ Revient sur la philosophie DFE afin de l'enrichir
- ▶ Importance du réseau DFE, de son animation et de sa stabilité
- ▶ Mieux partager ses connaissances
- ▶ Partage d'expériences et les mettre en service au plus grand nombre
- ▶ Au nom de la FFHB, remercie l'ensemble des participants

Alain KOUBI conclut sur la « Richesse des hommes dans le handball ».