

# Procès-verbal du Conseil d'Administration 21/22 septembre 2019 à Autrans (38)

**Présents**: Alain Ripert, Valérie Corduri-Daviet, Paula Barata, Martine Chapelon, Martine Boussuge, Pascal Jacquet, Jean-Paul Paret, Patrick Singla, Anne Seigneur, Bernard Gallet, Pascal Baude, Stéphanie Aurambout, Patrick Pean, Françoise Stoffer, Hervé Kerneis, Jean-Michel Daviet, Christian Eymard, Christian Levarlet, Pamela Raymond, Frédéric Uroz,

Salariée ligue : Emmanuelle Defoort,

Conseillers Techniques (Ministère des sports): Franck Cadéi, Gilles Malfondet

Invités: Patrick Chapuis, Jean-Louis Perchet, Christine Renaud

**Excusés**: Eric Courtois, Marc Lasserre, Laurent Munier, Sophie Brechet, Mélanie De Jésus, Jean-Luc Moreno, Jean-Pierre Defour, Thierry Schutters, Bernard Lagarde, Pierre Martoia, Marie-Paule Botti, Carine Morel, Eliane Harent,

Absent: Claude Vossey, Elodie Sachon

Alain Ripert remercie les personnes présentes.

Il indique qu'une nouvelle CTS en la personne de Christine Renaud sera en poste en région Auvergne Rhône-Alpes au plus tard au 1er décembre 2019. Christine a construit son parcours en Picardie puis dans les Hauts de France : responsable du dossier PPF Féminin avec la coordination du Pôle et les missions d'entrainement. Les missions ici répondront aux besoins de la structure et du territoire. Christine est ravie d'avoir pu participer aux travaux et de rencontrer les différents élus et salariés.

Le PV de l'AG du 25 mai 2019 est validé à l'unanimité des présents, soit 20/35 convoqués.

Le PV du BD du 6 septembre 2019 est validé à l'unanimité des présents, soit 20/35 convoqués.

Alain Ripert fait état de la dernière vidéo-conférence des présidents de ligue en présence du Président de la Fédération. Trois priorités pour la saison 2019/2020 :

• Construire une CMCD adaptée aux politiques des régions tout en gardant un socle commun national et qui soit valorisante et structurante pour les clubs. Construction d'un groupe de pilotage à la fédération.

A. Ripert a proposé que les territoires fassent l'état de leur CMCD et fassent des propositions au groupe de pilotage. Si nous voulons que les clubs s'engagent dans ce qui est proposé, il faut qu'il y ait une certaine valorisation. Temps à prévoir dans le weekend pour partager les propositions d'une future CMCD qui serait affinée au CA du 14 décembre 2019. Çela nous parait très urgent.

- Simplifier les statuts et règlements français. Faire des propositions de simplification pour rendre la vie plus facile aux clubs.
- Avoir une année blanche sur le plan des vœux.

Vous trouverez en annexe, un courrier de Joël Delplanque, président de la FFHB, qui a été envoyé aux territoires.

**Information diverse** : Les locaux du club d'Amplepuis ont brulé. Le BD a proposé de faire un bon d'achat de 1000 € pour du matériel.

**Suivi ANS**: nous remercions l'équipe qui a piloté ce projet et notamment Anne Seigneur. Vous avez reçu les montants totaux par comités. Les montants attribués aux clubs, comités et ligue vous seront adressés et accessibles sur site.

Anne Seigneur présente le suivi de l'ANS : **voir le bilan en Annexes.** Les documents complémentaires sont en ligne à l'adresse : <a href="http://aura-handball.fr/service-aux-clubs-handball-auvergne-rhone-alpes/agence-nationale-du-sport">http://aura-handball.fr/service-aux-clubs-handball-auvergne-rhone-alpes/agence-nationale-du-sport</a>

**MyCoach**: plateforme qui permet de mieux organiser la gestion de son équipe de manière automatisée (envoi de convocation...). Les clubs recevront MyCoach au plus tôt en janvier 2020. Les ligues et comités recevront MyCoach en début de saison 2020/2021.

Compte tenu du départ à la retraite d'Isabelle Dadat en juillet prochain, Frédéric Uroz lance une alerte ; il demande au CA d'anticiper quant à un emploi éventuel pour assurer les missions de suivi administratif de la commission discipline.

Françoise Stoffer présente le projet Orion, un énorme ERP mis en place par la fédération qui va permettre de gérer les finances des différentes structures du handball. Il permettra de gérer les finances, les achats / ventes, la trésorerie, le budget, les RH. Grâce à ces tableaux de bord, il sera aussi un outil d'aide à la décision. Il sera également connecté aux autres systèmes d'information de la fédération (Agate, MyCoach, GestHand...). Il sera mis en place au 1er janvier 2020 pour la partie financière. La fédération nous sollicite énormément, nous devons compléter des fichiers lourds de renseignements comptables sur nos clients et fournisseurs. Cet outil devrait nous permettre de gagner du temps et transformer notre manière de travailler en nécessitant de nouvelles compétences.

La mise en place de cet ERP, la dimension financière que représente la ligue (4 millions d'euros de budget), l'expertise financière que nécessitent les relations avec l'administration fiscale, la réforme de la comptabilité ainsi que le départ de Rachel au 31/12/2019 nous conduisent à anticiper l'organisation et le pilotage des finances (entre autre) et de remplacer Rachel Varignier sur un profil de poste aux compétences de Responsable Financier.

La proposition est soumise au vote du Conseil d'Administration. 20 présents. Pour : 20. Contre : 0. Abstention : 0.

Le Bureau Directeur est mandaté pour conduire l'appel d'offres et piloter le recrutement.

Emmanuelle Defoort présente les problématiques auxquelles la ligue est confrontée : manque de coordination entre commissions sur la sollicitation des RH qui ont conduit à des amplitudes de travail



inacceptables dans le cadre du travail ; ce qui nous conduit bien entendu en urgence à apporter les régulations légales qui s'imposent à toutes et à tous.

Nous avons procédé à une régulation des contrats de travail : 35h, forfait heures, forfait jours. Pour le BD, le contrat le plus adapté à notre métier reste le forfait jours pour les cadres (plus souple, pas de limite horaire hors repos quotidien ou hebdomadaire).

Nous menons également une meilleure définition des missions de chacun en associant les présidents de commission et service pour lister les missions des salariés à construction de feuille de missions plus précises précisant les responsabilités des uns et des autres en évitant les doublons.

Une cartographie des compétences de l'ensemble des salariés ligue et comités AURA est en cours de construction.

Enfin, nous avons mis en place un outil de pilotage pour maitriser la charge d'activité de chaque salarié et pouvoir réagir en cas de besoin.

<u>Note importante</u>: Lors de l'AG du 25 mai 2019 à Chatuzange-le-Goubet, nous avons proposé la tenue de l'AG saison 2019 / 2020 le 6 juin. Compte tenu que l'année 2020 est une année élective, le Conseil d'Administration a proposé que l'Assemblée Générale se déroule en 2 temps: un premier temps sur le bilan de l'année et de la saison écoulée; un deuxième temps réservé à l'AG élective.

Cette proposition évite aux représentants de clubs d'être convoqués spécifiquement pour une AG élective (gain de temps, gain de déplacements, gain économique).

La(les) liste(s) Auvergne Rhône-Alpes doit(vent) être déposée(s) un mois avant l'Assemblée Générale de la ligue. Les comités doivent procéder à leur Assemblée Générale et aux élections avant l'Assemblée Générale de la ligue et avec les mêmes contraintes de dépôt de la (ou des) liste(s), le Conseil d'Administration a propose le report de l'Assemblée Générale de la ligue AURA au samedi 27 juin 2020.

La proposition est soumise au vote du Conseil d'Administration. 20 présents. Pour : 17. Contre : 0. Abstention : 3.

Le Comité 63 a été retenu pour l'accueil et l'organisation de cette Assemblée Générale.

Le Conseil d'Administration se poursuit en présence des salariés.

Il est demandé à chacun de répondre aux points suivants :

- Préciser les objectifs 2019/2020
- Proposer une stratégie de déploiement par bassin
- Proposer des plans d'actions
- Définir le pilotage des RH et des finances

Le travail se fait par atelier.



## PPF (Pilote: Franck Cadéï - Hervé Kernéis)

Bruno Geoffray établit le bilan d'activité du PPF Beach et les perspectives montrant un prévisionnel d'activité supplémentaire de 240h

Gilles Malfondet expose le travail conduit dans le cadre du PPF masculin qui permet d'identifier les missions et les tâches à accomplir pour chacune des actions essentielles (Pôle, Stage régionaux...).

Anne Seigneur expose le paradoxe qui existe actuellement entre l'utilisation des contrats heures et des missions à conduire qui relèvent de missions de cadres.

Franck Cadei place la réflexion autour de la problématique : « Comment améliorer les fonctionnements actuels et les collaborations entre tous les partenaires qui gravitent autour des PPF (Comités, Ligue, Club Pro, Clubs nationaux, CTF, CTS, ADS...etc)

Concernant ce pilier, la réflexion du groupe s'est portée rapidement sur l'organisation et la gestion RH. Le débat fait ressortir les points suivants :

Les acteurs des PPF conduisent des missions au cours desquelles le face à face pédagogique et le contact direct avec familles et licenciés est très prégnant. Toute défaillance d'encadrement peut engendrer soit une surcharge importante de travail pour effectuer le remplacement, soit l'annulation pure et simple de l'action.

Les acteurs des PPF doivent rendre des comptes au regard des attentes et des exigences de la Direction Technique Nationale. Il s'agit d'une mission « régalienne » de toutes les structures déconcentrées de la FFHB.

Le pilier des PPF englobe tous les rassemblements, stages, compétitions, pôles, etc. qui visent à détecter et former les jeunes de 12 à 22 ans de la ligue pour leur permettre de se professionnaliser.

La définition fine des tâches à accomplir pour chacune des missions est absolument nécessaire afin d'identifier les moments de surcharge et de décharge.

Tous les secteurs doivent être explorés et si possible croisés avec le même travail au sein des autres piliers pour éviter les collusions de charges (pour les cadres qui effectuent des missions dans plusieurs domaines)

Il est attendu une position politique plus affirmée quant aux tâches à accomplir et celles à mettre de

Il ressort la nécessité de mettre en place un dispositif d'alerte de charges qui devrait permettre d'activer plus rapidement une « plan B » de remplacement. Une liste de « remplaçants » potentiels doit être mise en place à chaque début de saison. Ces remplacements pourraient se concevoir sous forme de MAD, de PS38 voire de CDD. Il faut donc gagner en plasticité.

Les lettres de missions des cadres en place actuellement doivent être revisitées et ces derniers doivent aussi accepter de « lâcher » certaines missions, souvent effectuées depuis longtemps, mais qui n'apparaissent plus comme prioritaires — lâcher la mission ne voulant pas dire que la ligue abandonne cette mission, mais le terme est à prendre au sens de « déléguer ».



Il relève de la responsabilité du cadre en place de construire une équipe opérationnelle, une équipe « remplaçante » et de proposer des priorités d'actions aux élus. Charge à ces derniers de valider ou non le projet présenté.

## Projet de modernisation des CMCD

Projet de modernisation des CMCD territorial Aura



## Objectifs: Passer de ... à ...

Dispositifs pour les clubs nationaux et territoriaux

 Qui se base sur une ou plusieurs équipe seniors du club

### Tous les clubs affiliés

 Dès lors qu'ils proposent une ou plusieurs <u>pratiques</u> et <u>accueille</u> des pratiquants



Volonté de suppression du dispositif national et du dispositif territorial Auvergne Rhône Alpes

Travail par atelier lors du séminaire de la Ligue du 22/09/2019

#### Projet de modernisation des CMCD territorial Aura



## Objectifs : Passer de ... à ...

### Dispositif contraignant

- · Une prise en compte :
  - · d'équipes jeune hors convention
  - D'arbitres qui dispose d'un grade et doivent arbitrer un nombre précis de rencontres d'un certains niveau de jeu
  - D'entraîneurs qui dispose d'un diplôme en cours de validité

### Dispositif répondant à des besoins

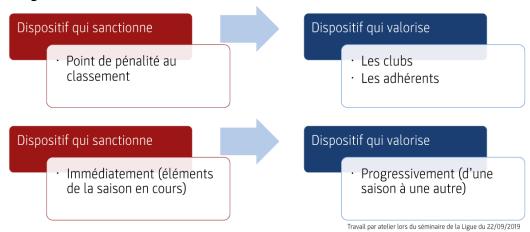
- De chaque club : ses pratiques, ses niveaux d'évolution, ...
- D'une association de club : bassin ?
- Du territoire : les clubs concourent à l'amélioration des activités gérées par les instances comités et Ligue

Travail par atelier lors du séminaire de la Ligue du 22/09/2019





## Objectifs: Passer de ... à ...



Projet de modernisation des CMCD territorial Aura



### Plan d'actions

- Créer un groupe de travail mixte :
  - o Elus,
  - o Bénévoles des commissions et des services,
  - o Salariés,
  - Représentant des clubs
- Et définir le fonctionnement du groupe ;
- Formaliser un retro planning:



Travail par atelier lors du séminaire de la Ligue du 22/09/2019

La commission Statuts et Règlements est chargée de présenter au CA du 14 décembre 2019 une proposition de CMCD.

## Institut Territorial de la Formation et de l'Emploi

Samedi après-midi: atelier constitué de Patrick CHAPUIS (01), Jean-Louis PERCHET (CD2607), Christian EYMARD (43), Françoise STOFFER (Trésorière), Isabelle PIOS, Bernard Gallet, Fanny Larmande (salariée)



#### Objectifs et projets 2019-2020 > formation

**Agate** > dispositif mis en place par la fédé n'est pas opérationnel au 1er septembre comme annoncé initialement. Nous avons été obligés de mettre en place un système d'inscription au dernier moment.

#### DRÔME-ARDÈCHE

Le réseau est constitué d'une dizaine de personnes : retour assez positif par rapport au dispositif mis en place, dynamique intéressante,...

#### AIN

Jérôme EPS, CTF, s'est bien entouré. Quelques petites différences sur le contenu des formations : beaucoup d'heures pour construire les modules... mais la construction a été modifiée. Les heures concernant ces modifications ne sont pas prises en charge par l'ITFE. Difficulté de compréhension pour les clubs : ils ne comprennent pas donc ils ne s'inscrivent pas.

**Nouvel espace du site :** Volonté de créer une entrée « je suis » mais nous n'avons pas encore eu le temps de définir l'ensemble des champs... cette entrée serait une bonne idée !

Les équivalences sont une autre difficulté : j'ai déjà ça... est-ce que je dois repasser quelque chose ?

La formation n'est pas la priorité pour les clubs à la rentrée. Il faudrait que les dates d'inscriptions soient un peu plus tardives dans la saison.

L'arbitrage : pourquoi ces formations ne sont-elles pas avec les autres formations ?

Deux « difficultés »:

- le référentiel est en train de changer
- manque de personnes ressources (> mise en place d'animation de formations)

La formation « responsable de salle » a été mise en place en collaboration avec la commission Discipline

Autres sujets évoqués : le compte personnel de formation, la possible prise en charge d'un bloc (module + module + certificat).

### Service aux clubs

## Présentation du temps de travail (Samedi 21 Septembre 11h-12h15)

Objectif : réflexion collective autour de la définition des « bassins » et leurs utilités

Méthode de travail : technique d'animation de la « boule de neige » - sujet de réflexion

- Qu'est-ce qu'un bassin ?
- A quoi servirait un bassin ?

Temps 1: réflexion à 2 – 3 minutes



Temps 2 : regroupement de 2 groupe de 2 (groupe de 4) – 6 minutes

Temps 3: regroupement de 2 groupes de 4 (groupe de 8) – 12 minutes

Après ce temps 3, il est demandé à chaque groupe de produire une synthèse (sur papier) et de présenter celle-ci à tout le monde (2-3 minutes)

#### Synthèse groupe 1

« Définition du bassin proposé : Un bassin est un périmètre géographique et d'activités défini par des critères afin de rapprocher, fédérer, réguler l'activité et ses ressources humaines.

#### L'utilité des bassins :

- Besoins identifiés
- Partager des valeurs
- Mutualiser des ressources humaines, matérielles et financières
- Transversalité
- Projet commun
- Zone géographique
- Se connaître, apprendre à se connaître pour travailler ensemble »

#### Synthèse groupe 2

« Entité territoriale à géométrie variable

Les critères à prendre en compte :

- Géographique : proximité / profils de clubs différents
- Avoir des structures avec un objectif commun
- Financier: mutualisation des ressources dans un but de rentabilité / efficacité »

### Synthèse groupe 3

#### « Définition :

- Entité géographique
- Regroupement de structures
- Compétences / expertises multi disciplinaires
- Répondre aux besoins (synergie)

#### Critères:

- Collaboration
- Utilité économique
- Communauté des communes
- Bassins de population
- Contraintes géographiques : accessibilité / distance
- Identification des équipements sportifs
- RH existants (potentiel)



- Mélange des clubs de niveau différent
- Clubs non concurrents

#### Utilités:

- Mutualiser / créer des synergies
- Favoriser la proximité
- Echanger des services
- Mettre en place des actions que l'on ne peut pas mettre en place seul

Il ne faut pas que le bassin soit générateur d'une nouvelle frontière »

#### Synthèse groupe 4

#### « Définition d'un bassin :

- C'est un outil d'animation locale
- C'est un lieu de propositions (réponses) aux besoins de développement
- C'est une méthode de management des projets »

Dans un second temps, nous avions prévu de demander à chaque département de définir un secteur de bassin et d'expliquer (2-3 arguments) ce choix

Par manque de temps, le travail n'a pas pu être réalisé. Cependant il est demandé aux comités de réfléchir à ce dossier et de venir avec des propositions concrètes lors de la prochaine réunion Liguecomités le samedi 19 octobre 2019.

-----

Le Conseil d'Administration s'interroge sur la pertinence d'un troisième stage vacances qui ne s'inscrit pas comme une priorité dans le cadre du projet AURA 2017 / 2020.

## Plan d'actions synthétique des stages de vacances Dimanche 22 Septembre -09h30-10h30 -

#### Objectifs

- 1. Pérennisation des stages existants
- 2. Création d'une autre offre « Handball » si validation par les élus

#### Stratégie de déploiement

- Pérenniser stage Passy et développer des offres de formation personnelle continue
- Pérenniser et développement quantitativement Monistrol (accueillir 100 stagiaires sur 2 semaines)
- Construire une nouvelle offre transversale SACC, PPF, ITFE, ARB
- Recrutement voire détection salariés



- Développement de compétences voire d'un parcours Organisation / Animation / entraînement / Communication
- Logique de bassin

#### Plan d'actions nouvelle offre

- Phase partage (octobre)
- Etude de faisabilité Identification du lieu (novembre)
- Construction du projet éducatif (décembre)
- Lancement des inscriptions (janvier)
- Construction de l'équipe (février)
- Organisation du pilotage (Mars)

#### Moyens

- Humains 70 recrutements salariés de clubs et de comités
- Lieu accueil envisagé central / ligue
- Financier : Budget des 3 stages 300 000 €

## Réunion spécifique Service aux clubs (Dimanche matin)

Objectif : effectuer un état des lieux de la situation des comités départementaux afin que les salariés et élus du « Service aux clubs » les aident.

#### Personnes présentes :

Présidents/représentants des Comités: Patrick SINGLA (69), Patrice PERRIN (38), Patrick CHAPUIS (01), Christian EYMARD (43), Valérie CORDURI-DAVIET (74), Paula BARATA (73), Patrick PEAN (63), Jean-Louis PERCHET (26/07), Paméla RAYMOND (15)

**Elus Ligue :** Stéphanie AURAMBOUT, Pascal JACQUET, Bernard GALLET, Anne SEIGNEUR, Alain RIPERT, Hervé KERNEIS, Martine CHAPELON et Françoise STOFFER

Salariés: Franck CADEI, Ali MANI, Jérémy REAULT, Boris THIEBAULT, Jérémy COLSENET.

Méthode de travail : tour de table. Chaque Président ou représentant s'est exprimé quelques minutes. Des échanges sous forme de questions/réponses ont été faits ensuite.

CD du Rhône Lyon Métropole	CD Ain	CD Haute-Loire
Embauche d'un Agent de Développement Sportif au 1/09/2019 (Laura PEDRON).	Travaille sur la féminisation par le biais de Solveig.  Attentes : proposer des formations aux	A rencontré tous les clubs pour faire un état des lieux de leurs difficultés.
Projet de 2 volontaires en service civique (Baby-Hand, Hand'fit, Hand à 4, etc.).	membres des bureaux directeur de club (président, trésorier, secrétaire).  Patrick pense que la visioconférence n'est	Attentes: mettre en place une formation Gest'Hand.  Valérie rappelle qu'il y a une



43 clubs.  Attentes: comment on collabore ensemble avec la Ligue?  A qui devons-nous nous adresser?  Autre point: club en difficulté pour inscrire une nouvelle équipe	pas adaptée.  Autre point: problème d'ordre financier avec un président de club qui a mis en difficulté « son » club.	circulaire qui est régulièrement mise à jour.  Préparer l'avenir quand un président quitte sa fonction.  Baby-Hand: 10 clubs sur 15 => manque de ressources humaines pour aider les clubs.
Embauche récemment d'un Agent de Développement Sportif (Baby-Hand, Hand'Fit). Va être en formation Baby-Hand.  Valérie souhaite être informée des clubs qui s'inscrivent en formation afin de les relancer.	Embauche de Romain GAYRAUD en tant que CTF (inscrit en formation d'Animateur de formation).  Accompagnement clubs: 1 club en difficulté qui va disparaître (1 section Loisirs au départ).  A rencontré tous les clubs.  Le département a beaucoup de personnes formées au niveau du Baby-Hand, Hand'Fit	1 salarié (CTF) qui a beaucoup de missions.  Se concentre sur les +16 pour éviter de perdre des clubs.  Situation du comité est préoccupante.  Attentes : étoffer le nombre d'élus afin de décharger William.
CD Drôme-Ardèche  1 CTF.  Embauche d'un ADS: Yohan HERNANDES (aide à la création de clubs: passe prochainement de 38 à 40).  S'appuie sur les salariés clubs techniciens pour intervenir dans les sections collèges/lycées.  Section Baby-Hand qui double.	CD Puy-de-Dôme  2 salariés.  Equipe élue a été rejoint par 5 personnes.  A fait modifier les statuts.  Plusieurs thèmes pour les présidents vont être mis en place sous forme de soirées (Bénévolat,).  Une soirée va être organisée sur les thèmes du Service civique et de l'Emploi avec Jérémy COLSENET.  Ce dernier indique à l'ensemble des présidents, représentant qu'il prendra prochainement contact avec eux pour planifier une soirée sur ces 2 thèmes, voire que sur l'Emploi.	CD Allier et CD Loire: absents



Remarque à propos des missions des CTF qui ont évolué suite au contexte actuel :

Les salariés de comité ont été embauchés au départ en tant que technicien avec comme missions principales : la détection, la sélection, la formation des entraîneurs, etc. Nous pouvons nous poser la question s'ils doivent encore garder le « PPF » ? Quelle est la valeur ajoutée des sections sportives ? Quelle priorité ? Quel partage politique ?

Remarque suite à un questionnement à propos de ce qu'était censé mettre en place un comité au sein de son département : il est fait remarquer qu'il ne faut pas prendre les directives nationales comme « argent comptant ». Chaque comité est libre de mettre en place ses propres projets.

Alain propose aux présidents de comité de définir, de décliner collectivement ce qui relève plus du rôle du comité et du rôle de la Ligue. Il est rappelé également que le pacte de développement accompagne financièrement que les projets.

Un des buts est de répartir les tâches en fonction des besoins des clubs, qui contacter sur quoi ? Quelle organisation territoriale ? Etc.

Autre questionnement : qu'est-ce que nous mettons en place pour aller dans le même sens ?

Les réactions des présidents/représentants des comités sont positives. Il est à noter qu'il y a un changement dans le positionnement des comités suite à la mise en place de la fusion.

Stéphanie et Pascal proposent de profiter du Comité Directeur du samedi 19 Octobre pour convier les Présidents/représentants des comités afin de définir les rôles de chacun, objectifs, etc.

Ils précisent également que chaque « comité » doit venir en proposant un bassin de clubs (entre 6 et 10) sur lequel un accompagnement pourrait être mis en place en relation avec une attente prioritaire identifiée (exemple : développement de sections Baby-Hand, aides aux clubs employeurs, développement de sections Hand'fauteuil, etc.).

Clôture du Conseil d'Administration.

Emmanuelle Defoort
Directrice Générale des Services

Alain RIPERT Président de la Lique AURA

