



Procès-verbal du Conseil d'Administration

16 décembre 2023 à Bron

Présents : AURAMBOUT Stéphanie, BARATA, Paula, BRECHET Sophie, CAPPI Ingrid, COURTOIS Éric, DAVIET Jean-Michel, DORNÉ Emilien, DOURY Frédéric, DUFOUR Jean-Pierre, EYMARD Christian, GALLET Bernard, HARENT Eliane, KERNEIS Hervé, LANDY Pascale, LEVARLET Christian, MESONNIER Gilles, MOREAU Florian, PEAN Patrick, PERRIN Patrice, RIPERT Alain, SENEcloze Daniel, SINGLA Patrick, SCHUTTERS Thierry, UROZ Frédéric

Absents : LEFOULON Geneviève, MOREL Carine, REY Amandine, BRAUD Didier

Excusés : BOUSSUGE Martine, COLOMBANI Frédéric, CORDURI-DAVIET Valérie, JACQUET Pascal, PICHONNIER Clément, RONDEAU Solène, ROUX Nathalie, THEATE Jean-Pierre, MALFONDET Gilles, MULLER Franck

Participant : CADEI Franck, RENAUD Christine, SOBIERAJ Daniel, ROBERT Franck, VIALLA Aurélie, MOUSNIER Géraud, ARDAIN Sophie, BERNAL Any, BOZAN Avina, BUY Liam, CHASSON Isabelle, DAIN Ludovic, GEOFFRAY Bruno, LARMANDE Fanny, MASCIAVE Lisa, MASSERON Chloé, REAULT Jérémy, ROCHE Chantal, STACCHETTI Gérard

La séance est ouverte à 9h45 sous la présidence d'Alain Ripert.

Introduction

Alain Ripert remercie toutes les personnes qui se sont rendues disponibles pour ce dernier CA de l'année : élu(e)s et salarié(e)s dont de nouveaux salariés qui vont être présentés par leurs élus référents :

- Chloé Masseron, à la Performance Sociale : handballeuse qui vient de la région clermontoise ; elle nous a rejoints depuis plusieurs mois, en alternance et a en charge notamment les services civiques et le volet violences / intégrité.
- Avina Bozan, qui nous a rejoint début septembre, en alternance sur la partie finances.
- Gérard Stacchetti, qui a rejoint l'équipe Finances fin août.
Daniel Senecloze remercie à ce propos, Isabelle Chasson ainsi que toute l'équipe Finances pour le travail accompli ces derniers jours afin de monter les budgets prévisionnels 2024.
- Lisa Masciave, qui a rejoint la commission arbitrage en septembre.

Le quorum étant atteint, le Conseil d'Administration peut commencer, après avoir félicité l'équipe de France féminine pour sa très belle performance, avec nous l'espérons, un titre de championnes pour demain soir.

Points Sportifs

L'incroyable tournée aura lieu sur le bassin de la Métropole de St Etienne les 4,5 et 6 avril 2024.

L'équipe de France Féminine viendra le 7 avril à St Chamond affronter la Lettonie. Ceci acte un retour de nos équipes de France sur le territoire, équipes que nous n'avions pas eu le plaisir de recevoir depuis 2019 (Golden Ligue).

Nous attendons un retour concernant l'équipe de France A en mai 2024 sur la région, en fonction des qualifications qui auront lieu en mars à Nantes.

Points Judiciaires

Nous avons reçu le délibéré du tribunal correctionnel de Clermont-Ferrand concernant le dossier d'Eric Brosset : le dossier est fermé pour l'instant (dossier rejeté).

Point Financier

Habituellement les budgets prévisionnels sont présentés en avril / mai de l'année en cours. Daniel Senecloze a souhaité l'anticiper afin de travailler et analyser la situation financière, et de faire les ajustements nécessaires et indispensables pour l'avenir et l'équipe qui sera élue en juin 2024. Cela permettra que la nouvelle équipe puisse mettre en adéquation budget / projets, en lien avec la dimension ressources humaines.

Comme pour un certain nombre d'organismes, cet aspect financier est lourdement impacté par les baisses des subventions, mais aussi la position post-covid, les projets engagés, l'augmentation des salaires, ...

Une révision à deux volets est à faire : la prise en compte de ces paramètres et une revisite du modèle de pilotage économique.

Le budget 2023 a été présenté en deux étapes, avec un budget déficitaire qui faisait suite à un bilan déficitaire de 50 000 €. Le budget 2024 est annoncé à -173 000 €.

La situation au 30 octobre 2023 est présentée (Annexe 1) : le budget est conforme aux prévisions, à date. La situation finale prend en compte le licenciement de deux personnes ; une certaine somme avait été provisionnée, mais les décomptes finaux dépassent ce qui avait été envisagé (dépassement de 70 000€). Ces postes seront imputés aux comptes 2023, ce qui met un atterrissage à environ - 240 000 €.

Tous ces éléments qui suivent l'après covid, un bilan 2022 et 2023 déficitaire, impactent la trésorerie de la ligue ; la bonne gestion de la ligue permet de faire face à cette situation, mais il est important de bien suivre nos fonds propres qui sont amputés de 400 000 € sur ces dernières années ; fonds propres qui sont le fruit de plusieurs années d'efforts ; il est important de ne pas trop les diminuer.

Un autre élément est à prendre en compte : le prêt des locaux de Bron (environ 182 000 €). Celui-ci a été racheté. Il a été décidé de solder ce poste car le LCL bloquait 180 000 € de caution (garantie).

Le prêt des locaux de Montbonnot sera soldé en 2031, pour une valeur immobilière d'environ 750 000 / 800 000 €.

La ligue possède des actifs immobiliers, actifs non négligeables, environ 1M200 € ; la stratégie mise en place ces dernières années est intéressante.

L'évolution de la trésorerie est présentée (Annexe 2) ; la trésorerie de la ligue doit être d'au moins 600 000 €.

Patrick Singla demande si les frais d'avocat sont compris en compte sur l'année 2023 et pour quel montant ?

- ⇒ Oui, tout est décompté sur 2023 ; sur les quatre dernières années, un salarié a coûté 400 000 €. Ces conflits ont impacté la trésorerie, deux de nos DGS et actuellement, depuis son embauche en mars 2023, Géraud Mousnier a passé les deux tiers de son temps sur le dossier des conflits sociaux (coût indirect, car il ne peut avancer comme il le faudrait sur tous les dossiers).

La trésorerie est aussi impactée par :

- La période COVID : environ 180 000 €
- Baisse du prix des licences
- Non-augmentation des licences durant plusieurs années. Si une augmentation des licences en lien avec l'augmentation du coût de la vie (3%) avait été faite, cela ferait une amélioration de 150 000 €

Un premier jet du budget prévisionnel est présenté (Annexe 3). Comme l'a indiqué Alain Ripert précédemment, il est important que la ligue se restructure et aille chercher des financements ailleurs.

Le budget consolidé par commission n'est pas possible ; les postes seront revus en janvier 2024. Le budget proposé tient compte d'une augmentation d'1 € / Licence, mais cette option devra être validée.

Il est important de combiner tous les points :

- Trouver des partenaires
- Utiliser les véhicules de service plutôt que les véhicules individuels, comme cela est demandé régulièrement
- Optimiser les ressources humaines
- Diminuer les goodies, les tenues offertes, comme cela a été acté lors du dernier bureau directeur

Le système économique complet doit évoluer.

La ligue pourra être peut-être en déficit sur l'année 2024, mais ce ne peut être que la dernière année ; le seuil des fonds propres minimum sera atteint : en dessous de ce seuil, le fonctionnement de la ligue sera compromis.

Franck Robert remercie pour la qualité du travail effectué ; comme toute entreprise lorsque nous sommes confrontés à une situation déficitaire récurrente, l'une des solutions est de diminuer les dépenses. Il faudrait faire cela assez rapidement ; cela voudrait dire ne plus faire d'investissement, car une partie de nos dépenses est sous la forme d'investissements. Il y a un réel choix politique à faire. Que peut-on faire ensemble en termes de politique avec les contraintes actuelles ; cela implique aussi les liaisons avec les comités.

L'investissement est important et peut-être faut-il réfléchir à un investissement en matière de réorganisation, mais aussi sur des projets différents qui peuvent amener des recettes différentes.

Ludovic Dain indique que la recherche de partenaires externes est importante : il faut peut-être stratégiquement investir sur ce volet.

- ⇒ Il s'agit d'une piste qui est en réflexion ; Franck Cadei nous a informé que la ligue de Rugby assez proche de nous (nombre de clubs, de licenciés), dispose à ce jour de 6 à 7 personnes qui travaillent sur l'aspect commercial. C'est une piste à creuser : commercialisation, mais il faut un support de vente.

Christian Levarlet demande quelle commercialisation est-il possible de faire.

Thierry Schutters demande si les données sont comparables ; quel budget affecté à la commercialisation ? Est-ce que cela permet un équilibre ? Depuis un certain temps, il est indiqué des ressources financières par le biais de la formation, ce qui n'est pas constaté. Une incertitude sur un équilibre des stages vacances en 2024. Il est important de tout remettre à plat. Est-ce qu'une nouvelle organisation doit être mise en place maintenant ou attend-on la nouvelle équipe ?

En 2024, le budget des stages vacances sera bénéficiaire.

- ⇒ L'objectif sur les six prochains mois est de préparer cette réorganisation afin de préparer au mieux un fonctionnement pour la nouvelle équipe qui pourra continuer sur cette ligne et/ou faire des ajustements.

Frédéric Uroz pose la question des charges de fonctionnement de tous les sites.

- ⇒ Les charges de fonctionnement représentent 120 000 € pour un budget de 1M600 ; ce point mérite d'être aussi étudié (Montbonnot 65 000 € pour 240 m², Bron avant remboursement 51 000 € qui passent à 27 000 € après le remboursement du prêt pour 100 m², Clermont 28 000 €)

Tous ces points ne peuvent trouver une réponse ce jour ; jusqu'à présent, les projets ont trouvé leurs aboutissements.

Lors de la période COVID, certains choix ont été faits :

- Pas de prêt PGE, sur les conseils du commissaire aux comptes, car les finances permettaient d'absorber les charges et que le but d'une association comme la nôtre n'est pas de faire de gros bénéfices.
- Remboursement du prêt de Bron, après ce que celui-ci ait été renégocié à la baisse.

Pour l'avenir, nous devons être pragmatiques et prospectifs et à l'heure actuelle, il n'est pas possible d'abonder sur les projets du territoire tels qu'ils sont présentés ; chaque service et commission doit réguler ses budgets, en priorisant les actions et en prenant en compte un autre modèle économique ; avec une baisse de 5 % pour chacun et ce avant le 22 janvier.

Nous devons revisiter la stratégie en redéfinissant probablement nos objectifs, les projets viables et nous rapprocher le plus possible des coûts réels. Il faut également réorganiser les ressources humaines afin d'atteindre ces objectifs.

Il est important que ces points soient revus afin que la prochaine équipe puisse au mieux mettre en place ses projets.

Jean-Pierre Defour indique qu'effectivement tous ces points sont intéressants, mais il n'est pas d'accord sur certains choix faits dans le passé : des économies de salaires auraient pu être faites en faisant davantage d'activité partielle. L'année COVID n'aurait pas dû être source de dépenses. Nous ne pouvons pas revenir sur ce point et il n'est pas possible de revenir en arrière. Des mesures seront à prendre par la nouvelle équipe et l'analyse de Daniel Senecloze est pertinente. La solution n'est pas au niveau de l'augmentation des licences ; les clubs sont aussi en difficulté financière car les charges fédérales, régionales sont importantes hors des licences.

Les Piliers du projet territorial

Arbitrage

Le document présenté (Annexe 4) est issu du travail déjà effectué et de la projection pour 2024. Ces travaux sont issus des échanges réguliers que nous avons avec les comités et les différentes commissions, notamment avec un partenariat avec le service PPF.

Trois mots clés :

- Performer
- Coopérer
- Former

Nous avons une pensée pour Boris Thiébault dont l'absence humaine et professionnelle nous impacte.

La performance peut se faire grâce à la collaboration avec le service PPF qui est remercié.

Les détections avec les comités nous apportent beaucoup afin de rayonner à tous les niveaux : un certain nombre de binômes sont reconnus

On constate une augmentation des effectifs avec 200 JAJ T3, 100 JA T3 et une centaine de formations aux tables de marques nationales sur plusieurs sessions.

Pour 2024, nous souhaitons continuer dans cette même lignée avec les bassins de vie, les échanges avec le PPF, l'implication aux inter-comités.

Il est important de pouvoir se concentrer sur les écoles d'arbitrage afin d'encadrer au mieux nos nouveaux dirigeants (accompagnateurs d'arbitres) et développer les formations s'y rapportant.

Une présentation budgétaire est faite quant à la répartition des différents projets

Franck Robert : quelles démarches sont mises en place par rapport à la gestion des bassins ? il n'y a plus de liens avec les comités. Nous sommes en difficulté sur la couverture des rencontres en JA T3, sur les rencontres territoriales avec des anomalies sur les feuilles de match, ... Est-il possible de pouvoir réintégrer des personnes qui ont été investies dans l'arbitrage afin qu'elles apportent une aide, leurs compétences et qu'après une révision des nouvelles règles, elles puissent reprendre le sifflet. Nous manquons aussi de visibilité sur le financement des bassins. Exemple lorsqu'un club paie 45 € de formation sur un JAJ T3, que va financer cette somme ? Ce manque de visibilité amène des questions qui ne sont pas forcément appropriées.

Depuis la COVID, le recyclage des JA T3 est effectué de manière plus souple. Si certains cas n'ont pas été traités, il convient de nous en faire part.

Les formations arbitrage sont sous deux formes :

- Les formations portées par l'ITFE et certifiantes (ex accompagnateur) ; elles sont gérées par l'ITFE
- Pour la partie population : les formations sont gérées par l'arbitrage pour la partie financière et par l'ITFE pour la partie administrative. Nous réglons les intervenants par le biais de PS38 et parfois auto-entrepreneurs si les tarifs rentrent dans le budget. En principe, si 8 stagiaires un animateur et si plus de 8 stagiaires, deux animateurs sont présents. Nous finançons le déplacement, le temps de la prestation, les frais d'accueil. Ces actions passent par le référent & coordinateur de l'action.

Concernant l'activité, nous avons échangé quant à la répartition des actions CTA et des actions dépendantes des comités ; si des échanges doivent avoir lieu sur certains points et notamment le co-financement de ceux-ci, la CTA est à la disposition des demandeurs afin d'étudier au cas par cas.

Il y a toujours, à date, 1 ETP afin de coordonner les bassins de vie (constituer de plusieurs mises à disposition). Les animateurs des formations sont rémunérés par PS38.

Après chaque formation, il a été demandé à chaque intervenant d'établir un compte-rendu permettant la mise en paiement de la formation. Ces comptes-rendus sont dans un espace partagé entre l' élu et l'intervenant ; il peut être envisagé de le partager de manière plus large si cela est souhaité par les comités.

PPF

Le choix politique avait été fait de ne pas changer les lignes aussi bien organisationnelles que structurelles, avec un maillage du territoire. Le PPF s'appuie sur les CTS, les CTF de la ligue et les CTF des comités via aussi des salariés de clubs.

Les objectifs principaux restent la détection, la formation et le renouvellement des élites nationales.

En faisant un bilan sur les années passées et avec une saison déjà engagée, l'objet est de s'attarder sur la partie budgétaire avec un montant de dépenses de plus de 500 000 € ; impact fort suite à la diminution des aides de la région. Ce budget a toujours été déficitaire, mais avec les changements financiers, une réflexion devra être faite sur les six prochains mois afin de voir quels objectifs devront être fixés pour la nouvelle olympiade.

Quelles réformes, pour quels objectifs ? nous devons proposer aux nouvelles équipes des perspectives de changements (structurels, financiers, quel maillage du territoire, regroupement de sites, optimisation des ressources humaines, ressources financières autres, ...).

L'engagement est pris d'étudier différentes solutions et de les proposer aux nouvelles équipes qui pourront ou pas les suivre tout ou partie, et/ou imaginer des pistes non encore explorées.

Florian Moreau demande si le cadre peut changer avec la nouvelle olympiade ?

Le PPF est une émanation des demandes ministérielles ; un certain nombre de paramètres ne sont pas maîtrisables. Si 2024 est une réussite, il est probable que le système soit identique. Dans le cas contraire, il est possible qu'il y ait des changements qui nous impacteront.

Plusieurs hypothèses existent sans que nous sachions encore vers quelles pistes nous diriger. A l'heure actuelle, le maillage du territoire reste une priorité.

Il est impératif de faire un bilan du fonctionnement actuel en mettant bien à plat les points positifs, les points négatifs et aller sur différentes hypothèses d'évolution / de changement. Il est important d'imaginer le maximum de pistes possibles.

Il est important aussi ne pas imaginer le PPF en commission isolée, car il pourrait imaginer se séparer de tous les établissements pour aller sur un seul grand site et réunir sur un même lieu, avec plusieurs gymnases, tout le PPF, tout l'ITFE,... et créer une structure de ce type.

Il est important que la réflexion soit globale et transverse et non pas par service / commission.

La politique des établissements scolaires qui est différente de la nôtre et différente de celle d'il y a dix ans, doit aussi être prise en compte. L'intérêt de la performance est différent et la performance inclut aussi la mobilité humaine.

ITFE

Les différentes missions et leurs impacts sont présentés dans l'Annexe 5, ainsi que les différents types de parcours possibles.

Concernant les charges / parcours continus qui sont gérés avec le CFA ADASA, nous devons estimer les charges avec une clé de répartition du coût des locaux (chauffage, électricité, ...). Tous les coûts sont refacturés à l'euro près au CFA ADASA, qui collecte lui-même auprès de l'état, les financements des unités de formation. Cette dernière opération permet de mettre en place une prime de performance qui s'est montée à 50 000 € ; avec les évolutions mises en place, elle est estimée à 61 500 €

Dans les charges ne figurent pas les supports logiciels tels que Campus, Gest'hand, ... qui ne nous coutent rien, mais dépendent entièrement de la FFHANDBALL.

Certaines formations continues existent et ont été ouvertes à d'autres personnes (salariés clubs,) ; elles peuvent être prises en charge par l'AFDAS ou les CPF.

Les actions de recyclage sont en cours de relance avec une estimation de recettes de 9 000 € pour 4 500 € de dépenses.

Actuellement, sur la partie modulaire, il paraît difficile de trouver plus de recettes que les 83 000 € affichés et faire moins de dépenses.

Thierry Schutters interpelle sur les coûts des RH internes sur les différents processus mis en place (modulaires et TFP4/5).

⇒ Il y a un découpage qui a été fait et sur lequel nous devons refaire un passage : il n'a pas forcément été adéquat. Les chiffres seront repris.

Jean-Pierre Defour demande si sur les formations modulaires, des projections ont été faites afin d'avoir davantage de stagiaires avec le même nombre d'intervenants, ceci afin de trouver peut être un meilleur équilibre.

⇒ Cette recherche de l'équilibre n'a pas été faite : nous fonctionnons depuis 5 ans sur la base d'un tarif de 5 € / heure.

Il existe plusieurs types de profils :

- Le bénévole comme un président, qui mérite peut-être plus d'attention concernant sa formation
- D'autres personnes qui font du handball tout ou partie leurs revenus et pour lesquelles, un tarif pourrait être différent
- Une population, tels que les arbitres, dont la notion de bénévolat est plus « élastique » et qui pourrait avoir un tarif différent

En matière de bénévoles, il y a sans doute un modèle économique spécifique à mettre en place. Une étude sera lancée afin d'étudier cela.

Jean-Pierre Defour précise que la question est plutôt : est-ce que les formations sont assez étoffées en nombre de participants ?

⇒ Non, raison pour laquelle certains modes de formation sont mixtes (continu et modulaire).

Il est important de voir l'intérêt de la formation et le coût réel afin de faire les meilleurs choix possibles quant aux formations mises en place.

Franck Robert précise qu'il y a aussi l'aspect systémique : l'an dernier, l'obligation de banc proposée par la COC a été refusée par les clubs. En matière de développement des clubs, même si certaines formations ne sont pas « remplies », elles sont nécessaires. La question est réellement de voir si nous acceptons pour certaines formations, une mise en place à perte. Il est important que, tous ensemble,

nous arrivions à mailler le territoire pour les formations, et que nous puissions aller chercher des compétences que nous ne connaissons pas toujours.

- ⇒ A ce jour, l'impact financier de l'ITFE est très important
- ⇒ Le système est un peu vertueux car il permet d'avoir une certaine manne financière pour environ 180 personnes et :
 - D'apporter pour 276 000 € de salaires internes et de reverser une partie de nos recettes
 - 125 000 € en sous-traitance (comités, auto-entrepreneurs, mises à disposition, ...) soit près de 30 % des recettes

L'ITFE n'apporte pas de financements, mais apporte une synergie.

Thierry Schutters demande si pour la partie formation modulaire, nous sommes bien hors formation arbitrage ?

- ⇒ Oui, toutes les formations JAJ, JA, .. sont dans la partie arbitrage

Quelles sont les conditions pour la prise en charge par le CPF ?

- ⇒ Personnes qui souhaitent aller vers une certification du titre à finalité professionnelle (titre 4 ou 5, avec des blocs de compétences bien identifiés). Si la certification n'est pas faite, la prise en charge ne peut se faire via le CPF.

« Former des jeunes » et « Performer avec les adultes » sont des formations actuellement prises en charge par le CPF.

Pascale Landy demande si la formation sur les déviations ne pourrait pas être incluse dans une formation certifiante. Il existe sans doute un frein financier à certaines formations.

- ⇒ C'est à l'ITFE de faire ses choix. Il y a sans doute une stratégie de mise en œuvre à réfléchir. Depuis que la FFHANDBALL a décidé de porter les titres professionnels, les formations ont été éclatées en multiples modules.

Les points soulevés à ce jour (pourquoi faire une formation mini-hand si le stagiaire ne souhaite que le baby-hand et avoir la certification, par exemple) ne sont pas soulevés qu'en AURA. La formation modulaire a du mal à se mettre en place sur tous les territoires de par sa déclinaison

Les diplômes qui arrivent en fin de validité sont en cours d'étude ; les diplômes d'entraîneur inter-régional sont un volet sensible, suivi par la FFHandball. Plus d'une vingtaine d'offres seront à disposition sur le territoire ; nous espérons avoir les informations rapidement afin de communiquer à tous.

Performance Sociale

La Performance sociale est très observée car elle dispose d'un certain nombre d'aides (Annexe 6). Certains chiffres sont des indicateurs importants pour les subventions.

Nous pouvons voir une augmentation du nombre de licenciés, à date, de 4 %. Cette hausse est constatée sur presque tous les types de licences, hors para-hand.

Les jeux arrivent et par le passé, nous avons constaté une hausse de 10 % sur ces événements-là ; nous connaissons les problématiques des clubs aujourd'hui et tous ensemble, ligue et comités, nous devons être présents afin d'apporter toute notre aide aux structures (problèmes de salles, problèmes structurels, ...). Nous devons répondre présents concernant cette augmentation prévisionnelle. Cela va rester un axe essentiel pour 2024.

Les stages vacances, bien qu'ayant un budget séparé, sont rattachés à la Performance Sociale. Du fait de ne plus pouvoir organiser le stage sur Passy, des recherches ont été lancées afin de poursuivre cette action, en gardant la possibilité de recevoir autant de stagiaires et dans les mêmes conditions qualitatives : le site de Hauteville a été retenu, après validation du BD cette semaine. L'ensemble des éléments nous a incité à étudier une nouvelle grille tarifaire ; celle-ci n'avait pas bougé depuis plusieurs années, malgré les hausses des prix. Les sites d'accueil demandent à avoir leurs propres équipes sur certains volets, ce qui joue sur les prix.

Daniel Sobieraj fait remarquer que le lieu est utilisé par d'autres structure notamment le rugby et qu'il convient d'avoir un point d'attention quant aux dates.

⇒ Un point a été fait et les périodes sur les stages sont différentes.

Ce site pourrait permettre d'augmenter le nombre de stagiaires si l'expérience se révèle positive.

Le second stage continuera à St Laurent de Chamousset pour la 3^{ème} édition.

La communication sur le lancement des inscriptions va bientôt partir.

La plupart des actions de la Performance Sociale sont financées par des subventions publiques, mais une réflexion plus poussée doit être faite quant à des actions complémentaires que nous pourrions faire.

Les différents axes du CTI, bien que changeant régulièrement, correspondent bien aux missions de la Performance Sociale avec notamment :

- Reconduction du « Hand à portée de mains » (environ 70 clubs), avec des dotations en matériel et des heures de formation (budget d'environ 20 000 €)
- Développement au niveau des écoles : avec les comités, mise en place d'un projet par rapport aux JO (le fabuleux défi : marquer 2024 buts), et accompagnement du Comité de la Loire sur l'Incroyable Tournée
- Engagement citoyen : continuité des missions avec la prise en charge du dossier par Chloé Masseron
- Les services civiques, avec environ 80 dossiers (une trentaine de plus que la saison dernière). Cette augmentation est sans doute liée à des explications plus claires vers les clubs du dispositif. Les formations sont en cours avec Chloé, avec une recherche de pérennisation.
- Plan d'intégrité : recenser ce qui se passe sur le territoire sur et hors des terrains. La Performance Sociale ne pourra pas travailler seule ; une collaboration avec les autres commissions sera nécessaire et importante (discipline, arbitrage...). L'étude d'un outil en ligne est en cours afin de recenser toutes ces actions. Un plan d'action sera lancé par Chloé Masseron et Pascale Landy. Un réseau territorial sera mis en place afin de d'identifier des référents locaux et déployer le projet.
- Accompagnement des clubs et de leurs dirigeants ; une collaboration sur tout le territoire sera mise en place afin de proposer une offre répondant aux besoins des clubs. Une enquête a été faite et environ 70 clubs ont répondu ; la thématique récurrente était la mobilisation des bénévoles.
- Remise en place d'un guide du jeune dirigeant.
- La mobilisation des femmes avec la formation « Fémix ».
- Développement des nouvelles pratiques, en lien avec les formations de l'ITFE. La Performance Sociale restera le lien sur la mise en place de ces actions, avec un développement fort sur le volet fauteuil ; pour cette dernière action, la FFHandball demande des ayants-droits pour une gestion de rencontres en fin de saison et des dotations continueront à être proposées pour les personnes en formation.

Franck Robert indique que des services civiques ont été mis en place par le passé ; est-ce que ces personnes sont sollicitées à ce jour sur différentes actions arbitrage, développement, ... ?

- ⇒ Ce point a été évoqué récemment quant au suivi qui est fait de cette population : quelles orientations, quels projets avaient ces personnes? Cela leur a-t-il permis d'aller sur un club ou sur une orientation professionnelle particulière ? Aujourd'hui, seules les personnes ayant fait le passage service civique à la formation Titre 4 ont été identifiées.

A signaler qu'une personne issue du territoire fait partie de la sélection nationale en para-hand (vice capitaine).

Pôle Territorial

1. Beach Handball

Le beach est lancé depuis 3 ans sur le territoire avec un investissement dans la pratique : communication, RH,

Le Beach Hand Tour représente une centaine d'équipes par an, avec environ 10 joueuses / joueurs par équipe ; l'impact commence à être intéressant. L'identification de ces sportifs est difficilement quantifiable dans la mesure où aucune licence propre au beach n'existe.

La ligue AURA a déjà bien investi et pour continuer à se développer, l'investissement doit perdurer.

Si nous voulons que les jeunes se dirigent vers cette pratique, une « vitrine » paraît indispensable donc il faut créer un lien direct avec le PPF.

Des référents sur le beach permettront une meilleure communication et un plus fort développement.

Les points à noter :

- Cette année, un joueur de Clermont servira de support sur la communication afin de promouvoir le développement local
- Un jeune joueur de Chambéry participe au stage national (équipe de France A)
- Le nombre de joueuses / joueurs intégrant les équipes nationales augmente
- Des phases d'inter-comités sont mises en place
- Mise en place de formations spécifiques au beach sur le territoire
- 6 personnes sur le territoire en formation
- Création d'un 1^{er} niveau d'entraîneur européen / beach

Le constat fait apparaître un déséquilibre de cette pratique sur le territoire. Des terrains ont pu être identifiés sur le territoire ; à voir comment travailler sur le développement.

Le beach est une pratique complémentaire au hand à 7 et qui peut permettre aux clubs d'avoir une activité 12 mois sur 12.

Le développement de stages est nécessaire afin d'améliorer la pratique ainsi que les résultats des équipes territoriales. Il faut mettre en place des détecteurs sur le public adulte.

Les 4 axes restent identiques : PPF, communication / promotion, développement et formation.

Des études de réduction de dépenses sont en cours, notamment sur la partie déplacement en recherchant des mises à disposition de mini-bus plutôt que des locations.

La communication intrusive paraît utile pour le développement du beach.

Comment se matérialise la détection ?

- ⇒ Par des sites spécifiques afin de regrouper les joueuses / joueurs avec probablement les sites d'AUREC (43), St Etienne des Bois (01), et en Drôme-Ardèche

A noter : lors de la remise des Rhône D'Or, une athlète de beach volley a été récompensée, même si la pratique ne peut être comparée (nombre de joueurs, pratique olympique) ; elle expliquait qu'elle était restée sur la région grâce aux performances de son club à Villefranche, qui a créé spécifiquement pour cela, 4 terrains de beach.

Des rendez-vous sont en cours afin de savoir si de nouveaux terrains de beach hand pourraient être construits avec l'aide de la DRAJES.

Des recherches de financement et partenaires sont en cours

Thierry Schutters demande les impacts sur l'arbitrage ;

- ⇒ Pour l'instant l'option retenue est que Liam Buy mette en place une formation de base sur les sites du Beach Handball Tour

2. Groupement d'employeurs

La genèse du projet est présentée en Annexe 7 et elle fait suite à une volonté du CA de la ligue, il y a deux ans, de favoriser l'emploi sur le territoire. Depuis, la structuration de cette idée a pris la forme d'un Groupement d'Employeurs.

Cette étude est passée par un audit avec un cabinet extérieur ainsi que la mise en place de questionnaires (clubs, comités) et d'entretiens (des clubs et tous les comités).

Environ 75 clubs ont émis des besoins aussi bien sur des postes de techniciens que sur des fonctions administratives. Pour faire suite à cette enquête, il apparait qu'au moins un emploi technique pourrait être mis en place.

Il faut maintenant effectuer la mise en place juridique et administrative de cette association qui est entièrement indépendante de la ligue et d'autres structures.

L'AG constitutive permettra la mise en place d'une présidence avec un bureau directeur, un CA. Le COFIL a permis de travailler sur le sujet et disparaîtra de fait.

Depuis le mois d'octobre, de nouvelles réunions ont eu lieu avec les comités afin de bénéficier de relais locaux, mais aussi de refaire un point sur les besoins préalablement identifiés.

Des travaux ont été effectués afin de créer cette structure et préparer les statuts et le règlement intérieur. Les personnes qui seront élues dans cette entité pourront laisser ces documents statutaires tels quels ou les revoir tout ou partie par le biais de l'AG.

Afin que les structures désirant rejoindre le GE aient un niveau de risque limité, le COFIL propose que la ligue, lors du tuilage, et au cours des deux prochaines années, prenne éventuellement en charge des dettes sociales. Le principe proposé est que le CA de la ligue puisse se prononcer, chaque année, sur une aide éventuelle aux dettes sociales.

Le COFIL souhaiterait qu'une aide RH de la ligue soit mise en place pour le démarrage et jusqu'à la fin de la saison sportive : étude des postes, embauches.

Franck Robert demande si par le passé, une aide venant du CTI, a été mise en place ?

- ⇒ Oui, un montant a déjà attribué et sera enrichi avec la part du CTI de cette année. D'autre part, les emplois du GE peuvent aussi être aidés par l'ANS et/ou d'autres subventions.

Pascale Landy demande si le GE peut être ouvert à d'autres entités que le handball ? Quid des comités qui ont leur propre GE ?

⇒ Rien n'est fermé, mais il est important d'y aller progressivement et garder la priorité sur le handball, au moins dans un premier temps.

Toute structure peut adhérer à plusieurs GE selon ses besoins et les profils que chaque GE peut proposer.

L'adhésion de tout ou partie des comités et de la ligue est un message fort auprès des clubs.

Il apparaît à la vue des besoins sur le territoire qu'un relais local, par le biais des comités, soit nécessaire et intéressant. Ce sont les besoins locaux qui permettront la mise en place des emplois. Pour mémoire, le comité de la Loire a démarré le GE local avec 2 clubs ; aujourd'hui, le GE s'autofinance. Il avait pu faire son démarrage par une mise à disposition d'un salarié du comité.

Le groupement d'employeurs territorial a besoin de la caution de la ligue pour démarrer et aussi viser à avoir des emplois aidés afin de limiter les risques financiers.

Il est essentiel qu'au mois de janvier, les comités aient déterminé de quelle manière ils souhaitent s'investir et qu'un point sur les besoins locaux soit effectué (missions et temps souhaités).

Le GE est une forme de professionnalisation qui est importante car il permet aux clubs ne pouvant avoir des emplois, de pouvoir accéder à ces services et ainsi les aider dans leur structuration et leur développement. Le GE permettra aussi de sécuriser des emplois sur notre territoire.

Le GE du 42 a mis en place un fonds pour l'emploi à 2 € / heure afin de pérenniser les emplois de sa structure.

Nous avons aussi l'exemple du GE d'Occitanie qui dispose de 4 emplois à temps plein pour sa gestion administrative.

Est-ce que le premier emploi ne serait pas un Directeur ?

Qui pilote et qui adhère ?

⇒ Comme indiqué précédemment, la ligue fera le tuilage car il n'est pas possible de décider à la place de la future association. Seront adhérents : les clubs, les comités le souhaitant et la ligue. Le pilotage sera assuré par les personnes qui seront élues lors de l'AG constitutive.

Les engagements financiers de la ligue se font par le biais du CTI. A ce jour, aucune ligne budgétaire spécifique de la ligue n'a été prévue car le besoin réel n'est pas encore connu ; il reste cependant un axe fort quant à la professionnalisation et la structuration des clubs, en lien avec l'ITFE (mécanisme à construire).

Il existe un ensemble de projets mis en avant, mais à la vue des contraintes budgétaires, il est nécessaire de prioriser ceux-ci ; il convient d'accepter que tous les projets ne puissent être mis en place en même temps. Il est également important de modifier nos modèles économiques et RH sur l'ensemble de notre territoire.

Autres points

- ✓ Christian Levarlet a donné sa démission de la Commission Réclamations et Litiges. Le poste doit être repris par une autre personne, qui doit être issue du Conseil d'Administration et validée par ce dernier. Une personne peut assurer ce poste jusqu'aux prochaines élections : Sophie Bréchet. Le CA valide à l'unanimité sa candidature.

- ✓ L'AG de la ligue avait été fixée au 15 juin 2024. Pour faire suite à une demande ministérielle, l'AG électorale doit être positionnée plus tôt que prévu aussi il est proposé de positionner l'AG électorale le même jour que l'AG ordinaire et de la porter au 22 juin 2024. La date du 29 juin 2024 n'a pu être retenue pour des raisons logistiques.

Quid des AG des comités ?

- ⇒ La réglementation indique que les AG des comités doivent avoir lieu 4 semaines avant celles de la ligue afin de donner les représentants ; ce qui signifie que les AG des comités devront avoir lieu la première quinzaine de mai.

Le CA valide :

23 pour,

0 abstention

1 contre

La date du 22 juin 2024 est retenue.

Paula Barata précise que lors des AG du CD73 en 2020 et en 2017, ces contraintes de 4 semaines pour les AG des comités n'avaient pas été mises en place et que l'obligation avait été simplement de donner leurs représentants s'il y en avait.

Des informations complémentaires devraient être fournies par le biais de Valérie Corduri-Daviet dès que possible.

La réunion est suspendue à 13h15 et reprend à 15h00.

Excusés l'après-midi : COURTOIS Éric, DUFOR Jean-Pierre, EYMARD Christian, MESONNIER Gilles, PEAN Patrick, SENELOZE Daniel, SCHUTTERS Thierry, UROZ Frédéric, BUY Liam, DAIN Ludovic, MASSERON Chloé, REAULT Jérémy, ROCHE Chantal

Procédures électorales

Pour faire suite aux remarques de ce matin, les procédures pour les élections de 2024 seront réétudiées entre le service juridique de la FFHandball et le service des statuts et règlements de la ligue : un retour sera effectué dès que possible.

CTI

Les orientations ont été données préalablement et les 60 % de la somme prévue ont été versés.

La finalisation du CTI, notamment avec la part variable c'est-à-dire, 40 % de la somme, doit être faite.

Les dossiers constituant les documents d'évaluation ont été envoyés et le document final doit être signé et renvoyé dans les jours à venir.

Nous n'avons pas connaissance d'un éventuel entretien / échanges avec la FFHandball concernant l'évaluation de ces données.

Le contrat additif du CTI est signé en séance par les présidents de comité présents cet après-midi. Géraud Mousnier se charge de le faire signer par les présidents de comités absents cet après-midi.

Pilotage RH

Une présentation a été préparée, mais à la vue du planning de ce jour, elle vous sera envoyée par courriel.

Trois points à noter :

- ✓ CSE : nous étions en fin de mandat ; suite au licenciement d'Ali Mani, il n'y a plus de CSE à ce jour.
Des démarches ont été entreprises afin de lancer de nouvelles élections, avec une dead-line prévisionnelle à fin décembre 2023. L'une des étapes de ces élections est la mise en place d'un accord préélectoral avec les syndicats. Trois réunions ont eu lieu et n'ont pas abouti ; conformément à la réglementation, la DREETS et le tribunal administratif ont été contactés avec tous les documents se référant aux actions faites afin qu'ils puissent se positionner. Le tribunal a répondu, indiquant que cela n'entraîne pas dans leurs champs de compétence. Une relance sera effectuée auprès de la DREETS. Dans l'attente de ce retour, le processus des élections est suspendu.
- ✓ Les licenciements d'Ali Mani et Eric Brosset ont été prononcés, avec une contestation du processus de licenciement par Ali Mani (point en cours auprès de l'Inspection du travail).
- ✓ Any Bernal nous a annoncé son départ pour le 31 janvier 2024.
- ✓ Règlement intérieur : ce document est nécessaire pour le bon fonctionnement de la ligue. Une première version a été envoyée aux salariés dans un premier temps, puis aux membres du CA, présidents de comités et CTS dans un second temps. Ce document a été construit à partir du règlement intérieur d'une autre ligue (validée en août 2023). Quelques retours ont déjà été faits et les personnes ayant pris le temps de lire et répondre sont remerciées. Les retours peuvent être faits jusqu'au 13 janvier. Une version amendée pourra être envoyée. Une réunion aura lieu avec les salariés début janvier afin d'échanger. Frédéric Uroz indique que, malgré le fait qu'il n'ait pas lu le document dans son intégrité, la fin de ce document laisse penser que cette version est antérieure à 2018 ; les lois ont évolué depuis et il semblerait que sans le CSE, la mise en application paraisse difficile, voire impossible.
 - ⇒ ce règlement intérieur, issu de la ligue de Bretagne, a été validé en août 2023 ; il a été relu par des services juridiques et repris par d'autres ligues. La ligue prendra attache auprès des services compétents quant aux conditions de sa mise en place.

Ce délai est indiqué comme trop court pour faire des retours et sans représentant des salariés pouvant justifier la partie règlementaire.

- ⇒ Ce délai a été rallongé. La mise en application d'un règlement intérieur n'est pas immédiate (confirmation quant aux conditions de mise en place et délai de diffusion auprès des organismes à informer).

Un règlement intérieur est un outil d'aide à la structuration de l'institution

Fin de la réunion à 15h30

Validation du CR du 23 septembre 2023

Le compte rendu a été soumis à valider par voie électronique :

- 2 abstentions
- 23 Pour
- 0 contre

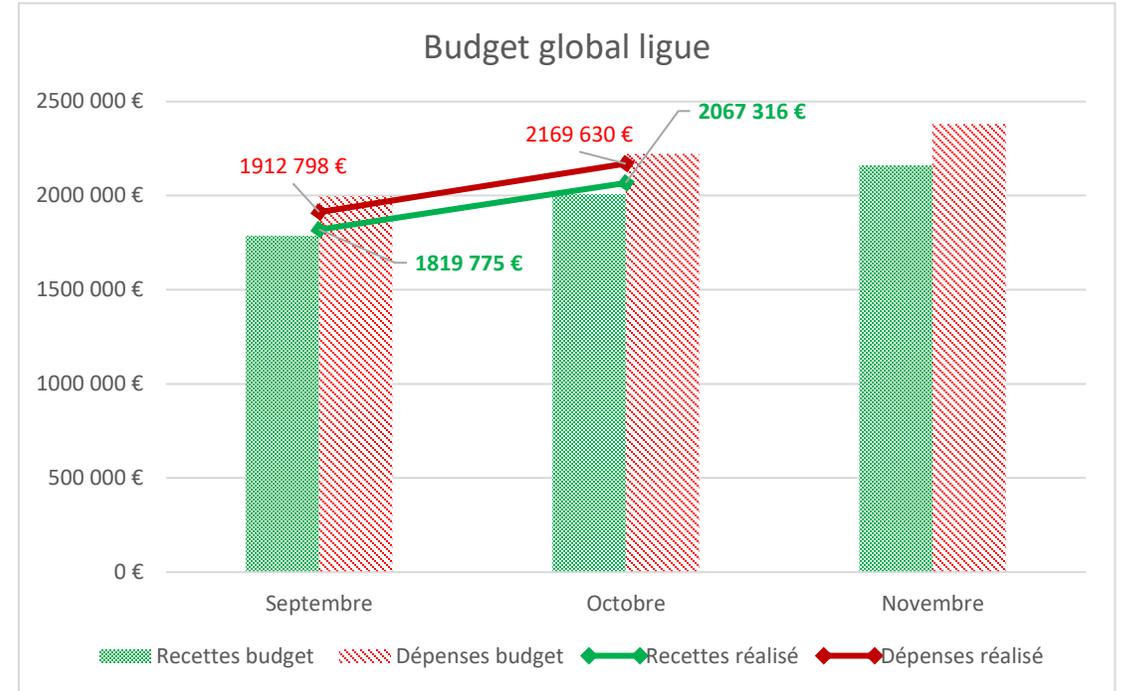
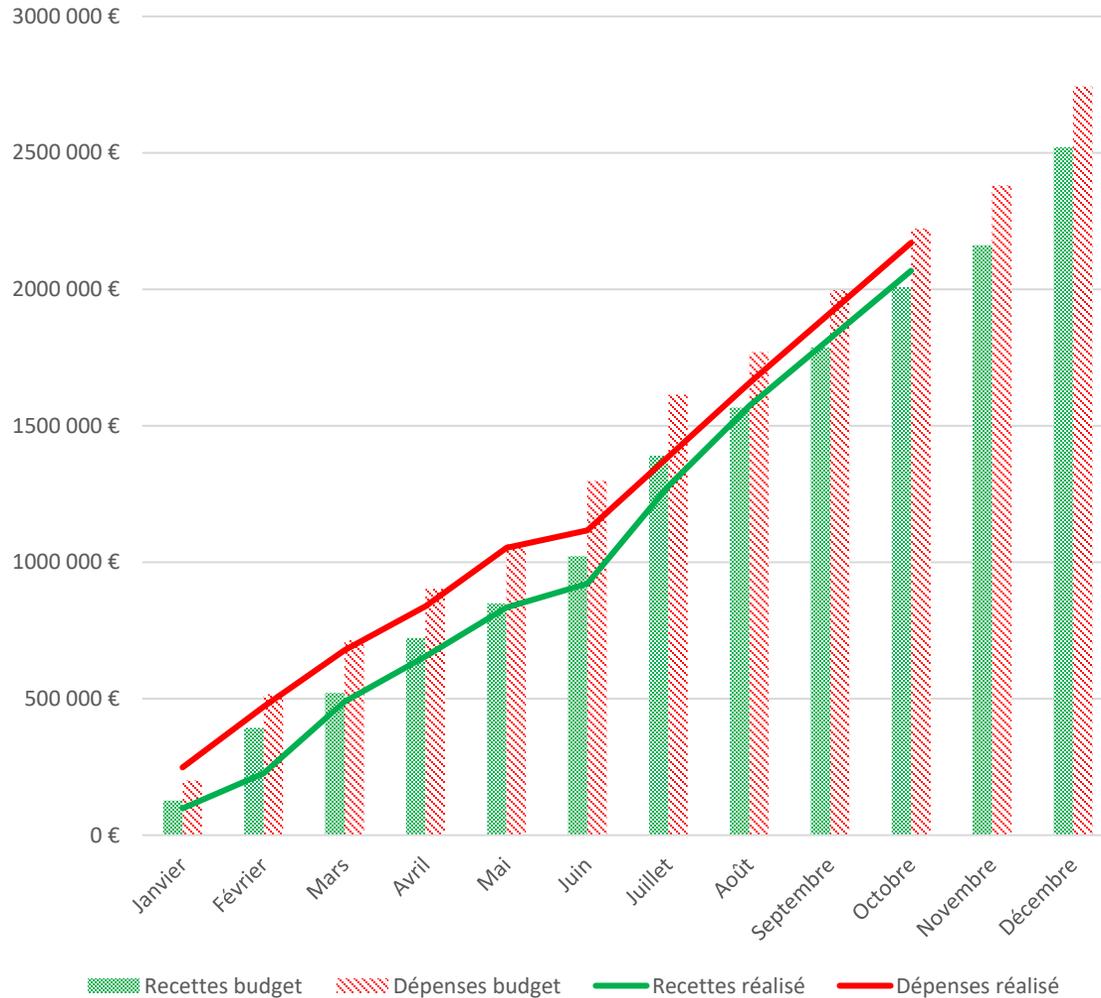
Eliane HARENT, Secrétaire Générale



Alain RIPERT, Président

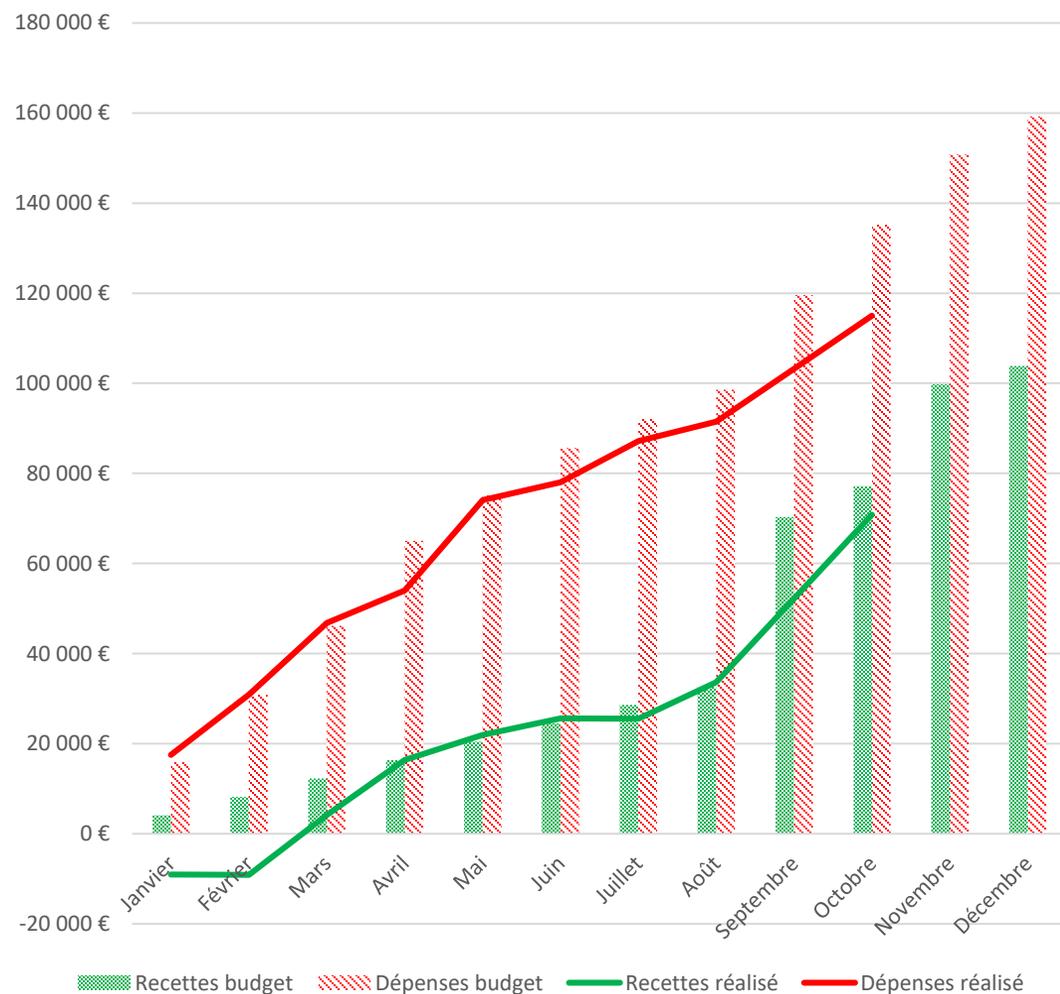


Situation au 30 10 2023

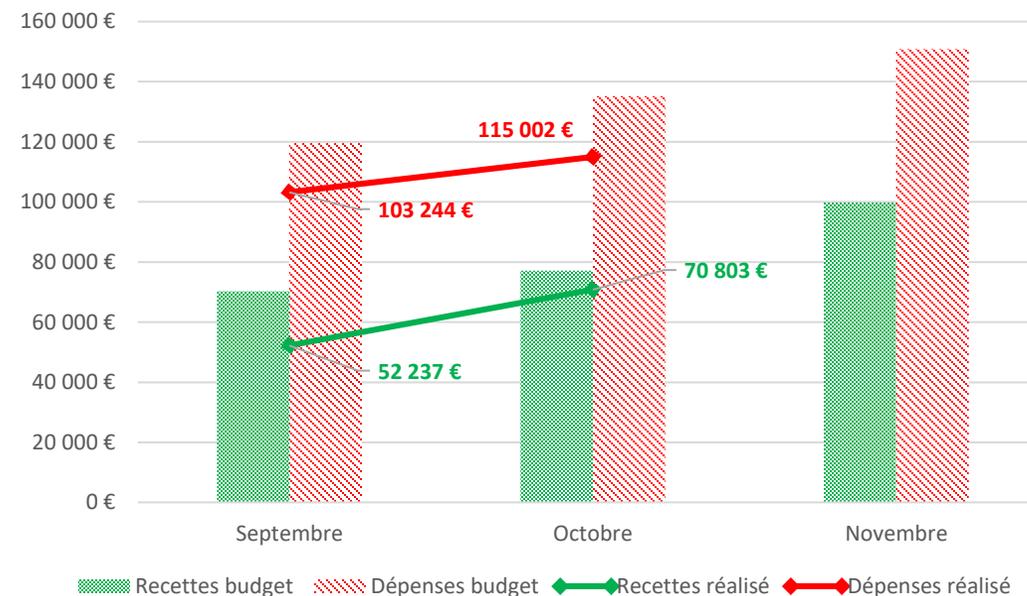


OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	2 221 851€	2 169 630€
Recettes	2 007 577€	2 067 316€
Bilan	-214 274€	-102 314€

Arbitrage



Budget arbitrage

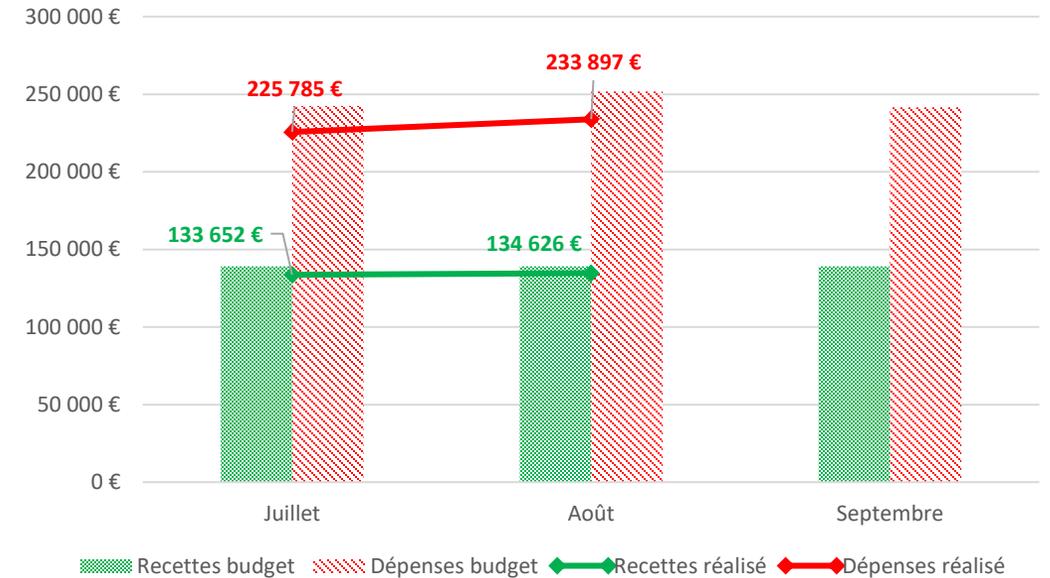


OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	135 173€	115 002€
Recettes	77 131€	70 803€
Bilan	-58 042€	-44 199€

Communication

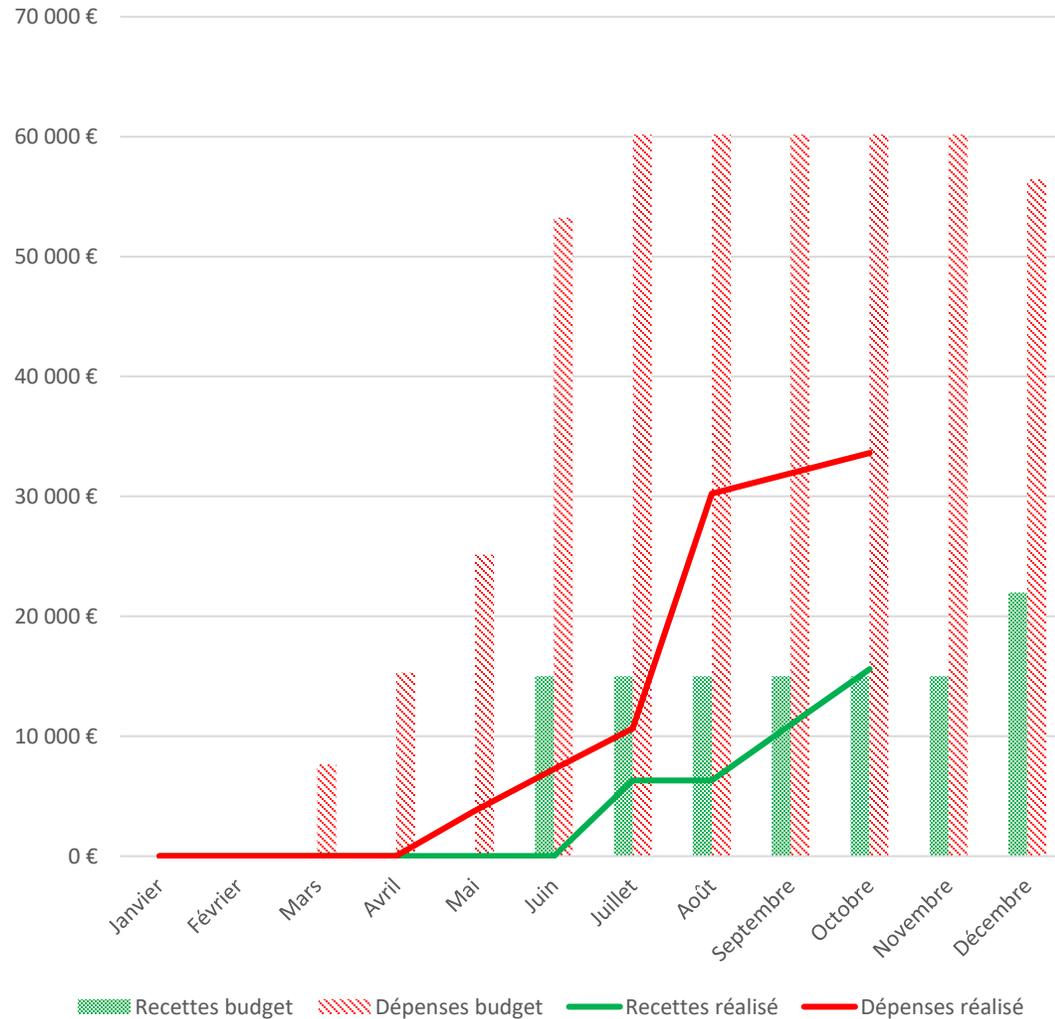


Budget communication

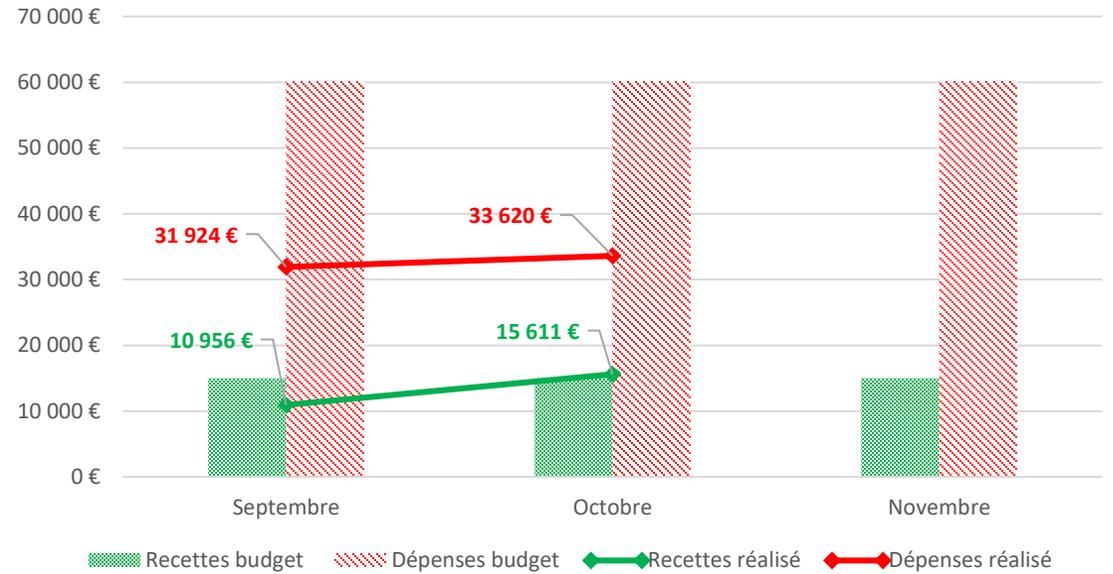


OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	251 722€	233 897€
Recettes	139 000€	134 626€
Bilan	-112 727€	-99 271€

Beach

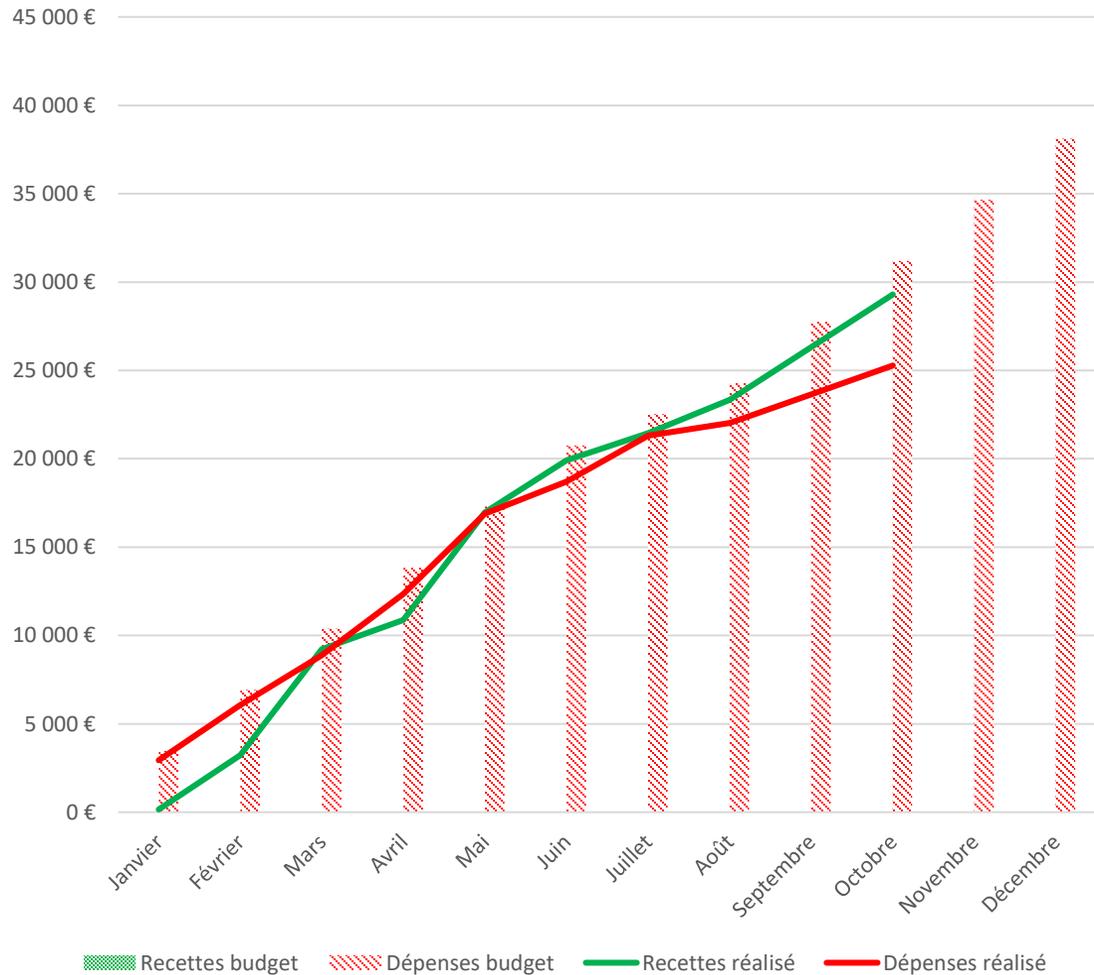


Budget beach

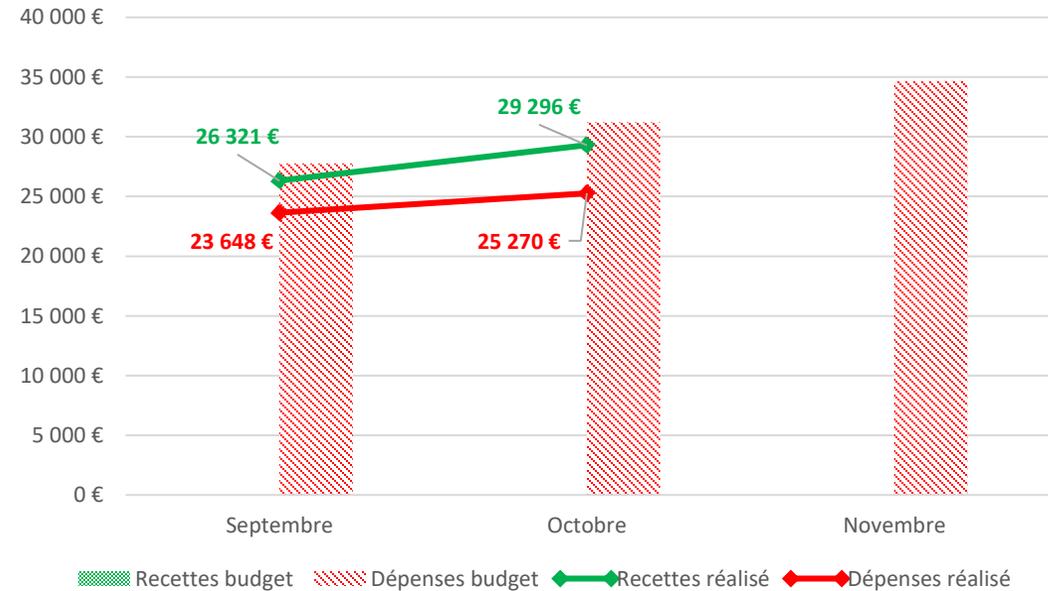


OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	60 169€	33 620€
Recettes	15 000€	15 611€
Bilan	-45 169€	-18 009€

Discipline

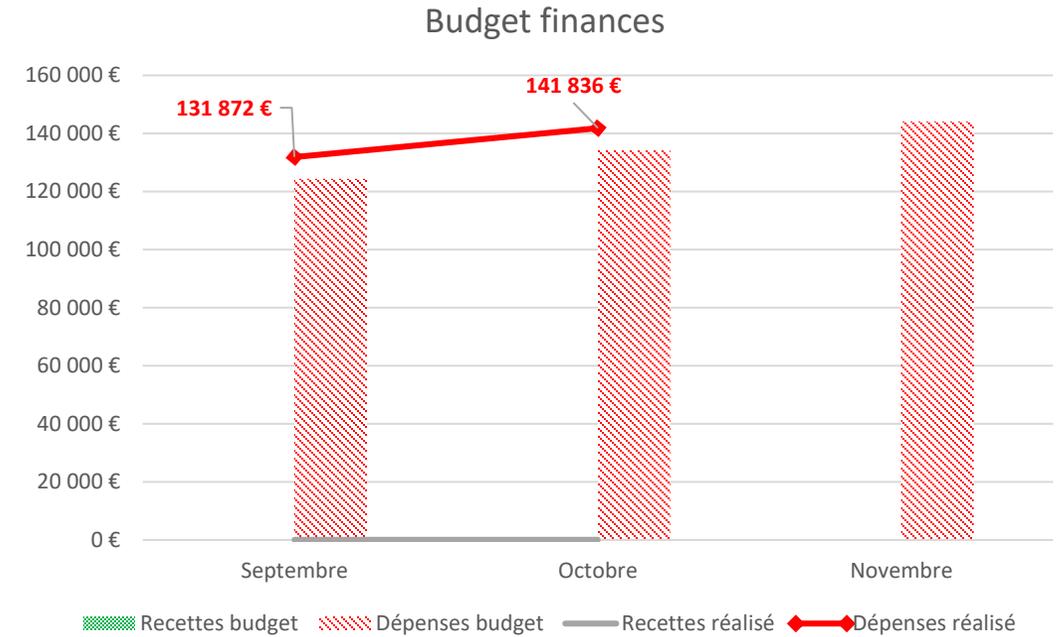
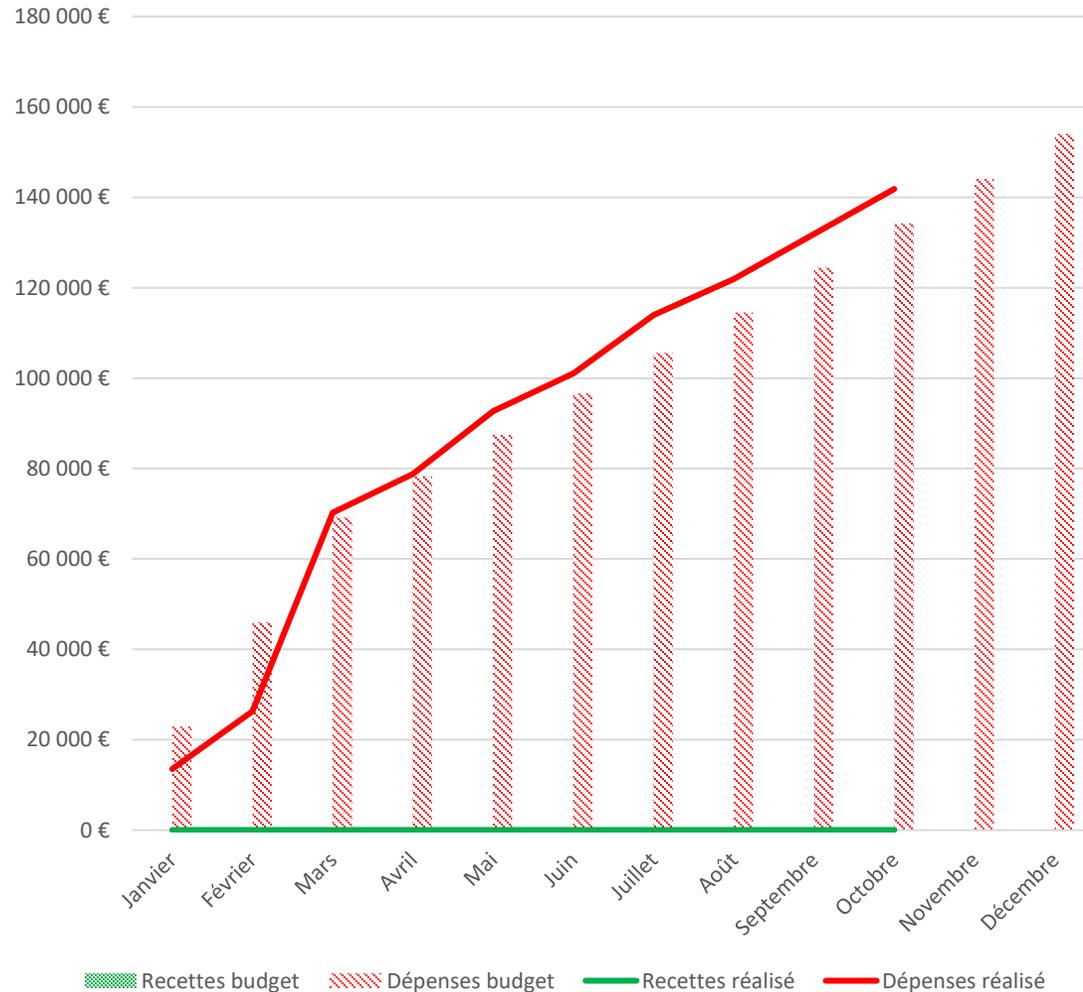


Budget discipline



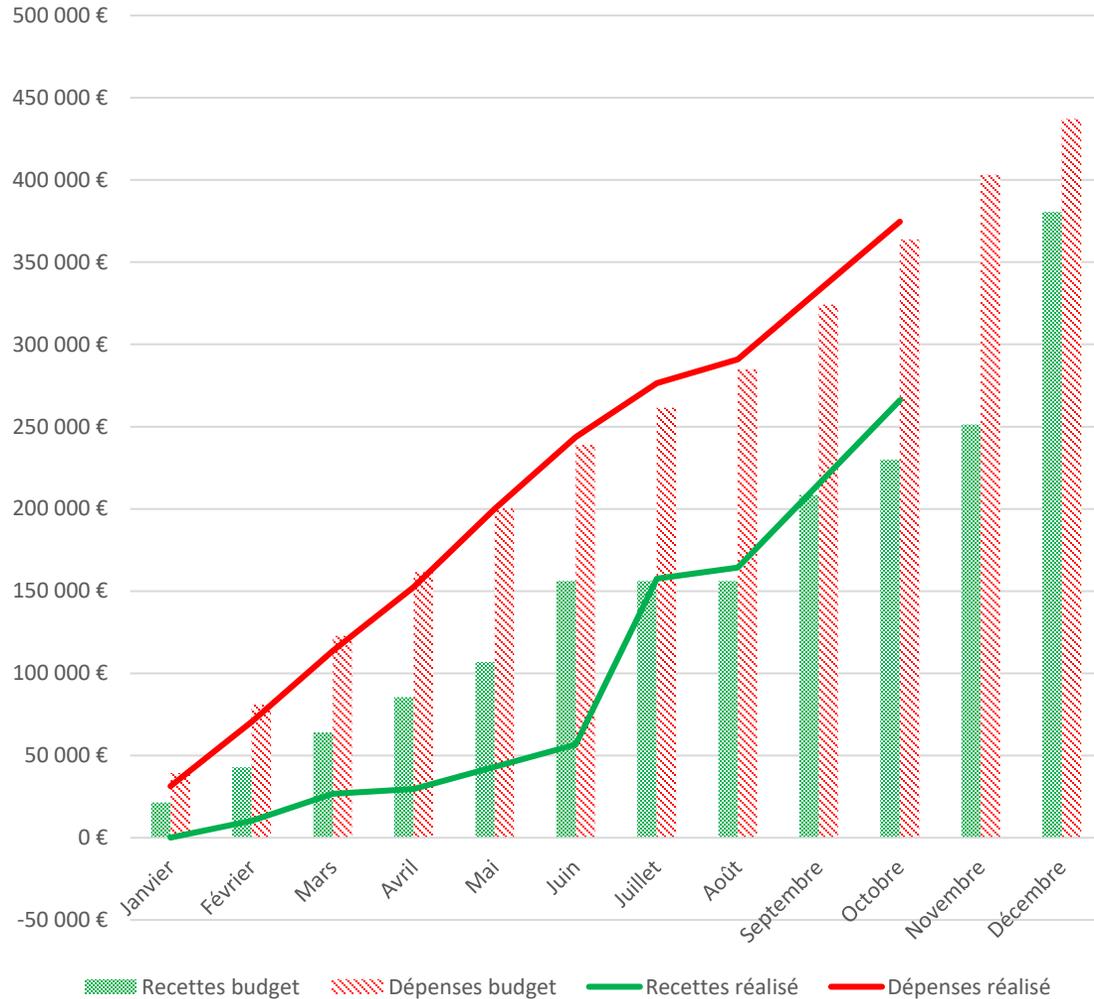
OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	31 194€	29 296€
Recettes	0€	25 270€
Bilan	-31 194€	4 026€

Finances

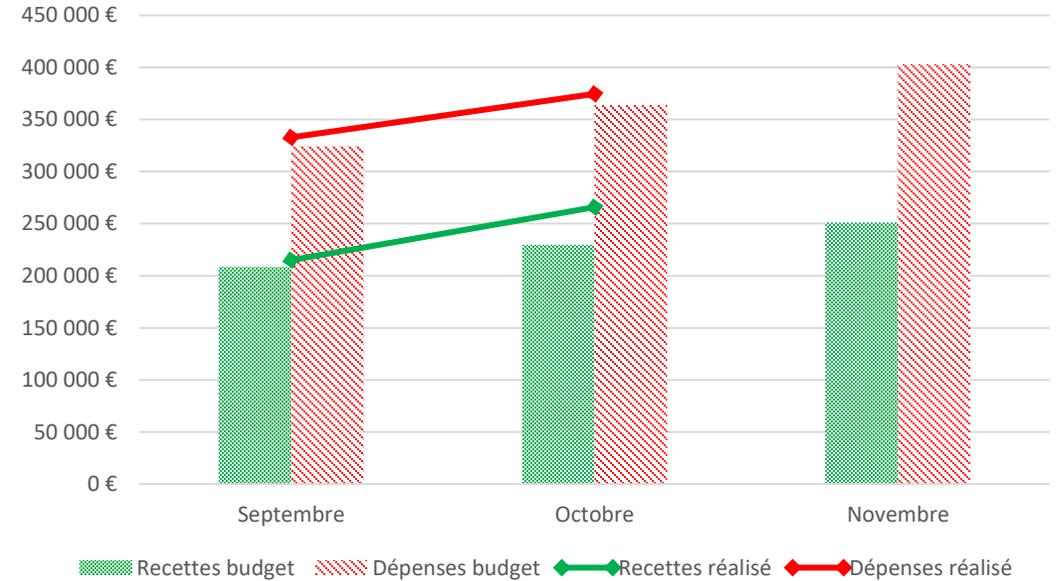


OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	134 201€	141 836€
Recettes	0€	0€
Bilan	-134 201€	-141 836€

ITFE

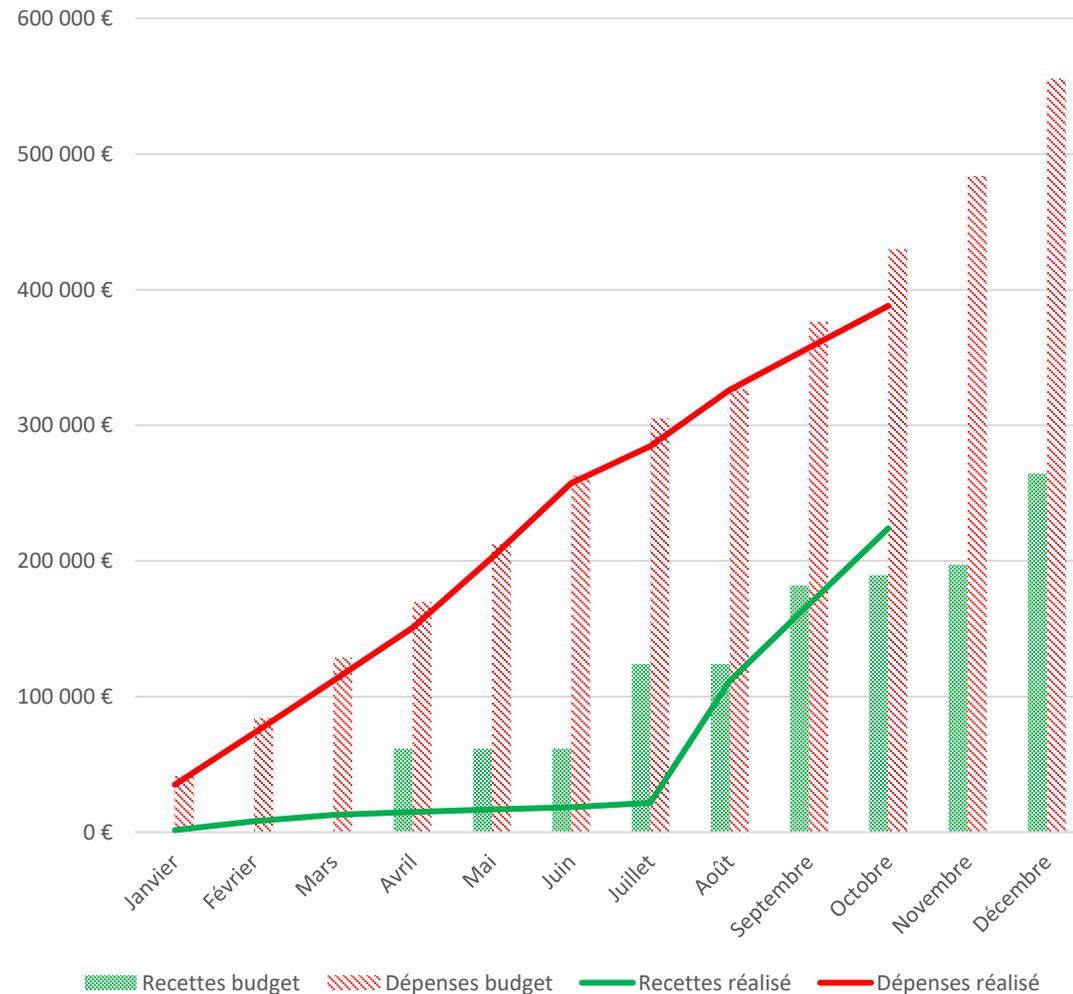


Budget ITFE

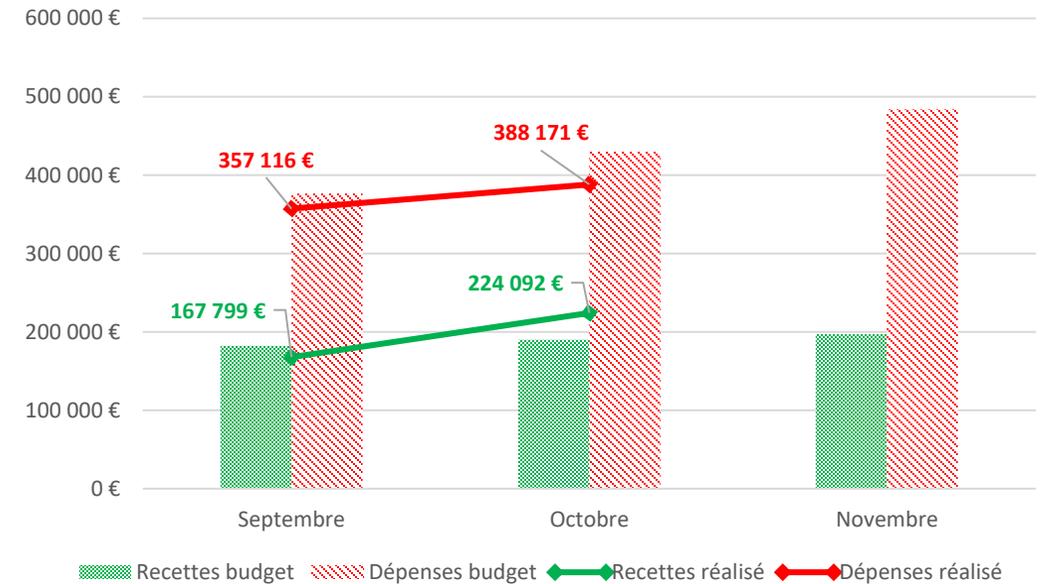


OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	363 731€	374 675€
Recettes	229 821€	265 929€
Bilan	-133 910€	-108 746€

PPF

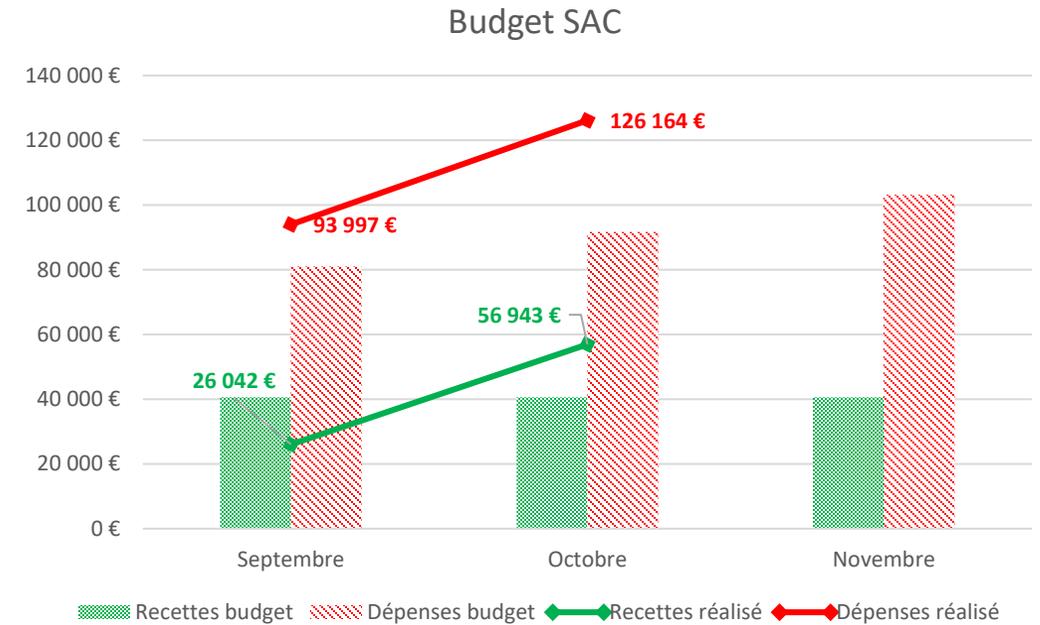
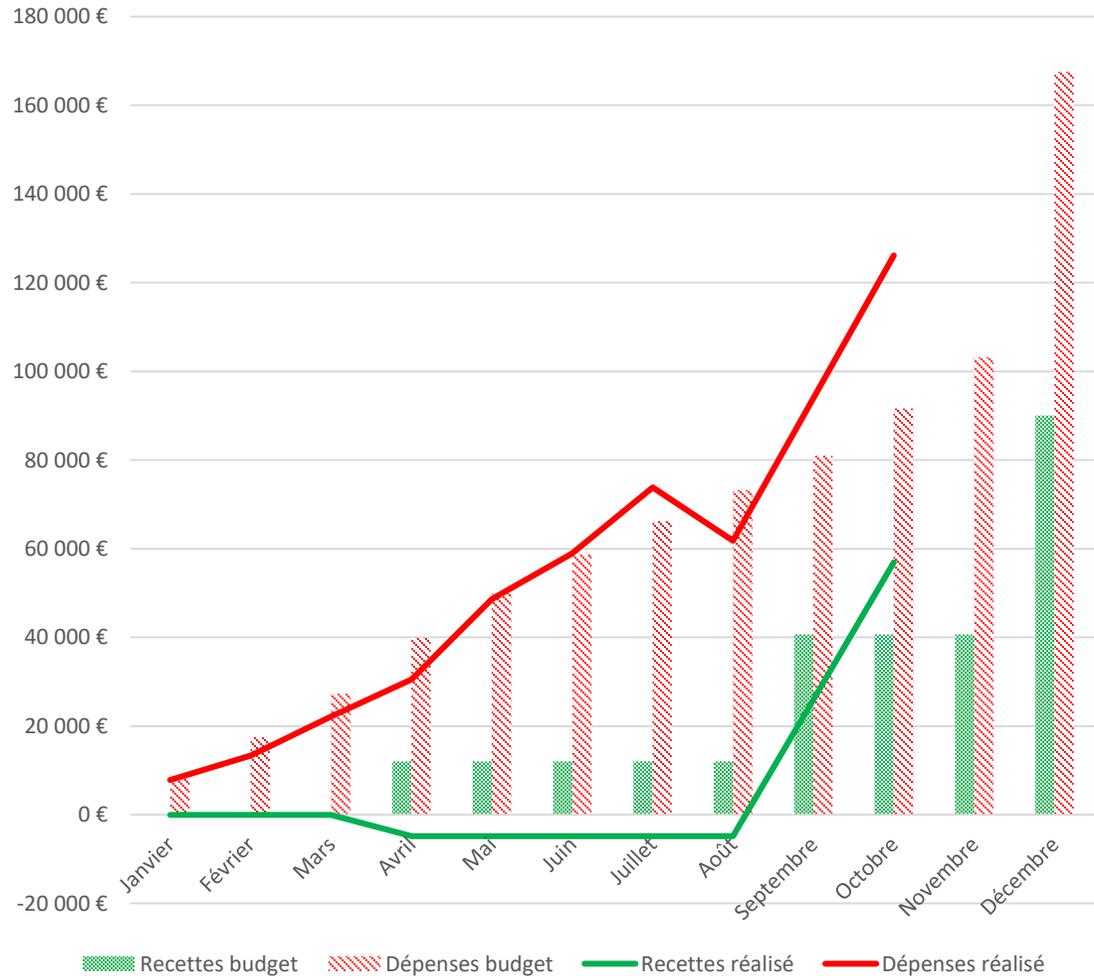


Budget PPF



OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	429 826€	388 171€
Recettes	189 633€	224 092€
Bilan	-240 193€	-164 079€

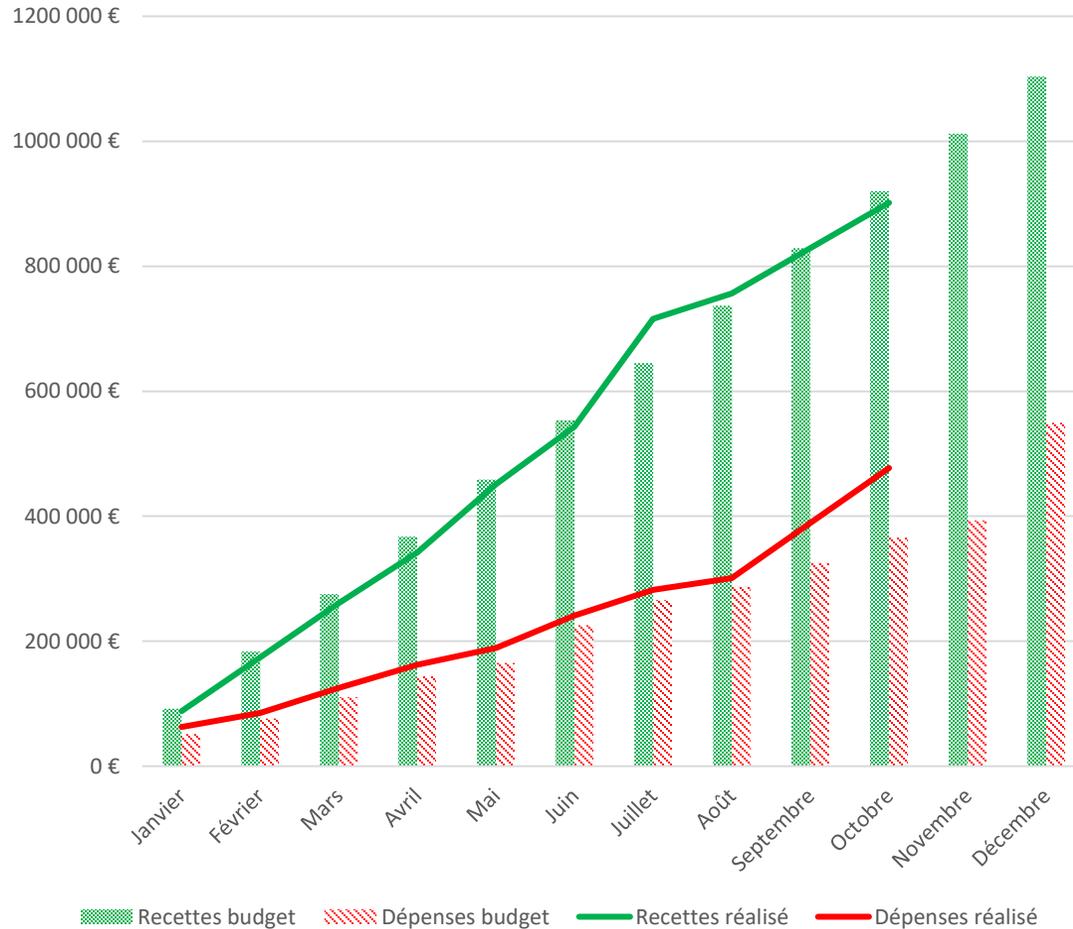
SAC



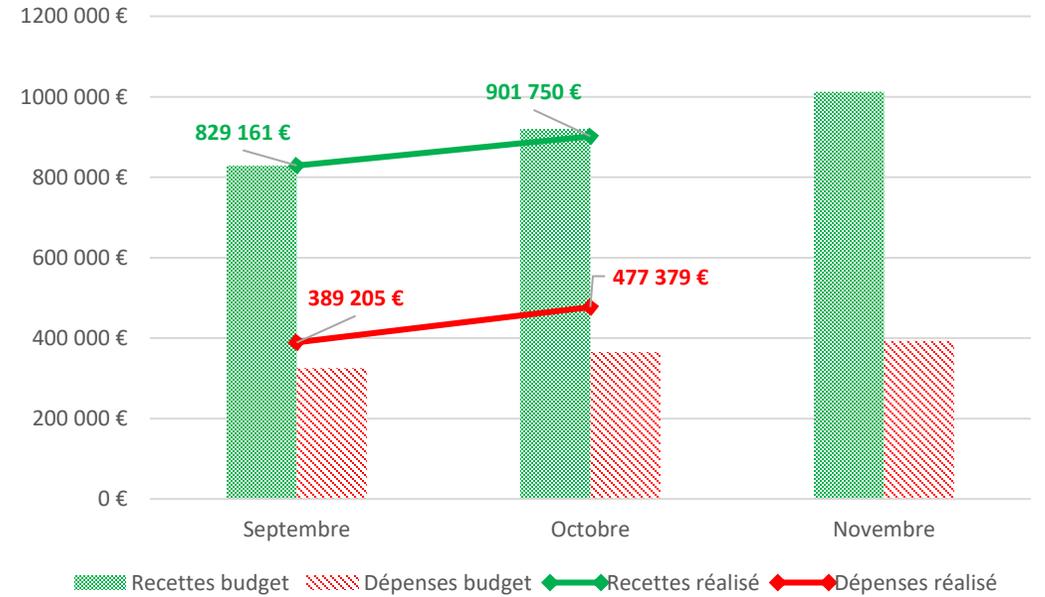
OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	91 644€	126 164€
Recettes	40 622€	56 943€
Bilan	-51 022€	-69 221€

SGX

Budget SGX

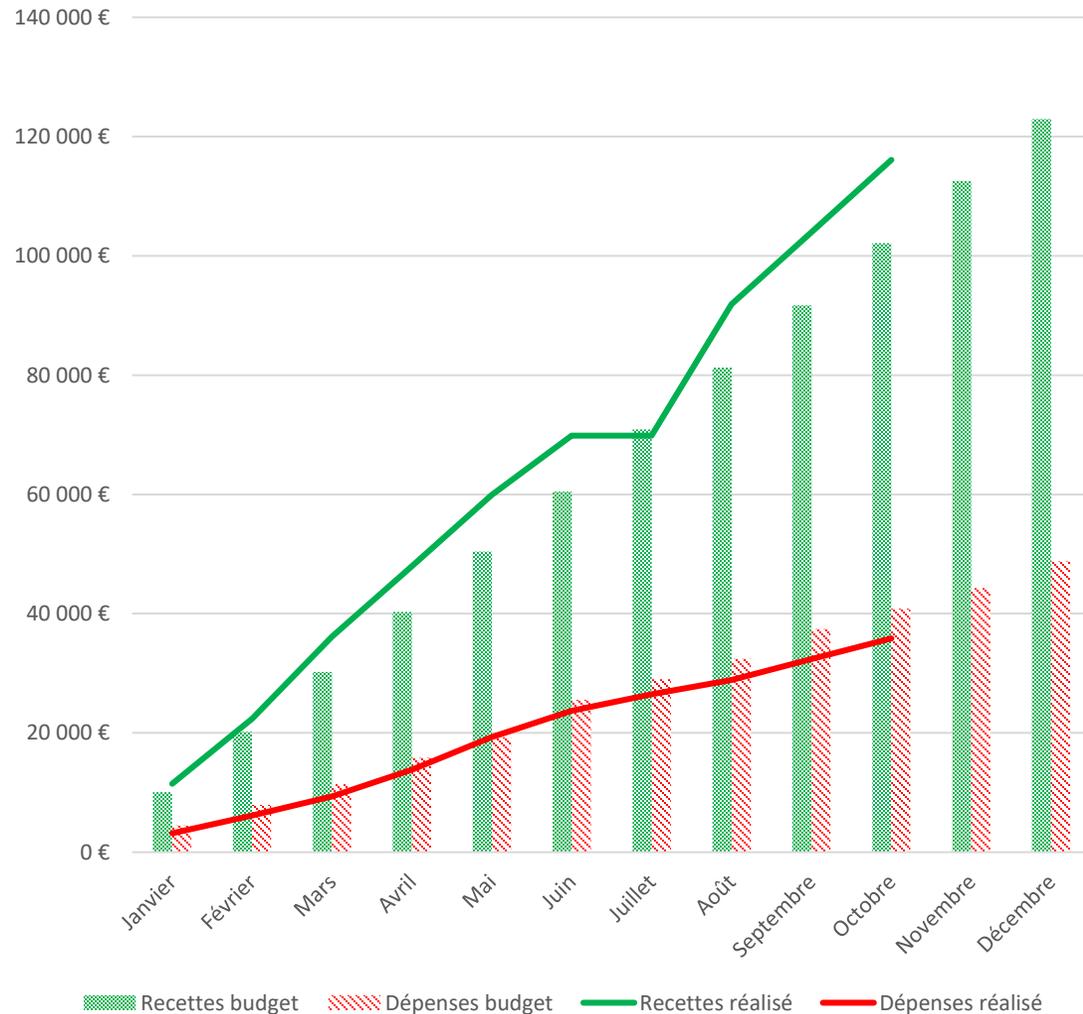


Budget SGX

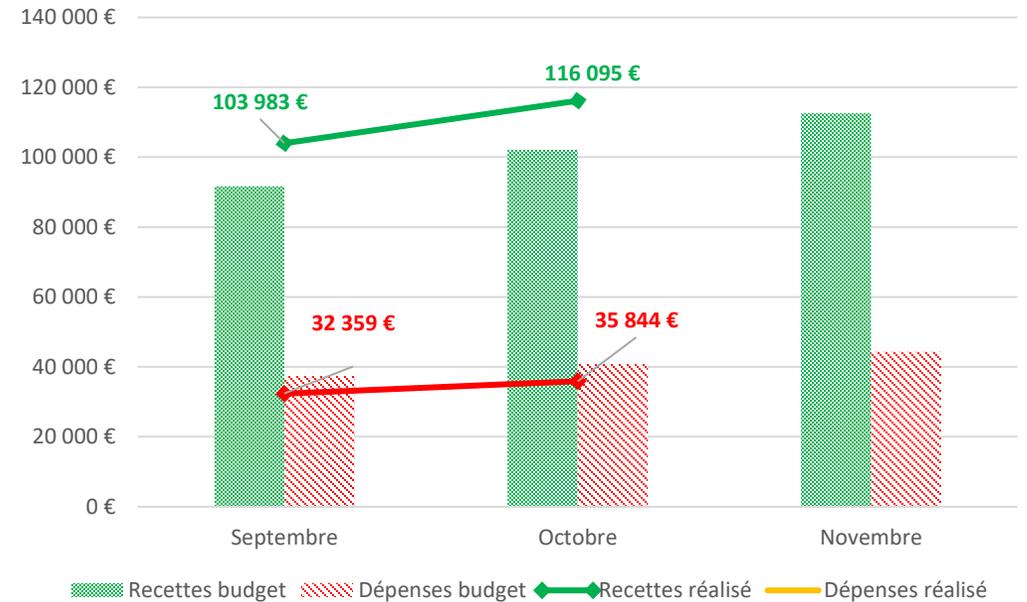


OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	434 115€	477 379€
Recettes	920 383€	901 750€
Bilan	486 268€	424 371€

Sportive

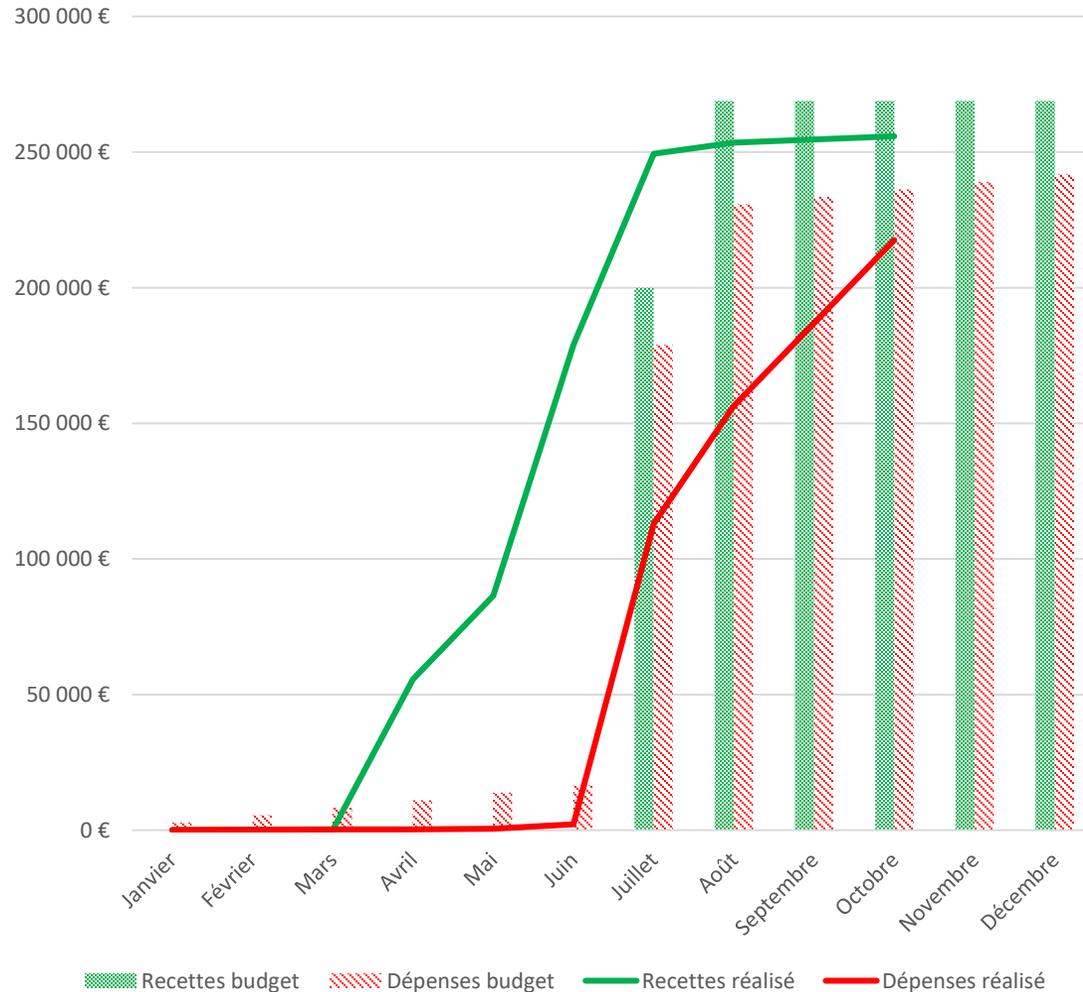


Budget sportive

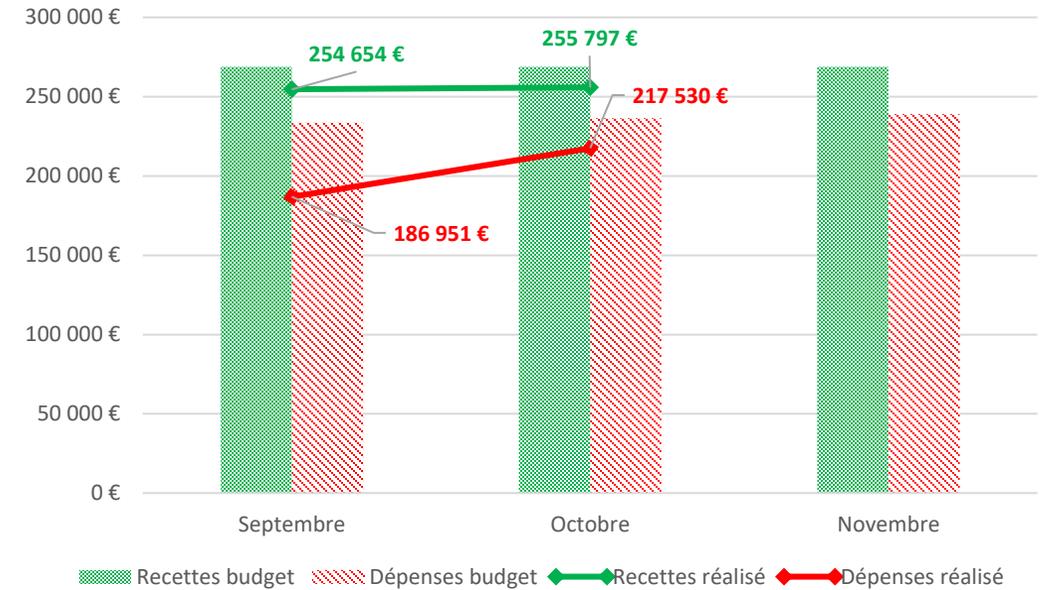


OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	40 836€	35 844€
Recettes	102 114€	116 095€
Bilan	61 278€	80 251€

Stages vacances

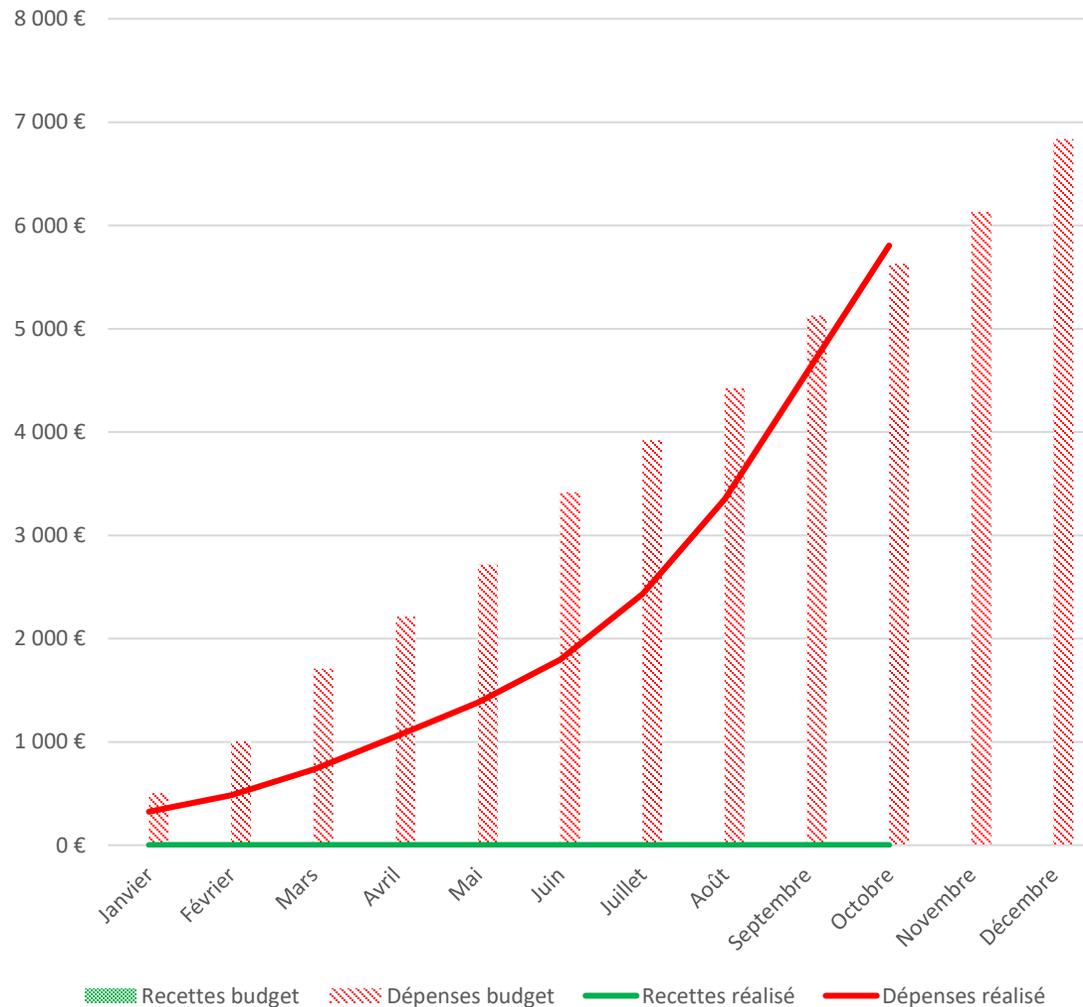


Budget stages vacances

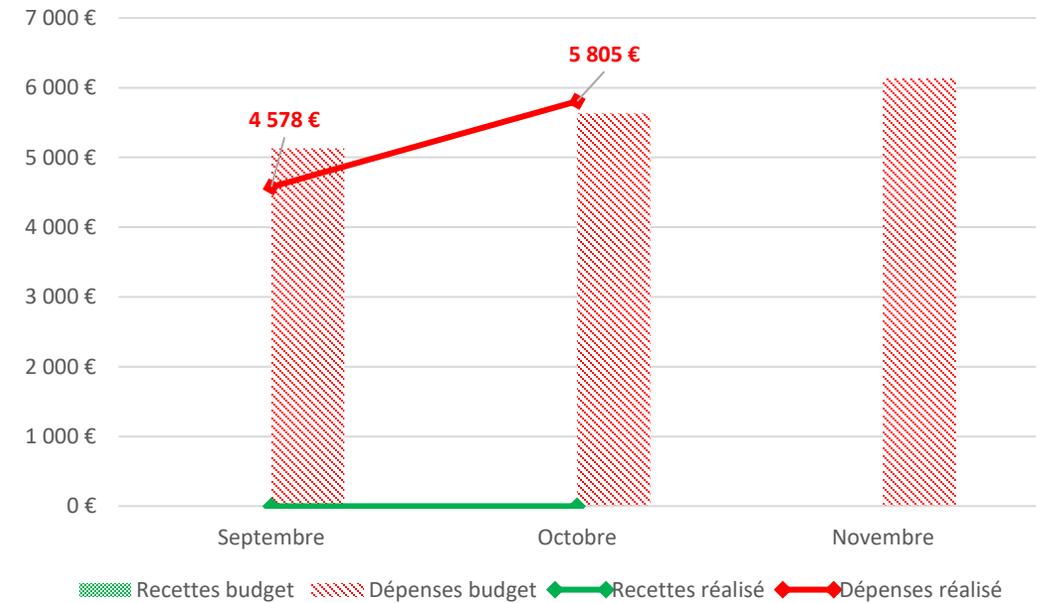


OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	241 795€	217 530€
Recettes	268 874€	255 797€
Bilan	27 079€	38 267€

Statuts et règlements

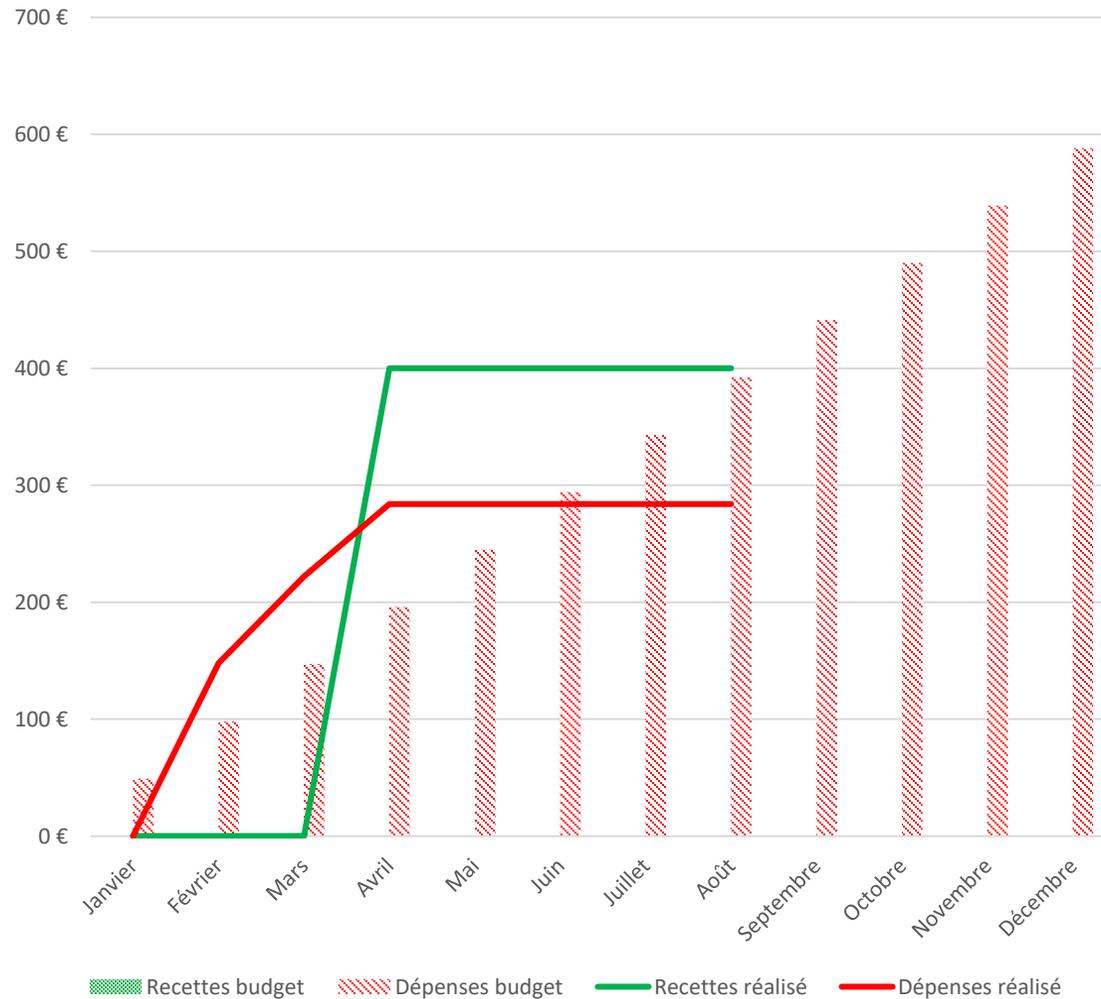


Budget statuts et règlements

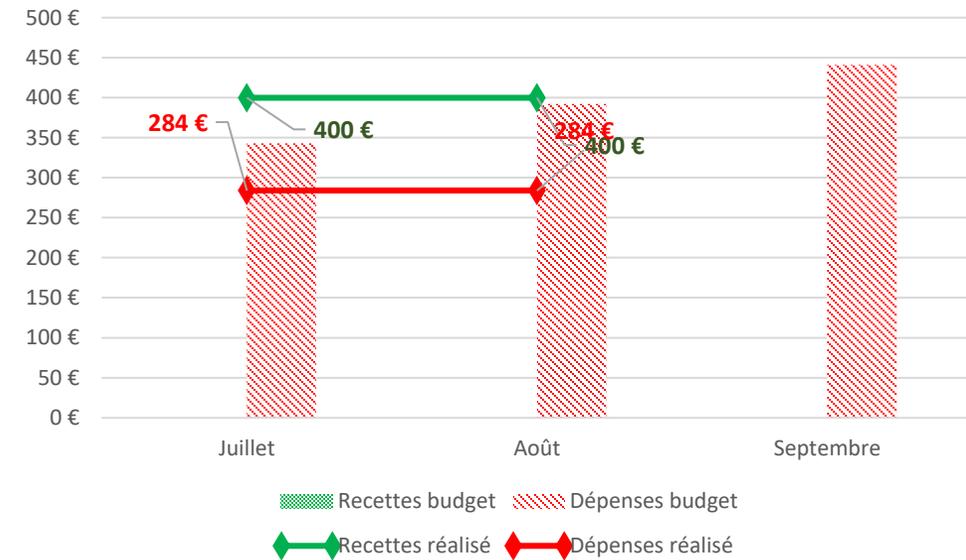


OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	5 634€	5 805€
Recettes	0€	0€
Bilan	-5634€	-5 805€

Médicale



Budget Médicale



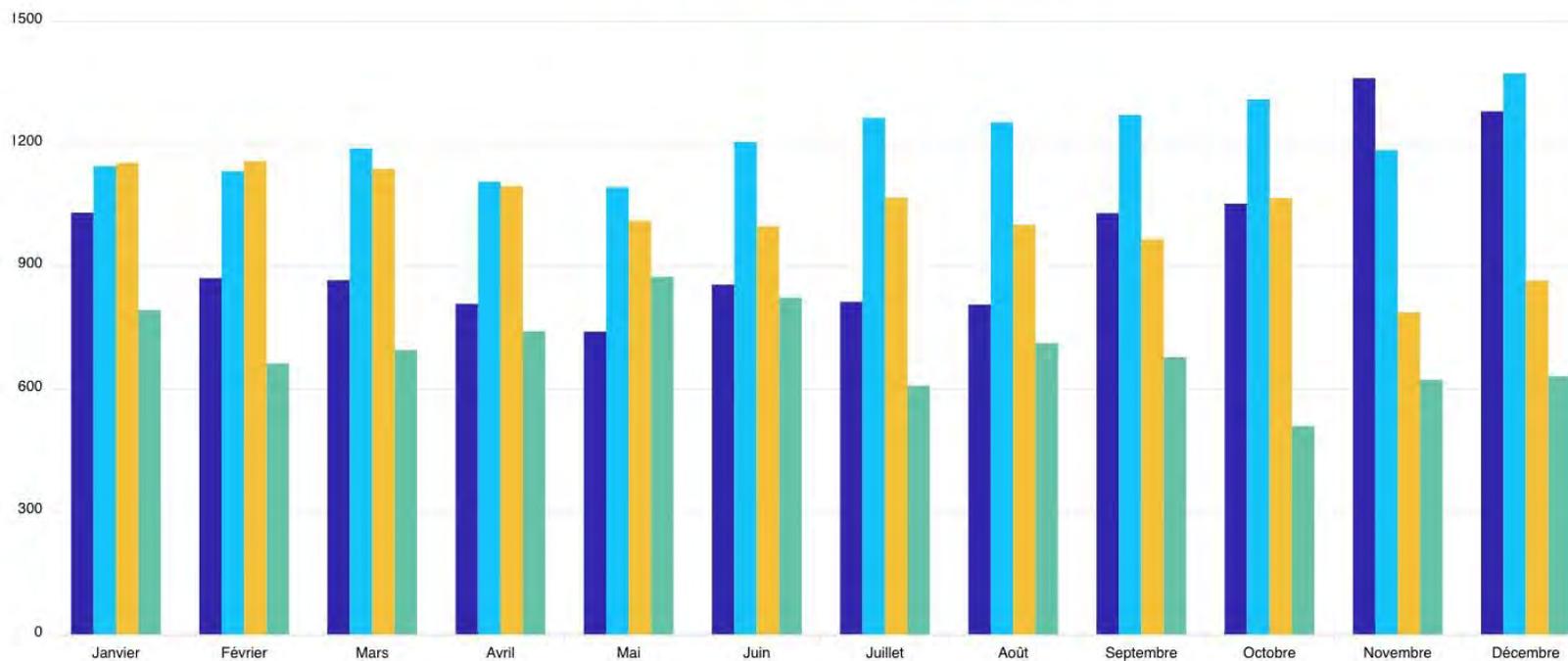
OCTOB 2023	Budgété	Réalisé
Dépenses	1 316€	858€
Recettes	0€	€
Bilan	-1 316€	-858€

TRÉSORERIE

ANNEXE 2



2020 2021 2022 2023



Les montants sont en k€.

ANNEXE 3

02/01/2024

	Base 43 000 licenciés				Base 43 000 licenciés					
	Budget 2024				OBJECTIF Budget 2024 -10%					
	RECETTES		DEPENSES		SOLDE 2024	RECETTES		DEPENSES		SOLDE 2024
DETAILS	TOTAL	DETAILS	TOTAL	DETAILS		TOTAL	DETAILS	TOTAL		
Redevances		2 316 646		1 159 153	1 157 493		2 316 646		1 159 153	1 157 493
Services Généraux				542 627	-542 627				518 225	-518 225
Coûts Salariaux			198 137					198 137		
Frais de fonctionnement			244 018				219 616			
Dot aux amortissements			95 472				95 472			
Clubs irrecouvrables + douteux			5 000				5 000			
Commission Sportive		132 435		51 710	80 725		132 435		50 936	81 499
Coûts Salariaux			43 974				43 974			
Frais de fonctionnement			7 736				6 962			
Commission Arbitrage		104 439		192 460	-88 021		104 439		182 688	-78 249
Coûts Salariaux			94 742				94 742			
S-Traitance RH - Prestataires			34 975				31 478			
Frais de fonctionnement			62 743				56 469			
Commission Discipline		0		39 474	-39 474		0		38 122	-38 122
Salaires et charges sociales			25 950				25 950			
Frais de fonctionnement			13 524				12 172			
Services Pôle Social		83 674		180 237	-96 563		83 674		174 339	-90 665
Coûts Salariaux			79 775				79 775			
S-Traitance RH - Prestataires			5 450				4 905			
Frais de fonctionnement			53 536				48 182			
Comités CTI			41 476				41 476			
Stages Vacances		279 355		287 658	-8 303		279 355		263 655	15 700
Stage Hauteville 3 semaines	211 180					211 180				
Coûts Salariaux			30 924				30 924			
S-Traitance RH - Prestataires			38 605				34 745			
Frais de fonctionnement			154 560				139 104			
Stage Chamousset 2 semaine	68 175					68 175				
Coûts Salariaux			16 708				16 708			
S-Traitance RH - Prestataires			9 595				8 636			
Frais de fonctionnement			37 266				33 539			
Communication Evènements		1 200		125 712	-124 512		1 200		124 483	-123 283
Coûts Salariaux			133 414				133 414			
Frais de fonctionnement			12 298				11 068			
Dotations Partenaires			-20 000				-20 000			
InterPôles Féminin		155 184		160 307	-5 123		155 184		160 307	-5 123
Coûts Salariaux			19 798				19 798			
Tournoi Beach		19 061		43 985	-24 924		19 061		40 635	-21 574
Coûts Salariaux			10 490				10 490			
S-Traitance RH - Prestataires			8 075				7 268			
Frais de fonctionnement			25 420				22 878			
Commission Finances				161 856	-161 856				161 338	-161 338
Coûts Salariaux			156 676				156 676			
Frais de fonctionnement			5 180				4 662			
Commission Statut et Règlements				8 491	-8 491				8 391	-8 391
Coûts Salariaux			7 487				7 487			
Frais de fonctionnement			1 004				904			
Commission Médicale				1 450	-1 450				1 450	-1 450
Coûts Salariaux			1 450				1 450			
Frais de fonctionnement			0				0			
Commission ITFE		395 792		451 209	-55 417		395 792		433 519	-37 727
Coûts Salariaux			274 309				274 309			
S-Traitance RH - Prestataires			125 000				112 500			
Frais de fonctionnement			51 900				46 710			
Commissions PPF		237 531		565 664	-328 133		237 531		552 953	-315 422
Coûts Salariaux			269 218				269 218			
Frais de fonctionnement			296 446				283 735			
Commission Réclamations & Litiges				457	-457				457	-457
Coûts Salariaux			457				457			
Sous-Totaux		3 725 317		3 972 450			3 725 317		3 870 650	
Résultat		-247 133					-145 333			
TOTAUX		3 478 184		3 972 450			3 579 984		3 870 650	

02/01/2024

AXES OPERATIONNELS 2023

❖ Coopérer

- Le réseau territorial et le plan d'action
- Contexte des ressources humaines

❖ Performer

- Harmoniser les actions des PPF (Féminin, Masculin, Arbitrage, Beach)
 - Détecter, sélectionner, performer

❖ Former

- Faire grandir les effectifs autour du match
 - Juges arbitres, juges arbitres jeunes, officiels de table



AXES OPERATIONNELS 2024

❖ PPF Territorial

- Les circonstances dans les bassins de vie
 - Renforcer le lien avec les sélections départementales

❖ Développer & structurer

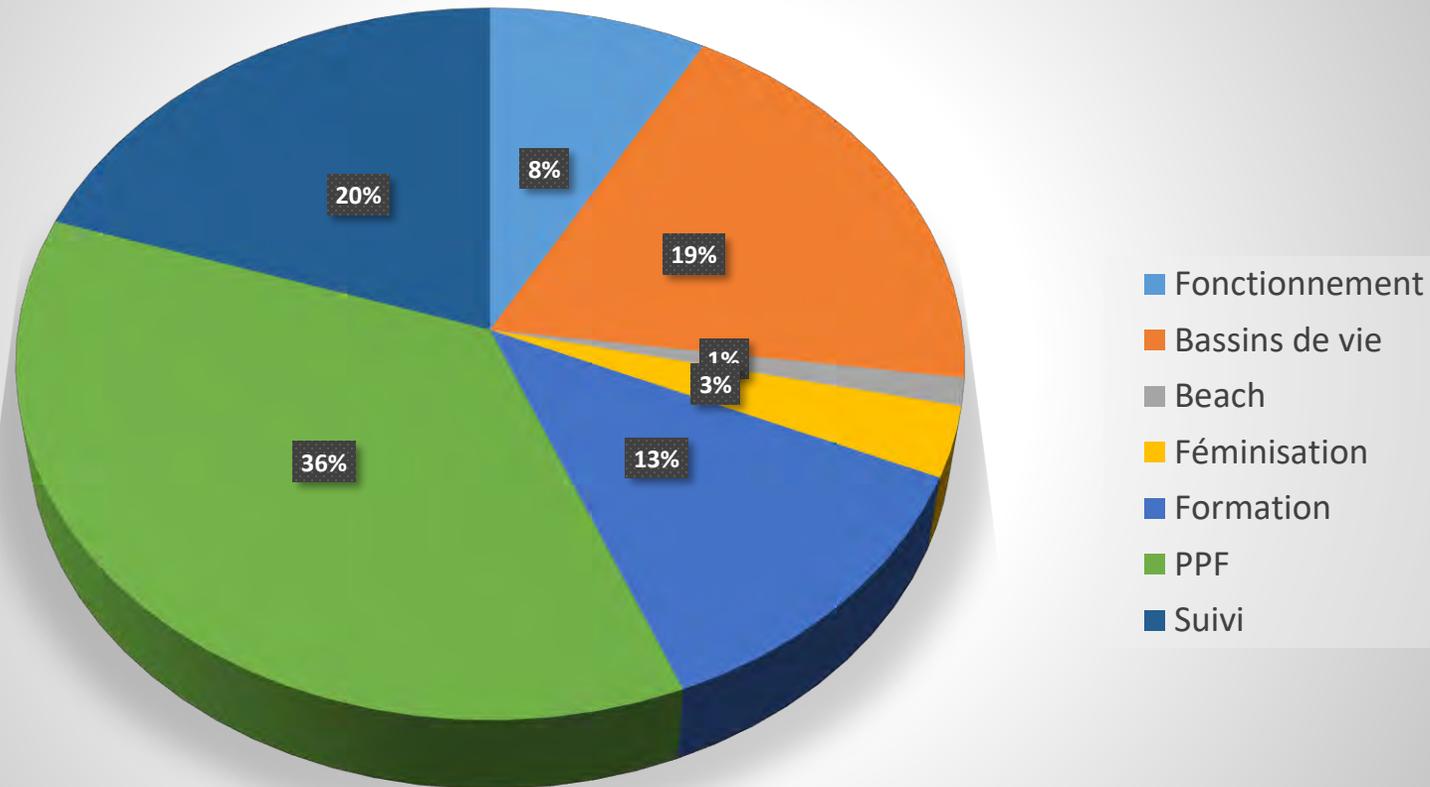
- Les écoles d'arbitrage & les juges accompagnateurs
 - Encadrer, dynamiser, accompagner tous les jeunes formés

❖ Lien avec les clubs

- Soirées de bassins thématiques/besoins
 - Évènementiels
 - Informer, former, partager



Répartition budget CTA 2024



Présentation du Budget de l'ITFE

Sommaire

- Les formations professionnelles
- Les formations modulaires
- Les formations professionnelles continues
- Les circonstances de recyclages pour les diplômés/certificats

L'ITFE, c'est environ 4 ETP de la Ligue,
d'une quinzaine de salarié

50% d'intervention pédagogique

50% de coordination et de gestion
administrative et financière

- Nos missions :
- PILOTER, GERER,
- COORDONNER,
- DISPENSER des temps de formation
- INFORMER
- CONSEILLER
- PROMOUVOIR

L'ITFE, c'est près de 500
interventions, de près de 150
intervenants extérieurs pour 1 heure
à 350 heures pour un total de plus de
5 000 heures

Principalement en intervention
pédagogique

Un peu de coordination et de gestion
administrative et financière

- Nos missions :
- SOLLICITER,
- CONTRACTUALISER,
- MOBILISER,
- FORMER

Budget ITFE AuraHB 2024

Rappel sur les parcours des titres à finalité professionnelle ...

Ce que l'on appelle les parcours continus

TFP4
100% de 500 heures
Pour ≈ 30 apprenants / avec 2 mentions (entraîneur - animateur pratiques éducatives)

Sept 23	Oct 23	Nov 23	Dec 23	Janv 24	Fev 24	Mars 24	Avril 24	Mai 24	Juin 24	Juill 24	Sept 24	Oct 24	Nov 24	Dec 24	Janv 25	Fev 25
TFP4 promo 3 - 2023/2024											TFP4 - promo 4 - 2024/2025					
TFP5 promo 3 - 2023/2025											TFP5 promo 4 - 2024/2026					

TFP5
130% de 654 heures
Soit 850 heures
Pour ≈ 10 apprenants / promo

Budget ITFE AuraHB 2024

Les parcours continus

Janv 24 - Déc 24	TFP4	TFP5
Charges Face à Face pédagogique Coordination Support adm/financier Support promotion/comm	Environ 1 500 heures Environ 1 000 heures Des frais de missions	Environ 1 700 heures Environ 600 heures Des frais de missions
Charges Structure : énergie, réunions de la gouvernance, locaux, assurances, ...	2 500,00 euros	1 500,00 euros
Total Charges	204 000,00 euros	
Produits Refacturation apprentissage Facturation hors apprentissage	15 000 heures 300 heures	8 500 heures 170 heures
Produits Performance apprentissage	61 500,00 euros	
Total produits	272 200,00 euros	

Budget ITFE AuraHB 2024

Les parcours modulaires :



5 actions de formation
d'entraîneur

3 actions de formation
d'animateur de
pratiques éducatives et
sociales



INSTITUT
FORMATION
EMPLOI
LIGUE AUVERGNE
RHÔNE ALPES



3 actions aux fonctions
d'encadrement de
l'arbitrage

2 actions de formation
à la citoyenneté



2 actions de formation
à l'encadrement

Budget ITFE AuraHB 2024

Les formations modulaires de l'arbitrage (aide à l'inscription et à la facturation) :

INSTITUT
FORMATION
EMPLOI
LIGUE AUVERGNE
RHÔNE ALPES



2 actions de réactivation des grades de juge arbitre

3 actions de formation d'accès à l'obtention d'un grade de juge arbitre (T3, T2 et T1)



2 actions de formation aux fonctions d'officiels (Officiel de Table de marque)



Budget ITFE AuraHB 2024

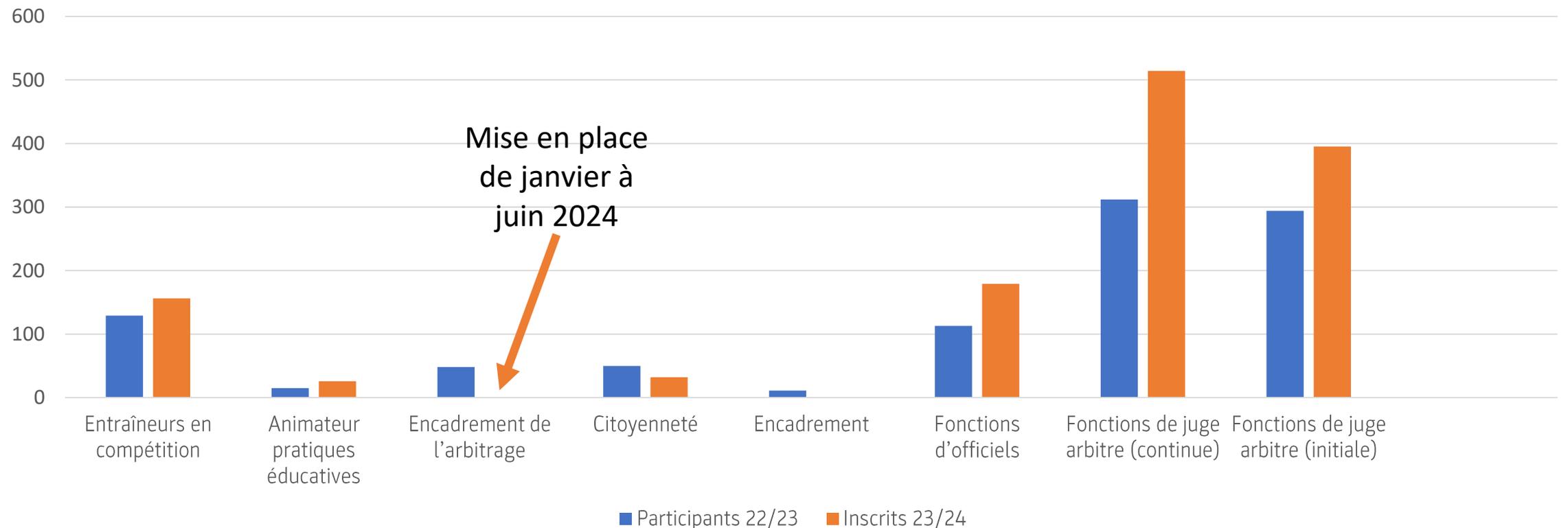
Les parcours modulaires :

Janv 24 – Dec 24	Formations modulaires (pour les bénévoles)
Charges Face à Face pédagogique Coordination Support adm/financier Support promotion/comm	Environ 1 500 heures Environ 5 700 heures 5 000,00 euros de frais de missions
Total Charges	228 000,00 euros
Produits Facturation	250 apprenants 24 sessions 14 000 heures
Total produits	83 000,00 euros

Plan d'action de l'Institut de formation 2023/2024

Les formations modulaires :

Participants / inscrits 22/23 et 23/24



Plan d'action de l'Institut de formation 2023/2024

Les formations professionnelles continues :

Outils vidéos au
service de
l'entraînement
20 heures

Entraîner et manager
des gardiens de but
40 heures

Gestion des conflits
20 heures

Détecter des jeunes
talents
20 heures

Planifier la
préparation physique
20 heures

Animer des
séquences pour les
gardiens de but
10 heures

Pour les salariés
du handball



afdas

DEMAIN SERA FORMATION

Préparation mentale
d'un collectif
20 heures

Pour les bénévoles
du handball

Plan d'action de l'Institut de formation 2023/2024

Les circonstances de recyclages pour les diplômés/certificats suivants:

- Former des jeunes
 - Performer avec des adultes
 - Entraîneur interrégional (enfants, jeunes ou adultes)
-
- Participation à une circonstances de formation organisé par la Fédération
 - Minimum 11 heures souvent à la maison du handball
 - s'inscrire à un parcours sur Campus des handballeurs
-
- Participation à une circonstances de formation organisé par la Ligue Aura

*Validé le 05/12/2023 par la
Fédération Française de
Handball*

Outils vidéos au
service de
l'entraînement
20 heures

Entraîner et manager
des gardiens de but
40 heures

Mieux communiquer
autour de son club
20 heures

Gestion des conflits
20 heures

Détecter des jeunes
talents
20 heures

Planifier la
préparation physique
20 heures

Préparation mentale
d'un collectif
20 heures

Budget ITFE AuraHB 2024

Janv 24 – Dec 24	FPC et recyclage
Charges Face à Face pédagogique Coordination Support adm/financier Support promotion/comm	60 heures 40 heures Frais de mission
Total Charges	4 500,00 euros
Produits Facturation	5 apprenants et 25 recyclés 10 sessions (dont 7 greffées sur les modules complémentaires des TFP 600 heures
Total produits	9 000,00 euros

Projets 2024

Performance Sociale

CA Ligue AURA | 16 Décembre 2023



Statistiques licences au 12/12/2023

	J- 1 an	A ce jour	Evolution
Nb total de licenciés	39530	41690	+5.46%
Total dirigeant(e)s et jeunes dirigeant(e)s	4 384	4 626	+5.61%
Total pratiquant(e)s	35 146	37 064	+5.46%
Nombre de clubs affiliés	231	235	+4

Statistiques des pratiques au 12/12/2023

	J- 1 an	A ce jour	Evolution
Blanche Dirigeant	167	173	+3.6%
Dirigeant	4 217	4 453	+5.6%
Baby-hand	1 854	2 040	+10%
HandEnsemble	143	117	-18,2%
Handfit	225	333	+48%
Joueur - 12 ans	10 900	11 143	+2,2%
Joueur 12/16 ans	10 111	10 994	+8.7%
Joueur + 16 ans	9 533	9 776	+2.5%
Loisir	2 343	2 628	+12,2%



Stages Vacances ETE 2024

3^{ème} édition

**Juillet 2024 - 3 semaines
du 7 au 27 juillet**

**Centre Européen BOOST CENTER
PLATEAU D'HAUTEVILLE (Ain)**

Public : 10/17 ans

Tarifs : 600€ / 580€

**Août 2024 - 2 semaines
du 18 au 31 août**

**MFR La Chirat
Saint-Laurent-de-Chamousset (Rhône)**

Public : 8/14 ans

Tarifs : 575€ / 560€

Lancement des inscriptions mi-janvier 24

*New!
New!
New!*



**Aider les clubs à
devenir une cellule de
progrès social au sein
de leur environnement**



**Renforcer la place du
handball au sein de
l'école et assurer la
continuité éducative
entre le milieu
scolaire et le club**



**Favoriser
l'engagement citoyen
et l'insertion
professionnelle des
jeunes**



**Lutter contre toutes
formes de déviances
et de violences dans
le handball**



**Elargir les
compétences des
dirigeants et
encourager
l'engagement
associatif**



**Encourager l'accès à
une pratique sportive
inclusive en phase
avec les attentes de
notre société dans
tous les territoires**



Aider les clubs à devenir une cellule de progrès social au sein de leur environnement

**Renouveler l'opération du challenge
"Le Hand à portée de main" - 3ème édition**



Lutter contre toutes formes de déviances et de violences dans le handball



DIAGNOSTIC



Renforcer la place du handball au sein de l'école et assurer la continuité éducative entre le milieu scolaire et le club

Coordonner le projet « Le fabuleux défi du handball AURA : marquer 2024 buts ! »



Elargir les compétences des dirigeants et encourager l'engagement associatif

- Analyser puis travailler avec les comités sur un parcours d'accompagnement des dirigeants
- Inciter et aider à l'investissement des Jeunes Dirigeants dans les structures
- Mise en place d'une formation sur la prise de responsabilité des femmes



Favoriser l'engagement citoyen et l'insertion professionnelle des jeunes

Accompagner les structures qui accueillent les services civiques : communication, formation, gestion administrative



Encourager l'accès à une pratique sportive inclusive en phase avec les attentes de notre société dans tous les territoires

- Organisation des finalités AURA Fauteuil
- Dotation matérielle pour les projets des stagiaires en formation



ANNEXE 7

CA LIGUE

16 décembre 2023



Où en sommes-nous?

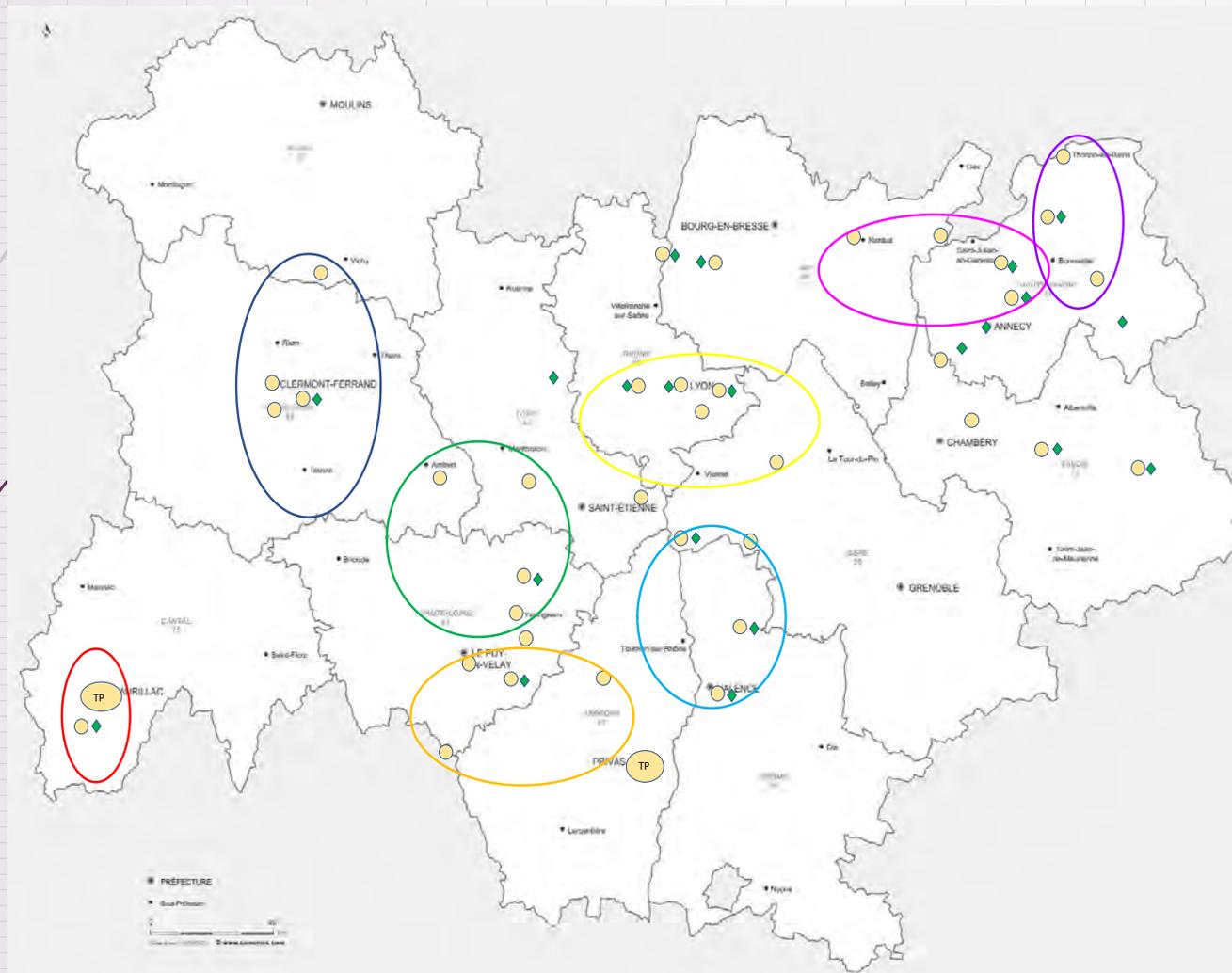
- Accompagnement Asparagus terminé début octobre

- Les actions à mener
 - ❑ Finalisation du règlement intérieur
 - ❑ Détermination du modèle économique et du budget prévisionnel
 - ❑ Finalisation document d'adhésion au GE

 - ❑ Rencontrer les clubs en collaboration avec les CD suite aux réunions menées avec eux
9 secteurs à mobiliser – informer – rencontrer
Utiliser l'outil de recueil des besoins précis des clubs

Cartographie des clubs

Besoins sur des fonctions techniques



BESOINS EN FONCTIONS TECHNIQUES

	Volume estimé (Jours/sem)		Arbitrage	
	MIN	MAX	MIN	MAX
Ain	3	9	1	1
Allier	1	3		
Cantal	6	8	1	3
Drôme A	8	14	2	3
Isère	5	10	1	1
Loire	2	2	1	3
Hte Loire	8	16	2	6
Puy de Dôme	4	8	1	3
Rhône	5	9	4	6
Savoie	4	12	2	2
Hte Savoie	9	13	6	12
TOTAL	55	104	21	40

SECTEUR 1 63/01	4	8	1	3
SECTEUR 2 15	6	8	1	3
SECTEUR 3 63/42/43	4	10	1	3
SECTEUR 4 43/48/07	6	13	1	3
SECTEUR 5 26/38	4	12	3	5
SECTEUR 6 69/38	6	9	2	2
SECTEUR 7 74/01	6	13	2	6
SECTEUR 8 74	5	8	1	1

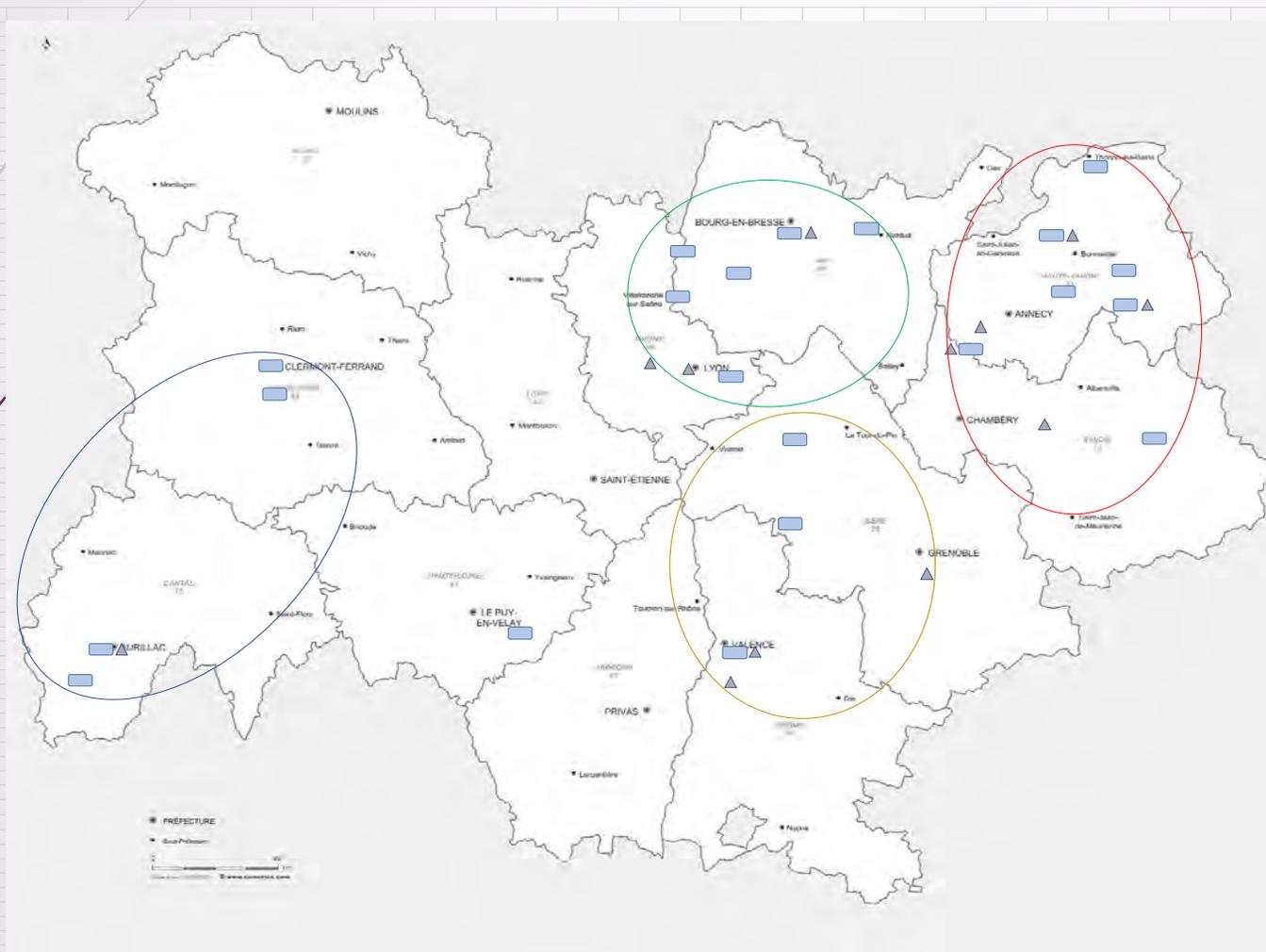
En l'état, à vérifier évidemment sur le terrain en définissant les besoins exacts des clubs, trois secteurs semblent favorables pour la création d'emploi administratif mutualisé : secteur 4 (43/48/07), le secteur 6 (69/38) et secteur 7 (74-01).

Deux clubs sont en recherche de temps plein : Aurillac - secteur 2 - (à partager avec St Mamet?) et Privas qui est isolé

ATTENTION : N' APPARAISSENT QUE LES BESOINS EXPRIMÉS DANS L'ENQUÊTE CERTAINS CLUBS N'ONT PAS DÉFINI LEURS BESOINS (CARTES DEP)

Cartographie des clubs

Besoins sur des fonctions administratives



BESOINS EN FONCTIONS ADMINISTRATIVES

	Administratif		Communication	
	MIN	MAX	MIN	MAX
Ain	3	5	1	1
Allier				
Cantal	2	6	1	3
Drôme A	1	3	2	2
Isère	2	6	1	1
Loire				
Hte Loire	1	1		
Puy de Dôme	2	4		
Rhône	4	6	2	2
Savoie	2	4	2	2
Hte Savoie	5	5	3	5
	22	40	12	16

SECTEUR 1
15/63

AJOUTER LE 63 ENTRE 2 ET 4 JOURS

SECTEUR 2
73/74

SECTEUR 3
69/01

SECTEUR 4
26/38

En l'état, à vérifier évidemment sur le terrain en définissant les besoins exacts des clubs, deux secteurs semblent favorables pour la création d'emploi administratif mutualisé : secteur 2 (73-74) et secteur 3 (69-01).

Dans une moindre mesure secteur 1 (15-63) surtout si on rajoute HBC Mezensc

ATTENTION : N'APPARAÎT QUE LES BESOINS EXPRIMÉS DANS L'ENQUÊTE CERTAINS CLUBS N'ONT PAS DÉFINI LEURS BESOINS (CARTES DEP)

ACTIONS A MENER avant l'AG constitutive

- ❑ Présenter l'avancée du projet et faire voter au CA du 16.12 le principe + somme max au CA de juin 24 et juin 25 : De façon exceptionnelle, la Ligue de Handball Auvergne Rhône-Alpes prendra dans la limite de XXX, les éventuelles dettes sociales générées sur les exercices 2024 et 2025
- ❑ Réunion COPIL semaine du 22 au 25 janvier :
 - Analyse des retours – Estimation recrutement et budget prévisionnel
 - Envoi du bulletin d'adhésion aux structures désireuses de s'investir dans le projet immédiatement
 - Adhésion : proposition à 100€ annuel
- ❑ AG constitutive le samedi 2 mars 2024 (convocation des clubs)



A partir de l'AG constitutive

- Rétroplanning des formalités administratives
- Embauche d'une RH pour le GE
- Demande d'aide financière DRAJES à l'installation
- Déterminer les priorités d'embauche (secteur – type de poste)
- Définir quelles seront les premières embauches effectuées
- Créer les fiches de poste type
- Appel d'offre - recrutement

OBJECTIF : 1^{ère} embauche club au 1^{er} septembre