

## PLAN D'ACTION « EMPLOI-FORMATION » 2009-2012

### Préambule

#### Rappel de l'organisation et du fonctionnement du pôle formation – emploi

La FFTT est dotée d'un Institut Fédéral de l'Emploi et de la Formation (IFEFF) chargé d'établir un dispositif unifié de création et de gestion des compétences (salariées ou bénévoles), capable de coordonner les ressources humaines et financières, et de produire des contenus et services dont ont besoin les clubs, les ligues et les comités.

L'IFEFF managée par son Directeur salarié se consacre ainsi à :

- la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences,
- la production et la diffusion de contenus, documents, et supports,
- la réalisation de formations.

L'IFEFF est placé sous la responsabilité « politique » d'une Chargée de mission du Pôle « Emploi-Formation FFTT » (également Présidente de la commission statutaire « Commission Fédérale de Formation » – CFF) et du Vice-Président délégué chargé du Pôle « Développement ».

L'IFEFF regroupe 4 Responsables pédagogiques : Dirigeante, Technique, Arbitrage, et Salariés non techniques (Administrative, et Développement), ce qui permet d'assurer concertation, complémentarité et transversalité dans la compréhension des problématiques de chaque filière d'encadrement de l'activité et dans la coordination des messages véhiculés.

Dans le cadre des missions et tâches relatives aux activités décrites, l'IFEFF (qui fonctionne en réseau) assure auprès de la CFF :

- la mise en œuvre du plan fédéral de formation, en liaison avec les Instituts régionaux de l'Emploi et de la Formation (IREF);
- la coordination pour la diffusion des formations avec les IREF labellisés FFTT et agréés auprès de la DRTEFP et/ou auprès des Conseils Régionaux pour la formation professionnelle;
- l'application du Règlement officiel des « formations, diplômes et qualifications FFTT »
- la recherche de financements dédiés à l'emploi et à la formation continue (sollicitation des fonds auprès des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), de fonds européens,...) mais aussi dédiés aux aides à l'emploi...

Dans le cadre réglementaire de la formation, la CFF est l'organe officiel de la FFTT pour concevoir et conduire le plan fédéral de formation annuel amenant notamment aux diplômes, titres ou qualifications de la FFTT. Elle contrôle la validation et la délivrance des diplômes et la qualité des formations qu'elle agréé.

Un autre élu chargé de mission « emploi » assure la veille réglementaire (droit du travail, CCNS,...), économique (aides à l'emploi,...) et transmet les informations à travers les dispositifs de communication fédéraux (site, newsletters,...) et un réseau régional fédéral de Référents CCNS.

#### Représentation du pôle emploi – formation et démarche de conception du plan d'olympiade

Le Pôle « Emploi-Formation », tout en s'adaptant au contexte législatif, économique... doit être « au service » :

- de la politique fédérale en matière de développement, de haut niveau,
- des besoins locaux,
- des différents acteurs du tennis de table.

Ainsi, le plan d'action s'est précisé peu à peu à l'issue de rencontres avec le Président de la FFTT, le vice-président chargé du développement, le Directeur Technique National, les Président(e)s des Commissions Régionales de Emploi et de la Formation et les différents Responsables des branches Formations.

Il a été exploité dans le cadre de la négociation de la convention d'objectifs avec le Ministère de la Santé et des Sports (partie 4) et a reçu un accueil très favorable.

Il a été présenté et validé par la Commission Fédérale de Formation du 15 mai 2009.

## **Axe 1 - Professionnalisation de l'activité**

Depuis deux olympiades, la FFTT a initié une stratégie de professionnalisation de son encadrement (dirigeants, entraîneurs, arbitres,...) au sens large en direction de ses ligues, comités et club

Cette stratégie a permis de sensibiliser les acteurs (développement de cursus de formations professionnelles, d'outils pédagogiques et de formations à distance...), de les former (dispositifs de formation continue collectifs et individuels, catalogue de formations à la carte...), et les a amenés à repenser leurs rôles et fonctions (création de commissions régionales de formation, de Référentiels de salariés et de bénévoles...).

Cette olympiade doit donc renforcer la stratégie de déploiement des produits et services fédéraux « emploi-formation » afin d'optimiser les moyens et obtenir des résultats structurants.

*Il s'agit de mieux cibler les actions (nature et fonction) sur les structures et les acteurs mais aussi de développer de nouvelles modalités d'accompagnement.*

Dans ce cadre, il est notamment envisagé une organisation articulée avec les ligues et comités en direction des clubs, et articulée aussi avec d'autres partenaires institutionnels en charge de ce type d'actions (DLA, CRIB, IFoMoS, CROS...)

### **Objectifs du développement de l'emploi :**

#### *1) Permettre la professionnalisation des activités et des structures*

Plusieurs niveaux de besoins et d'interventions sont identifiés :

- les nouveaux clubs (et nouveaux dirigeants),
- les clubs avec un « projet-club » (qui veulent progresser quantitativement et structurellement),
- les clubs avec une dimension économique (avec un salarié ou plus et clubs de Pro A / Pro B).

Pour les deux premières cibles, dans le cadre des Commissions Régionales de formation, il est mis en place des Groupes d'Accompagnement au Développement (GAD). Ces GAD, composés de bénévoles (dirigeants, arbitres) et de salariés « experts » (Cadres Techniques avec une dominante « développement », agents de développement) viennent apporter aide et conseils. Ils sont en lien avec l'Institut Fédéral de l'Emploi et de la Formation et les Instituts Régionaux fédéraux agréés.

Pour la première cible, les GAD départementaux sont chargés d'aider les dirigeants dans la mise en place des tâches premières permettant de faire démarrer et fonctionner le club.

Pour la deuxième cible, il faut accompagner le club dans sa démarche de projet. A ce niveau d'intervention, il est nécessaire que le GAD régional soit au courant de sa demande et de ses besoins spécifiques.

Pour détecter ces clubs, le GAD va s'appuyer sur l'outil « label projet club » développé par la fédération. Les représentants des GAD régionaux seront notamment associés aux commissions-mixtes « projet-club ». Conjointement, il est envisagé de créer un « label dirigeant » pour ceux qui suivraient un cursus d'accompagnement « formation-action ». Une formation à la gestion de projet et à la prise en main d'outils de développement serait mise en place au niveau des Zones notamment lors des Colloques de Zones.

Parallèlement, une formation à l'accompagnement sera mise en place par la Branche nationale « formations Dirigeants » pour les relais des GAD.

La FFTT envisage également d'initier une action vers la constitution d'un corps de Conseillers en développement en partenariat avec des ligues « volontaires » pour apporter aide et conseils aux différentes structures : salle spécifique, communication, développement des ressources,...

Des conventions de partenariat pourront être signées.

Le niveau national s'est fixé un objectif de professionnalisation des compétences de l'encadrement "managérial" notamment des structures dites "employeurs" (environ 500 structures) mais aussi de celles du « haut-niveau » (clubs de Pro A et Pro B).

Pour les structures employeurs, la FFTT va s'appuyer sur plusieurs réseaux :

- en interne, sur son réseau de GAD mais aussi sur des Référents « CCNS » qui ont été formés lors de la dernière olympiade pour intervenir et former aux niveaux des Zones et/ou régional ; par ailleurs un chargé de mission « élu » a été nommé dans cette dynamique.
- en externe, sur le réseau des DLA et CRIB qui accompagne ce type de structures ; des contacts sont initiés pour cibler au niveau local les structures qui ont besoin et qui souhaitent ce type de conseils et d'aide notamment pour la pérennisation et la solvabilisation des postes salariés.

Dans ce cadre, il est à noter que la FFTT dispose d'un représentant au sein du Conseil National du CoSMoS et du Comité Technique du CNAR Sport afin d'informer et d'accompagner ses structures affiliées demandeuses.

Pour les structures sportives de haut-niveau (ProA/ ProB), soit une vingtaine de structures identifiées, il est envisagé un accompagnement spécifique notamment lors des rassemblements de leurs dirigeants à la FFTT sur des thématiques susceptibles de les intéresser : marketing, gestion des contrats...

Dans ce cadre, des intervenants « experts » seront conviés (exemples : des représentants de clubs d'autres sports « professionnels », des juristes,...), en concertation avec l'Instance CNACG créée. Des contacts ont également été pris avec le CNOSE, des ligues professionnelles, et l'IFoMoS.

Il va de soi que des modèles économiques doivent être développés pour ces deux types de structures afin de consolider l'existant.

Parallèlement, il est nécessaire d'avoir des Arbitres et Juge-Arbitres de haut-niveau pour ces niveaux de compétitions. La constitution d'un corps arbitral « semi-professionnel » est envisagée. Pour cela, il faut avoir des formations spécialisées pour gérer ces rencontres « professionnelles » et de haut-niveau.

## 2) Atteindre une efficience dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Des analyses régulières quantitatives et qualitatives de l'emploi salarié sont effectuées sur tout le territoire (tous les 2 ans). Une base de données interne « emplois » est régulièrement mise à jour. Une « bourse à l'emploi salarié » est également publiée, accessible à tous, avec les offres et demandes d'emploi disponibles.

A partir de cette veille continue réalisée en région et de l'information ventilée au niveau national, des Référentiels d'emplois salariés mais aussi de fonctions bénévoles ont été initiés permettant de recenser les compétences et connaissances à maîtriser par rapport au poste occupé. Ces référentiels devront être régulièrement mis à jour. Il est à noter que plusieurs fédérations sportives et CROS se sont inspirés de ces référentiels pour mettre en place leurs propres outils d'accompagnement.

Les deux associations représentatives des employeurs et des salariés (AETT et ASTT) seront à nouveau sollicitées pour les faire évoluer au sein de l'Instance « dialogue social du tennis de table ».

Ces référentiels restent les pierres angulaires pour faire évoluer les plans fédéraux annuels de formations validés par la Commission Fédérale de Formation.

Au-delà, la FFTT envisage d'aller vers un accord sectoriel « Tennis de Table » dans le cadre du chapitre 12 de la CCNS. Des travaux sont envisagés avec les Représentants des clubs de Pro A/Pro B, les Représentants des entraîneurs et des joueurs. Mais, il reste encore un long chemin à parcourir...

Il est à noter que le tennis de table dispose d'un Représentant au sein de l'association PS Pro (Prévoyance pour le Sport Professionnel) afin d'aider les clubs dans la gestion de leur contribution prévoyance dans ce secteur.

## **Ingénierie de l'emploi, outils méthodologiques et études pour sa mise en œuvre**

### 1) Etude relative à la cartographie des emplois et des métiers

Différentes études et analyses ont été menées récemment sur les emplois et les métiers du tennis de table :

- analyse quantitative et qualitative de l'emploi salarié menée par l'IFEF (voir plus haut),
- analyses complémentaires pour la création des référentiels métiers pour le BPJEPS APT CS Tennis de Table, DEJEPS et DESJEPS Tennis de Table
- analyse spécifique dans le cadre du Contrat d'Etude Prospectif de la Branche Professionnelle du Sport menée par le Centre de Droit et d'Economie du Sport de Limoges.

Ces études ont permis de mettre en chantier un certain nombre de pistes en termes de consolidation et développement des postes existants, mais aussi de gisements de nouveaux postes.

En fonction des avancées et des expérimentations mises en œuvre, il s'agira vraisemblablement de vérifier si ces pistes et schémas de développement s'avèrent efficaces et pertinents.

Pour avoir une vision globale, il est envisagé de mettre en place à moyen terme un « Système d'Information Géographique », avec le Pôle Développement, afin de croiser les différents éléments structurants du développement de l'emploi comme la salle (spécifique), le territoire (urbain, rural), la population...

2) Structuration et formation d'un réseau de Conseillers et de formateurs (notamment emplois aidés, nouvelles formes d'emplois et d'organisation du travail, droit du travail, gestion salariale, CCNS...)

Lors des différents rassemblements « emploi-formation », Colloques des dirigeants ou Réunions nationales des Commissions Régionales de formation, il a été évoqué la variété et la qualité des produits et outils mis à la disposition des clubs, comités et ligues.

La faiblesse qui caractérise le dispositif est le réseau de distribution des aides et services associés. Il est nécessaire de développer des supports de communication adaptés mais aussi avoir des relais qui participent à la promotion.

La relance des GAD dans les ligues et comités doit apporter une aide de proximité aux dirigeants des clubs.

Il est nécessaire que le niveau national de la Branche Dirigeants réorganise une formation à l'accompagnement pour les Référénts GAD et mette à disposition une panoplie d'outils d'intervention (« mallette » du Référént GAD). Dans cadre, un certain nombre d'outils initiés et développés par la Ligue du Nord Pas de Calais ont fait leur preuve en termes d'accompagnement. Ces outils devraient être mutualisés au niveau national et mis à disposition.

Dans ce cadre, il est évoqué la réactivation du Rassemblement national des GAD qui permettrait d'échanger et de mutualiser les bonnes pratiques.

Par ailleurs, il est nécessaire d'associer le niveau « politique » dans cette dynamique. Le Colloque des Présidents de ligues et de comités doit être un lieu où sont discutées les actions en cours du projet fédéral (faire le point des avancées et des améliorations à effectuer), mais aussi où sont évoqués les projets régionaux et départementaux afin de mutualiser les démarches locales existantes.

Sur les thématiques un peu plus spécifiques, le réseau national de formateurs « experts » constitué sera étoffé en fonction des demandes et besoins identifiés. Ces formateurs reconnus auraient aussi pour vocation d'intervenir auprès d'autres partenaires (IFoMoS, CROS, autres fédérations), comme cela a déjà été initié.

Ces formateurs ont vocation à intervenir sur le territoire national. Le dispositif de formation à la carte mis en place par l'IFEF avec des formateurs qui se déplacent au niveau local en fonction du besoin semble adapté (exemples : CCNS, financières, SPID...).

Dans ce cadre, afin d'améliorer la qualité de leur formation, une formation continue « Responsable de Formation » à destination des Responsables des Commissions Régionales de Formation et une formation « Formateur » commune aux différentes branches de l'IFEF vont être mises en place.

Une évaluation de la répartition géographique des formateurs habilités sera également réalisée pour augmenter le nombre de formateurs dans les zones sous-encadrées.

3) Création d'outils méthodologiques et spécifiques (groupements d'employeurs, action de professionnalisation ciblée, bourse d'emplois, structuration d'un réseau emploi-professionnalisation)

Pour les années à venir, l'IFEF envisage d'élargir sa palette de produits et services à destination des structures employeuses. Un réseau national de "conseillers" et "formateurs" a été constitué avec le concours des IREF autour de domaines d'expertise (CCNS, financier, management...) et en relation avec des partenaires locaux (CROS/CDOS, DLA, CRIB...). De nouveaux outils d'accompagnement spécifiques sont en cours d'élaboration.

Sur le site Internet fédéral, il existe une rubrique spécifique « emploi-formation » renseignant largement sur les formes d'emplois, les emplois aidés, CCNS... Une bourse à l'emploi est également disponible afin de confronter les offres des employeurs et les demandes des salariés.

Parallèlement, des modules spécifiques « apprenant » ont été mis en place (guides pratiques sur le temps de travail, la classification et la rémunération...) sur la plate-forme de formation à distance PERF'TT. De nouveaux modules seraient à envisager.

Pour les formateurs, un espace « réservé » permet de mutualiser des supports pour les formations présentielles sur tout le territoire.

Il est également envisagé (sous la coordination du pôle développement) la création d'un centre de ressources destiné à l'ensemble des dirigeants souhaitant se lancer dans des axes de développement spécifiques afin de renseigner sur des modèles d'actions et des fiches pratiques (exemples : groupements d'employeur, club avec « filiales »...). Un espace spécifique « boîte à idées » serait également constitué afin d'illustrer sur des expérimentations existantes.

Une attention particulière sera également accordée aux nouveaux dispositifs existants pour les salariés qui souhaitent avoir des compléments de salaires comme celui de travailleur indépendant ou d'auto-entrepreneur. Des réunions d'information sont envisagées.

Ces pistes de réflexions et de propositions doivent faire l'objet de discussions et de concertations. Des Universités d'Eté (tous les 2 ans) réunissant les différentes Ressources Humaines du tennis de table (dirigeants, techniciens, arbitres, juges-arbitres, agents de développement, administratifs...) doivent permettre d'évoquer les pistes de réflexion de développement pour l'avenir (moyen et long terme).

## **Axe 2 – Formation**

La FFFT vient de mettre en place une nouvelle architecture de formations et diplômes techniques fédéraux et professionnels. La nouvelle olympiade est l'occasion de la mettre en œuvre.

Parallèlement, il s'agit d'accentuer la politique de formation continue à travers des modules spécifiques pour les animateurs, entraîneurs, cadres techniques...

Un large panel de formations sera également proposé aux dirigeants, arbitres et juge-arbitres... mais aussi à des fonctions ou postes « clés » du développement de l'activité ciblés dans les Référentiels des Salariés ou des Bénévoles.

Les outils et dispositifs « qualité » du dispositif de formation FFFT seront également renforcés et améliorés.

### **Objectifs des formations**

- 1) Permettre à l'encadrement technique et sportif d'acquérir un diplôme professionnel ou une certification de niveau supérieur par la mise en place d'une filière de formation professionnelle (CQP, BPJEPS, DESJEPS)

La FFFT, via la DTN, en lien avec les services du MSS a participé à l'élaboration d'une nouvelle filière de formation professionnelle menant aux nouveaux diplômes d'Etat. Cette nouvelle filière sera mise en place à partir de la saison 2009/2010.

Les nouveaux diplômes professionnels visant des emplois temps pleins vont aider et permettre à professionnaliser le secteur pongiste en proposant des formations adaptées de qualité pour les Cadres Techniques en fonction des besoins des structures et de la population (animateurs, entraîneurs, entraîneurs expert, managers...).

Un « BPJEPS APT » avec un certificat de spécialisation (CS) Tennis de Table, de niveau IV, permet de proposer une formation d'animateur destinée à encadrer différents publics et différents niveaux, et plus particulièrement les 4-7 ans. Cette formation sera ouverte en Septembre 2009. Le CREPS de Montpellier a été retenu ; le CREPS de Nantes et le GRETA de Rouen pourraient suivre (en partenariat avec la FFFT et les ligues locales).

Un « DEJEPS » Tennis de Table, de niveau III, touche les entraîneurs qui se destinent au perfectionnement des athlètes compétiteurs et qui souhaitent se destiner à une pratique de haut niveau. Cette formation cible également le management d'une structure et d'une équipe technique. Précisons que le rythme de cette formation sera très nettement marqué par l'alternance théorie/pratique. Les CREPS de Châtenay-Malabry et de Montpellier sont les deux centres retenus (en partenariat avec la FFTT et les ligues locales). L'ouverture de ces deux centres est prévue en Septembre 2009.

Un « DESJEPS » Tennis de Table, de niveau II, qui vise la performance doit également voir le jour. Ce diplôme est résolument tourné vers l'expertise et la performance de haut niveau pour des entraîneurs confirmés. L'ouverture de ce diplôme se fera en collaboration avec l'INSEP, et est programmée pour Novembre 2009.

Par ailleurs, la FFTT sera attentive aux évolutions législatives et réglementaires actuelles évoquées concernant la possibilité de confier aux fédérations délégataires la responsabilité de former des cadres dotés d'une qualification de niveau 4, afin de couvrir des besoins spécifiques à l'encadrement de l'activité.

### *2) Faire évoluer la filière de formation fédérale et développer l'accès aux brevets fédéraux*

Les clubs pongistes font encore très largement appel au bénévolat pour encadrer l'activité (plus de 2500 structures n'ont pas d'animateurs ou d'entraîneurs professionnels rémunérés).

La filière de formation fédérale a été réformée lors de la dernière olympiade alliant une formation en alternance théorique (avec notamment une formation préalable sur la plate-forme PERF'TT) et pratique (présentielle + stage pratique en structure) avec des options modulaires sur des publics ou pratiques spécifiques.

Il peut être envisagé de faire une évolution par UC (Unités de Compétences) vis-à-vis de ces formations.

L'objectif éventuel pourrait être d'aller vers la création d'un CQP ou d'un titre à finalité professionnelle pour certains entraîneurs qui souhaiteraient encadrer contre rémunération à temps partiel.

Il s'avère en effet que les emplois à temps partiels se développent car il existe un besoin notable (environ 1000 structures identifiées).

Parallèlement, un travail est réalisé conjointement entre la FFTT et la C3D STAPS pour harmoniser les contenus des options tennis de table des licences professionnelles dans les divers UFR STAPS. L'objectif est d'harmoniser les contenus des options et les brevets fédéraux pour établir des équivalences et ainsi favoriser l'insertion professionnelle dans le milieu pongiste.

Le constat est le même concernant l'arbitrage où il s'agit d'accroître le nombre d'arbitres exerçant au niveau local et régional. Il s'agit de sensibiliser les jeunes à l'arbitrage et de féminiser les effectifs.

### *3) Permettre aux éducateurs sportifs et aux entraîneurs bénévoles ou professionnels ainsi qu'aux arbitres, juges, commissaires et dirigeants, de s'adapter aux évolutions du projet fédéral, de leurs fonctions ou des publics par la mise en place de formations fédérales au niveau national*

Le dispositif de formation continue des Entraîneurs et Cadres Techniques va être étendu et élargi.

Le premier axe renvoie à une notion de développement de l'activité et concerne plus spécifiquement l'accueil du public 4-7 ans.

Suite à la mission réalisée en Chine en décembre 2008 orientée sur l'apprentissage du Tennis de Table chez les débutants, il sera organisé sur l'ensemble du territoire à l'échelon zone des réunions d'information animées par les Cadres Techniques ayant participé à cette mission.

Une collaboration engagée avec la société Cornilleau et l'INSEP devrait permettre, pour janvier 2010, la diffusion d'un kit composé d'un DVD (proposant une démarche pédagogique de découverte du Tennis de Table adaptée pour les plus petits, en famille, à l'école, au club), d'une raquette et d'une balle. Ce kit est conçu pour le meilleur apprentissage ludique de notre activité.

Un module de formation continue destiné aux animateurs/entraîneurs en activité qui souhaiteraient parfaire leurs compétences dans le domaine de l'animation pour les plus jeunes pratiquants, sera proposé dans le prochain catalogue des formations 2009-2010. Les aspects psychomoteurs du développement, une pédagogie adaptée à ce public et des éléments précis sur le plan technico-tactiques seront abordés sur ce module.

Le rassemblement des conseillers techniques départementaux chaque année en Juin sera l'occasion d'étudier pour les années à venir certains aspects du développement de l'activité et, dans un premier temps, l'accueil et l'encadrement des plus jeunes joueurs.

Le deuxième axe pourrait s'intituler « vulgarisation des formations vers le haut niveau ». Si les modules de formation continue mis en œuvre sur la précédente Olympiade apportent globalement satisfaction, il faut maintenant les proposer à davantage d'entraîneurs notamment en ce qui concerne les aspects de l'entraînement et de la formation du joueur vers la compétition de haut niveau.

Les modules « Route du Haut Niveau » et « Préparation Physique » seront donc à nouveau proposés dans le catalogue des formations. Les contenus seront adaptés en fonction des évolutions de la pratique de haut niveau et des réflexions des Cadres techniques experts.

Dans certains cas, notamment lorsque des épreuves internationales auront lieu en France, des regroupements ou séminaires seront organisés pour associer le plus grand nombre de Cadres Techniques afin de traiter et débattre d'un thème technique d'actualité et enrichir les connaissances tout en observant une épreuve.

Enfin, à la demande des zones ou des ligues, un Cadre technique expert de la Fédération pourra venir animer des débats sur un thème précis au niveau local.

Le troisième axe est de répondre au besoin qui se fait jour aujourd'hui de Cadres techniques experts. Davantage de joueurs et joueuses sont présents sur le circuit international car la détection et la formation de base sont plus efficaces que par le passé. Dans le cadre d'une individualisation de l'entraînement, il faut former plus de Cadres techniques « experts ».

L'action qui est née sous la précédente Olympiade et qui vise la formation continue de cadres techniques vers l'entraînement de haut niveau doit s'accroître dans le temps. Il faut donc proposer à des cadres techniques en activité et sensibilisés par la formation des jeunes, un parcours de terrain pour accroître leurs compétences. Chaque année des conventions seront signées qui permettront à des entraîneurs sélectionnés de vivre des expériences avec le Groupe France Détection, le Collectif France Jeunes, l'INSEP, ou bien encore de vivre le capitat sur certains Pro Tour jeunes. Chaque cadre technique retenu bénéficiera d'un accompagnement afin que cette formation soit totalement réussie.

Des actions de formation continue spécifiques au développement seront également proposées aux animateurs et dirigeants à partir des *fondamentaux et contenus de la formation « Agent de développement FFTT »* en les adaptant aux besoins et contraintes (durée, lieu...). Ces formations auraient lieu dans le cadre des Colloques de Zones.

L'IFFEF développera *des formations « à la carte » pour les clubs de niveau national notamment de Pro A/Pro B et employeurs* (besoins spécifiques pour les dirigeants et techniciens) et pour les arbitres de haut-niveau.

Pour l'arbitrage et le juge-arbitrage, il est envisagé de :

- Mettre en place une formation continue et de suivre les Juges-arbitres des rencontres par équipe (JA1)
- Organiser 2 colloques pendant l'olympiade afin de permettre une approche des Juge-Arbitres Nationaux (JAN) de la fonction de Juge-Arbitre International (JAI)
- Faire un appel à candidature et proposer un accompagnement individualisé pour permettre aux candidats de se présenter aux examens internationaux.

Il s'agit de rationaliser et raccourcir les délais d'obtention d'un diplôme (exemple : JAN) et de favoriser l'émergence d'Arbitres et de JA internationaux à travers des modules de formation continue (anglais, culture géopolitique, informatique...).

Enfin, il est prévu des rassemblements thématiques et formations à des outils et pour les échanges aux Secrétaires de ligues et des comités. Il s'agit de renforcer leur formation sur des outils spécifiques de travail (exemple : SPID, bureautique...) mais aussi de mieux les informer sur l'évolution des règlements et la gestion administrative fédérale (circulaire administrative, classement...).

Pour les dirigeants, le mouvement initié les deux dernières saisons sera poursuivi afin de proposer des formations propres aux fonctions assurées comme « Trésorier » ou « Secrétaire Général » avec différents niveaux d'expertise.

Des formations nouvelles seront proposées sur d'autres fonctions spécifiques comme « Responsable du développement », « Responsable de formation »...

## **Ingénierie de formation et outils méthodologiques concernant :**

### **1) Les modalités de recensement des besoins en termes de compétences et de formation – La conception des référentiels de formation et la mise en place des Commissions pédagogiques (échanges et harmonisation des pratiques)**

Afin d'accomplir l'ensemble des tâches inhérentes au dispositif « emploi-formation », l'IFEF s'est doté d'un système informatisé de gestion déconcentré (SPID) afin de :

- suivre les évolutions structurelles de l'emploi salarié et d'en déduire les besoins en formations professionnelles à court et moyen terme,
- mettre en œuvre et de suivre le plan annuel de formation (avec notamment dates, lieux, contenus, coûts pédagogiques) avec un catalogue spécifique distribué à l'ensemble des formateurs habilités, ligues et comités et diffusé au grand-public via le site Internet,
- veiller à l'application de ce plan et en évaluer les résultats à partir d'indicateurs.

Pour développer la qualité du dispositif, une formation continue spécifique pour les Responsables de CREF va être mise en place sur les dispositifs et financements de la formation professionnelle continue et les formateurs.

### **2) La création d'outils méthodologiques pour les formateurs**

Les spécifications pédagogiques « formations » déclinées font l'objet de diffusion dans des documents (mallette, livrets, classeurs...) et/ou autres supports (DVD, CD-ROM...): voir les différents supports déjà identifiés plus haut.

La production de supports et de documents pédagogiques sera donc encore favorisée au cours de cette olympiade pour l'ensemble des branches « formation » de l'IFEF.

En outre, l'IFEF a ouvert, depuis septembre 2004, une plate-forme de formation par Internet intitulée « PERFTT » afin de mieux diffuser ses supports et contenus auprès de ses formateurs, améliorer les pratiques et méthodes pédagogiques (en utilisant le e-learning pour le théorique et le présentiel pour la mise en pratique), et aussi pour diffuser l'information et la formation au plus grand nombre en limitant les barrières de disponibilités géographiques (déplacements), temporelles (pouvoir se former quand on a le temps), et financières (différents coûts).

La formation à distance permet d'améliorer le contenu en formation présentiel. Les formateurs peuvent davantage se consacrer en séance à la mise en pratique et donc favoriser l'émergence de compétences. Désormais, des modules de formation à distance en e-learning sont intégrés dans les parcours de formation classique diplômants et qualifiants (techniques, arbitrage, dirigeants...).

Cet outil sera donc développé (en nombre de contenus) et renforcé (en nombre de tuteurs et en termes qualitatifs via la vidéo, le son et l'interactivité).

Dans ce cadre, la convention de partenariat entre la FFTT et l'INSEP sera renouvelée concernant l'utilisation de services associés (plate-forme source, maintenance, logiciels, formations...).

Il est donc demandé au Comité Directeur de se prononcer sur l'approbation de ce plan d'olympiade du pôle emploi-formation pour 2009/2012.

**Emmanuelle COUBAT**

Présidente de la Commission Fédérale de Formation