



Projet Sportif Fédéral

HOCKEY SUR GLACE



FFHG

2022 / 2026

SOMMAIRE

PSF - PARTIE STRATEGIQUE

1. ETAT DES LIEUX	3
1.1. DONNEES GENERALES SUR LA FEDERATION	3
1.2. LE PROJET FEDERAL	5
1.3. EVALUATION DU PSF 2018-22	6
1.4. INTRODUCTION	6
1.5. DEFINITIONS	6
1.6. ANALYSE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE	6
1.7. ANALYSE A PARTIR DES STATISTIQUES ET DU BILAN DES LIGUES	8
1.8. TYPOLOGIE DES CLUBS	10
2. LEVIERS DE DEVELOPPEMENT.	11
2.1. LA FORMATION	11
2.2. L'EMPLOI	11
2.3. L'ORGANISATION TERRITORIALE	12
2.4. LES REGLEMENTS SPORTIFS	13
2.5. LA STRUCTURATION DES CLUBS	13
2.6. LES EQUIPEMENTS	13
2.7. LA COMMUNICATION	14
3. OBJECTIFS	15
3.1. OBJECTIFS GENERAUX	15
3.2. OBJECTIFS SELON SA TYPOLOGIE	15

PSF - PARTIE OPERATIONNELLE

4. PROJET DE DEVELOPPEMENT	16
4.1. AXES PRIORITAIRES DU DEVELOPPEMENT	16
4.2. PILOTER UN PROJET SPORTIF FEDERAL CO-CONSTRUIT A TOUS LES ETAGES	16
4.3. RECRUTER ET FIDELISER	17
4.4. DEVELOPPER LES COMPETENCES DE L'ENCADREMENT TECHNIQUE	19
5. PLAN DE FEMINISATION	20
6. LE PARA HOCKEY	22
7. LES OFFICIELS DE JEU	23
8. LES EQUIPEMENTS	24
9. LES CHAMPIONNATS	27
9.1. LA LIGUE MAGNUS	27
9.2. LES CHAMPIONNATS AMATEURS	27
9.3. REFORMES 2022-23	28
10. LE PROJET DE PERFORMANCE FEDERAL (PPF)	30
11. LE PLAN CITOYEN	32
11.1. LUTTE CONTRE VIOLENCES, LES DISCRIMINATIONS, ET LES INCIVILITES : LE RESPECT DE L'AUTRE.	32
11.2. ETHIQUE ET INTEGRITE, SANTE : LE RESPECT DE SOI	33
11.3. DEVELOPPEMENT DURABLE (RSO) : LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT	34

ANNEXES

ANNEXE 1 : PROGRAMME D' ACTIONS TERRITORIALES	35
ANNEXE 2 : GUIDE – STRATEGIE EMPLOI ET APPRENTISSAGE	38

PSF - PARTIE STRATEGIQUE

1. Etat des lieux

1.1. Données générales sur la fédération

Créée en 2006 de la scission d'avec la Fédération des Sports de Glace, la Fédération Française de Hockey sur Glace (FFHG) s'est aussitôt engagée sur 2 axes majeurs :

- La volonté de faire de la Fédération une organisation solide et pérenne ;
- La mise en place d'actions pour le développement du Hockey sur Glace.

Les instances dirigeantes :

Le Comité Directeur, composé de 20 membres, est élu par un scrutin de liste qui permet une majorité stable et une représentation d'une éventuelle opposition. Le Bureau Directeur est composé de 7 membres dont le Président, la trésorière, le secrétaire général.

Le Comité Directeur, les commissions, les zones et les ligues sont constituées pour être une représentation des différentes familles du hockey sur glace : dirigeants de clubs, dirigeants de ligues, joueurs/joueuses, arbitres, entraîneurs. Tous les acteurs du monde du hockey sont ainsi représentés dans les instances. Tous les projets à enjeu majeur sont faits en concertation avec l'ensemble des parties prenantes, sur la base du volontariat.

Les zones sont des regroupements de ligues pour l'organisation des compétitions jeunes. Le territoire national est découpé en 3 zones : la zone Sud-Est, la zone Nord-Est et la zone Ouest. Le délégué de zone est nommé par le comité directeur.

Les ligues sont des ligues régionales découpées selon les régions administratives. 13 ligues régionales : Ile de France, Grand Est, Bourgogne Franche Comté, Normandie, Hauts de France, Saint Pierre et Miquelon, Bretagne, Centre Val de Loire, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Auvergne Rhône Alpes, SUD Provence Alpes Côte d'Azur.

Les ligues comme les zones, jouent un rôle majeur dans le développement du hockey sur glace, tant sur l'organisation des compétitions jeunes que sur l'animation au niveau territorial. Elles mettent en œuvre les plans de développement et de détection masculins et féminins de la fédération. Elles participent à la formation des entraîneurs, des bénévoles et des officiels selon le projet de formation de l'INF.

Depuis novembre 2016, la FFHG a déménagé son siège à l'Aren'Ice, nouvelle structure hébergeant le centre national du hockey sur glace. Une enceinte construite par la communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise à l'initiative de la fédération.

La FFHG a reçu du Ministère des Sports la délégation pour la pratique du hockey et du para hockey sur glace, disciplines reconnues de haut niveau. Le contrat de délégation¹ prévoit les conditions dans lesquelles la fédération exerce les prérogatives de puissance publique qui lui sont déléguées et les missions qui lui sont confiées par la loi et le règlement en vigueur.

La France se classe au 13^{ème} rang mondial chez les hommes, et 12^{ème} rang mondial chez les femmes en début d'olympiade. Le Projet de Performance Fédéral (PPF) présente la stratégie du haut niveau du hockey et du para hockey sur glace. Il y a des championnats du monde annuels, organisés en plusieurs divisions dans différentes catégories :

¹ Renouvellement du contrat de délégation de la FFHG le 30/12/2022 pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31/12/2026.

Chez les handi, la fédération internationale (WPIH²) organise un championnat du monde senior (mixte).

Chez les valides, la fédération internationale (IIHF³) organise un championnat du monde en :

- senior masculin
- junior U20 masculin
- senior féminin
- junior U18 masculin
- junior U18 féminin

Quelques chiffres clés :

La FFHG compte en 2022 19 salariés, 3 services civiques et 14 cadres techniques (CTS).

2021-22 :

118 clubs, dont 16 accueillant des personnes en situation de handicap ;
13 ligues régionales et 9 comités départementaux.

21 903 licenciés dont 2 871 femmes (13%) et 19 032 hommes.

11 161 pratiquants de moins de 20 ans (12,22 % de filles).

4 417 enfants de moins de 9 ans (13,19 % de filles).

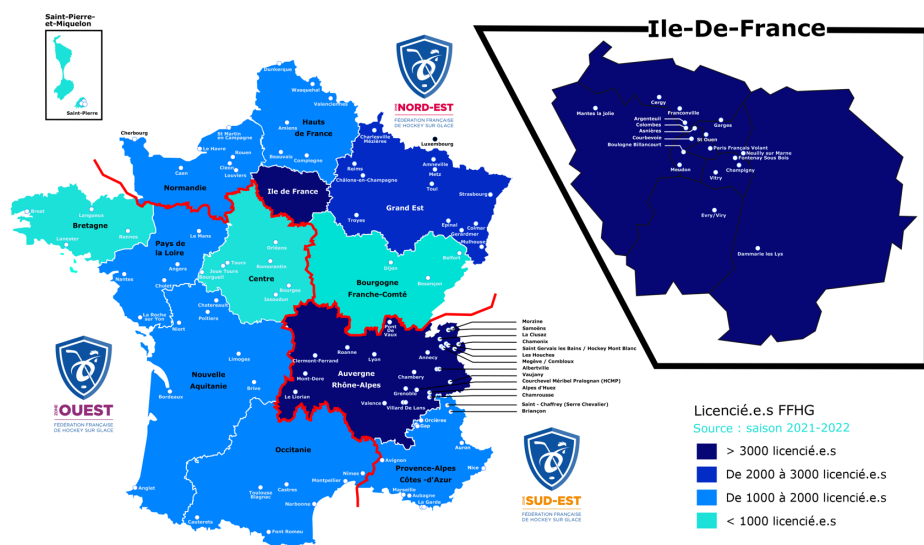
19 096 pratiquants (17 120 – 89,65% hommes 1 976 – 10,35% femmes)

1 612 dirigeants (1 065 hommes 66%, 547 femmes 34%)

792 officiels (485 hommes 61%, 307 femmes 39%)

272 entraîneurs (255 hommes 91%, 24 femmes 9%)

Répartition des licenciés sur le territoire :



Evolution sur la dernière olympiade :

La fédération a retrouvé un nombre équivalent de licenciés après la pandémie et même une légère progression globale (1,09%), essentiellement due à une forte augmentation chez les femmes (+18,10%) malgré une légère baisse chez les hommes (-1,06%).

L'accompagnement des organes déconcentrés de la fédération a été un axe fort de la politique fédérale entre 2018 et 2022, avec notamment l'aide à l'emploi de cadres technique au sein de ligues ou de groupements de ligues : 6 postes de Conseillers Techniques de Ligues (CTL) ont été soutenus durant la dernière olympiade pour conduire la politique sportive fédérale au niveau territorial.

² WPIH : World Para Ice Hockey

³ : International Ice Hockey Federation

1.2. Le projet fédéral

Le projet fédéral de la nouvelle équipe, présenté par le Président Pierre-Yves Gerbeau, Président de la FFHG, repose sur 3 piliers stratégiques :

Pilier 1 : développer le hockey sur glace par sa base

- Améliorer les infrastructures avec de nouvelles patinoires et tenir compte de l'enjeu environnemental (objectif carbone zéro) ;
- Continuer à améliorer la formation (entraîneurs, éducateurs, arbitres et dirigeants) ;
- Proposer un accompagnement des clubs avec une plus grande proximité ;
- Réformer les championnats pour valoriser le hockey amateur ;
- Valoriser les bénévoles ;
- Réformer l'arbitrage.

Pilier 2 : Focaliser nos énergies et recentrer notre DTN pour prioriser les actions stratégiques :

- Optimiser le « tunnel de la performance » ;
- Réformer les championnats en lien avec le PPF pour former un plus grand nombre de joueuses et joueurs de niveau international pour la performance (objectif top 12 pour les équipes de France), de niveau national pour alimenter les différents championnats seniors.

Pilier 3 : Agir ensemble en s'appuyant sur nos valeurs, base de toutes nos actions :

- Exemplarité pour transmettre les valeurs originelles du hockey (respect, courage, tolérance, esprit d'équipe, ...) ;
- Appropriation des nouvelles valeurs sociétales (écologie, inclusion, féminisation, lutte contre le racisme et violences).

Ces ambitions pour le hockey sur glace, s'articulent autour de 2 axes fondamentaux et complémentaires pour écrire un nouveau chapitre du hockey sur glace français :

- Franchir un cap important dans la maturité de notre sport, de ses structures et de ses acteurs ;
- Mettre en place les réformes stratégiques profondes nécessaires pour y parvenir.

Le mode d'action : ECOUTER - ANALYSER – AGIR

Phase 1 : ECOUTER les remontées de terrain, des clubs, des organes déconcentrés.

Phase 2 : ANALYSER ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas, ce qui fonctionne ailleurs, dans d'autres pays ou d'autres sports et qui pourrait être adapté au hockey français.

Phase 3 : AGIR sans avoir peur de changer ce qui peut l'être pour le bien du hockey français.

1.3. Evaluation du PSF 2018-22

1.4. Introduction

Le groupe développement de la fédération a procédé à l'analyse du PSF 2018-22 en fin d'olympiade en s'appuyant sur un outil diagnostic inspiré de la méthode ORfèvre, du programme Ambition Bleue de l'Agence Nationale du Sport (ANS) et sur l'analyse statistique conduite par les cadres techniques territoriaux (CTN, CTL⁴).

A partir de ces éléments, la COCD (Commission d'Organisation des Championnats et Développement) a dressé le bilan de l'olympiade, le groupe développement nouvellement constitué, a alors proposé, à partir de cette analyse, des orientations stratégiques de la nouvelle équipe fédérale en place, et à partir des directives ministérielles, le projet de développement du hockey sur glace pour l'Olympiade 2022-26.

1.5. Définitions

Le développement du hockey sur glace comprend 2 volets :

- **L'augmentation du nombre** de pratiquant(e)s, d'encadrant(e)s, d'officiel(le)s.
- **L'amélioration des compétences** des joueuses et des joueurs, des encadrant(e)s et des officiel(le)s.

Le projet fédéral vise donc à prendre en compte ces 2 aspects du développement au travers de missions et d'actions confiées par la fédération aux clubs et ligues régionales qui se veulent parfois complémentaires, d'autres fois cumulées ou encore priorisées.

Dans ce document comme dans le Règlement des Activités Sportives (RAS), pour identifier les âges des joueurs ou joueuses indépendamment des saisons sportives, les lettres U ou J sont utilisées :

- « U » lorsqu'il s'agit de la catégorie, « U » signifiant « moins de » (« under » en anglais) ;
- « J » lorsqu'il s'agit des joueurs ou joueuses d'une même année d'âge ;
- Lorsque l'on parle de hockey mineur, nous entendons tous les joueurs et joueuses de moins de 20 ans (J3 à J20).

Ex : U15 concerne les joueurs de la catégorie qui comprend 2 années d'âge, soit les joueurs nés en 2008 et 2009 pour la saison 2022-23.

J15 ne concerne que les joueurs nés en 2008 pour la saison 2022-23.

U15 : joueurs J15 + J14.

Hockey mineur : tous les joueurs et joueuses nés en 2002 et avant, pour la saison 2022-23

1.6. Analyse quantitative et qualitative

- **Structuration des organes déconcentrés et des acteurs fédérés :**

Toutes les ligues disposent désormais d'un « **projet sportif** », déclinaison du Projet Sportif Fédéral, qui leur permet de partager la stratégie territoriale et de solliciter des subventions auprès des partenaires institutionnels. Cependant, de nombreux clubs fonctionnent encore sans projet.

Un organigramme type définit les rôles et les compétences afin d'identifier les missions de chacun. 6 **Conseillers Techniques de Ligues (CTL)**, sur 8 prévisionnels, ont été mis en place sur les territoires. Ces emplois **ont dynamisé les actions territoriales**, ont créé du lien entre les acteurs territoriaux, ont soutenu l'action bénévole. Ils animent une Equipe Technique Régionale (contractualisée avec les DRDJSCS jusqu'en 2020) qui permet la mise en œuvre opérationnelle des actions. L'aide financière à l'embauche de la FFHG a été garantie sur les

⁴ CTN : Conseiller Technique National, CTL : Conseiller Technique de Ligue.

4 premières années. 2 Ligues ne bénéficient pas encore d'un CTL : Nouvelle Aquitaine et Occitanie.

L'engagement bénévole s'est fragilisé au travers de l'impact de la multiplicité des tâches à accomplir et des responsabilités à prendre. La crise sanitaire a accéléré cette fragilisation par le questionnement personnel qu'elle a entraîné.

▪ **Augmentation du nombre de licenciés :**

Accompagnement fédéral, territorial :

La Ligue est positionnée comme un centre de ressources, à disposition des clubs. Dans tous les territoires où un CTL a été mis en place, l'accompagnement a été nettement amélioré. En effet, les ligues ont proposé un accompagnement des clubs de leur territoire à travers des visites, des échanges, de la transmission de contenus à distance, de supports de communication, la création d'outils (d'autodiagnostic notamment).

Toutes les Ligues disposant d'un CTL, ont réalisé une étude statistique par club et par Ligue sur le recrutement et la fidélisation des pratiquant(e)s de moins de 20 ans depuis la saison 2000-2001, permettant une évaluation précise de leur situation.

Durant la crise sanitaire, la fédération a fourni des kits accueil, des kits équipements aux clubs. Elle a créé une nouvelle licence « retour au jeu », a proposé une extension de la licence « découverte », et a mobilisé le dispositif de l'Etat *Pass sport*.

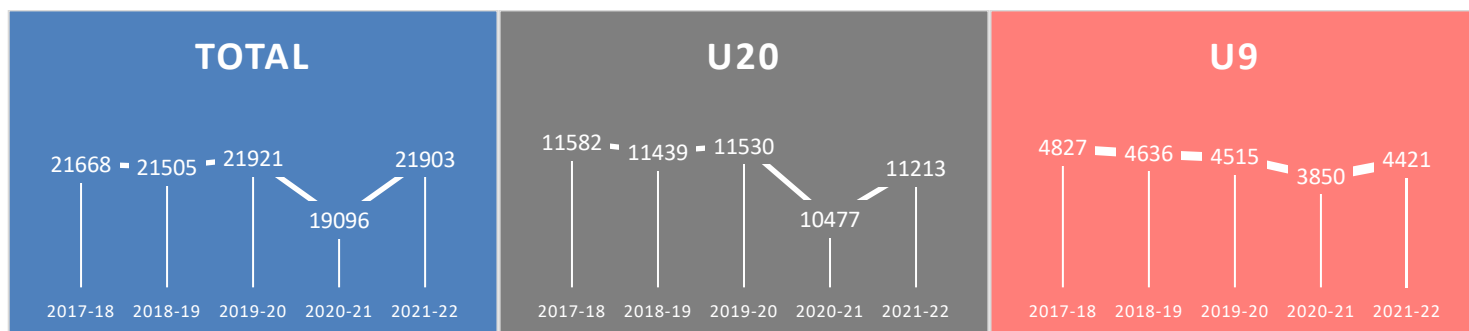
Statistiques :

La crise COVID a mis un frein à la progression du nombre de licenciés, l'objectif des 30 000 licenciés à la fin de 2026 semble devoir être revu pour être réaliste dans ce nouveau contexte.

La dynamique positive pré-covid a été retrouvée post covid, même si le nombre a stagné entre 2018 et 2022, on a constaté une perte puis un retour au jeu :

- Progression sur la fidélisation (avant le covid) ;
- Progression sur le recrutement (effort très important post covid).

Le nombre de licenciés en 2022 est quasiment identique au nombre de licenciés avant le covid. Le hockey a réussi son retour au jeu !



1.7. Analyse à partir des statistiques et du bilan des ligues

▪ Une fidélisation en progression mais encore insuffisante :

- > beaucoup d'associations ou d'ententes pour constituer des équipes.
- > 93% des enfants qui ont commencé le hockey en J13 ou avant ne parviennent jamais en J20 (85% en J17).
- > 73% des enfants qui ont commencé le hockey en J9 ou avant ne parviennent pas en J13.

▪ Des âges plus fragiles en termes de fidélisations (accentués par le COVID, surtout pour les adolescents) :

- > passage de J6 à J7 (changement de sport ?)
- > le passage de U15 à U17 (collège -> lycée)
- > après U18 (post bac).

▪ Un environnement favorisant l'accueil et le bien-être des enfants, adolescents favorise le recrutement et la fidélisation

Les clubs qui parviennent à **impliquer les parents** dans le projet de leur enfant, fidélisent mieux. A l'inverse, l'instabilité de l'équipe d'encadrement ou de dirigeants fragilise la fidélisation. La communication fédérale est efficace pour la compétition, mais peu utilisée pour le développement.

L'accueil dépend des installations : taille de patinoire, accès à la glace, nombre et qualité de l'encadrement

- > Beaucoup de patinoires sont vétustes, ce qui est un frein à la pratique.
- > Les patinoires rénovées amènent une dynamique forte, favorisent un accueil de meilleure qualité et peuvent organiser des événements accentuant cette dynamique.

Un encadrement de qualité (formé) et en quantité suffisante favorise la fidélisation. Il permet d'augmenter la capacité d'accueil des clubs (peu de clubs sont au maximum de leur capacité d'accueil, des réserves de joueurs et de joueuses sont réelles et importantes).

L'infrastructure, la culture, la performance et le rayonnement de l'équipe senior sont des éléments favorisant le recrutement et la fidélisation mais ne peuvent les garantir à eux seuls. Une stratégie de développement animée par une énergie importante en sont les garants !

▪ Recrutement :

On peut estimer à **150 le nombre minimum de pratiquant(e)s U20 nécessaire** dans un club pour avoir un programme complet⁵.

- ⇒ **28 clubs ont plus de 150 licenciés** moins de 20 ans (dont 9 au-dessus de 200)

Les clubs disposant d'un nombre de pratiquant(e)s U20 entre 120 et 149 ne peuvent avoir un projet de compétition que jusqu'à U15

- ⇒ **10 clubs entre 120 et 149 licenciés** moins de 20 ans.

Les clubs disposant de moins de 119 pratiquant(e)s U20 ne parviennent pas à avoir un projet stable et ne peuvent fonctionner en autonomie. Il est très rare que ces clubs puissent présenter seuls une équipe en U15 (et aucun ne peut présenter une équipe U17 ou U20 seul).

- ⇒ **14 clubs entre 100 et 119 licenciés,**
- ⇒ **54 clubs en-dessous de 100 licenciés** (dont 15 clubs peu engagés dans les compétitions).

⁵ 150 : minimum car avec 150 licenciés, le club reste en difficulté pour avoir une équipe en U20.

▪ **Impact du moment du recrutement :**

L'expérience de jeu est un élément important pour le développement de la discipline. **L'expérience est la moyenne du nombre d'années de pratique par équipe.** Le lien entre l'expérience de jeu et le niveau de l'équipe est direct : le classement du championnat U15 suit le classement selon l'expérience des équipes.

> Au cours des 8 dernières saisons, l'expérience moyenne en années de pratique a poursuivi son amélioration entre J8 et J13.

> **les joueurs les mieux notés au PND sont les joueurs qui ont commencé le hockey en J5 ou J6** (les notes des joueurs ayant commencé en J4 sont inférieures et plus variables, elles sont correctes jusqu'à J9).

> les joueurs ayant débuté en **J3 : fidélisation quasi nulle.**

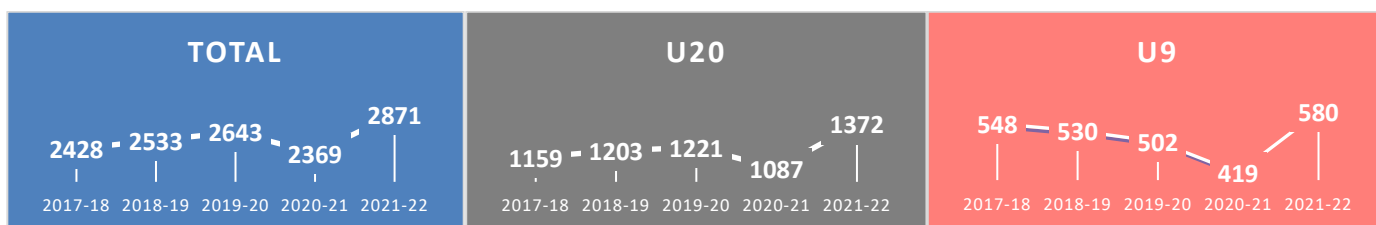
Le hockey sur glace est un sport à motricité spécifique nécessitant une entrée précoce dans la discipline. Toutefois, une entrée trop précoce complique la fidélisation. Aussi le recrutement idéal est défini à J5 ou J6.

Recruter au bon moment soit en J5 ou J6 et conserver les pratiquant(e)s recruté(e)s avant J9 à hauteur de 40% minimum jusqu'en U13 sont les éléments gages de résultats en termes de fidélisation et de développement technique à longs termes.

▪ **Spécificités filles :**

Le nombre de licenciées est en progression constante depuis la création de la fédération en 2006. Il a quasiment doublé en un peu plus de 15 ans, passant de 1 393 à 2 621 licenciées, alors que le nombre de pratiquantes (loisir ou compétition) à quant à lui plus que doublé passant de 926 pratiquantes en 2006-07 à 1 976 en 2021-22.

Nombre de licenciées féminines au cours des 5 dernières années :



Pour considérer une discipline mixte⁶, il s'agit de recenser 30 % de licenciés du genre sous-représenté. Pour le hockey, il serait donc nécessaire d'atteindre 30% de licences féminines. En 2022, la part de licences féminines est de 13%, une progression de presque 2% en 5 ans.

% filles	TOTAL	U20	U9
2021-22	13,00 %	12,23 %	13,11 %
2020-21	12,40 %	10,37 %	10,88 %
2019-20	12,05 %	10,50 %	11,11 %
2018-19	11,77 %	10,50 %	11,40 %
2017-18	11,20 %	10,00 %	11,35 %

⁶ En psychologie sociale, on considère qu'une minorité ne peut avoir de poids dans un collectif en dessous d'une représentation de 30 %.

La fidélisation est encore plus faible que pour l'ensemble des joueurs/joueuses :

> 15% des filles qui ont commencé le hockey en J13 ou avant parviennent en U17, seulement 4% en U20 (contre 7% pour l'ensemble des joueurs/joueuses)

Le recrutement est tardif, influant sur « l'expérience » de jeu, donc le niveau sportif des joueuses.

=> 56% des joueuses sont recrutées post U13.

=> 50% des filles en U13 sont recrutées post U9.

1.8. Typologie des clubs

Au regard des constats effectués sur le nombre de joueurs dans son hockey mineur (joueurs U20 et avant), on peut distinguer **4 types de clubs** :



2. Leviers de développement.

Pour soutenir le développement du hockey sur glace, nous avons identifié 7 leviers principaux :

- ① Formation
- ② Emploi
- ③ Organisation territoriale
- ④ Règlements sportifs
- ⑤ Structuration des clubs
- ⑥ Equipements
- ⑦ Communication

2.1. La formation

L'institut National de Formation (INF) œuvre pour accompagner tous les acteurs du hockey sur glace (joueurs, encadrants, dirigeants), toutes les personnes bénévoles et professionnelles qui, sur la glace ou en dehors, s'occupent des joueurs et des joueuses dont le projet est de se développer ou de performer.

La philosophie de l'INF consiste à conduire tous ces publics avec bienveillance et exigence vers un développement des compétences. L'enjeu est **d'augmenter la qualité de l'encadrement** dans tous les clubs en France afin que le niveau des licenciés continue de croître.

Les personnes œuvrant au sein de l'INF tiennent compte d'un environnement complexe en mutation. Les axes de développement stratégiques de la fédération et de la direction technique nationale (DTN) guident le choix des décisions. Ces dernières sont prises au sein d'une commission. Les contenus sont construits, actualisés par l'INF avec le concours des cadres de la DTN, en lien avec le développement et le haut niveau.

L'ingénierie de formation en place assure des formations fédérales qui débouchent sur des diplômes fédéraux où les acteurs viennent chercher de la compétence tout en intervenant bénévolement. Pour les animateurs, les entraîneurs et les managers trois formations allant du niveau 4 à 6 européen sont accessibles. Les trois voies sont respectivement le CQP animateur de patinoire, le DE JEPS et le DES JEPS mention hockey sur glace, diplômes permettant d'exercer à titre professionnel.

2.2. L'emploi

L'emploi est un levier important du développement du hockey sur glace. Lors de l'olympiade précédente, l'enjeu était notamment la mise en place de nouveaux emplois, principalement d'emplois d'éducateurs sportifs, mais également de personnel technique ou administratif. L'objectif pour cette olympiade est de poursuivre la professionnalisation à travers de nouveaux emplois mais avant tout par la pérennisation des emplois récemment créés.

Les éducateurs sportifs :

- Les CTL :

Un **Conseiller Technique de Ligue** (CTL) est un salarié d'une ou plusieurs ligues, il met en œuvre la politique sportive et en particulier de développement de la fédération sur son territoire. Cet agent de développement a pour mission de **favoriser la structuration et la coordination de la déclinaison du PSF sur les territoires**. La FFHG cofinance le programme de professionnalisation des ligues régionales via un conventionnement pour la création des emplois sur les ligues encore sans CTL et elle accompagne la construction de la stratégie de pérennisation des emplois.

- Les éducateurs sportifs de clubs : selon la structuration et la taille du club, il peut y avoir un seul éducateur ou une équipe d'éducateurs (entraîneurs, préparateurs physiques, un directeur sportif). **L'éducateur sportif est chargé de mettre en œuvre le projet sportif associatif**, accompagné par les cadres techniques (CTN, CTL).

- Le personnel technique ou administratif : managers, agents de développement de la pratique, secrétaires, responsables de la communication, responsables matériel... tous les professionnels qui peuvent concourir au développement de la structure.

2.3. L'organisation territoriale

Sur les dix-huit commissions de la FFHG, cinq travaillent directement sur le projet de « développement territorial », accompagnées de la Direction Technique Nationale :

- La commission sportive jeunes (CSJ) a la charge des championnats « hockey mineur » et des actions de développement du joueur et de la joueuse de U9 à U15 ;
- La commission formation (INF) ;
- La commission arbitrage et règle du jeu (CARJ) ;
- La commission féminine ;
- la commission statuts et règlements (CSR) qui gère les règlements en lien avec les objectifs de développement fédéraux.

C'est conjointement qu'elles coordonnent l'ensemble des actions de développement en s'appuyant sur les ligues régionales et les cadres techniques.

Les ligues régionales :

Au regard du nombre de clubs et de leur répartition géographique, **la ligue régionale constitue l'échelon le plus pertinent pour la mise en place des actions de développement**. Chaque ligue met en œuvre les actions fédérales de développement et de formation en vue d'optimiser la pratique sportive sur son territoire. Véritable centre de ressource pour les clubs, elle est un appui pour leur structuration : diagnostic et analyse pour la construction du projet sportif du club, mise en place organisationnelle, technique et réglementaire. Elle diffuse et explicite l'ensemble des dispositifs et outils fédéraux.

Les ressources humaines :

- Les CTN :

Par manque de cadres techniques régionaux, les CTN sont chargés notamment de conduire la politique fédérale sur un territoire (une ligue ou un groupement de ligues). Le CTN coordonne l'ensemble des techniciens (CTL et ETR) de ce territoire pour conduire le plan de développement, de détection et de performance de la fédération.

- Les CTL :

Un Conseiller Technique de Ligue (CTL) est un salarié d'une ou plusieurs ligues, garant de la politique de développement de la fédération.

- Les ETR :

Il y a aujourd'hui 10 équipes techniques régionales (ETR) sur le territoire, composées d'entraîneurs de clubs du territoire, identifiés par le CTN en charge du secteur. Elles sont l'organe opérationnel de la politique du territoire grâce aux ressources humaines et à l'animation des actions de développement.

- Les bénévoles :

Ils organisent, encadrent les actions conduites par la ligue.

Les ressources financières :

- Le PDA :

Le « plan d'actions » (PDA) est un **soutien financier de la FFHG annuel aux actions de développement** portées par les structures de la fédération. Afin de faire levier sur les actions

de développement, il finance chaque année les actions cibles déployées sur les territoires dont l'accès à la pratique, la fidélisation, la détection, la pratique féminine et la formation.

- Le **PSF** : est un soutien financier de l'ANS, dont la fédération a la charge de la répartition des crédits. Ils sont alloués à partir des directives de l'ANS et du projet de développement fédéral. Les fédérations lancent la campagne du PSF, instruisent les dossiers et transmettent à l'ANS pour validation et versement des subventions. Les structures éligibles pour le hockey sur glace sont les ligues régionales, les comités départementaux, les clubs qui s'inscrivent dans le projet de développement de la fédération (PSF).

2.4. Les règlements sportifs

Le positionnement d'une règle ou d'un règlement peut répondre au besoin d'une bonne organisation de l'activité, mais également à un **objectif de développement**, celle-ci peut être :

- une contrainte imposée (ex : nombre de joueurs par équipe) ;
- une valorisation de celui qui remplit l'objectif annoncé dans la règle (ex : un point de bonus pour l'équipe qui présente un certain nombre de joueurs) ;
- un prérequis ou un ensemble de conditions pour accéder à un programme (ex : cahier des charges) ;
- une adaptation d'une règle générale à un public spécifique (ex : le sous-classement pour les filles en mixité).

Les **règlements** sportifs, ainsi que la **communication sur les objectifs** de développement associés à ces règlements sont un levier pour **inciter ou contraindre** les structures à travailler **pour se développer** et ainsi participer au développement global.

2.5. La structuration des clubs

La structuration des clubs consiste à accompagner les dirigeants, les entraîneurs pour construire le **projet associatif du club** qui leur correspond à travers une analyse fine de leur situation (auto-diagnostic, typologie du club), de leur ambition, et des moyens nécessaires (humains, de structuration, financiers...) :

- **projet réaliste, partagé** par l'ensemble des acteurs (dirigeants, salariés, bénévoles, familles) ;
- **objectifs chiffrés** (en particulier pour le recrutement et la fidélisation) ;
- **mise en œuvre** du projet ;
- évaluation.

Il s'agit de s'appuyer sur **des outils** conçus pour le développement et particulièrement pour le **recrutement** et la **fidélisation** des jeunes :

- le document « philosophie d'actions » ;
- les différents kits (recrutement, maniement et préparation physique, arbitrage) ;
- les documents relatifs à la santé et la sécurité ;
- le guide fédéral et le livret du jeune hockeyeur ;
- les supports vidéo (code moral, comment s'équiper, tous hockey, etc.).

2.6. Les équipements

Un levier important pour le développement de la discipline est évidemment le parc des patinoires. L'augmentation du **nombre de patinoires** favorise le développement d'un point de vue quantitatif. En parallèle, il s'agit de peser sur l'amélioration de la **qualité des équipements** déjà existant pour répondre aux besoins de la pratique que ce soit pour l'accueil de tous les acteurs du jeu (familles, joueurs, officiels, ...) mais aussi pour l'accueil des organisateurs du jeu (dirigeants, encadrants, médias, partenaires, spectateurs, etc.).

La fédération, par le biais de sa commission équipement, propose son expertise et ses conseils aux collectivités territoriales. Elle accompagne au mieux les projets pour les rendre cohérents et fonctionnels pour l'ensemble des usagers. Elle doit prendre en compte les nouvelles contraintes liées à la crise énergétique et être force de proposition de solutions techniques à courts, moyens et longs termes. La volonté fédérale est de s'inscrire dans une démarche écologique et de proposer des équipements à faible impact carbone.

Les axes forts de l'impact des équipements sur le développement de la discipline :

1. L'accompagnement des collectivités propriétaires de patinoires dans la recherche de solutions techniques pour répondre à la crise énergétique.
2. La construction de nouvelles patinoires, notamment sur les territoires qui en sont actuellement dépourvu, afin de développer le maillage territorial.
3. L'amélioration qualitative des patinoires existantes :
 - favoriser la construction d'une seconde piste ;
 - augmenter le nombre de vestiaires pour un meilleur accueil des pratiquants ;
 - favoriser l'aménagement de vestiaires adéquats à la pratique du hockey sur glace ;
 - garantir des vestiaires corrects aux arbitres, quel que soit le niveau ;
 - favoriser la construction et/ou l'aménagement de salles annexes nécessaires au développement du club (salle de préparation physique, espace de stockage, bureau club, salle de réunion, etc.) ;
 - favoriser l'aménagement d'espace dédié à l'accueil des parents et des familles pendant les entraînements (espace accueillant, salle chauffée, avec snack et wifi à disposition).

2.7. La communication

La communication est un levier de développement du sport en général, elle permet de faire découvrir l'activité, de promouvoir des événements sportifs, de mobiliser les différents acteurs de la discipline, de sensibiliser aux bienfaits du sport en mettant en avant les valeurs éducatives et sociales, de renforcer l'image des sportifs et des sportives pour inspirer, susciter l'intérêt. Pour le hockey sur glace, elle peut tout autant favoriser l'exposition de la discipline pour la faire découvrir ou pour informer sur l'accès à la discipline (pratiquants ou supporters) que contribuer à la fidélisation à travers une valorisation des différents publics (pratiquants, dirigeants, encadrants, officiels, supporters, ...). La communication permet de mettre en avant les compétences que l'on peut acquérir en pratiquant cette discipline : l'esprit d'équipe, le leadership, la persévérance, la gestion du stress... Elle permet également de « raconter des histoires » de partager les émotions que procure le sport et de tenter de se démarquer pour attirer de nouveaux pratiquants. La communication contribue également à la mobilisation de partenaires, de sponsors alors exposés.

Elle peut prendre différentes formes, comme les médias traditionnels (télévision, radio, presse), les plateformes de streaming, les réseaux sociaux ou le site fédéral, mais aussi la communication directe, interne ou externe, via l'envoi de courriers ou courriels, l'organisation de réunions...

Pour le développement du hockey sur glace, il s'agit d'informer sur les actions organisées pour le recrutement et pour la fidélisation en particulier, mais aussi autour de tous les éléments qui peuvent contribuer à mettre en lumière la discipline comme les compétitions ou les sportifs et sportives eux-mêmes. Il s'agit de susciter l'intérêt de pratiquer ou de regarder le hockey sur glace.

3. Objectifs

3.1. Objectifs généraux

L'objectif de la fédération est d'atteindre 24 000 licenciés à la fin de l'olympiade.

Il s'agit donc d'atteindre ce chiffre à la fin de la saison 2025-26, avec un sous objectif pour le hockey mineur, de passer de 10 800 licenciés moins de 20 ans en 2022 à 12 300 en 2026. Cet objectif doit être décliné en objectif pour chaque ligue. Pour y parvenir, la fédération a pour objectif de mettre en place un plan national construit avec l'ensemble des acteurs pour donner des outils aux ligues, aux comités et aux clubs. Chaque ligue devra alors élaborer sa stratégie pour accompagner les clubs de son territoire :

- un plan individuel par club proposé pour répondre à des objectifs de progression.
- un plan ambitieux et réaliste à mener collectivement ;
- Une cible prioritaire : les clubs ayant le potentiel et la volonté d'atteindre le niveau de structuration "traditionnel" la catégorie B de notre typologie ou de se stabiliser (vers le haut) de ce niveau.

⇒ *Pour que chaque club puisse être autonome dans son fonctionnement dans toutes les catégories ;*

⇒ *Pour avoir des compétitions d'une plus grande proximité.*

3.2. Objectifs selon sa typologie



20 joueurs + 6 joueuses dès J7 jusqu'en J9

Pour les clubs « multi-activités » > à 200 licenciés U20 :

- Fidéliser les U15 (passage au lycée), les U18 (post bac) en proposant d'autres formats (hockey 3x3), ou un autre niveau de jeu (excellence, loisir), ou un autre rôle au sein de la discipline (arbitre, entraîneur, dirigeant, ...)
- Maintenir le recrutement (nombre de joueurs et la régularité de J5 à J9) ;
- Augmenter le recrutement des filles (6 joueuses J9, 8 en U13).

Pour les clubs « traditionnels » > à 150 licenciés U20 :

- Régularité dans le recrutement : 20+6 d'année J9, chaque année ;
- 40 % de fidélisation des pratiquant(e)s qui ont commencé le hockey en J9 ou avant en J13 ;
- 2 équipes de niveau en U13 = minimum 27 joueurs dont 8 filles (dont 50 à 70% recrutés en J7 ou avant).

Pour les clubs « intermédiaires » entre 120 et 150 licenciés U20 :

- Recrutement J9 pour la première année du projet avec un objectif atteignable le plus proche possible de la cible 20+6 ;
- Maintenir ce niveau de recrutement durant toute l'olympiade ;
- Augmenter la fidélisation pour aller vers 40% de fidélisation des pratiquant(e)s qui ont commencé le hockey en J9 ou avant en J13.

Pour les clubs « en développement » < à 100 licenciés U20 :

- Recrutement J9 pour la première année avec une cible intermédiaire 15+4 J9 ;
- Maintenir ce niveau de recrutement durant toute l'olympiade, et atteindre la cible prioritaire 20+6 J9 en fin d'olympiade ;
- Augmenter la fidélisation pour aller vers 40% de fidélisation des pratiquant(e)s qui ont commencé le hockey en J9 ou avant en J13.

PSF - PARTIE OPERATIONNELLE

4. Projet de développement

4.1. Axes prioritaires du développement

La fédération a identifié 3 axes prioritaires de développement pour renforcer l'action des clubs, des ligues et de la fédération :

- 1) Piloter **un projet sportif** fédéral co-construit à tous les étages ;
- 2) **Recruter et fidéliser** :
 - les joueurs et les joueuses ;
 - les dirigeants et encadrants bénévoles ;
- 3) Développer les **compétences de l'encadrement** technique.

4.2. Piloter un projet sportif fédéral co-construit à tous les étages

Action 1 – Optimiser le fonctionnement des commissions fédérales

- ① Faciliter les interactions par la mise en œuvre de feuilles de route ou notes de cadrage partagées, l'identification de chefs de projet et la communication des évaluations intermédiaires et finales.
- ② Organiser la veille en anticipant les évolutions (les contraintes), saisissant les opportunités (économique, formation, etc.) et partageant les informations.
- ③ Avoir une démarche RSO (actions développées dans le plan citoyen).

Action 2 – Accompagner pour que chacun construise son projet sportif

- ① Formaliser son Projet Sportif :
 - Pour les Ligues, il s'agit de construire son Projet Sportif Territorial Fédéral (PSTF) en lien avec les clubs et l'Equipe Technique Régionale (ETR) selon le Projet Sportif Fédéral (PSF) et son programme d'actions ainsi qu'au regard du Projet Sportif Territorial (PST).
 - Pour les Clubs, il s'agit de construire son Projet Sportif Associatif accompagné par sa ligue selon le PSTF, le PST et les politiques sportives des collectivités territoriales partenaires.
- ② Accompagner prioritairement les clubs "intermédiaires" (entre 120 et 149 licenciés) dans leur stratégie de recrutement.

Action 3 – Mettre en cohérence les labels, les règlements et les cahiers des charges avec les objectifs du PSF

- ① Revoir la stratégie des labels en mettant en avant ce qui est le plus important mais également ce qui est mesurable quantitativement (et qualitativement) par la création et la mise en œuvre d'un seul label avec différents niveaux incluant des chapitres des labels actuellement en vigueur.
- ② S'appuyer sur les règlements et notamment les règles d'engagements pour favoriser la réalisation des objectifs de recrutement et de fidélisation (cf. évaluation).

③ Poursuivre la rénovation et la création de cahiers des charges afin d'encadrer les formats de pratique actuels et de développer de nouveaux formats de pratique.

Action 4 – Uniformiser et accompagner le parcours régional du joueur

① Pérenniser ou faire émerger un Centre Régional d'Entraînement « itinérant » au sein de chaque interligues :

- Ouest, Normandie, Hauts de France ;
- Grand Est, Bourgogne Franche Comté ;
- Ile de France ;
- Auvergne Rhône, Alpes Sud.

② Ces Centres Régionaux d'Entraînement doivent permettre la mise en place d'actions d'entraînement auprès de pratiquant(e)s J12, J13 et J14 ciblé(e)s selon un socle commun minimum partagés par toutes les interligues.

③ Le socle commun définit des volumes (pratiquant(e)s ciblé(e)s par inter ligue, entraînement spécifique et non spécifique), des contenus d'enseignement et des critères d'évaluation.

④ Questionner la faisabilité et la pertinence des tournois interligues J12, J13 et J14.

Action 5 – Accompagner la professionnalisation des ligues régionales, des clubs

① Accompagner les ligues régionales pour la mise en place ou la pérennisation des emplois de Conseillers Techniques de Ligues (CTL), à travers une aide financière pour les nouveaux emplois ou en accompagnant une ligue déjà employeuse dans sa stratégie de diversification des ressources économiques à mobiliser (actions à mettre en œuvre, cotisations, développement du partenariat, subventions ANS,...).

② Formaliser la stratégie emploi et apprentissage pour permettre aux services de l'état d'apprécier la pertinence et la cohérence des demandes et pour accompagner les clubs et les ligues régionales pour mobiliser les crédits de l'enveloppe « emploi et apprentissage » de l'ANS.

4.3. Recruter et fidéliser

▪ Recruter et fidéliser les joueuses et les joueurs

Action 1 – Informer, inciter, valoriser

① Informer, partager en interne à la fédération comme en externe vers les clubs affiliés les conclusions de l'étude statistique sur le recrutement et la fidélisation.

② Inciter, en utilisant la réglementation comme un outil structurant qui favorise l'implication, l'investissement dans la stratégie de développement.

③ Valoriser, les clubs par la mise en œuvre de labels réformés et par la mise en lumière de réussites en termes de développement.

④ Accompagner les clubs dans leur implication et leurs interventions au sein du milieu scolaire.

Action 2 – Campagnes de recrutement fédérales

- ① Soutenir le recrutement au travers de campagnes au regard de nos moyens financiers et humains (Facebook, JPO).
- ② Activer les réseaux sociaux pour « acculturer » à notre discipline.

Action 3 – Mise en place de nouveaux formats de pratique

- ① Développer une nouvelle pratique qui réponde à d'autres attentes en termes technique, physique et organisationnel : le "Hockey 3x3". Ce format peut permettre une meilleure rationalisation des déplacements et conserver le maintien de l'identité club sur une durée de pratique plus importante évitant ainsi de recourir aux dispositifs d'entente ou d'association.
- ② Réorganiser certains formats existants afin d'améliorer la diversification du parcours de pratique à moyens/longs termes pour toutes les catégories et ainsi de répondre aux divers motifs de pratique des enfants et de leurs parents.
- ③ Poursuivre la standardisation des parcours de jeu et des formats de pratique au niveau national au travers de cahiers des charges.
- ④ Réduire notre empreinte carbone tout en maintenant une activité en rationalisant les déplacements liés à celle-ci.

Action 4 – Evaluer nos stratégies de recrutement et de fidélisation.

- ① Automatiser le recueil de données quantitatives.
 - ② Mettre en place une enquête qualitative auprès des licencié(e)s afin de déterminer les motifs de poursuite et d'arrêt de la pratique.
- **Recruter et fidéliser un encadrement bénévole en capacité de répondre au PSF**

Action 1 – Mettre en œuvre le programme de formation des dirigeants

- ① Accueillir les nouveaux dirigeants de manière récurrente (AG, début de saison sportive).
- ② Mettre en œuvre au niveau fédéral une formation continue à distance : « les jeudis des dirigeants ».
- ③ S'appuyer au niveau des ligues sur les catalogues de formation des CROS et des CDOS pour organiser et proposer des formations thématiques à distance ou en présentielle.

Action 2 – Simplifier les procédures administratives

- ① Donner du sens aux commandes (fédérales) ou les simplifier.
- ② Poursuivre la transformation numérique.

Action 3 – Répertoire des besoins d'une organisation et identifier les compétences.

- ① Améliorer le fonctionnement des ligues et des inter-ligues, en proposant un organigramme fonctionnel simplifié et en renforçant le positionnement de la ligue comme Centre de ressources des clubs (service aux clubs).

- ② Recruter des bénévoles en identifiant les besoins en compétence, en créant des fiches mission et en formant les bénévoles à leur fonction.
- ③ Fidéliser des bénévoles engagés en créant un parcours du dirigeant et en faisant participer les bénévoles à la vie fédérale.

Action 4 – Valoriser, mettre en lumière l'action bénévole

- ① Mettre les clubs à l'honneur lorsque les actions sont de bonnes pratiques à partager en mettant en lumière et en récompensant l'engagement bénévole.

4.4. Développer les compétences de l'encadrement technique

Action 1 – Mettre l'accent sur la pédagogie et les connaissances techniques.

- ① Communiquer et partager notre identité de jeu dès le plus jeune âge.
- ② Valoriser une pédagogie favorisant les apprentissages, la motivation, le bien-être des joueurs/joueuses, le savoir-être, le plaisir, le droit à l'erreur.
- ③ Créer et partager un référentiel et un vocabulaire technique communs.

Action 2 – Développer la formation professionnelle continue

- ① Partager les contenus existants de manière fluide.
- ② Organiser des séminaires et animer techniquement le réseau territorial.

Action 3 – Développer les formations de spécialistes

- ① Par poste de jeu.
- ② Selon des spécialités techniques (vidéo, statistiques avancées, etc.).
- ③ Selon des rôles/missions d'encadrement et notamment le rôle de "chef matériel" en développant un partenariat pour les métiers de la glace.

Action 4 – Compléter la formation du DJLT (skills)

- ① Apprentissage des passes et des lancers (priorité).

Action 5 – Conduire une étude sur les conditions d'exercice des entraîneurs.

- ① Enquête nationale type suivi de cohorte.

5. Plan de féminisation

6 axes de féminisation :

Axe 1 : Compétition 100% féminine senior

Développement du championnat de France féminin :

- ① Augmenter le nombre de joueuses impliquées dans le championnat féminin.
- ② Structurer le championnat féminin :
 - Construire un cahier des charges évolutif en partenariat avec les clubs disposant d'une équipe féminine,
 - Travailler en partenariat avec les clubs professionnels à la construction de nouvelles équipes (investissement des clubs professionnels dans la pratique féminine).
- ③ Proposer un nouveau format de pratique : le hockey 3x3 en catégorie senior pour le développement de la discipline pour répondre aux problématiques de distance, de nombre d'équipes, de nombre de joueuses.
- ④ Valoriser le championnat de France :
 - Nommer la ligue et le trophée du championnat de France féminin ;
 - Créer des trophées individuels et collectifs valorisant les actrices de la compétition ;
 - Développer la communication fédérale et des clubs.

Axe 2 : Compétitions mixtes jeunes

- ① Modifier les règles de mixité, pour que la joueuse évolue à son niveau de pratique (technique, physique mais aussi de rôle et responsabilité dans une équipe) :
 - Impliquer les joueuses dans le niveau sportif qui leur correspond au niveau physique et technique pour favoriser le développement.
 - Inciter les joueuses à rejoindre le championnat senior féminin et ainsi augmenter le nombre de joueuses dans ce championnat et le niveau sportif, le rendre ainsi plus attractif.

Axe 3 : Recruter et fidéliser les joueuses

- ① Accompagner les clubs sur la mise en place des JPO féminines (journées portes ouvertes) et sur des événements pour la découverte et la pratique du hockey sur glace dès 4 ans (en marge d'événements nationaux et internationaux), et de manière régulière (en début de saison, en pré-saison).
- ② Fidéliser les jeunes joueuses en leur proposant des actions de ligue et fédérales spécifiques et pour toutes les joueuses :
 - Stage fédéral féminin ;
 - Plan National d'Animation et de Développement (PNAD) ;
 - Stages de ligues.
- ③ Harmoniser les programmes d'actions des ligues.
- ④ Sensibiliser les entraîneurs sur le potentiel de développement de son club à travers le recrutement des joueuses, et les former sur les spécificités de ce public pour améliorer la fidélisation.

Axe 4 : Féminiser les instances et l'encadrement

- ① Recruter de nouvelles bénévoles pour former un vivier de femmes dirigeantes plus important.
- ② Identifier les talents, notamment en vue des obligations de parité pour la prochaine olympiade.
- ③ Pérenniser les formations bénévoles en portant une attention particulière sur la présence des femmes dans ces formations. S'appuyer également sur les formations proposées par le CNOSF, les CROS ou CDOS pour la formation des dirigeantes (programmes spécifiques tels que les « 300 dirigeantes » du CNOSF).
- ④ Recruter en priorité les anciennes SHN pour occuper les différents postes d'encadrement du stage fédéral féminin, des équipes nationales, du pôle France (entraîneurs, team leaders, préparateur physique). Favoriser la mixité dans le recrutement de l'encadrement des différents staffs des collectifs féminins et masculins (médecins, kiné, préparatrices physique, team leaders...).

Axe 5 : Développer les compétences de l'encadrement technique et des officielles

- ① Impliquer les femmes dans les formations, et notamment les SHN⁷ ou anciennes SHN.
- ② Mettre en place de manière récurrente des formations fédérales d'entraîneur et d'arbitre pour les joueuses du pôle France et du championnat féminin.

Axe 6 : valoriser les différentes actrices du hockey

- ① Mettre en valeur les différentes actrices du hockey (notion de *role model*) à travers une campagne de communication à l'image de celle de l'IIHF « Inspire the next ».
- ② Introduire chaque année plusieurs femmes au « Temple de la renommée » du hockey français.
- ③ Communiquer sur les récompenses, sur les nouveaux trophées du championnat féminin.
- ④ Valoriser en mettant en avant les femmes dirigeantes (clubs, ligues, fédération), officielles et entraîneuses lors de grands événements (remise des récompenses de fin de match, ...).
- ⑤ Normaliser la place des femmes dans le hockey à tous les niveaux.

⁷ SHN : Sportif ou Sportive de Haut Niveau

6. Le para hockey

Axe 1 : Recrutement

- ① Poursuivre le développement et l'ouverture de sections para-hockey dans les clubs en ciblant les clubs à potentiel, notamment dans 2 secteurs : les Alpes et le Grand Ouest.
- ② Mettre en place des opérations de découverte de la discipline (pour les handi mais aussi pour les valides, partenaires d'entraînement), actions accompagnées par les ligues, au sein des clubs (prêt de matériel, accompagnement sur l'organisation de la journée d'essai...). L'objectif est d'avoir 8 joueurs minimum dans une section pour pouvoir participer au championnat national.
- ③ Développer un réseau de partenaires pour cibler des joueurs et des joueuses à potentiel : association des paralysés de France, associations militaires, amputés de France...
- ④ Augmenter le nombre de luges : accompagner les ligues et les clubs pour les demandes de subvention spécifiques pour leur acquisition.
- ⑤ Créer des outils pour les clubs pour les accompagner pour la création de section para hockey (ex : une fiche pratique « ouvrir une section para-hockey : easy ! »).

Axe 2 : Compétition

- ① Structuration du championnat de France.
- ② Création d'une coupe de France (en format 3x3).

Axe 3 : Haut niveau

- ① Augmenter le programme de préparation de l'équipe de France en proposant des rencontres internationales en vue du championnat du monde, et à moyen terme des Jeux Paralympiques.
- ② Recruter spécifiquement des joueuses pour avoir suffisamment de joueuses pour composer une équipe européenne et l'inscrire au Women's World Challenge (compétition para-hockey 100% féminine).
- ③ Equiper un site pour accueillir l'équipe de France pour la préparation des compétitions et pour accueillir des rencontres internationales en France, voire organiser un championnat du monde. L'organisation d'un championnat du monde, au-delà de l'avantage de jouer à domicile pour l'équipe de France, permettra également de faire découvrir la discipline.
- ④ Personnaliser les luges des joueurs de l'équipe de France, selon les besoins spécifiques de chacun.

Axe 4 : Formation entraîneurs

- ① Créer une formation d'entraîneurs en 2 niveaux :
 - niveau 1 "accueil" : accueillir un(e) joueur(euse) de para-hockey.
 - niveau 2 "initiation" : animer techniquement un entraînement (initiation ou découverte).
- ② Mettre en place une formation spécifique pour le staff de l'équipe de France et en particulier pour l'entraîneur en chef.

7. Les officiels de jeu

Mettre en place **une réforme** de l'arbitrage :

- 1) Etat des lieux :
nommer 1 expert de renommée mondiale pour faire l'état des lieux en s'appuyant sur un outil d'analyse stratégique (SWOT⁸) ;
- 2) Analyse pour faire des **recommandations** stratégiques (ressources humaines et financières pour la mise en place de la réforme) ;
- 3) Mise en place de la réforme d'un point de vue opérationnel : **plan d'actions**.

Echéancier :

- 2022-23 : identification et recrutement de l'expert ;
- 2023-24 : état des lieux et analyse ;
- Juin 2024 : recommandations générales, proposition et validation du plan d'actions spécifiques ;
- 2024-25 : mise en œuvre des actions ;
- 2025-26 : poursuite de la mise en œuvre et évaluation.

⁸ SWOT : acronyme anglais de Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats qui signifie Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces.

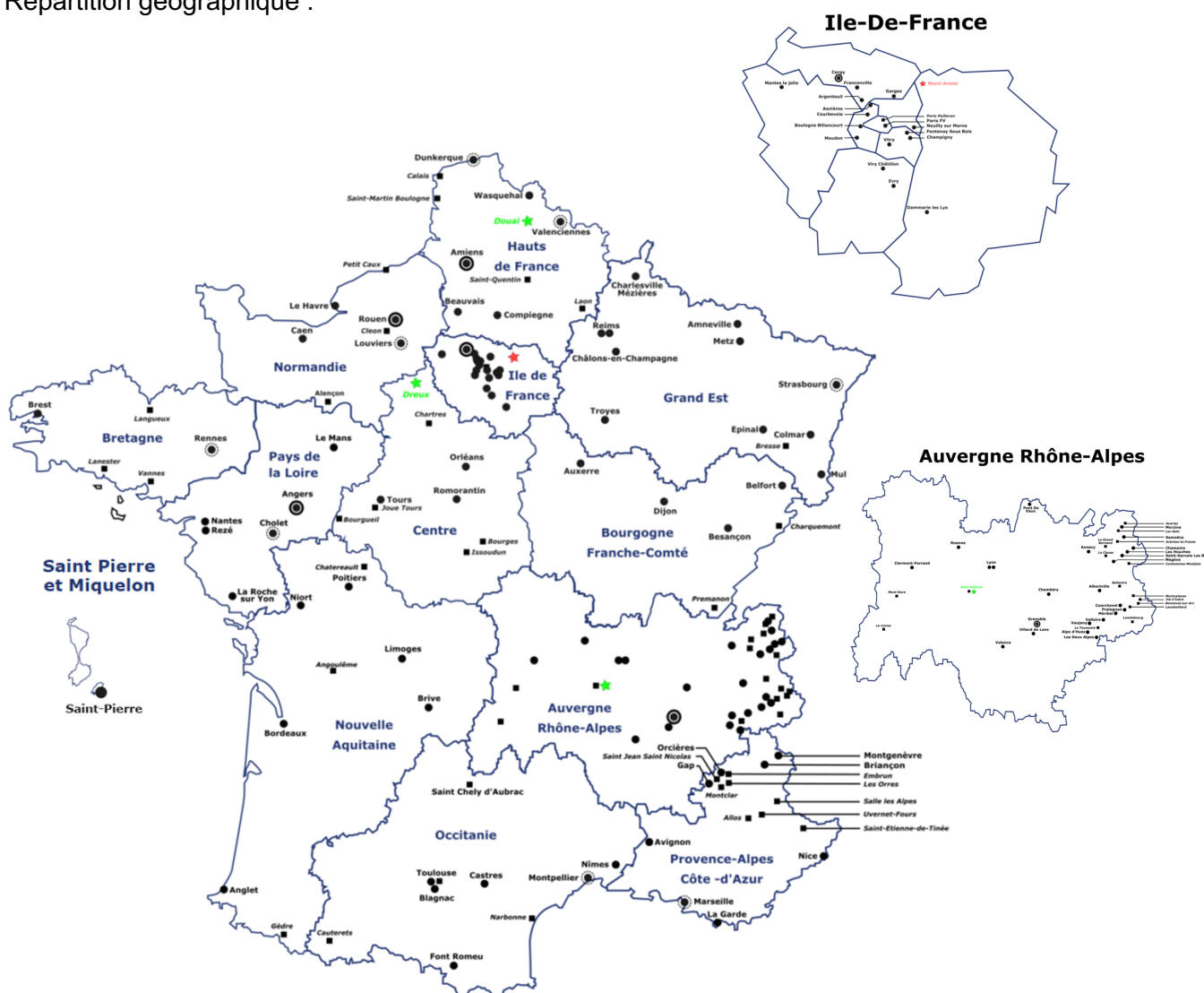
8. Les équipements

Quelques chiffres concernant le parc français des patinoires :

148 patinoires répertoriées

- **98 patinoires de dimensions réglementaires**
 - o Dont 5 patinoires avec deux pistes de dimensions réglementaires ;
 - o Dont 9 patinoires avec une piste de dimensions réglementaires et une seconde piste de dimensions non-réglementaires.
- **1 patinoire de dimensions réglementaires pour 680 000 habitants**
- 33 départements sans patinoires de dimensions réglementaires
- 20 départements sans patinoires

Répartition géographique :



Légende :

●	Patinoires de dimensions règlementaires, avec seconde piste de dimensions règlementaires
⊙	Patinoires de dimensions règlementaires, avec seconde piste de dimensions non règlementaires
●	Patinoires de dimensions règlementaires
■	Patinoires de dimensions non-réglementaires
★	Patinoires de dimensions règlementaires en cours de réalisation
★	Patinoires de dimensions non-réglementaires en cours de réalisation

Le **parc français des patinoires est vieillissant** : l'âge moyen d'une patinoire en France est en 2022 de 37 ans. Une situation qui a un impact sur l'aspect qualitatif de l'accueil et de l'entraînement au sein des clubs : vestiaires peu nombreux et aux dimensions non adaptées, manque de stockage pour le matériel, ou encore pas de salles annexes utiles à la vie des clubs (lieu d'accueil, bureaux, salle de réunion, salle de préparation physique, etc.).

A l'instar des piscines, **les patinoires sont des équipements sportifs saturés** en termes d'utilisation. Ce qui génère des enjeux importants de répartition des créneaux horaires entre le hockey sur glace, les autres sports de glace (7 disciplines différentes possibles), mais également les séances scolaires et les séances publiques.

La crise énergétique a accentué les difficultés d'accès aux installations par le surcoût de fonctionnement (fermeture estivale potentiellement plus longue). Elle remet en question certains projets de construction de nouvelles patinoires. Elle impose parfois des rénovations qui pèsent financièrement sur les collectivités et mettent, pour certaines, en péril les installations.

Les objectifs pour le développement de la discipline, malgré les difficultés rencontrées et accentuées par la crise énergétique, restent de **construire, rénover, aménager** les installations sportives.

Action 1 – Suivi réglementaire des patinoires

- ① Organiser une veille des projets de construction ou de rénovation des patinoires.
- ② Conseiller et accompagner réglementairement les projets de modification des patinoires : conseiller les porteurs de projets pour que l'équipement soit pleinement conforme au RSP⁹ par rapport au niveau de classement souhaité.
- ③ Procéder aux vérifications réglementaires des patinoires et suivre la mise en conformité pour la pratique du hockey sur glace : réaliser une visite de contrôle des patinoires après travaux de rénovation ou de construction et poursuivre le suivi de la mise en conformité réglementaire des patinoires suivant le calendrier validé par le Comité Directeur.

Action 2 – Accompagner les projets de patinoires

▪ Volet énergétique :

Court terme :

- ① Communiquer régulièrement aux clubs sur les gestes du quotidien à réaliser dans les patinoires.

Moyen terme :

- ② Réaliser un mémo répertoriant l'ensemble des pistes d'amélioration liées aux performances énergétiques d'une patinoires. A partir de ce guide, appuyer sur l'importance de la formation aux métiers de la glace pour répondre aux exigences sportives, mais aussi pour améliorer les performances énergétiques de la patinoire.
- ③ Répertorier et diffuser les subventions possibles pour les projets d'économies d'énergie.

Le long terme :

- ④ Centraliser, formaliser et communiquer sur la patinoire de demain.

⁹ Règlement Sportif des Patinoires (règlement commun aux 2 fédérations de hockey sur glace et des sports de glace).

▪ **Volet Construction, rénovation :**

⑤ **Etablir une « stratégie équipement » pour l'ANS :**

- Cibler : réaliser une prospective des territoires à cibler pour la rénovation, la construction et/ou l'amélioration de patinoire.
- Prioriser : ordonner les territoires ciblés en fonction de leur degré d'importance vis-à-vis du maillage territorial et/ou du potentiel de développement des disciplines.

⑥ **Créer des outils :**

- un guide d'aide à la décision pour les collectivités ;
- un guide d'aide à la conception.

⑦ **Accompagner les clubs, les collectivités.**

9. Les championnats

9.1. La ligue Magnus

Il s'agit du meilleur niveau de championnat national masculin, la ligue est composée de 12 équipes disputant 44 matches de saison régulière. La phase finale se déroule sous forme de play-offs (8 premières équipes de la saison régulière qualifiées, rencontres au meilleur des 7 matches, ¼ de finale, ½ finale, finale).

La structuration de la ligue Magnus (ligue professionnelle non indépendante) a été un axe fort de la stratégie fédérale lors des 2 dernières olympiades. L'objectif de la fédération est de poursuivre cette structuration pour :

- qu'elle devienne plus autonome ;
- pour permettre aux joueurs Français d'évoluer dans un championnat national de bon niveau ;
- pour être la « vitrine » de notre sport au niveau national et local.

La commission Magnus continue son action pour renforcer la structuration notamment sur :

- les contrats des joueurs et des entraîneurs ;
- le marketing ;
- les règles favorisant l'implication des JFL¹⁰ (nombre et rôle dans le jeu) ;
- la circulation des jeunes joueurs (dispositif licence bleue, club ferme, nombre de joueurs feuille de match).

Pour accompagner et pérenniser les clubs professionnels, dans le but d'être crédibles dans un secteur concurrentiel (sport collectif peu connu), la fédération a mis en place un organe de gestion et de contrôle financier (CNSCG¹¹).

La fédération a saisi l'opportunité de cette structuration pour impliquer les plus grands clubs dans le développement, notamment à travers quelques obligations :

- cahier des charges imposant aux clubs de ligue Magnus d'investir dans la formation des jeunes (CFCP, pôle espoir, CES) ;
- règles favorisant les joueurs formés localement (plus de joueurs français dans les équipes, rôle plus important) ;
- création d'un fond de formation : collecte d'une « taxe » aux clubs qui n'investissent pas dans la formation pour une redistribution des fonds collectés aux clubs formateurs.

9.2. Les championnats amateurs

Les compétitions jeunes

Elles sont mixtes et organisées au niveau national pour les catégories U18 et U20 élite (le meilleur niveau) et au niveau territorial pour les autres catégories.

L'objectif est que le contexte de compétition favorise le développement de toutes les joueuses et de tous les joueurs et de développer une « culture hockey ». La philosophie est de ne pas créer de règlement particulier et compter sur la raison des entraîneurs, dirigeants et élus de U9 à U13.

¹⁰ JFL : Joueur Formé Localement ;

¹¹ CNSCG : Commission Nationale de Contrôle de Gestion.

Jusqu'en U13, la compétition n'est que le prolongement, qu'une partie de l'entraînement, qu'un entraînement de plus pour augmenter l'impact sur le développement du joueur. Chaque match doit être lié à entre 1 et 3 thèmes : technique, technico-tactique ou « collectif » sur l'aspect offensif ou défensif. Toutes les joueuses, tous les joueurs et gardiens de but ont un temps de jeu identique sur chaque match.

Jusqu'en U11, il n'y a pas de niveau de jeu : tous les clubs jouent le plus possible ensemble au regard des contraintes géographiques et des années d'âge. Les équipes doivent être constituées au maximum par année d'âge (pas sur le niveau mais sur les volumes). Des lignes de niveau sont constituées et les entraîneurs gèrent leur opposition de façon optimale lors de chaque rencontre. Si le sur-classement est utilisé, il doit concerner plusieurs joueurs à tour de rôle.

La philosophie d'actions est la feuille de route de la fédération pour le développement du joueur et de la joueuse. Il précise les objectifs, les volumes ainsi que la forme de la compétition pour les jeunes :

- **U7 - découvrir** : 4 à 5 plateaux, 2 tournois internes, jeu en 1/3 de piste.
- **U9 – s'entraîner pour apprendre** : 4 à 5 tournois de zone, 3 tournois amicaux, jeu en 1/3 de piste.
- **U11 – s'entraîner pour apprendre** : 30 matches maximum, jeu en 1/3 et en 1/2 piste.
- **U13 – s'entraîner pour apprendre, se mesurer pour se développer** : 30 matches maximum, jeu en 1/3 de piste et pleine piste.
- **U15 - s'entraîner pour apprendre, se mesurer pour se développer** : 35 matches maximum et 10 à 15 matches du programme de développement, jeu pleine piste.
- **U18-U20 – s'entraîner pour gagner** : 35 matches maximum et 10 à 15 matches du programme de développement, jeu pleine piste.

Les championnats amateurs seniors

Ils sont tous organisés au niveau national :

- division 1, division 2 et division 3 pour les hommes ;
- 1 championnat de France pour les femmes ;
- 1 championnat de France de para hockey sur glace (hockey luge).

Tous les championnats se déroulent en 2 phases : une phase de saison régulière, une phase finale, soit sous forme de séries, soit sous forme de tournoi à 4 équipes.

A l'intérieur de certaines divisions (division 3 masculine, championnat féminin), des poules géographiques sont constituées pour la première phase (saison régulière).

9.3. Réformes 2022-23

L'organisation des championnats répond à 2 logiques : une logique sportive (jouer à son niveau de jeu) et de proximité (organisation par secteur géographique). L'objectif est de trouver le moyen le plus « rentable économiquement, socialement, écologiquement » de jouer par groupe d'âge et par niveau sachant que la densité d'équipements sportifs sur le territoire national est faible et que le volume de pratiquant(e)s par club ainsi que le niveau de pratique sont hétérogènes. Pour s'adapter à l'évolution sociale, à l'évolution du hockey sur l'ensemble du territoire, aux attentes des clubs et des pratiquants, la fédération s'est donnée comme objectif de revoir son organisation.

Ainsi, le Comité Directeur a décidé de lancer en début de mandature, une réflexion globale afin de challenger l'organisation de nos différents championnats. Ce projet de réforme, en lien avec les modifications engagées dans le Plan de Performance Fédéral, répond à la volonté de faire un état des lieux et de regarder si le format des compétitions répond bien aux enjeux

de développement des athlètes (sportif et extra sportif), des contraintes des clubs, du maillage territorial, des problématiques d'effectifs et environnementales. L'objectif est d'apporter les modifications règlementaires permettant d'influencer l'organisation de la pratique pour le développement du hockey sur glace, pour tous.

Les objectifs généraux de la réforme :

- de prendre en compte l'ensemble des points de vue pour définir la meilleure structure de compétition possible pour l'avenir ;
- de proposer des nouveaux formats de jeu ;
- d'affiner l'ensemble des dispositifs favorisant le développement des joueurs et des joueuses, des encadrants, des officiels ;
- de valoriser tous les championnats, en décernant différents titres, trophées ;
- rationaliser les déplacements ;
- de développer la pratique féminine.

Les objectifs définis par catégorie :

- catégories U7, U9 et U11 : focalisation sur le recrutement, la fidélisation, la formation sans obligation de résultat
=> découvrir l'activité, s'entraîner pour apprendre
- U13 : début de sensibilisation à la compétition à travers les trophées de zone
=> se mesurer pour se développer
- U15 catégorie clé axée sur la détection et une compétition nationale tout en valorisant le parcours amateur
=> se mesurer pour se développer, s'entraîner pour gagner
- U18, U20 double parcours : soit entrée dans les championnats de structures pour accéder au très haut niveau (Magnus, équipes nationales), soit accès à un championnat national très compétitif, mais avec des formules de compétitions adaptées permettant des parcours scolaires et universitaires optimaux
=> s'entraîner pour gagner

La méthodologie retenue se découpe en plusieurs phases :

- 1- Etat des lieux ;
- 2- Mise en place d'un groupe de travail restreint pour animer les consultations et préparer des recommandations ;
- 3- Large consultation sous forme de visioconférences par thématique ;
- 4- Travail avec consultations des commissions sportives fédérales, des ligues, des zones ;
- 5- Présentation aux clubs ;
- 6- Vote à l'AG de juin 2023.

10. Le Projet de Performance Fédéral (PPF)

La Direction Technique Nationale a conduit un travail avec l'Agence Nationale du Sport (ANS) durant la fin de la précédente olympiade pour l'élaboration d'un projet de transformation du haut niveau, pour répondre :

- aux exigences de l'ANS qui sont d'engager la France dans une culture du résultat et de la performance,
- aux attentes fédérales qui sont de se qualifier pour les Jeux Olympiques, performer en championnat du monde élite (top 12 pour chaque collectif).

Ainsi, pour atteindre ces objectifs le Projet de Performance Fédéral comprend 2 programmes :

10.1. Le programme d'excellence

Il comprend les équipes de France Seniors, le pôle France féminin et le Projet individuel de performance pour les athlètes et l'encadrement.

10.2. Le programme d'accession

Il comprend un niveau national qui a pour objectif d'accélérer les athlètes à fort potentiel principalement au travers des Pôles Espoirs et de l'optimisation des championnats nationaux, et un niveau territorial.

Les objectifs du niveau territorial sont de :

- Renforcer la formation des joueurs et des joueuses à potentiel et intervenir sur les périodes clefs du développement technique et physique,
- Poursuivre la structuration des clubs et des ligues.

Les actions mises en œuvre pour atteindre ces objectifs sont de :

- Créer Centres Régionaux d'Entraînement non permanents pour y réaliser des stages de développement sur les années d'âge J12, J13 et J14.
- Uniformiser les formats des championnats et d'actions territoriales sur l'ensemble du territoire national.
- Créer les Centres d'Excellence Sportive permettant de renforcer la structuration club.

▪ Constat

Lors des Olympiades précédentes, le Parcours d'Excellence Sportive puis le Parcours de Performance Fédéral s'est basé sur une aide à la structuration des clubs porteurs de Pôles Espoirs. Cette phase a été positive en termes de d'amélioration de la charge d'entraînement, des aménagements scolaires et de la professionnalisation de l'encadrement au sens large. Elle a permis une homogénéisation du niveau de pratique des joueurs impliqués dans le dispositif et une progression des équipes de France Jeunes mais s'est montrée infructueuse concernant une qualification Olympique ou une participation récurrente au ¼ de finale chez les seniors car elle impliquait notamment une dilution des ressources humaines et financières.

▪ Orientations 2022-2026

Passer d'une obligation de moyens, à une obligation de performance, convaincus que l'amélioration des résultats passe par des transformations conséquentes, nous avons identifié le chemin répondant à la fois aux exigences de l'ANS et correspondant à notre contexte.

▪ **Structures du PFF 2022-26**



Equipe de France seniors
Equipes de France jeunes] Groupe talents (joueurs et joueuses à très fort potentiel)

4 Centres de Formation des Clubs Professionnels (CFCP) U21

1 pôle France masculin U18

1 pôle France féminin

4 pôles espoirs masculins U18

5 à 8 Centres d'Excellence Sportive (CES) mixtes U18

Plan National de Détection masculin U15 et féminin U14

Centres Régionaux d'Entraînement non permanents J12 – J13 – J14

11. Le plan citoyen

Le plan citoyen du hockey sur glace vise à développer la pratique du sport et à en faire, grâce à des actions concrètes, un moyen de renforcer le vivre ensemble et l'éducation à la citoyenneté.

A travers son plan citoyen, la fédération souhaite mieux lutter contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient basées sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap et toutes les formes de violence. Ce plan se construit autour d'actions favorisant l'intégration, l'inclusion et souhaite s'appuyer sur une communication autour du respect : le respect de l'autre, de soi, de l'environnement, des règles. La fédération souhaite associer les sportifs de haut niveau à ces actions pour en être les ambassadeurs, et ainsi mettre en valeur une identité commune autour des valeurs du sport en général, et du hockey sur glace en particulier.

Le projet s'articule autour de 3 axes, comprenant chacun plusieurs thèmes :

- 1) Lutte contre violences, les discriminations, la radicalisation : le respect de l'autre ;
- 2) Ethique et intégrité, santé : le respect de soi ;
- 3) Démarche RSO¹² : le respect de l'environnement.

11.1. Lutte contre violences, les discriminations, et les incivilités : le respect de l'autre.

Action 1 : informer et prévenir les violences et la radicalisation

- ① Créer une cellule constituée d'1 référent fédéral élu, 1 CTS, 1 salarié (recueil parole victime, alerte, mise en place prévention) ;
- ② Afficher sur le site fédéral des informations relatives au système de signalements des violences, incivilités et discrimination (119) ;
- ③ Intégrer dans les formations fédérales des contenus de prévention : formations entraîneurs bénévoles et professionnels, dirigeants. Proposer chaque année une intervention sur la prévention des violences ou de la radicalisation lors de la formation continue ;
- ④ Etablir des conventions avec une ou plusieurs associations pour un accompagnement des actions fédérales ;
- ⑤ Inscrire dans le cahier des charges des structures du PPF l'obligation de dispenser des journées d'information obligatoires par les structures à destination des joueurs et des joueuses (violence, radicalisation, bizutage) ;
- ⑥ Automatiser la diffusion d'outils, de consignes, d'obligations, etc. pour une communication régulière et récurrente (documents en ligne et/ou dans la boîte à outils clubs) ;
- ⑦ Inscrire dans la stratégie de communication de la fédération des campagnes relatives aux différents axes du plan citoyen en lien avec des événements ou avec un moment particulier de la saison (championnat du monde, rentrée sportive, ...). Etablir un plan de communication pour couvrir l'ensemble des actions ciblées sur l'olympiade.

Action 2 : favoriser l'inclusion, lutter contre les discriminations

- ① Développer le projet para hockey, discipline réunissant les joueurs ayant un handicap moteur et les valides ;

¹² RSO : Responsabilité Sociétale des Organisations

- ② Adapter les règles de mixité, pour que chacune évolue à son niveau de jeu et ainsi permettre une meilleure intégration des joueuses dans les groupes masculins ;
- ③ Valoriser les pratiques mixtes et mettre en avant les apports réciproques ;
- ④ Rappeler le règlement, appliquer les sanctions pour les auteurs de discriminations et les communiquer.

Action 3 : réformer de l'arbitrage pour qu'ils participent à la prévention des dérives, pour les protéger des violences dont ils peuvent être victimes

- ① Recruter une ressource extérieure pour évaluer l'arbitrage dans son ensemble pour identifier les forces, les faiblesses et les manques ;
- ② Construire à partir de cet audit un nouveau projet de l'arbitrage :
 - qui rassemble l'ensemble des acteurs, qui permette de partager les valeurs de respect mutuel entre les différents acteurs (officiels, joueurs, entraîneurs, dirigeants, public) ;
 - qui se donne l'objectif d'améliorer les compétences techniques (patinage, condition physique), les connaissances (règles, règlements) et le savoir être des arbitres (communication) ;
 - qui vise à améliorer les relations entre les différents acteurs du jeu (formations et informations à destination des dirigeants, des entraîneurs, communication à destination des joueurs, du public) ;
 - qui s'appuie sur les actions de ligues, fédérales pour la formation des arbitres pour des apports réciproques (arbitres, entraîneurs, joueurs).
- ③ Proposer un plan d'actions réaliste d'ici la fin de l'olympiade et le mettre en œuvre.

11.2. Ethique et intégrité, santé : le respect de soi

Action 1 : former et informer sur les questions d'éthique et d'intégrité

- ① Confier au comité d'éthique la charge du respect de la charte d'éthique et de déontologie, le traitement des conflits d'intérêt ;
- ② Automatiser l'envoi aux sportifs listés et professionnels des documents d'information (paris sportifs, utilisation du numérique) et dématérialiser les signatures des conventions (équipes de France, SHN) ;
- ③ Développer des formations pour les dirigeants et encadrants.

Action 2 : former et informer sur les questions de santé

- ① Prévenir et lutter contre le dopage :
 - Désigner un référent dopage en charge du plan de prévention ;
 - Collaborer avec AFLD pour la mise en place des contrôles antidopage et pour l'application des sanctions ;
 - Proposer un plan de prévention :
 - S'assurer de la mise en place d'une action annuelle d'information auprès des joueurs et joueuses des structures du PPF, des équipes de France ;
 - Mettre à jour les informations site fédéral ;
 - Mettre le règlement disciplinaire en adéquation avec les sanctions de l'AFLD (retrait de licence notamment).

- ② Former et informer les différents acteurs sur la prévention des commotions (protocole commotion, formation entraîneurs, arbitres, sensibilisation médecins...);
- ③ S'assurer de la tenue d'une séance annuelle de prévention sur les addictions (notamment sur la chique) dans les structures du PPF et auprès des collectifs France jeunes, sensibiliser l'ensemble du public (communication).

11.3. Développement durable (RSO) : le respect de l'environnement

Action 1 : réduction des dépenses énergétiques

- ① Mettre en œuvre le plan sobriété énergétique du sport comprenant 40 mesures dans 10 domaines.
- ② Proposer une organisation qui vise à réduire les déplacements des équipes dans les travaux sur les réformes des championnats et étudier l'opportunité d'utiliser l'outil *Optimouv* pour l'organisation des déplacements ;
- ③ Travailler en collaboration avec le syndicat des patinoires et la FFSG¹³ et intégrer dans le projet équipement de la FFHG les préconisations à court, moyen et longs termes pour réduire l'emprunte carbone des patinoires (réduction de la dépense énergétique par des gestes du quotidien, rénovation pour meilleures performances énergétique des équipements existants, nouvelles constructions à faible impact environnemental) ;
- ④ Favoriser les déplacements en train (moins de 4h), proposer des solutions de co-voiturage notamment pour les supporters (application *stadium go*).

Action 2 : recyclage

- ① récupérer les crosses brisées pour les recycler (fabrication de crosses « secondes mains ») ;
- ② donner une seconde vie aux maillots des équipes de France en les transformant en accessoires (protèges lames) ou goodies (trousses, coussins...);
- ③ Politique d'achat de certains produits qui prend en compte le critère éco-responsable des produits ;
- ④ Examiner et s'approprier les chartes de référence du MSJOP et les présenter aux instances officielles (organiseurs d'événements, gestionnaires d'équipements).

Action 3 : réduction des déchets

- ① Continuer la transformation numérique (dématérialisation) ;
- ② Réduction des déchets notamment lors de l'organisation de compétitions (utilisation d'éco cups, ...).

Action 4 : organiser un ou plusieurs événements sportifs exemplaires en matière de développement durable

- ① Mener une réflexion pour organiser un événement sportif exemplaire, sur le principe de la « preuve du concept ».

¹³ FFSG : Fédération Française des Sports de Glace

Annexe 1 – Programme d’actions territoriales

PROGRAMME D’ACTIONS TERRITORIALES	
LIGUES	CLUBS
AXE 1 : STRUCTURER LA DISCIPLINE AU NIVEAU TERRITORIAL	
Construire un Projet Sportif Territorial Fédéral (PSTF)	Construire un Projet Sportif Associatif (PSA)
<ul style="list-style-type: none"> -Se fixer des objectifs cohérents, formalisés au travers d’une convention fédérale pluriannuelle, au regard de l’analyse du contexte territorial. -Rechercher la participation, l’implication et la validation des clubs et pratiquant(e)s de son territoire dans la co-construction du PSTF notamment en s’appuyant sur des enquêtes quantitatives et qualitatives récurrentes mesurant le niveau de satisfaction et identifiant les besoins. -Se référer au PSF, au PST et à la politique sportive de la Région. -Se doter d’un organigramme opérationnel adapté articulant de manière efficiente les énergies salariées et bénévoles. -S’appuyer sur une ETR valorisante pour ses membres pour mettre en œuvre sportivement et techniquement les actions. -Coordonner l’ETR par le Conseiller Technique National (CTN), l’animer par le Conseiller Technique de Ligue (CTL) et la compléter possiblement par un Emploi Sportif Qualifié (ESQ) destiné au développement de l’activité para hockey. -Proposer des temps de formation dédiée aux membres de l’ETR. 	<ul style="list-style-type: none"> -Se fixer des objectifs cohérents en termes de recrutement et de fidélisation au regard de son contexte local et de l’outil « autodiagnostic ». -Participer de manière active aux événements formels de la ligue : assemblée générale, ateliers de travail, commissions. -Solliciter la ligue comme centre de ressources dans les domaines du recrutement, de la fidélisation, de l’audit des pratiques d’entraînement, de la formation interne des entraîneurs bénévoles et salariés. -Se référer au Projet Sportif Fédéral (PSF), au Projet Sportif Territorial (PST) et aux politiques sportives des collectivités territoriales partenaires. -Définir un organigramme opérationnel adapté articulant de manière efficiente les énergies salariées et bénévoles. -S’appuyer sur une Equipe Technique Club associant des compétences professionnelles et bénévoles. -Valoriser la participation de ses entraîneurs salariés et bénévoles à l’Equipe Technique Régionale (ETR) durant les actions de développement et les actions de formation dédiées.
AXE 2 : FAVORISER L’ENTREE DANS LA PRATIQUE	
Mettre en place un format de jeu adapté à chaque année d’âge dès J6	Recruter et fidéliser entre J5 et J7
<ul style="list-style-type: none"> -Soutenir, favoriser le recrutement des clubs au travers de campagnes de communication adaptées notamment grâce au réseau sociaux. -Organiser, en lien avec les Zones, et au regard des Cahiers des Charges (CDC) fédéraux, des formats de pratique diversifiés selon des espaces géographiques et des volumes de pratiquant(e)s optimum. -Programmer de manière prioritaire, piloter et animer les actions du Programme FairPlayZir U6/U7. -Programmer de manière prioritaire le Programme Educ’Hockey U9/U11. 	<ul style="list-style-type: none"> -Obtenir un volume de 20 joueurs + 6 joueuses dès les J7 et maintenir ce volume jusqu’à J9. -Organiser des Journées Portes Ouvertes ou des événements de découverte de la pratique dédiés au public féminin. -Organiser des événements de découverte de la pratique ou s’engager dans l’encadrement des temps de pratique dédiés au public du 1^{er} degré scolaire au niveau local. -Accueillir l’organisation d’actions des programmes FairPlayZir et Educ’Hockey en respectant le CDC notamment par la mobilisation de son Equipe Technique Club et de son équipe de dirigeants bénévoles. -Mettre en œuvre les moyens humains et matériels pour mobiliser et faire participer ses pratiquant(e)s aux actions des Programmes FairPlayZir et Educ’Hockey.

PROGRAMME D' ACTIONS TERRITORIALES

LIGUES	CLUBS
AXE 2 : FAVORISER L'ENTREE DANS LA PRATIQUE (suite)	
Encadrer les formats de pratique	Encadrer les formats de pratique
<ul style="list-style-type: none"> -Organiser un nombre de modules A « Initiation/Animation » répondant aux besoins du territoire selon une programmation et une organisation (environ ¼ distanciel et ¾ présentiel) favorisant la présence des bénévoles. -Compléter éventuellement cette formation modulaire par un suivi des aides entraîneurs bénévoles au travers de visioconférences thématiques, une participation aux actions des différents Programme de Développement et une accessibilité des contenus techniques de référence. -Organiser en s'appuyant sur le CROS ou les CDOS un nombre de modules E « Dirigeant référent » répondant aux besoins du territoire selon une programmation et une organisation distancielle optimale favorisant la présence des bénévoles. -Organiser en collaboration avec la Commission Arbitrage et Règles de Jeu (CARJ) un nombre de formations arbitres de niveau « régional » répondant aux besoins du territoire selon une programmation et une organisation favorisant la présence du public cible. -Organiser en collaboration avec la CARJ et certains clubs un nombre de formations arbitres de niveau « club renforcé » répondant aux besoins du territoire selon une programmation et une organisation favorisant la présence des pratiquants ciblés. -Organiser en collaboration avec la CARJ un nombre de formations d'officiels de table de marque « Instructeur », « niveau 1 » et « niveau 2 » répondant aux besoins du territoire selon une programmation et une organisation favorisant la présence des bénévoles. 	<ul style="list-style-type: none"> -Soutenir l'engagement de ses aides-entraîneurs bénévoles dans les modules fédéraux et les autres propositions de formation notamment au travers de la prise en charge de leurs frais pédagogiques et d'hébergement/restauration. -S'engager à faire participer ses entraîneurs salariés à la formation professionnelle continue. -Soutenir l'engagement de ses dirigeants bénévoles dans le module E et les autres propositions de formation notamment au travers de la prise en charge de leurs frais pédagogiques. -Organiser en lien avec son instructeur club un nombre de formations arbitres « initiation » et « club » répondant à ses besoins. -Soutenir l'engagement des pratiquant(e)s ciblés dans les formations arbitres « club renforcé » et « régional » en les libérant de certaines échéances compétitives club et en prenant en charge leurs frais pédagogiques. -Organiser en lien avec son instructeur club un nombre de formations officiels de table de marque niveau « initiation » répondant à ses besoins.

PROGRAMME D' ACTIONS TERRITORIALES

LIGUES
CLUBS

AXE 3 : FAVORISER LE MAINTIEN DANS LA DISCIPLINE

Répondre aux différents motifs de pratique

Fidéliser entre J10 et J20

-Déterminer, en collaboration avec les Zones, le **moyen le plus « rentable économiquement, socialement, écologiquement » de jouer par groupe d'âge et par niveau.**

-Organiser (en lien avec les clubs et les Zones lorsque cela touche leur domaine de compétence) **les actions différenciées mixtes du programme Compet'Hockey** selon le socle commun de développement.

	Sur convocation	Ouvert à toutes et tous
J12	-	Stages, journées et compétitions de développement
J13	Stages et compétitions (TJT et TIL) de développement	Stages ou journées de développement
U13	Interclubs	Tournois Hockey 3x3 sur espace réduit
J14	Stages et compétitions (TJT et TIL) de développement	Stages ou journées de développement
J15	Stages et compétitions (TJT et TIL) de développement	Stages ou journées de développement
U15	Interclubs	Tournois Hockey 3x3 pleine glace

-Développer la pratique du **Hockey 3x3** exclusive ou associée au Hockey 5x5 sur les catégories U17 et U20.

-Mettre en œuvre le **programme Détect'Hockey** constitué du **Plan National de Détection Masculin U15** et du **Plan National de Détection Féminin U14** définis par la Direction Technique Nationale (DTN). Ce programme permet d'identifier les joueurs et joueuses qui alimentent les Pôles Espoirs Masculins (PE), les Centres d'Excellence Sportifs mixtes (CES), le Pôle France Féminin (PF) et les sélections nationales (World Selects) ou équipes de France Jeunes.

-Mettre en œuvre le **Programme Fem'Hockey** reposant sur le **Plan National d'Animation et de Développement U11/U13** (PNAD) dans le but de répondre au besoin de pratique exclusivement féminine sur des temps dédiés. Le PNAD comprend différentes actions : regroupements à la journée ou sous forme de mini séjours, engagement d'équipe de ligue ou interligues dans des compétitions de développement.

-Mettre en œuvre le **programme Para'Hockey** consistant à soutenir l'ouverture de sections dans les clubs par la promotion de la discipline au travers d'actions de découverte, initiation, démonstration et par l'appui en matériels spécifiques.

-Conserver 40% des pratiquant(e)s recruté(e)s en J9 et avant, jusqu'en J13.

-Disposer de 2 équipes U13 soit 27 enfants minimum dont 8 filles composés de 50 à 70% de joueurs recrutés en J7 ou avant.

-Porter les projets de pratiques différenciées mis en place au niveau fédéral et **valoriser tous les motifs de pratique** des pratiquant(e)s.

-Mettre en œuvre des actions de prévention/sensibilisation/promotion liées à la pratique ou à son encadrement.

-Accueillir l'organisation d'actions des différents programmes de développement (PNAD, interclubs, interligues ou tournois Hockey 3x3 pleine glace, etc.) en respectant les CDC notamment par la mobilisation de son Equipe Technique Club, de son équipe de dirigeants bénévoles et d'officiels de jeu (arbitres et table de marque).

-Impliquer les entraîneurs des clubs auprès des Cadres Techniques des Ligues (CTN et CTL) dans une évaluation régulière, standardisée et uniformisée afin d'identifier les pratiquant(e)s à potentiel et permettre un turnover maximal cohérent sur les actions sur convocation.

-Impliquer régulièrement les élus et/ou dirigeants bénévoles des clubs dans les actions des différents programmes de développement.

-Impliquer régulièrement les entraîneurs des clubs sur les Plans Nationaux de Détection au niveau territorial pour mieux appréhender le niveau attendu.

-Impliquer les joueuses dans le niveau sportif qui leur correspond au niveau physique et technique pour favoriser leur développement en appliquant les directives liées à la mixité et au sous classement des joueuses.

-S'engager dans la création d'une équipe féminine senior au travers du Hockey 3x3 ou du Hockey 5x5.

-S'engager dans la création d'une équipe féminine jeune sur des événements sportifs ponctuels (tournois).

-S'engager dans la création d'une section para hockey ou dans l'accueil d'événements de découverte / initiation.



GUIDE

-

Stratégie emploi & apprentissage

*Guide d'aide à la compréhension des enjeux liés à
l'emploi dans la discipline du hockey sur glace*

CONTEXTE

Jusqu'en 2020, la part territoriale des subventions au développement (ex CNDS) était gérée par les services déconcentrés de l'Etat (DRJSCS), elle est désormais gérée sur le plan national par l'Agence Nationale du Sport (ANS), la répartition étant déléguée aux fédérations sportives.

La gestion de l'enveloppe « emploi et apprentissage » est quant à elle toujours de la compétence de l'ANS via les DRAJES qui auront la charge de gérer les dossiers de demande de subvention dans ce domaine.

Afin d'aider et d'accompagner les structures déconcentrées de l'état dans leur démarche, la Fédération Française de Hockey sur Glace (FFHG) met à disposition ce guide qui présente l'ensemble des enjeux de l'emploi par rapport aux spécificités techniques et géographiques de notre discipline olympique et paralympique.

LE PSF

Le Projet Sportif Fédéral (PSF) du hockey sur glace est au centre de la stratégie fédérale de développement et du financement de ses actions. Ce document est la référence pour l'instruction des dossiers de demande de subvention de l'enveloppe territoriale de l'ANS : la subvention PSF.

Il en va de même pour l'enveloppe « Emploi et Apprentissage » puisque l'emploi a été ciblé comme un des 8 leviers du développement du hockey sur glace. Les clubs et les ligues régionales s'inscrivant dans le projet de développement fédéral (PSF) peuvent solliciter l'aide à l'emploi et à l'apprentissage (crédits instruits par les DRAJES), la FFHG rendant un avis via l'outil de gestion OSIRIS.

Les éléments principaux de ce levier sont détaillés ci-après, permettant pour les services compétents d'apprécier la pertinence et la cohérence des demandes de subventions « emploi ».

CONTACT

Pour tout complément d'information, vous pouvez contacter notre fédération via l'adresse générique dédiée : psf@ffhg.eu

L'EMPLOI COMME LEVIER STRATÉGIQUE

L'emploi est un levier important du développement du hockey sur glace, c'est un axe fort de son programme sur l'olympiade 2022-2026. Il s'agit principalement d'emplois d'éducateurs sportifs, mais également de personnel technique ou administratif.

Les éducateurs sportifs

Les agents de développement :

❖ Le **Conseiller Technique de Ligue (CTL)** est un salarié d'une ou plusieurs ligues, il met en œuvre la politique sportive et en particulier de développement de la fédération sur son territoire. Cet agent de développement a pour mission de favoriser la structuration et la coordination des Projets Sportifs Territoriaux.

Chaque ligue, accompagnée de son agent de développement (CTL), met en œuvre les actions fédérales de développement et de formation en vue d'optimiser la pratique sportive sur son territoire. Les CTL sont des appuis pour la structuration des clubs : diagnostic et analyse pour la construction du projet sportif du club, mise en place organisationnelle, technique et règlementaire.

La FFHG cofinance depuis 2018 le programme de professionnalisation des ligues régionales, via un conventionnement. 5 CTL ont été déployés sur le territoire. La dynamique instaurée au niveau de la ligue a entraîné une dynamique des clubs des secteurs concernés. En effet, le CTL apporte par son accompagnement régulier des bénévoles et des entraîneurs une réelle plus-value sur les territoires en impulsant une dynamique de réseau. L'objectif de la fédération pour la prochaine olympiade (2022-26) est la pérennisation des emplois créés depuis 2018.

❖ Les agents de développement des clubs ou des ligues en charge des publics cibles :

- Moins de 7 ans garçons
- Moins de 7 ans filles
- Les personnes en situation de handicap via le dispositif d'aide à l'emploi ESQ (Emplois Sportifs Qualifiés), en s'appuyant sur la formation fédérale spécifique (module para hockey sur glace).

Dans le cadre de sa stratégie nationale de développement, la FFHG et sa commission « Para-Hockey » souhaitent renforcer la structuration de la discipline à l'échelon régional. Ainsi, des « emplois sportifs qualifiés » (ESQ) territoriaux « Handicap » peuvent être mis en place dans les régions afin d'aider la structuration administrative et sportive du « Para-hockey », sur ces territoires.

L'EMPLOI COMME LEVIER STRATÉGIQUE

Les éducateurs sportifs (suite)

Les éducateurs sportifs de clubs :

Selon la structuration et la taille du club, il peut y avoir un seul éducateur ou une équipe d'éducateurs. L'équipe peut être constituée d'un directeur sportif, d'entraîneurs, d'entraîneurs spécifiques pour les gardiens de but, de préparateurs physiques.

La fédération propose des formations professionnelles pour les entraîneurs (CQP, DEJEPS, DES) et des formations fédérales permettant d'acquérir des compétences spécifiques et complémentaires dans différents domaines : gardiens de but, préparateur physique, vidéo coach.

Les clubs peuvent bénéficier de soutien financier pour la création ou la consolidation d'emplois. Le développement de la pratique amène une tension sur le nombre d'éducateurs diplômés pour couvrir l'ensemble des besoins des clubs.

Le personnel technique ou administratif

Au-delà des éducateurs sportifs, les clubs de hockey sur glace peuvent avoir besoin d'autres types d'emploi en fonction de leur structuration, de leur projet et de leurs objectifs. Managers, secrétaires, responsable de la communication, responsable matériel... sont autant de professionnels qui peuvent concourir à la structuration du club et à sa stratégie de développement.

La fédération propose une formation pour les responsables du matériel « module chef matériel et logistique » et a conclu un partenariat avec le CDES de Limoges pour la formation « Manager Général de Club Sportif Professionnel », favorisant ainsi l'accès à cette formation aux candidats issus du hockey sur glace.