

COMITE DE DIRECTION DE LA LIGUE FÉMININE DE HANDBALL PROCÈS-VERBAL – RÉUNION DU 16 MARS 2026

Membres présents : Nodjialem MYARO (présidente de la LFH, pouvoir de Pascal BOURGEOIS (DTN de la FFHandball)), Jean-Marie BRINON (président de la CNCG), Fabrice ARCAS (président de la COC), Pascal BOUCHET suppléant de Michaël BOUTINES (président de la CNA), Sophie PALISSE (représentante des clubs de D1F), Clément FORGENEUF (représentant des clubs de D1F), Guillaume MARQUES (représentant des clubs de D1F), Thierry WEIZMAN (représentant des clubs de D1F), Pascal JACQUET (représentant des clubs de D2F), Clément ALCACER (représentant des entraîneurs).

Autres présents : Louis ANDRONACO, Thibault DAGORNE, Romane FRECON-DEMOUGE, Gaëlle GUESDON, Manon FONTENEAU, Sylvain MICHEL, Yanis PIERRE, Cédric POUTHIER, Gwenhaël SAMPER, Antony TAHAR.

Membres excusés : Sébastien GARDILLOU (sélectionneur national de l'équipe de France A Féminine), Rémy LEVY (personnalité qualifiée), Gérard JUIN (représentant des médecins de clubs), Victoire NICOLAS (représentante des joueuses).

Le 16 mars 2026, le comité de direction de la LFH s'est réuni, sous forme de visioconférence. L'ordre du jour de la séance a porté sur les points suivants :

- Approbation du PV de la séance du 16 février 2026 (vote)
- Informations sur le dispositif « La minute de l'emploi » de France Travail
- Point commercial LFH
- Médiatisation LFH : Relevés d'audiences et d'affluences 25-26
- Informations et questions diverses

La réunion a débuté à 12h00.

1) APPROBATION DU PV DE LA SEANCE DU 16 FEVRIER 2026 (VOTE)

Les membres du comité de direction présents et représentés approuvent à l'unanimité (POUR 100%) le procès-verbal de la séance du 16 février 2026. Ce document sera publié sur le site internet de la LFH.

2) INFORMATIONS SUR LE DISPOSITIF « LA MINUTE DE L'EMPLOI » DE FRANCE TRAVAIL

Romane FRECON-DEMOUGE introduit le sujet en remerciant Manon FONTENAU et Sylvain MICHEL, de France Travail, pour leur présence et leur intervention consacrée à la présentation de leurs dispositifs, notamment « La Minute de l'emploi ».

Sylvain MICHEL présente le dispositif des clubs sportifs engagés. Depuis 2019, France Travail organise des opérations telles que « Stade vers l'emploi », avec une montée en puissance significative ces dernières années. Ainsi, 583 opérations ont été réalisées l'an dernier, et l'objectif fixé pour 2026 est d'atteindre 850 opérations, soit une par agence France Travail. Pour le handball, l'ambition est d'en déployer 80 à cet horizon. Il précise toutefois que les clubs sportifs engagés ne se limitent pas à ces opérations. Il s'agit d'une communauté de 10 000 clubs mobilisés autour d'actions variées, telles que l'aller-vers des publics éloignés de l'emploi, la remobilisation par le sport, la découverte d'opportunités professionnelles grâce au sport, ainsi que la mise en place de parcours d'insertion complets. En 2025, 60 000 demandeurs d'emploi ont ainsi été accompagnés au sein de 192 clubs. Pour s'engager dans le dispositif, les clubs doivent s'inscrire via le site dédié en renseignant leur numéro SIRET, puis se rapprocher de leur agence France Travail territoriale, en charge de valider les candidatures. Pour les structures plus importantes, un référent régional peut également intervenir. L'objectif est de développer des actions d'insertion par le sport en lien étroit avec France Travail. Un appel à projets doit être lancé prochainement, couvrant plusieurs types d'actions, comme l'aller-vers, les parcours de remobilisation, le dispositif « Recruter autrement » dans le cadre de « Stade vers l'emploi », le « Match des métiers » ou encore le « Parcours des métiers », chacun bénéficiant de modalités de financement spécifiques. Le dépôt des dossiers se fait via le Compte Asso, à l'aide d'un code transmis lors de l'appel à projets. Il est nécessaire d'être en lien avec son agence France Travail et de respecter le cahier des charges propre à chaque action, disponible en ligne ou au moment du dépôt. Il conclut en ajoutant que des webinaires d'information sont organisés chaque jeudi de 12h à 13h sur inscription, et qu'il est également possible de solliciter un rendez-vous avec un expert de l'insertion pour être accompagné.

Manon FONTENAU prend ensuite la parole pour présenter « La Minute de l'emploi », un dispositif hors appel à projets, qui peut être déployé immédiatement par les clubs déjà en lien avec leur agence France Travail. Ce dispositif consiste à diffuser des offres d'emploi pendant une minute sur les écrans des équipements sportifs ou via des QR codes disposés dans différents espaces du gymnase, comme la buvette, le hall ou les sanitaires. Elle recommande également d'y associer les partenaires du club en valorisant leurs offres d'emploi. Elle explique que les offres doivent être présentées de manière synthétique, avec des mots-clés facilement identifiables sur France Travail et accompagnées d'un hashtag en lien avec le club. Le rôle du club consiste principalement à adapter ces contenus à son identité visuelle et à définir, avec son agence France Travail, les actions à mettre en avant.

Les résultats observés sont encourageants, avec un délai de pourvoi des offres réduit d'environ une semaine par rapport aux canaux classiques et un taux de satisfaction de 100 % du côté des

entreprises. En moyenne, entre quatre et cinq QR codes sont scannés par match, avec un nombre équivalent de recherches via *hashtag*. Enfin, « La Minute de l'emploi » peut être financée dans le cadre des partenariats habituels du club, notamment via la vente de visibilité.

Sophie PALISSE salue la qualité des deux présentations et indique que son club mettra en place le dispositif de « La Minute de l'emploi » dès le prochain match à domicile, en lien avec l'agence France Travail locale. Elle souligne qu'il s'agit d'un dispositif gagnant pour toutes les parties et insiste sur l'importance de se rapprocher de son interlocuteur local pour une mise en œuvre simple et rapide.

Sylvain MICHEL précise que les offres d'emploi diffusées peuvent provenir des partenaires du club, mais également, en l'absence de partenaires concernés, de l'agence France Travail du territoire.

Sophie PALISSE confirme et ajoute que ce dispositif représente aussi une opportunité de prospection, en permettant de créer des liens avec des entreprises qui ne sont pas encore partenaires du club mais qui peuvent s'y intéresser grâce à cette initiative. Elle insiste sur le caractère gagnant-gagnant de la démarche et rappelle que, lorsque les offres émanent de partenaires du club, celles-ci doivent être déposées sur France Travail.

Antony TAHAR remercie les intervenants pour la qualité de leurs présentations ainsi que pour l'inscription de ce sujet à l'ordre du jour. Il précise que cette thématique a également été abordée la semaine précédente au sein de l'UCPHF, qui encourage ses clubs adhérents à développer des actions en matière de RSE. Il appelle à une communication large auprès des clubs de LFH afin de favoriser une appropriation du dispositif à partir du mois de mars.

Romane FRECON-DEMOUGE conclut en indiquant que les supports de présentation ainsi que les contacts de France Travail seront transmis à l'ensemble des clubs de LFH à l'issue de ce comité de direction.

3) POINT COMMERCIAL LFH

Cédric POUTHIER rappelle que, comme cela avait déjà été partagé lors du groupe de travail marketing de fin février, trois pistes de partenariat ont été explorées ces derniers mois pour la LFH, dans les secteurs de la construction automobile, des jus de fruits et de l'intérim. Depuis, le projet avec le constructeur automobile a abouti à un refus définitif, tandis que les deux autres opportunités restent en cours, dans une logique de relance et de prospection. Il précise que tant qu'un refus formel n'est pas exprimé, les discussions sont considérées comme ouvertes.

Thierry WEIZMAN demande alors quel constructeur automobile a décliné la proposition.

Cédric POUTHIER répond qu'il s'agit de la marque FIAT, qui s'était notamment positionnée autour des équipes de France masculine en janvier.

Guillaume MARQUES s'interroge ensuite sur les délais associés aux relances en cours et demande si ces potentielles collaborations s'inscrivent dans la perspective de la saison prochaine.

Cédric POUTHIER confirme que les contrats envisagés portent sur des durées d'un à trois ans, avec un démarrage aligné sur une saison sportive, afin de faciliter leur mise en œuvre.

Antony TAHAR questionne ensuite la situation concernant l'option de troisième année du partenariat avec MGEN, en demandant si des éléments permettent aujourd'hui de sécuriser cette prolongation.

Cédric POUTHIER indique qu'aucun élément ne vient, à ce stade, officialiser un arrêt du partenariat, mais qu'il n'existe pas non plus de confirmation quant à une prolongation. Il mentionne néanmoins des signaux plutôt encourageants, notamment le fait que leur agence a repris des activations afin de consommer l'ensemble des contreparties prévues. Il précise que les échanges se poursuivent principalement avec l'agence, sans indication claire à ce jour sur la suite.

Sophie PALISSE rappelle que cette question avait déjà été posée lors du précédent comité de direction et que la réponse apportée était identique. Elle souligne qu'un mois plus tard, aucune évolution n'est à noter et insiste sur le fait qu'il est prioritaire pour les clubs d'avoir de la visibilité sur cette troisième année. Elle estime que l'absence de refus à ce stade est plutôt un signal positif, mais demande qu'un retour clair soit apporté lors du prochain comité de direction.

Cédric POUTHIER acquiesce et précise que le contrat prévoit que des échanges doivent être engagés à partir de six mois avant son terme, soit à compter du 1er janvier. Il rappelle toutefois que l'absence de notification de non-renouvellement avant le 31 décembre ne vaut pas automatiquement reconduction pour une troisième année.

Thierry WEIZMAN et Sophie PALISSE regrettent l'absence de calendrier clair et le fait que les discussions n'aient pas été davantage avancées alors que la saison est déjà bien engagée. Ils réitèrent la nécessité d'obtenir une réponse lors du prochain comité directeur.

Antony TAHAR exprime le souhait que le comité directeur devienne un point de suivi régulier des actions de prospection et des réflexions stratégiques autour du portefeuille de partenaires. Il souligne que cette instance, par son rôle stratégique, doit pouvoir orienter les décisions et porter une responsabilité collective sur ces sujets. Il demande ainsi que le point « commercial » soit inscrit de manière systématique à l'ordre du jour. Il rappelle que le cas de MGEN est emblématique, en tant que dernier partenaire majeur à avoir rejoint la LFH, sur un montant significatif, avec une logique entièrement dédiée à la LFH et ayant permis la mise en place de la première redistribution financière aux clubs. Même si cette redistribution constitue un bonus et n'est pas nécessairement intégrée aux budgets prévisionnels de la prochaine saison, elle représente un montant non négligeable, de l'ordre de 8 000 à 10 000 euros par club, ce qui rend indispensable une clarification rapide pour permettre aux clubs de se projeter.

4) MEDIATISATION LFH : RELEVÉS D'AUDIENCES ET D'AFFLUENCES LFH

Gaëlle GUESDON indique qu'en réponse à une demande des clubs formulée lors de l'Assemblée générale de juin dernier, un travail complémentaire a été réalisé afin d'aller plus loin dans l'analyse des données. Elle précise que sept à huit pages de données détaillées ont été intégrées au dossier de préparation transmis aux membres du comité de direction. La première partie concerne les audiences, avec des synthèses enrichies, incluant désormais les audiences en *replay*. Le nombre de spectateurs uniques poursuit sa progression, constituant un indicateur fiable et stable. À l'inverse, le nombre de vues doit être interprété avec davantage de prudence : il dépend fortement du comportement des utilisateurs (navigation entre matches, rafraîchissements, concurrence d'autres contenus ou événements), ainsi que du contexte de diffusion (volume de matches, éventuels aléas techniques). Cet indicateur, bien que généralement supérieur en volume, reflète donc davantage

des usages des spectateurs que la performance du match et reste, à ce titre, moins représentatif. Des graphiques ont également été ajoutés pour faciliter la lecture et permettre une comparaison avec l'année précédente. À la demande de l'UCPHF, le document intègre aussi le nombre de diffusions par club ainsi que les meilleures audiences en D1 et D2. Elle précise enfin que les clubs peuvent faire remonter leurs besoins spécifiques afin d'enrichir ces données lors des prochains comités directeurs.

Antony TAHAR remercie le service pour la mise à disposition de ces données, qu'il juge essentielles. Il souligne l'intérêt de disposer d'un bilan des audiences et de l'affluence deux fois par an. Il propose également qu'une communication intermédiaire soit adressée à l'ensemble des clubs à mi-saison, en l'absence d'Assemblée générale. Il insiste sur la nécessité de faire ressortir, à partir des données brutes, trois ou quatre indicateurs clés permettant au comité directeur d'avoir une lecture stratégique des dynamiques d'affluence et de médiatisation sur les six premiers mois de la saison LFH.

Nodjialem MYARO prend note de cette proposition et suggère d'intégrer des formats visuels, notamment sous forme de courbes, afin de mieux identifier les évolutions et les variations au cours de la saison.

5) INFORMATIONS ET QUESTIONS DIVERSES

- Cahier des charges D2F

Pascal JACQUET interroge l'avancée des travaux du conseil stratégique concernant les cahiers des charges. Il rappelle y avoir contribué et indique qu'il souhaiterait savoir à quel moment les préconisations seront disponibles et partagées.

Romane FRECON-DEMOUGE indique que les notes sont en cours de rédaction et qu'elles seront prochainement transmises aux personnes concernées.

Pascal JACQUET souligne que les calendriers institutionnels, statutaires et réglementaires sont particulièrement longs et contraignants. Il indique qu'il s'attendait à un retour plus rapide et s'interroge sur le fait que ces travaux puissent finalement ne produire des effets qu'à horizon 2028, compte tenu des processus de validation. Il exprime un besoin d'évolution plus immédiat, avec davantage de souplesse et d'agilité, notamment sur les enjeux économiques dès la saison prochaine. Il met en avant un décalage important entre ces temporalités et celles du monde de l'entreprise, où les décisions peuvent être prises d'un mois sur l'autre, et appelle à une réflexion sur le modèle décisionnel.

Romane FRECON-DEMOUGE rappelle que les documents en cours de rédaction constituent uniquement des préconisations, qui n'engagent pas directement de modification du cahier des charges.

Pascal JACQUET s'interroge alors sur l'intérêt de sa participation si les effets sont aussi différés dans le temps. Il insiste sur la nécessité de disposer de cahiers des charges plus dynamiques et adaptables, avec plusieurs niveaux d'évolution possibles et une capacité d'ajustement rapide. Il réaffirme que, dans une logique d'entreprise, les préconisations doivent pouvoir être suivies de décisions rapides, dans des délais bien plus courts.

Nodjialem MYARO confirme que la rédaction est en cours et indique comprendre les enjeux liés au calendrier et au besoin de réactivité.

Thibaut DAGORNE présente ensuite un enjeu spécifique relatif au déclenchement du CDD spécifique pour les joueuses, notamment autour du seuil de 9 heures, avec une précision des critères d'éligibilité afin de sécuriser davantage le dispositif. Il propose que le cahier des charges intègre ces joueuses dans le calcul des équivalents temps plein, et non plus uniquement à partir d'un mi-temps. Il sollicite également un temps d'échange avec le président de la CNCG, Jean-Marie BRINON, afin de présenter la philosophie de l'avenant n°7 à Dihane et ses impacts sur le cahier des charges.

Jean-Marie BRINON indique ne pas avoir de commentaire particulier à ce stade, tout en précisant que le sujet mérite d'être approfondi rapidement afin d'aboutir. Il rappelle avoir déjà été sensibilisé à cette question lors d'une réunion du conseil stratégique.

Thibaut DAGORNE souligne que le conseil stratégique n'émane pas directement des partenaires professionnels, ce qui justifie selon lui la nécessité d'un échange spécifique avec les acteurs impliqués dans la négociation de la convention collective. Il précise que les dispositions relatives à l'emploi et à la formation ont été renforcées dans le cadre de ce CDD spécifique de 9 heures, afin de sécuriser son utilisation, d'éviter les risques de requalification et propose que les partenaires professionnels prennent leur part de responsabilités sur le contrôle, tout en limitant l'engagement de l'instance sportive.

Gwenhaël SAMPER précise que, si le CDD spécifique de 9 heures est bien possible, il convient de distinguer ce sujet de celui du cahier des charges, qui relève d'un autre cadre.

Jean-Marie BRINON se dit ouvert à un échange avec les partenaires professionnels, sous réserve que la présentation soit stabilisée, et réaffirme la distinction évoquée précédemment.

Antony TAHAR remercie la CNCG pour les données partagées à l'automne, qui ont permis d'alimenter les négociations et d'adapter la convention collective du handball féminin professionnel. Il explique que les partenaires ont ajusté leur proposition afin de mieux prendre en compte les spécificités des joueuses de D2, notamment en matière de temps de travail et de pluriactivité. Il insiste sur la nécessité d'encadrer ces situations pour éviter les dérives et sécuriser à la fois les joueuses, les clubs et les entraîneurs. Il appelle à un alignement entre les cadres conventionnels et réglementaires, et souhaite que ces échanges aboutissent rapidement, dans la perspective de la préparation de la saison 2026-2027. Il souligne également l'importance de présenter clairement la philosophie de l'avenant signé.

Jean-Marie BRINON rappelle de nouveau que, si un accord existe entre les partenaires, celui-ci ne s'impose pas à la CNCG. Il précise que son seul cadre de référence reste le cahier des charges.

Thibaut DAGORNE s'interroge alors sur le respect des dispositions de la convention collective lorsqu'elles ne sont pas intégrées au cahier des charges.

Gwenhaël SAMPER répond que l'accord DIHANE relève de la validité des contrats de travail dans le cadre du dialogue social et engage la responsabilité de l'employeur. Elle précise que la CNCG peut formuler des recommandations, notamment en cas d'écart avec les minima salariaux négociés, mais que la responsabilité première reste celle de l'employeur. Elle conclut en indiquant que les

champs d'application de l'accord DIHANE et des règlements fédéraux doivent coexister, sans que l'un ne se substitue à l'autre dans leur validation respective.

Thibaut DAGORNE sollicite néanmoins l'organisation d'un temps d'échange afin de démontrer que la convention et notamment son nouvel avenant ne sont pas totalement déconnectés des réalités du terrain. Il remercie également la CNCG pour le partage des indicateurs, qui a permis d'alimenter les négociations entre les partenaires sociaux.

Jean-Marie BRINON réaffirme que le dialogue reste ouvert dans la limite qui vient d'être rappelée.

Gwenhaël SAMPER rappelle que le contrat de 9 heures est déjà utilisé dans le cadre des recrutements supplémentaires et potentiellement pour des jokers simples. Elle précise qu'il a seulement été demandé de clarifier, dans l'accord DIHANE, la notion de pluriactivité, dans la mesure où il ne relève pas de la compétence de la CNCG de légiférer sur ce dispositif, mais bien du dialogue social de définir plus précisément ce qui est entendu par pluriactivité ou pluriformation.

Thibaut DAGORNE indique qu'il n'y a que dans le handball féminin que le mi-temps constitue aujourd'hui le seuil retenu pour l'intégration dans les équivalents temps plein. Il précise que l'objectif de ce contrat de 9h est de sécuriser les clubs face à d'éventuels recours contentieux individuels ou à des redressements URSSAF avec un passage des conventions vers le contrat CDD spécifique de 9 heures. Il explique que ce dispositif vise à progresser vers un modèle plus adapté de salarisation, par étapes, en recherchant un alignement entre les outils réglementaires et la politique salariale des clubs, et conclut en appelant à poursuivre le dialogue.

Pascal JACQUET indique que les échanges portent actuellement sur des niveaux qui ne correspondent pas à l'enjeu attendu. Il estime qu'il s'agit ici d'une discussion très technique relative à l'application et à la coordination de différents règlements et textes de droit du travail. Il souligne que les clubs attendent avant tout une discussion de nature politique sur le sens du cahier des charges. Il remet en question son rôle actuel, son objet, ainsi que les effets et conséquences qu'il produit. Selon lui, c'est bien de cela dont il faut débattre. Il insiste sur le fait que les contrats de 9 heures ne doivent pas être considérés comme un élément accessoire ou conjoncturel, mais comme un véritable choix de politique structurante. Il explique que, pour les clubs, cela touche directement la politique de rémunération, de développement économique et social, ainsi que l'ancrage territorial, avec des impacts sur les flux de joueuses et les logiques d'attractivité des clubs. Il estime que le cahier des charges doit être cohérent avec une politique globale qui ait du sens et une réalité économique. Il considère que les échanges trop techniques noient le débat et appelle à une évolution du cahier des charges. Il affirme également que l'objectif n'est pas de maintenir des conventions dans leur forme actuelle, qui ne garantiraient ni protection ni sécurité suffisante, mais de permettre une sécurisation réelle des joueuses comme des clubs, en phase avec la réalité du handball féminin de D2. Il insiste sur la nécessité de disposer d'un cadre d'expression adapté à ces enjeux.

Antony TAHAR ajoute que cette démarche vise à professionnaliser et sécuriser de nombreux clubs. Il souligne que cela représente un surcoût que les clubs sont prêts à absorber, à condition que la politique d'emploi soit cohérente, car les risques de redressements URSSAF ou de contentieux prud'homaux sont importants. Il précise que l'objectif n'est pas de détourner le contrat à mi-temps en recourant à des contrats de 9 heures pour des situations où la formation ne serait que de 2 heures par semaine par exemple, mais bien de transformer des conventions en contrats adaptés à des joueuses ayant une réelle pluriactivité ou pluriformation. Il est proposé ainsi de conditionner l'accès au contrat de 9 heures à des critères précis, tels qu'un parcours de formation inscrit au RNCP avec

un volume annuel minimum de 270 heures, ou un projet professionnel validé et jugé pertinent par la CNCG et les partenaires professionnels. Il conclut en indiquant que le lien entre réglementaire et conventionnel doit reposer sur une véritable politique de l'emploi et de la formation.

Guillaume MARQUES demande ce qui empêche les clubs de D2 d'utiliser aujourd'hui les contrats de 9 heures. Il s'interroge sur le fait que, si ce dispositif vise à protéger les clubs, ceux-ci devraient pouvoir y recourir librement.

Gwenhaël SAMPER répond que les clubs peuvent tout à fait utiliser des contrats de 9 heures. Elle reprecise toutefois que ces contrats ne seront pas comptabilisés dans le calcul des équivalents temps plein (ETP) requis par le cahier des charges. Elle rappelle que ces contrats feront néanmoins l'objet d'une attribution de statut professionnel par la CNCG.

Thibaut DAGORNE exprime le fait que, dans la réalité actuelle des clubs de D2F, il est difficile de cumuler des contrats à mi-temps et des contrats à 9 heures. Il explique que certains clubs sont parfois amenés à « surélever » artificiellement le statut de certaines joueuses à mi-temps afin de répondre aux exigences du cahier des charges, alors même que leur situation correspondrait davantage à un contrat inférieur au mi-temps. Selon lui, l'outil du contrat de 9 heures pourrait être utilisé en complément des équivalents temps plein, mais aujourd'hui, le mi-temps est en quelque sorte artificiellement renforcé pour répondre aux obligations.

Gwenhaël SAMPER alerte sur le fait que le risque ne disparaît pas pour autant. Elle précise que ce n'est pas parce que le cahier des charges intégrerait les contrats de 9 heures que cela supprimerait tout risque juridique en la matière.

Pascal JACQUET indique que les clubs souhaiteraient effectivement remplacer toutes les conventions par des contrats de 9 heures, mais que cela n'est pas possible en l'état actuel. Il souligne qu'aujourd'hui, certains contrats à mi-temps sont déjà survalorisés, et que, dans le même temps, des joueuses étudiantes engagées dans des formations reconnues doivent composer avec des contraintes horaires importantes et donc « lui doivent des heures ». Il ajoute que même certaines joueuses à temps plein se retrouvent en difficulté du fait de ces doubles projets. Il insiste sur le fait que cette réalité relève d'un choix politique plus que juridique, et appelle à un cahier des charges en adéquation avec le terrain. Il qualifie les cahiers des charges actuels d'outil freinant le développement.

Nodjialem MYARO réfute cette vision et rappelle qu'un cahier des charges constitue avant tout un cadre structurant pour les clubs.

Sophie PALISSE reconnaît ce rôle structurant, mais estime que, dans le contexte actuel, il n'est pas tenable de maintenir le dispositif en l'état pour les clubs de D2. Elle souligne que si aucune évolution n'est engagée, il sera difficile de revenir en arrière. Elle rappelle que l'outil des conventions a été utilisé par la plupart des clubs à un moment donné, en fonction de leur niveau de structuration, mais qu'il présente aujourd'hui des risques importants, notamment en matière de requalification. Elle plaide pour la disparition de ces conventions. Concernant le contrat de 9 heures, elle reconnaît l'existence de risques, mais considère qu'ils seraient limités à des ajustements horaires, plutôt qu'à des requalifications plus lourdes comme un passage en CDI.

Gwenhaël SAMPER rappelle que dans cette logique, la CNCG ne demande plus de conventions d'indemnités depuis deux ans. Elle souligne qu'un travail pédagogique reste nécessaire pour faire

comprendre qu'il n'existe pas de modèle fédéral de convention d'indemnité et que ce type de pratique est interdit. Elle insiste sur la nécessité d'un discours commun sur ce point. Elle met également en garde contre le risque de détournement, par exemple si un club utilisait un modèle de CDD spécifique en le qualifiant à tort de convention d'indemnité.

Nodjialem MYARO insiste sur la nécessité d'organiser un temps d'échange spécifique avec la CNCG et les différentes parties prenantes afin de cadrer précisément ces sujets techniques et de construire une vision commune, en intégrant à la fois la D1 et la D2.

Gwenhaël SAMPER indique qu'il serait utile de pouvoir disposer du projet d'avenant de DIHANE en amont afin d'en prendre connaissance avant toute présentation à Jean-Marie BRINON.

Thibaut DAGORNE précise que le projet est en cours de signature et qu'il sera transmis rapidement.

Jean-Marie BRINON s'interroge toutefois sur le fait que ces échanges répondent réellement à la demande exprimée par Pascal JACQUET, qui portait davantage sur un débat de nature politique que technique.

Antony TAHAR nuance les propos en rappelant qu'un cahier des charges est indispensable pour inscrire les clubs dans un championnat professionnel. Selon lui, la question centrale porte sur les indicateurs à intégrer ou non dans ce cadre, et sur la philosophie globale qui doit le guider. Il estime nécessaire de dissocier les temps d'échange, entre réflexion stratégique et approfondissement technique.

Jean-Marie BRINON souligne que la question de fond reste celle du niveau de professionnalisation souhaité pour les clubs de D2F. Il estime que sans un positionnement clair sur cet objectif, les réflexions, qu'elles soient politiques ou techniques, risquent de manquer de cohérence.

Guillaume MARQUES ajoute qu'il conviendrait également de s'interroger sur les distinctions entre D1F, D2F VAP et D2F, en posant notamment la question de savoir si seule la D1 doit relever pleinement du secteur professionnel.

Nodjialem MYARO conclut en indiquant qu'un consensus semble se dégager sur la nécessité de se poser cette question de fond : la D2 est-elle aujourd'hui en capacité de répondre aux exigences du secteur professionnel ? Elle souligne que cette réflexion devra conduire à des orientations plus précises.

- Agence commerciale dédiée à la LFH

Sophie PALISSE demande ensuite que soit inscrit à l'ordre du jour du prochain comité directeur un point spécifique sur les partenariats privés de la LFH, notamment concernant la question d'une agence dédiée à la recherche de partenaires.

Nodjialem MYARO et Romane FRECON-DEMOUGE répondent que ce sujet aurait pu être évoqué dans le point commercial présenté plus tôt, il figurait d'ailleurs dans le dossier de préparation.

Cédric POUTHIER apporte des éléments de réponse en rappelant que la LFH est actuellement intégrée dans un contrat d'exclusivité avec Sportfive, courant jusqu'en 2031. Il explique que, face aux alertes remontées par Romane FRECON-DEMOUGE suite à des résultats jugés insuffisants, la

question d'une éventuelle sortie de la LFH de ce contrat a été posée. Un comité de pilotage est prévu prochainement avec Sportfive, et ce sujet y sera abordé. Il précise toutefois que, de manière pragmatique, un club ou une agence ayant identifié un partenaire pour la LFH peut se rapprocher de Sportfive pour convenir d'un partage de commission. En revanche, la mise en place d'une agence dédiée nécessiterait un avenant ou une évolution contractuelle.

Sophie PALISSE demande quels sont les objectifs chiffrés fixés à Sportfive dans le cadre de cette exclusivité.

Cédric POUTHIER explique que l'objectif principal est la commercialisation de l'ensemble des droits disponibles, que ce soit pour les équipes de France ou pour la LFH. Les modalités reposent ensuite sur la définition de packages, avec un prix théorique ajusté en fonction des négociations commerciales.

Sophie PALISSE suggère qu'un objectif minimal pourrait être fixé, avec une remise en cause de l'exclusivité en cas de non-atteinte.

Guillaume MARQUES résume la situation en indiquant que Sportfive étant rémunéré à la commission, l'absence de revenus générés spécifiquement pour la LFH ne constitue pas nécessairement un problème pour eux s'ils développent d'autres partenariats pour la Fédération. Il souligne que l'exclusivité peut ainsi devenir un frein à la commercialisation pour la LFH.

Nodjialem MYARO propose d'inscrire ce sujet à l'ordre du jour du prochain comité directeur afin de permettre un échange plus approfondi et structuré.

Nodjialem MYARO clôt la séance de ce Comité de direction à 13h35.