



## **Retour d'expériences sur la première communauté de pratique femmes entraîneuses de la FFA**

« Un espace d'échanges sécurés, sans  
jugement »

*Bodet Guillaume, Nicaise Virginie & Cécile  
Ottogalli-Mazzacavallo*

## Les CdP de la FFAviron

Dans le cadre de son projet **Egalité**, la FFAviron a réalisé des études sur les femmes et les hommes occupant des fonctions de dirigeant.e, d'entraîneur.e et d'arbitre.

Elles ont fait ressortir un certain isolement et besoin de faire face à des situations de sexisme vécues dans le cadre de leurs fonctions.

La FFA s'est donc intéressée aux Communautés de Pratique (CdP) comme un élément de remédiations et d'empowerment des femmes ayant des postes à responsabilité au sein des structures.

Le présent document présente le bilan de la 1<sup>ère</sup> CdP mise en place auprès des entraîneuses professionnelles.

Des entretiens semi-directifs de 30 à 90 min ont été réalisés auprès de 7 entraîneuses ayant participé à la 1<sup>ère</sup> CdP.

Ils ont été réalisés par une enseignante chercheuse du laboratoire L-VIS, rattaché à l'Université de Lyon 1.

## Définition initiale

- “Une communauté de pratique (CdP) a été définie comme un groupe de personnes qui partagent une passion ou une préoccupation, et qui interagissent de manière continue afin d'approfondir leurs connaissances et d'acquérir une expertise dans leur domaine d'intérêt” (Wenger, 1998).
- Les CdP sont des groupes de personnes qui partagent un intérêt ou une passion pour quelque chose qu'elles font et apprennent à faire mieux à mesure de leurs interactions régulières.

## De quoi parlons nous?

Les CdP permettent :

- D'être collectivement actifs dans la gestion de la connaissance dont ils ont besoin (**Autonomie**)
- De créer un lien direct entre connaissance et performance (**Pragmatique**)
- De considérer les aspects implicites de la création et du partage de connaissance (**Informelle**)
- De dépasser les frontières organisationnelles et géographiques (**Transversale**)

## L'investissement des participantes

De manière générale l'investissement personnel (présence et participation aux réunions en visio, « devoirs » (sic) à réaliser avant la prochaine réunion en visio) évalué par les différentes répondantes a été jugé comme bon, voire très bon.

La participation pendant les visio a été globalement jugée très bonne.

Les obstacles rencontrés et exprimés étaient essentiellement liés au format (voir ci-après) et à des raisons professionnelles non aménageables, aux emplois du temps et aux responsabilités, qui étaient variables selon les participantes.

De la même manière les personnes interrogées ont jugé positivement l'investissement des autres participantes dans un cadre contraint, qui se sont toutes engagées comme elles le pouvaient.

*« C'était parfois compliqué  
mais j'ai fait le maximum »*

Pour certaines il s'agissait d'un **moment très important**, à **ne pas manquer** (e.g. évocation de visios suivies dans la voiture pour ne rien rater), qualifié de « **bulle** » pour certaines.

Caractéristique de l'engagement, certaines ont exprimé **une nécessité de faire le maximum**, de s'investir, car:

*« Il est rare de pouvoir se retrouver entre femmes (...) et si personne ne joue le jeu il ne se passera rien »*

Quelques rares exceptions sont notées:

- l'une avec un binôme peu investi
- un départ dès la première visio d'une participante qualifiant la CdP de « **clan anti-hommes** » sans de temps d'explication et/ou d'argumentation avec elle.

## Le format de la CdP

- 1 rencontre en visio tous les 15 jours/toutes les 3 semaines le lundi sur le temps de midi pendant 6 séances
- 1 rencontre en présentiel
- Activités et exercices à réaliser pendant les temps de rencontre, mis en commun sur un espace partagé
- Format non-mixte
- Animation réalisée par une personne extérieure qualifiée

Dans son ensemble le format a été très apprécié:

- ✓ **La diversité des personnes** (richesse des membres à mettre en valeur)
- ✓ **Les thèmes abordés** (e.g. confiance en soi, sexisme) ont été jugés intéressants (« les contenus m'ont plu, mais j'aurais aimé aller plus loin et poursuivre »)
- ✓ Le fait d'apporter un éclairage sur **des contenus théoriques** et des concepts
- ✓ Le faire de **revenir sur ce qui a été dit lors de la rencontre précédente**, après avoir expérimenté quelques nouvelles façons d'aborder des situations complexes
- ✓ **La fréquence des réunions**, laissait du temps pour réfléchir, digérer (sic) les choses partagées, pour vivre les choses pour pouvoir en discuter, et préparer les exercices
- ✓ Le temps de réunion sur le **temps méridien**
- ✓ **La nature des exercices** ou « devoirs » demandés
- ✓ **Le document partagé**

*« On n'a pas le même âge et la même expérience, les sujets abordés étaient top »*

**Le présentiel** vécu comme quelque chose de très important voire d'indispensable « pour créer la confiance » et « pour partager des choses par la suite »

**La non-mixité** qui a créé un climat bienveillant, sans jugement, et permettant de partager des choses et des difficultés très personnelles « juste entre des gens de terrain »

**Le groupe WhatsApp**, pour communiquer, se relancer et se rappeler par rapport aux « exercices »

**L'animatrice** qualifiée d'experte, qui permettait « d'apprendre des choses » et pas « juste discuter ».

Le rôle de l'animatrice a été particulièrement noté et apprécié, relevant que cela a toujours été « intelligemment mené » et qu'elle a su créer un lien de confiance.

Pour les aspects négatifs relevés, **une participante a exprimé avoir eu du mal à prendre la parole pendant les visios**, tandis que la **question du temps a été évoquée plusieurs fois**.

*« On s'est retrouvée, on avait échangé sur des problématiques fortes, on avait créé du lien »*

## Retour sur les attentes

Dans l'ensemble, les participantes n'avaient **pas d'attentes précises**, mais étaient nourries par de la **curiosité** et la conscience que c'était quelque chose de nouveau, « un galop d'essai ».

Certaines avaient en revanche une idée précise de ce qu'elles ne voulaient pas: **pas envie d'un « truc ultra-féministe »**, **pas envie de mentorat**, **pas envie de cours théoriques**, **pas envie de contenu sur la technique**

Néanmoins, elles ont été nombreuses à exprimer une volonté :

- ✓ de **se sentir moins seule**, de sortir de l'isolement (sic), de s'ouvrir à d'autres personnes
- ✓ de **partage**, sans jugement
- ✓ de créer **une connexion entre les femmes**, une communauté, mais sans nécessairement exclure les hommes
- ✓ de développer leur **confiance en soi**, se se sentir légitime
- ✓ d'aborder des problèmes du quotidien

# Retour sur les impacts de la CdP

D'après la littérature scientifique, les bénéfices de la CdP peuvent être envisagés à 4 niveaux:

- des **bénéfices individuels techniques**
- des **bénéfices individuels personnels**
- des **bénéfices collectifs pour les organisations sportives** au sein desquelles les entraîneuses exercent
- des **bénéfices collectifs** qui dépassent les simples organisations et s'étendent à **la société** au sens large

La CdP semble avoir **produit principalement des bénéfices individuels personnels** pour les participantes, et **de manière explicite et notable**.

Les **bénéfices collectifs** pour les organisations sont **mitigés**. Ils sont **positifs via l'amélioration** du bien-être et le développement **des bénéfices individuels personnels**.

Ils sont **limités via des changements de pratiques**, même si quelques participantes ont engagé des discussions dans leur organisation et ont développé une vigilance vis-à-vis des questions liées au sexisme.

Les **bénéfices collectifs sociaux demeurent très limités** mêmes si certaines participantes expliquent avoir engagé des discussions sur les sujets abordés avec leurs proches.

*« ça m'a aidée à sortir d'un quotidien (i.e. professionnel) difficile »*

*« Cela m'a permis de dire ce que je ressentais, d'être écoutée et soutenue (...) et de me dire 'je suis compétente dans cela, je suis légitime' »*

*« Sur les compétitions, on se connaît, on se parle, on s'entraide (i.e. besoin de matériel) »*

## Quels bénéfices individuels personnels ?

La CdP a été très largement qualifiée de « **moment agréable** » qui leur a de « **sortir** » ou « **rompre un isolement** », en étant confrontée aux expériences des autres, en créant du lien et en réalisant que le problème était plus global.

Ce partage d'expériences mutuel leur a permis de développer de la **confiance en elle**, de se sentir davantage **légitimes** par rapport aux hommes, et trouver ainsi « l'assurance de réagir, de s'exprimer ».

Ceci a été rendu possible par **une ouverture d'esprit**, **une sensibilisation accrue**, aux questions sexistes, mais également en **mettant des mots** dessus, et en s'appuyant sur des **connaissances théoriques** qui leur a permis de développer cette **assurance** et ces **outils**.

Si une **capacité à réagir** a été développée par les participantes, elle semble néanmoins **mesurée et positive**, sans aborder les questions trop frontalement et en développant la communication.

« Je n'hésite plus  
à dire 'Ah non ! Ça  
c'est macho! '(...)  
Je me suis rendue  
compte qu'il y  
avait des choses  
qu'on laissait  
passer... »

## Quels bénéfices collectifs pour les organisations ?

Les bénéfices collectifs pour les organisations s'expriment principalement par:

- L'amélioration de la situation des participantes
- La réalisation des situations difficiles et des histoires vécues par les autres entraîneuses femmes
- La construction d'un petit réseau, d'une communauté leur permettant de s'entraider (e.g. prêt de matériel)
- Une vigilance accrue sur les questions de sexisme au sens large

Pour ce qui est d'un impact plus élargi, **les conséquences sont plus mitigées.**

Certaines ont semble-t-il « testé » certaines choses dans leur quotidien en structure, tandis que l'une d'entre elles a partagé des choses avec certains dirigeants, ce qui a été semble-t-il bien reçu.

Une seule a explicité avoir échangé de manière proactive avec des collègues hommes et des jeunes sur leurs pratiques et leurs discours.

Il semble que la majorité des participantes n'a pas discuté plus que cela dans leur structure, pour des questions d'isolement, parfois de difficultés à échanger avec celles qui n'ont pas participé à la CdP, et par rapport à des relations avec les entraîneurs et dirigeants hommes.

La question de la prise de conscience des hommes a été abordée à plusieurs reprises.

Si la non-mixité crée un espace et un climat bienveillant, elle ne participe guère à la prise de conscience des hommes.

D'un point de vue plus général, une participante a exprimé une amélioration de sa perception du rôle de la fédération d'aviron.

Enfin, spécifiquement, plusieurs ont exprimé la volonté de faire bénéficier de cette expérience à d'autres, d'en « faire la promotion auprès de celles que l'on connaît ».

*« J'ai changé »*

*« ça m'a un peu réconcilié avec la Fédé »*

## Quels bénéfices collectifs sociaux ?

De manière globale, **très peu ou pas de bénéfices collectifs sociaux**, c'est-à-dire des bénéfices dépassant le cadre du sport et des organisations sportives ont pu être évoqués.

Quelques-unes ont évoqué **une nouvelle ouverture d'esprit**, car « cela pouvait déborder sur notre vie de femme en général » et, si le mot féministe n'est pas employé et parfois évité, quelques-unes ont noté une forme d'**engagement individuel plus important**.

Pour celles qui se considéraient comme féministes, cela a accentué leur engagement et intérêt.

**Une participante** a évoqué le fait qu'elle **a beaucoup parlé autour d'elle, à ses parents à ses amis, de cette communauté de pratique, des thèmes et des questions abordées.**

*« Il y a des choses que je n'ai pas perçues ou que je ne voulais pas percevoir, maintenant je vois plus de choses, je suis plus sensible »*

*« A la base féministe mais pas militante, (...), cela nourrit mes réflexions, l'impression d'être plus engagée, je m'intéresse plus, lit plus, me documente plus »*

« On a encore à partager des expériences, des études, nous apporter des choses »

« L'objectif est de s'approprier le concept »

## La CdP : et après?

Le premier constat est celui d'une volonté unanime que la CdP perdure, pour tout ce qu'elle a apporté.

Les participantes souhaitent maintenir les échanges via le groupe WhatsApp qui constitue « un groupe de soutien important », promouvoir l'initiative auprès d'autres entraîneuses.

La question de l'autonomisation par rapport à la fédération est mixte. D'un côté les participantes ont conscience de la nécessité d'en prendre la responsabilité, de la faire vivre et de l'animer.

Toutefois, elles ne souhaitent pas une indépendance complète de la Fédération, car il s'agit « d'un véritable outil de changement ».

Certaines expriment le souhait de la voir grandir, d'en faire « un programme fédéral » intégré sur les heures professionnelles, voir qu'il s'élargisse à d'autres disciplines, d'autres CdP similaires.

Enfin, plusieurs participantes ont exprimé **une inquiétude** par rapport au fait que « le quotidien ne reprenne le dessus, et **que cela s'étirole** », et qu'il sera difficile de « **continuer sans experte** » qui « les fait travailler et les guide », et souhaiterait par exemple que ce rôle soit dévolu à une référence de la fédération.

## CONCLUSION

D'après les participantes, cette première CdP peut être qualifiée de **réussite, aux bénéfiques**, principalement individuels, **réels**.

Le **format** mis en place a constitué un facteur important de cette réussite et peut servir de base pour d'autres cohortes, en y ajoutant éventuellement une première rencontre en personne.

Malgré son intérêt, **sa pérennité n'est pas garantie** et il existe des attentes vis-à-vis de la fédération afin de soutenir sa continuité, notamment par un rôle d'animation au moins occasionnelle.

Enfin, si cela n'a pas fait l'objet du questionnaire, se pose **la question de la perception des hommes** et de l'impact que cela peut avoir dans les organisations sportives.

Dans un cas précis, une participante a évoqué qu'un de ses collègues les surnommait « les sorcières ». Même s'il s'agissait d'humour, cette dénomination amène néanmoins à s'interroger sur la manière dont les acteurs extérieurs, et notamment les hommes, perçoivent cette initiative, et peuvent être consciemment ou inconsciemment facteurs de résistance. **Un travail de diagnostic, d'éducation et/ou de communication pourrait être envisagé** afin de faciliter la participation des femmes à l'initiative et à en faciliter les impacts organisationnels.

## Suggestions

- ✓ Intégrer les CdP dans le temps de travail
- ✓ Elargir à d'autres sports/entraîneures
- ✓ Mettre en valeur diversité et la richesse des membres et de leurs parcours pour attirer de nouvelles participantes
- ✓ Débuter par un temps en présentiel pour faciliter les échanges et la communication en ligne

**Contact:**

[aviron-feminin@ffaviron.fr](mailto:aviron-feminin@ffaviron.fr)