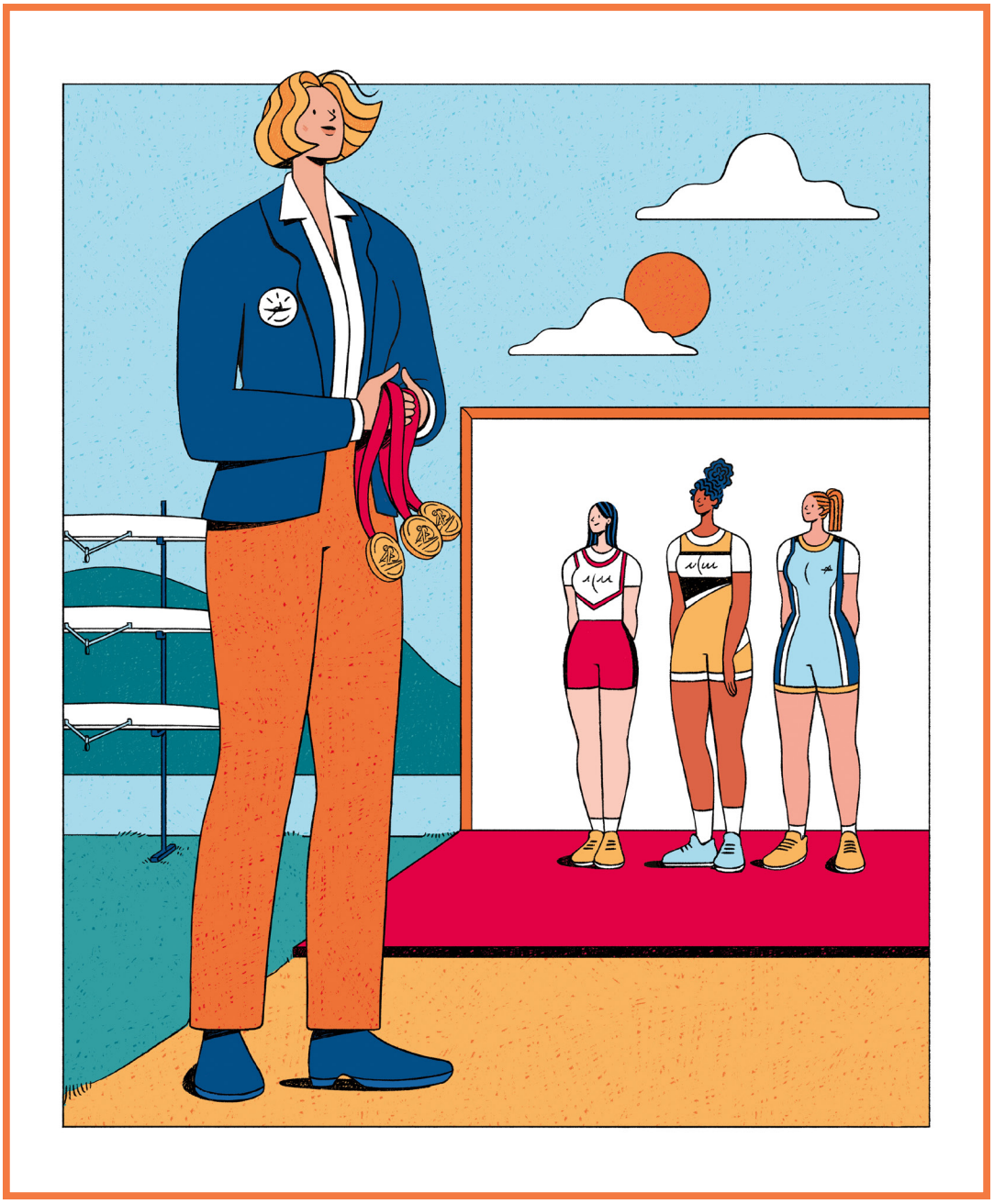


ENQUÊTE QUALITATIVE SUR LES FEMMES DU « CLUB DES DIRIGEANTES » DE LA FÉDÉRATION FRANÇAISE D'AVIRON

Etude coordonnée par **Virginie Nicaise et Cécile Ottogalli-Mazzacavallo**
Assistantes de recherche : **Alix Parfait et Amélie Boyer**

L·ViS LYON Laboratoire sur les Vulnérabilités et l'Innovation dans le Sport EA 7428
MILLIAT FONDATION
IMPACT 2024
FFAVIRON

LES ENTREVUES

7 dirigeantes de la Fédération Française d'aviron ont réalisé des entretiens.
(Moy = 43,33 minutes ; Ecart Type = 16,09)

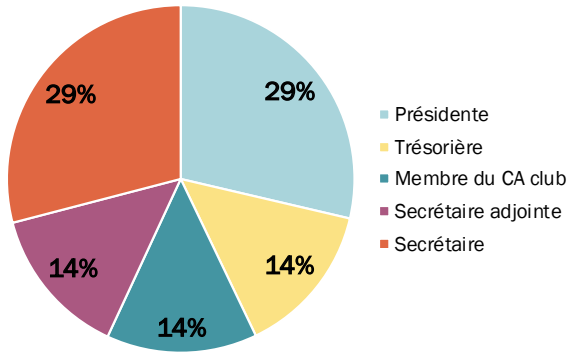
Les thèmes abordés sont les suivant :
• les conditions d'entrée et de maintien dans la fonction de dirigeante,
• les trajectoires ascendantes ou descendantes,
• les encouragements / découragements qu'elles ont reçus,
• leurs besoins en lien avec la culture de l'organisation,
• leur satisfaction concernant le dispositif proposé du Club des Dirigeantes par la FFA.

Âge : 2 entre 30-39 ans, 3 entre 50-59 ans, 2 entre 60-69 ans.
Elles ont toutes un diplôme d'entrainement.
(les réponses sont anonymes)

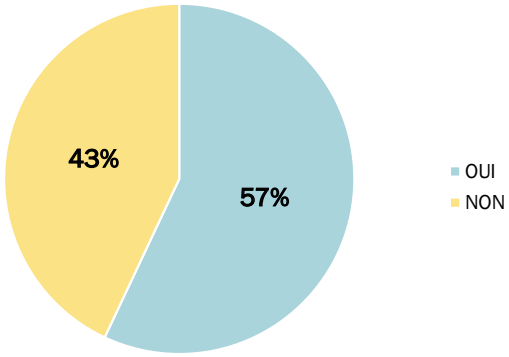
LE RÔLE DES DIRIGEANTES AU SEIN DE LEUR CLUB, ASSOCIATION ET/OU FÉDÉRATION

L'étude a été réalisée à partir d'un questionnaire envoyé par mail aux hommes et femmes possédant une licence 2022 et un diplôme d'encadrement (fédéral et professionnel).
Le recueil des données s'est déroulé entre février et avril 2022 et il a donné lieu aux réponses de 134 femmes dont 40 entraîneures salariées et de 301 hommes dont 68 entraîneurs salariés de la FFA. L'analyse ci-dessous porte exclusivement sur les réponses des personnes salariées de la FFA.
Les questions posées visaient à cerner le profil scolaire, sportif et administratif des salarié·es ; les modalités temporelles du métier ; la conciliation travail/vie privée ; les perspectives d'évolution de carrières et les freins ou leviers perçus ; le fonctionnement de l'équipe de travail.

Poste occupé de dirigeante

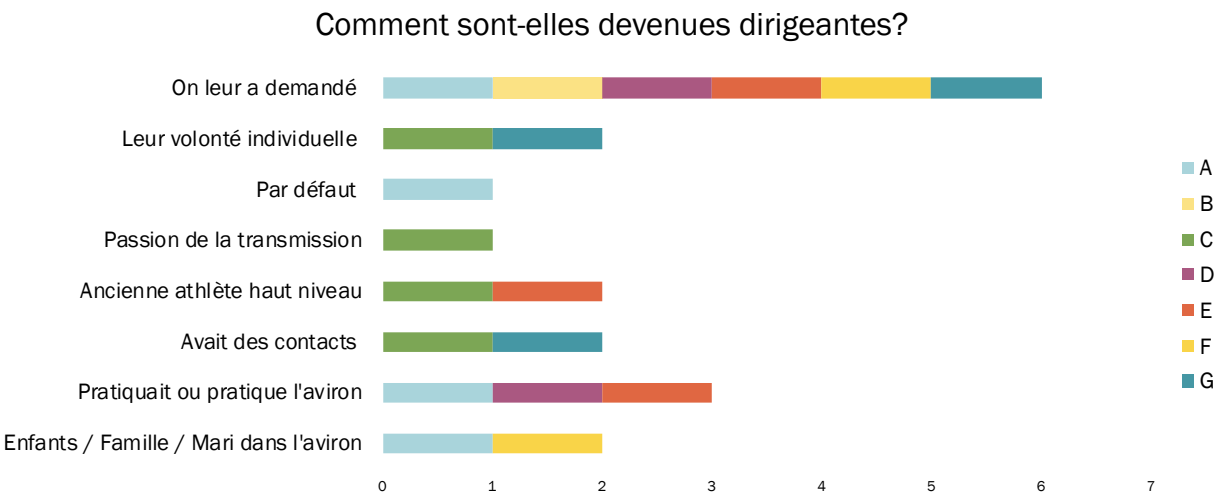


Rôle actuel d'entraîneure/éducatrice **en parallèle** de leur poste de dirigeante



100% des dirigeantes ont déclaré être membre d'un conseil d'administration
(Ex : du club, du comité départemental, régional, national)

LEUR ARRIVÉE AU POSTE DE DIRIGEANTE



85% sont rentrées à poste car on leur a demandé.
(Ex: ancien président, le directeur, les membres du CA, les bénévoles)
42% car elles pratiquaient ou pratiquent encore l'aviron.
28% déclarent qu'elles sont arrivées à un poste de dirigeante par leur propre volonté individuelle, certaines grâce à leurs contacts et/ou car un membre de leur famille (enfants, mari) était dans l'organisation.

LEUR MOTIVATION À MAINTENIR LEUR ENGAGEMENT

• **Individuel**
57% (4 dirigeantes/7) identifient la passion du sport, puis elles ont identifié de manière individuelle :
- La diversification des activités (athlète, dirigeante).
- Permet de garder la motivation pour la pratique./7
- Habitudes, ancrages.
- Garder des compétences dans la bureaucratie.

• **Interpersonnel**
57% (4 dirigeantes/7) identifie l'attachement au club, 42% (3/7) parle de l'amour pour la vie associative, puis de manière individuelle :
- L'échange et le partage.
- Le contact avec les adhérents, rencontrer des personnes.

• **Organisationnel**
42% (3/7) sont motivées par l'idée de pérenniser le club, continuer à le faire vivre.
28% (2/7) le font pour avoir des projets.

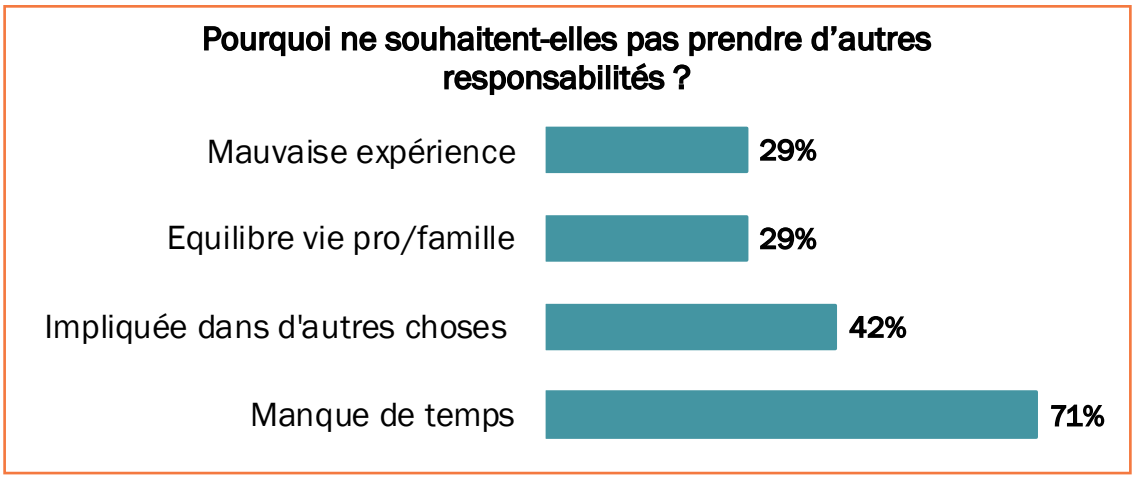
• **Sociétal**
Une dirigeante a affirmé être motivée pour développer le sport des jeunes.

Seulement une d'entre elles a éprouvé de la difficulté à trouver sa motivation et déclare :
« ça fait partie de moi, c'est mon ADN, tellement compris en nous qu'on ne voit pas comment on pourrait arrêter »

LEUR AVENIR ET AUTRES RESPONSABILITÉS

• **85%** des femmes qui occupent des postes de dirigeantes **ne souhaitent pas prendre d'autres responsabilités à court terme.**

• Seulement une dirigeante a répondu oui et précise qu'elle accepterait seulement à des postes plus élevés que ceux qu'elle a occupé auparavant.



« Entre le club, le comité départemental je ne peux pas m'investir plus, il faut maintenir l'équilibre au sein du foyer. » (exemple du manque de temps et équilibre vie pro/famille)

100% recommandent aux femmes de s'engager au sein des fonctions de dirigeantes.

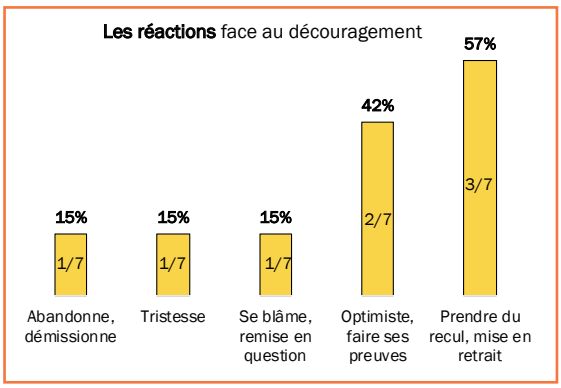
CONSEILS PROPOSÉS :
- Savoir s'entourer, constituer son équipe
- Ne pas avoir peur d'oser, essayer
- Avoir envie
- Opportunité pour le développement de la sphère sociale, faire des rencontres.

LEURS ENCOURAGEMENTS ET DÉCOURAGEMENTS

Interpersonnel

	Combien	Par qui	Comment
Encouragée	100%	Les participants, élus, les rencontres, les équipes, les membres du CA, collèges, la famille.	• Commentaires gentils • Félicitations suite à un évènement • Elles sont contactées pour avoir leurs opinions, conseils.
Découragée	85%	Des dirigeants, des collègues (H et/ou F), le comité, les clubs.	• **Remarques** : dans les réunions, par des collègues (pas de bonjour). • **Discorde** avec des personnes (Hommes et/ou Femmes). • Difficultés en lien avec la **structure** (recrutements, démissions, etc). • Pas de **reconnaissance** sur l'investissement.

Interpersonnel Et **Organisationnel**



LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

100% des femmes interrogées ont identifié au moins une difficulté au cours de leur carrière.

• Des difficultés liées au genre
58% des dirigeantes ont exprimé avoir vécu des difficultés en lien avec le genre.

• Réussir à s'imposer
42% ont ressenti des difficultés pour réussir à s'imposer, faire sa crédibilité et se sentir intégrer.

• Autres difficultés
57% - Difficultés dans le relations, discordes (Homme et Femme).
42% - Manque de temps, articulation vie professionnelle, vie personnelle.
29% - Reçoivent ou ont reçu des réflexions et remarques.
15% - Covid, difficulté relationnel via l'informatique.

• Quelques témoignages :

« Difficile d'être une femme dans un milieu d'homme… on sent que c'est un milieu machos, il faut écarter les bras et pas se laisser monter sur les pieds. Il faut plus s'imposer en entrainement, quand on dit quelque chose on n'a pas le même aura qu'un homme. »

« c'était d'avoir un regard de la part de tous les autres, en se disant mais qu'est-ce qu'elle fout là, tiens c'est bizarre c'est une femme qui est là »

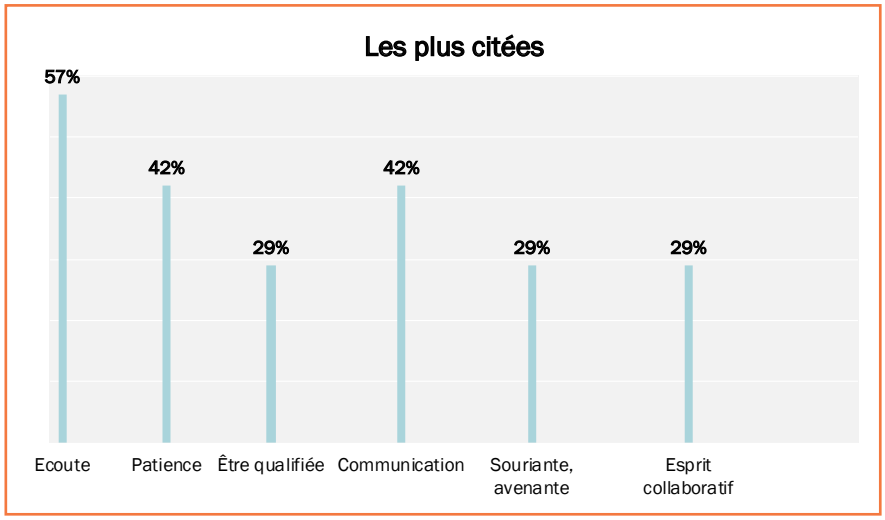
« Quand on parle qu'on a ce ressenti, les hommes répondent « non non c'est pas ça.. » et pourtant il y a des réflexions »

« Alors qu'on pourra mettre un adhérent qui vient d'arriver en tant que président ou à un poste de dirigeant et même s'il connait pas on va lui laisser passer certaines choses alors qu'en tant que femme on nous laissera moins passer certaine choses. »

« Les consignes qu'elles donnent ne sont pas toujours respectées. Avant l'entraineur était un homme et ils écoutaient plus. »

« les entraîneurs qui sont plus avenant que d'autre. Si on vous dit bonjour une fois sur trois c'est que vous n'en valez pas forcément là peine qu'on vous dise bonjour »

LES QUALITÉS NÉCESSAIRES POUR ÊTRE DIRIGEANTE



Autres qualités citées

- Disponibilité
- Aimer le relationnel
- S'imposer / autorité
- Franchise
- Respectueuse
- Flexibilité, adaptabilité
- Rigueur
- Observatrice
- Passionnée
- Diplomate
- Savoir relativiser
- Curieuse

100% déclarent que leurs qualités sont reconnues.

Par le retour des gens, le fait que plus de monde participe aux évènements, donnent leur confiance, donnent des responsabilités, soutien des adhérents, dans le discours, nouvelles sollicitations, petit mots, dans les relations sociales.

LES AMÉLIORATIONS AU SEIN DE LEUR ORGANISATION SPORTIVE

• 57% - Plus de ressources humaines et matériels
« Plus de bénévoles et réussir à créer un emploi. »
« Essayer de me décharger et avoir une autre personne avec moi »
« Locaux insalubres, difficile… de fidéliser. »

• 42% - Plus de reconnaissance
« je veux pas dire héroïques… Mais on nous donnerait une médaille de temps en temps, pour dire bravo, ça serait pas mal. »« Si on n'existait pas, il n'y aurai pas d'asso et de clubs sportifs »

• 29% - Plus de lien avec la fédération nationale
« Davantage de soutien des instances plus haute, d'aide de la part de la fédé »

• 15% - Licencié.es
« Problème du manque de licencié.es, visibilité »

(une femme n'a trouvé aucune amélioration nécessaire)

L'EXPÉRIENCE VÉCUE AU SEIN DU CLUB DES DIRIGEANTES - SATISFACTION

Bilan	Raisons	Changements effectués grâce au club des dirigeantes
71% définissent le club des dirigeantes comme une expérience positive. (n=5 dirigeantes)	• **100% - Pouvoir échanger / partager.** • **60% - S'exprimer sur des sujets / parler des problèmes.** • **40% - Exclusivement des femmes.** • **20% - Rencontrer d'autres personnes / se sentir moins isolées.** • **20% - Apports théoriques et outils.**	1. Renforcement dans l'idée de l'engagement. 2. Sensation de ne pas être seule. 3. Inspiration. 4. Amélioration sur la prise de parole en public. 5. Utilisation de la fiche de poste.
29 % comme une expérience négative (n=2 dirigeantes)	• 100% - Réducteur de réunir des femmes / incompréhension. • 100% - Partisane du « quand on veut on peut ». • 100% - Défend les hommes. • 50% - Discours négatif durant les réunions *« Je me suis connectée à une visio ou j'ai eu l'impression d'assister à une réunion des Alcooliques anonymes, sous-entendu les femmes relater leurs expériences. »* • 50% - Portée politique, pas d'autre intérêt.	X

100% recommanderaient le club des dirigeantes à d'autres femmes.

Pour :
- échanger, partager
- se sentir moins seule
- pas d'adhésion financière
- les jeunes qui débutent
- se former
- aider à l'engagement.

CONSEILS, AMÉLIORATIONS ATTENDUES PAR LES ENQUÊTÉES

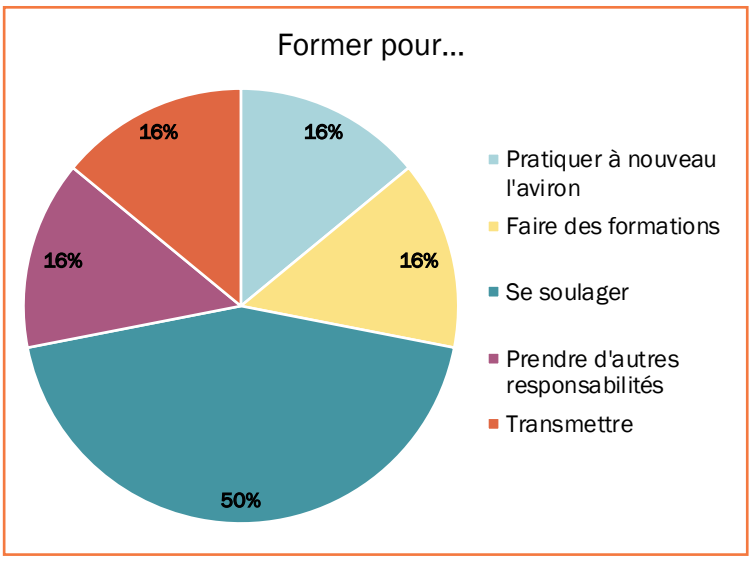
• Au sein de la fédération Française d'aviron

- Avoir plus de lien avec ses clubs, accompagner les petites structures, aider sur le terrain.
- Agir sur le sexisme.
- Plus de reconnaissance sur les femmes.
- Plus d'importance sur le recrutement des jeunes licenciés, sur l'aviron loisir, sur le progressivité des compétitions (ne pas passer du championnat départemental aux France).
- Ne pas forcer la parité car ça revient à forcer les femmes (2 femmes réfractaires au club des dirigeantes).

• Au sein du club des dirigeantes

- Techniques et apports théoriques qui permettent de mieux savoir déléguer, s'entourer, mieux communiquer, prendre les devants.
- Problème des horaires, difficile pour les participantes de se rendre disponibles pour les réunions (faire des replays, des comptes rendus).
- Faible communication, promouvoir davantage.
- Plus de portrait de femmes, comparer par rapport aux autres fédération (témoignages).
- Ambiguïté sur l'utilisation du mot « dirigeante », plusieurs ne se sentent pas concernée en étant par exemple : entraîneure, secrétaire, etc.
- Faire des réunions en mixité (dixit une femme réfractaire au club des dirigeantes).
- Revenir au fonctionnement de la gestion d'un club et non aux inégalités (dixit une femme réfractaire au club des dirigeantes).

LES FORMATIONS ET MENTORAT



- Pour avoir un transfert de connaissances.
- Pour évoluer dans d'autres projets.

100% des dirigeantes ont répondu de manière positive pour former une autre dirigeante

100% des dirigeantes ont répondu de manière positive pour mentorer et/ou être mentorée.

LA CONCLUSION

Les dirigeantes s'avéraient être toutes très investies dans leurs fonctions, sur le temps, la passion et l'engagement. Elles recommandent toutes le club des dirigeantes malgré des différences d'avis sur **les enjeux et le contenu proposé**. Elles identifient des difficultés d'ordre interpersonnel et organisationnel plus que personnel. Elles sont impactées dans leur engagement par les normes de genre et certaines sont démunies pour y faire face.

LES RECOMMANDATIONS

• Diversifier, partager, sororité

- Profil type : Les dirigeantes seraient plutôt très investies dans la culture du club (poly-investissement) et acceptent la fonction majoritairement par sollicitation et imprégnation à la culture du club.
- Changement : Comment mobiliser/intéresser d'autres profils ? Comment susciter des vocations ?
- Remédiations : Diversifier les sollicitations, organiser le partage d'expériences, organiser la construction de réseau de femmes, informer sur les besoins de la structure et réfléchir à des binômes ou groupe de travail, instituer des fonctionnements par mentorat.

• Reconnaître, encourager, remercier,

- Profil type : Toutes les dirigeantes sont sensibles à la qualité des relations interpersonnelles. Elles sont découragées par l'indifférence, la discorde/conflits, les remarques désobligeantes. (parfois sexistes)
- Changement : Comment mettre en place des modalités de management bienveillant visant à encourager les nouveaux engagements ?
- Remédiations : Se former sur le management bienveillant, faire confiance aux compétences de chacun, positiver/encourager les engagements, faire fonctionner la démocratie et l'inclusion des différences.

• Former et accompagner

- Profil type : Face aux difficultés, toutes les dirigeantes ne sont pas à égalité pour réagir. Certaines se sentent démunies, responsables d'un « manque ». Ce manque est vécu comme individuel mais il relève souvent d'un niveau plus interpersonnel ou organisationnel.
- Changement : Comment sortir de la croyance que le manque d'engagement relève de la « faute des femmes » ?

• Remédier

- Travailler la culture de l'organisation ; prendre en considération les attentes des femmes pour y remédier . (Cf slide)
- Travailler la culture des inégalités pour distinguer différence et inégalité.
- Travailler sur la culture de l'égalité pour sortir du mythe de la complémentarité (qui participe au maintien des inégalités) et lutter contre le syndrome de l'imposteur.
- Travailler sur la culture du genre comme rapport social de sexe pour comprendre les mécanismes sociologiques et organisationnels à l'oeuvre.