

RETOUR SUR LA COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE **DES DIRIGEANTES** **2023**



FÉDÉRATION FRANÇAISE D'AVIRON

L'enjeu de cette étude est de mesurer les conditions, la réussite et l'impact de la communauté de pratique des dirigeantes de la fédération française d'aviron menée entre octobre 2023 et janvier 2024.

La démarche s'inscrit dans le cadre du programme aviron égalité et fait partie des remédiations lancées par la FFA pour augmenter le nombre et le bien être des femmes dirigeantes dans l'aviron.

QU'EST-CE QU'UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE ?

"La 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

Il s'agit d'un espace social dans lequel les participants peuvent découvrir et développer un partenariat d'apprentissage. Ce modèle permet aux membres du groupe de partager, transmettre et créer de la connaissance.

Les objectifs des CdP sont notamment d'être collectivement actifs dans la gestion de la connaissance en atteignant une certaine autonomie puis de créer un lien direct entre connaissance et performance.

La présente étude est réalisée par la consultante ayant mené la communauté de pratique, Marine Romezin, experte des questions d'égalité dans le sport.

L'étude s'appuie sur un questionnaire anonyme envoyé par mail à toutes les participantes. Il a été renseigné par dix participantes de la communauté sur un total de douze participantes soit une représentativité conséquente de l'échantillon.

Les résultats sont détaillés dans la suite de cette étude.

1. IMPLICATION ET ÉTAT D'ESPRIT

a. Les attentes des participantes

Les participantes avaient pour attente de trouver un lieu d'échange d'expériences, de faire la connaissance de nouvelles personnes pour faire réseau et apprendre des autres. L'une souhaitait connaître les pratiques en vigueur dans les autres clubs pour pouvoir comparer les pratiques et se rendre compte "si les autres dirigeantes rencontraient les mêmes problèmes".

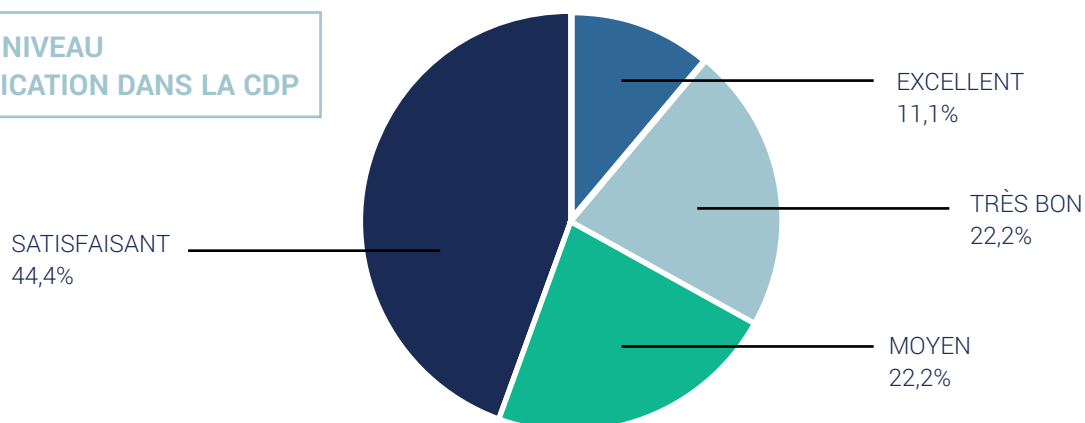
D'autres sont venues par simple curiosité ou pour prendre de l'information. L'une d'entre elles affirme qu'elle souhaitait obtenir des clés pour trouver sa place dans un comité directeur."

Une participante affirme qu'elle souhaitait travailler sur l'image qu'elle avait d'elle-même, dans l'optique d'avoir un poste à responsabilité. Enfin, une répondante signalait vouloir mieux appréhender la fonction de présidente dans un milieu très masculin.

b. Le niveau d'implication

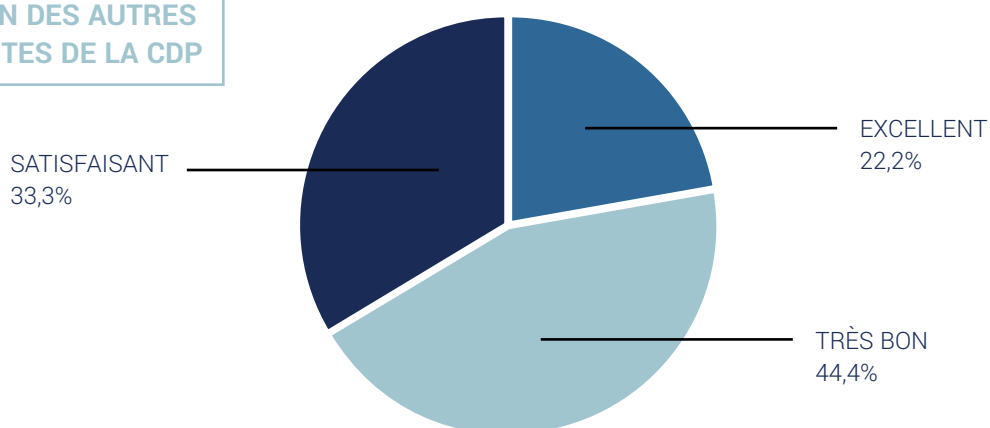
Les participantes signalent un niveau d'implication bon pour elles-mêmes et très bon voir excellent pour les autres participantes de la CDP.

VOTRE NIVEAU D'IMPLICATION DANS LA CDP



Elles le considèrent comme très bon pour les autres participantes de la CDP.

IMPLICATION DES AUTRES PARTICIPANTES DE LA CDP



On peut donc noter un véritable engagement des participantes que ce soit au niveau individuel, qu'au niveau collectif.

c. Les obstacles

Interrogées sur les obstacles rencontrés, les participantes citent le manque de temps, la difficulté à concilier cet engagement avec les responsabilités familiales, la frustration de ne pas avoir pu se déplacer lors de la séance en présentiel et enfin la crainte d'avoir des difficultés à exprimer les choses.

d. État d'esprit

Pour décrire l'état d'esprit qui régnait sur cette communauté de pratique participantes déclare :

"Avant, plaisir de se retrouver et de diagnostiquer nos pratiques. Pendant, intérêt des expertises et des expériences partagées, échanges sans filtre. Après, culpabilité, légitimité de la fonction".

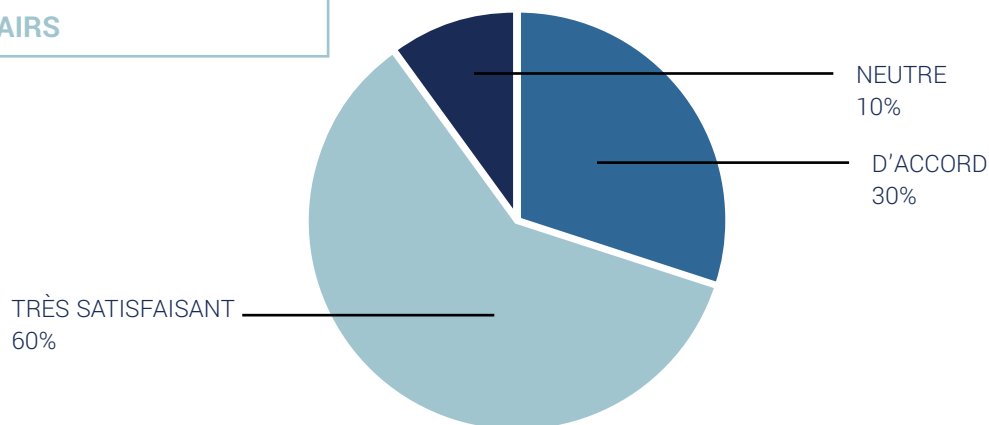
Un autre : "Impatiente avant, attentive pendant, régénérée et motivée après"

Plusieurs signalent l'esprit ouvert et positif et se disent motivées pour partager expériences, bonnes pratiques et impatientes des prochaines séances.. Une dernière affirme : "Avant: contente d'apprendre, pendant : contente d'apprendre. Après: on repart avec plein d'idées "

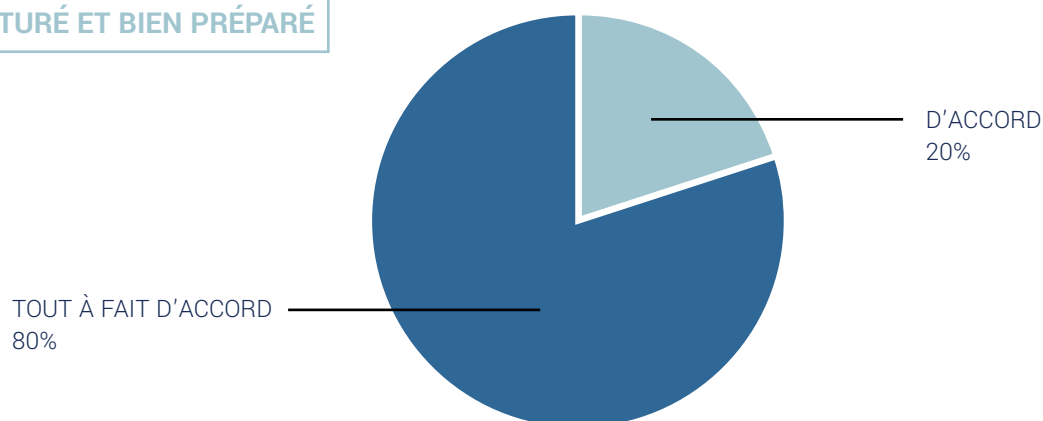
2. CONTENUS

90% des répondantes affirment que la charge de travail est adaptée et toutes sont d'accord avec le fait que la CdP était organisée de manière à faire participer pleinement toutes les participantes. Elles sont satisfaites de la structuration et de la préparation des contenus.

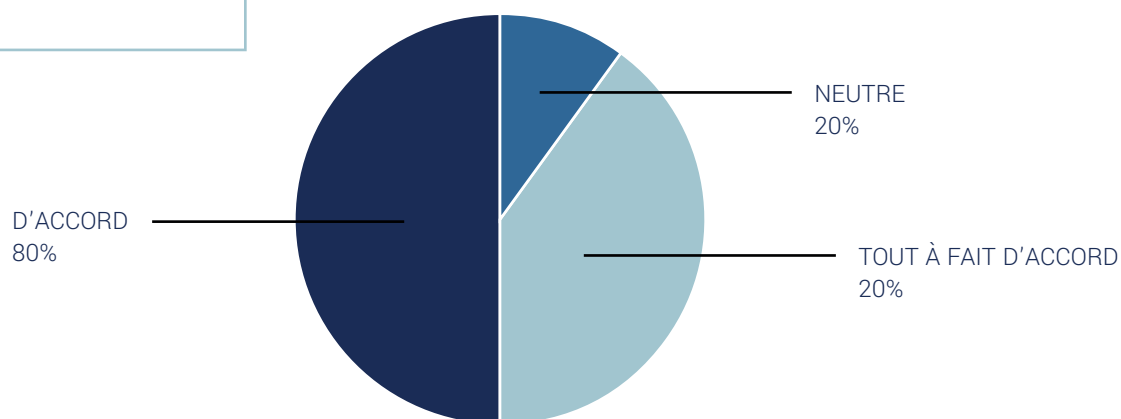
LES OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE ÉTAIENT CLAIRS



LE CONTENU DE LA CDP ÉTAIT STRUCTURÉ ET BIEN PRÉPARÉ

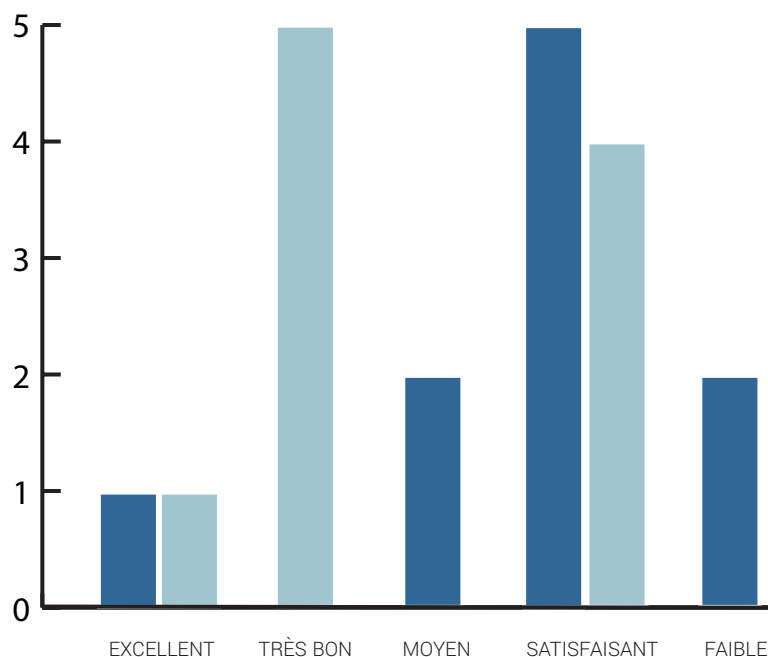


LA CHARGE DE TRAVAIL ÉTAIT ADAPTÉE



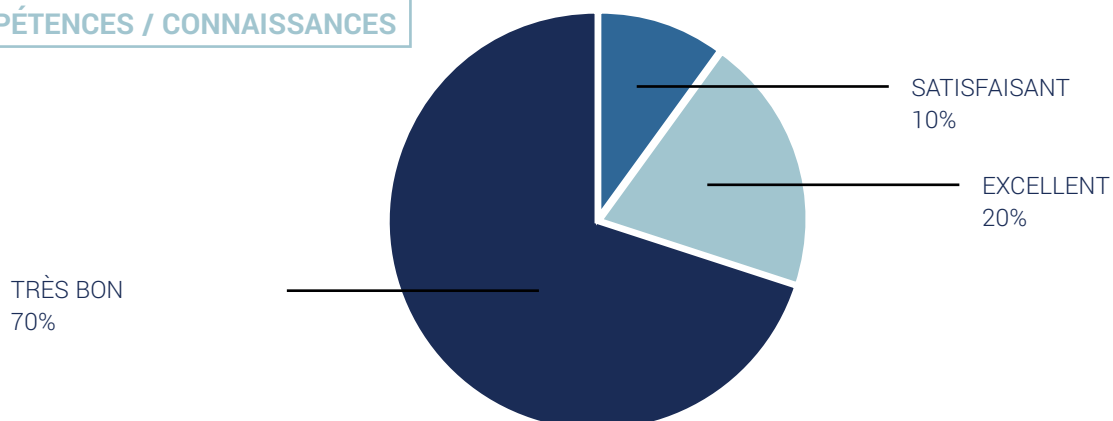
3. CONTRIBUTION À L'APPRENTISSAGE ET ÉVOLUTION PERSONNELLE

NIVEAU DE COMPÉTENCES AVANT ET APRÈS LA CDP



On note une progression significative sur le niveau de compétences et de connaissances après la CDP et un très bon taux d'apport de la CDP en termes de compétences / connaissances.

APPORT DE LA FORMATION POUR VOUS EN TERME DE COMPÉTENCES / CONNAISSANCES



Éléments appréciés

Lorsque l'on interroge sur les éléments appréciés de la CdP, ce qui revient le plus est clairement les échanges :

“Les échanges avec les différentes participantes et la richesse des réponses apportées aux questions posées”.

La bienveillance et l'absence de jugement, la transparence ainsi que la confidentialité sont des éléments ayant été appréciés dans ces échanges.

La partie théorique est aussi un point positif :

“Transmission de la théorie maîtrisée, temps d’échanges et d’expériences satisfaisants, niveaux de compétences et tailles des clubs des participantes hétérogènes et intéressants pour toutes”. Une participante signale l’utilité d’avoir des outils pour analyser les situations, les mécanismes d’exclusion y compris l’auto-exclusion.

De même, les informations historiques sur la place des femmes dans le milieu sportif et les documents mis en ligne sur la psychologie et la gestion des remarques sexistes sont signalés.

Éléments négatifs

Une participante a trouvé le programme trop court et une autre signale l’importance de ne pas tomber dans l’agressivité systématique vis-à-vis des hommes.

Quelles sont les pistes d’amélioration proposées par les participantes ?

Une participante souhaite que la CdP soit plus longue, une autre voudrait plus de propositions de lectures. Une autre aimerait échanger avec les participantes des autres CdP pour faire vivre le réseau. Enfin une participante demande à ce que des exemples soient systématiquement proposés pour mieux cerner les attentes lors des séances.

Éléments les plus utiles

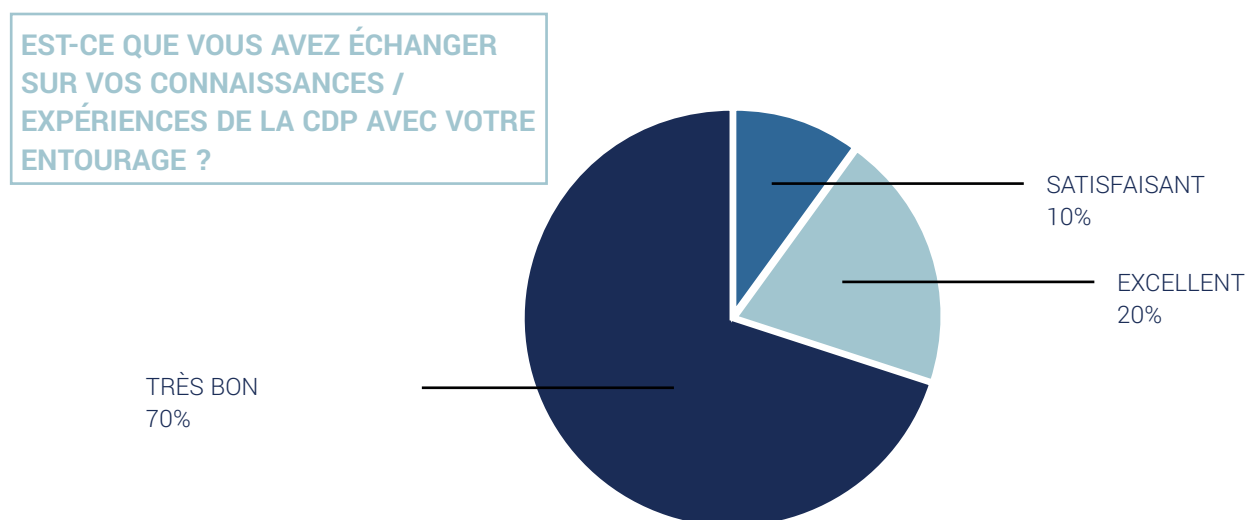
Plusieurs participantes signalent apprécier la mise en réseau via le groupe whatsapp. La réunion en présentiel était aussi un point fort très apprécié.

Sur le fond, les participantes citent l’importance du travail sur le syndrome de l’imposteur, la meilleure connaissance et approche de la FFA

Elles citent notamment :

- “Se rendre compte que les autres sont confrontées aussi à des difficultés
- Mises en situation et débats
- Le retour d’expérience des unes et des autres
- Apport de la vision de Marine, œil extérieur pour ouvrir les siens sur les situations dysfonctionnelles vécues.”

4. INFLUENCE SUR LE MILIEU



Au-delà de l’apport individuel démontré, l’étude montre que l’influence de la participation des femmes à cette Cdp a un impact plus large sur le milieu puisque 90% affirment en avoir parlé à leur entourage.

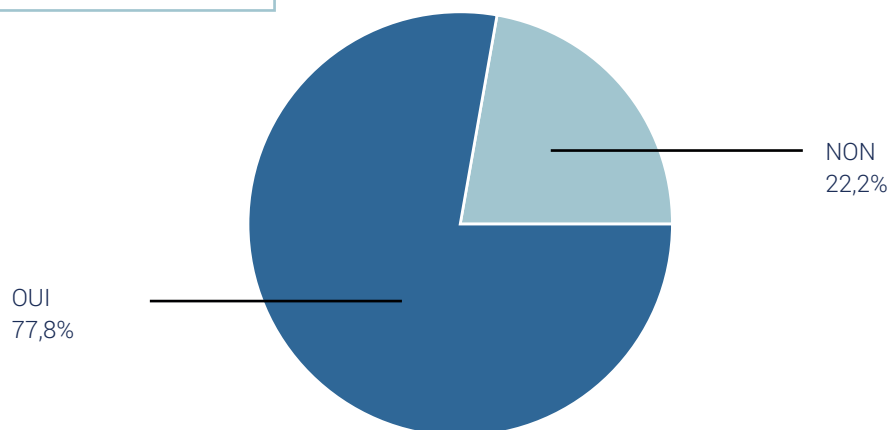
Les participantes affirment avoir échangé dans avec leur entourage familial mais aussi dans les clubs et les instances dirigeantes de l'aviron. D'autres parlent aussi du cercle professionnel et amical.

Une participante explique avoir expliqué les enjeux du sexisme à son entourage.

«Cette initiative de la FFA a été appréciée et saluée par mon entourage, surtout par des femmes.

Au sein du club, ça n'a pas beaucoup été pris en compte surtout par les hommes du CA ...»

EST-CE QUE VOUS AVEZ MIS EN PLACE DES ÉLÉMENTS, OPÉRÉ DES CHANGEMENTS OU ENTREPRIS QUELCONQUE ACTIONS À LA SUITE ?



“Dans le contexte professionnel avec des collaborateurs ayant eu des paroles très blessantes sur la position des femmes”

En lien, 78% des participantes avoir mis en place des changements ou actions à la suite de la CDP.

Cela confirme la validité du processus transformationnel qui opère avec cet outil.

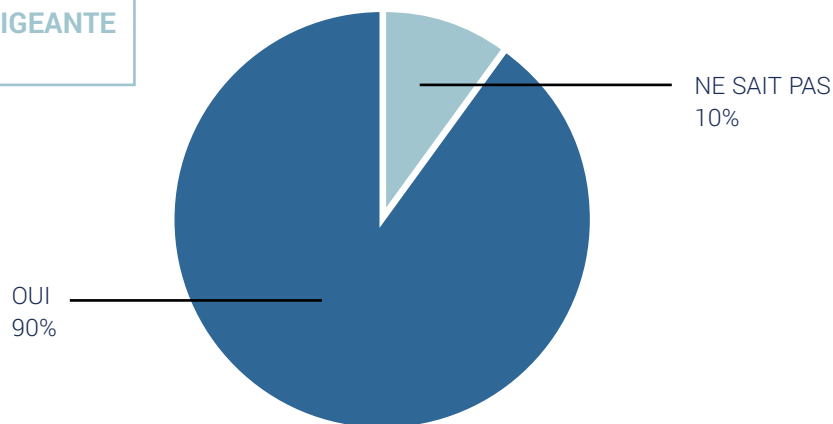
Pour illustrer cela, les participantes citent :

- “Échanges verbaux avec des rameurs rameuses pour une bonne conduite
- Un système de cartons jaunes ou rouges attribués lors de discussions à recadrer. Cela fonctionne bien car certains râlaient les premières fois et désormais les remarques ont pratiquement disparu et d'autres personnes dont des hommes en ont attribué également, en me citant.
- Appels à la vigilance , discussions avec des hommes rameurs pour leur faire part de ce qui avait été dit
- Demande aux femmes de se présenter à l'AG au comité
- Dans la répartition des tâches pour les membres du bureau”

On retrouve des changements organisationnels, de sensibilisation, d'incitation et de sanctions pour imposer le respect pour tous et toutes.

5. PROGRESSION DE CARRIÈRE ET RECOMMANDATIONS

DIRIEZ-VOUS QUE LA CDP VOUS A PERMIS DE PROGRESSER DANS VOTRE CARRIÈRE DE DIRIGEANTE DE L'AVIRON ?



90% des participantes estiment que la CdP a permis de faire progresser leur carrière de dirigeante de l'aviron !

100% des répondantes recommandent la participation à une CdP. Pour abonder cela, elles évoquent les éléments suivants :

- Développement personnel sur la mission de dirigeante
- Le partage d'expérience et les apports concrets de l'animatrice
- Les échanges qui apportent beaucoup d'assurance
- Assurer les pratiquantes qu'elles peuvent concilier la vie pro, perso, l'associatif
- La liberté d'expression

IDÉES POUR CONTINUER ?

Les participantes souhaitent que de nouvelles promotions puissent bénéficier du dispositif et souhaitent faire vivre ce réseau avec un périmètre plus étendu.

CONCLUSION :

La formule utilisée semble convenir aux participantes. Elles affirment leur satisfaction tant sur les contenus que sur le niveau d'implication des autres.

On note une véritable évolution personnelle mais aussi une influence positive sur l'entourage des participantes, que ce soit le milieu de l'aviron mais aussi l'entourage familial ou professionnel.