



L'accès des femmes au sport

Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports
et de la Cohésion Sociale Aquitaine

Le mot du directeur

Principe fondateur de la République et de la Nation française, l'égalité ne va pourtant pas de soi. Il nous faut l'inscrire, l'enseigner, la revendiquer et la garantir.

Ainsi en est-il de l'égalité entre femmes et hommes, empêchée par l'histoire, acquise un siècle et demi après la proclamation « liberté, égalité, fraternité » de 1789 et âgée de seulement 65 ans. Aujourd'hui, la constitution garantit une égalité de droit, assurément, mais, comme la plupart des études sociologiques l'exposent, l'égalité de fait reste encore à démontrer.

C'est en gardant cette réflexion à l'esprit que la DRJSCS Aquitaine a souhaité, avec le mouvement sportif, faire un état des lieux de la pratique sportive des femmes dans notre région. Le sport se veut vecteur d'intégration et de traitement égalitaire, et, s'il a démontré cette vertu sur des thèmes tels que l'intergénération ou le lien social, il nous a paru intéressant de questionner la place faite aux femmes dans le sport.

Traiter de l'égalité des femmes et hommes dans le sport est plus compliqué qu'il n'y paraît. Doit-on compter le nombre de femmes qui font du sport et le comparer au nombre des hommes ? Bien évidemment, c'est un des éléments de constat important, mais qui en soi n'apporte ni pistes de réflexion, ni solutions. Or, la DRJSCS est un service opérationnel qui, pour piloter les politiques ministérielles sur le territoire, a besoin d'identifier des causes et des leviers d'actions.

C'est en partant du postulat que la condition essentielle de l'égalité est « l'égalité d'accès à » que nous avons orienté cette étude. De plus cette entrée permet des mises en perspectives avec d'autres secteurs d'activités pour lesquels l'égalité femmes/hommes est questionnée, comme l'emploi ou la politique par exemple.

Vous retrouverez dans ces pages, au-delà des évidences, des explications possibles aux différents constats, voire des pistes de travail qui feront l'objet de débats et discussions avec les acteurs concernés.

Enfin, je tiens tout particulièrement à remercier d'une part les femmes et les hommes qui ont participé aux enquêtes et aux entretiens et d'autre part les personnes qui ont conduit et réalisé l'étude.

Patrick BAHEGNE

Sommaire

TITRE 1 : L'Accès des femmes au sport

1ère partie : éléments de contexte	2
Contexte culturel, un héritage lourd d'inégalité	3
Contexte institutionnel, une reconnaissance légale tardive	4
Contexte économique, les caractéristiques de l'emploi	7
Contexte économique, les rémunérations du travail	9
Contexte associatif, un reflet du contexte global	9
Retour sur l'emploi associatif	10
En résumé	11
2^e partie : l'accès des femmes au sport, le sport associatif	12
Intro, la compétition en question, la reproduction des inégalités	13
L'accès aux pratiques en Aquitaine, statistiques des disciplines	15
L'accès aux responsabilités, statistiques comparatives France/Aquitaine	18
3^{ème} partie : Les femmes et le sport, analyse de l'enquête	20
Intro, présentation de l'enquête	21
Les «non-sportives», caractéristiques	22
«Les sportives», caractéristiques	24
«Sportives» et «non sportives» : leur rapport au sport	28

TITRE 2 : Des femmes et des sports

Introduction	35
--------------	----

1^{ère} partie : La féminisation de l'accès à la pratique et aux postes à responsabilité :

un processus en mouvements

Un développement du sport féminin dans le cadre associatif : entre avancées manifestes et résistances	39
---	----

L'accès des femmes à la pratique du sport de haut niveau : des freins à la fois psychologiques et organisationnels	46
--	----

L'accès des femmes aux postes à responsabilité : la nécessité d'avancer « pas à pas »	49
---	----

2^{ème} partie : Les fonctions de CTS conjuguées au féminin

De la carrière amateur à l'accession au métier : le rôle de l'entourage	59
---	----

Hiérarchisation implicite des fonctions : division sexuée du travail fédéral	71
--	----

Conclusion	76
------------	----

Bibliographie	77
---------------	----

Annexes

Guide d'entretien à destination des CTS femmes en Aquitaine	83
---	----

Guide d'entretien à destination des dirigeant(e)s du mouvement sportif	85
--	----

Liste des entretiens réalisés	86
-------------------------------	----



Titre 1 : L'accès des femmes au sport

L'accès des femmes au sport :

1^{ère} partie :

Éléments de contexte



L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain.

Henry Beyle, dit Stendhal

► Contexte culturel, un héritage lourd d'inégalités

Le propos de cette première partie n'est pas de traiter des causes historico-culturelles des inégalités entre les femmes et les hommes, d'autres études l'ont fait avec brio et justesse.

L'énoncé n'est là que pour souligner l'ancrage de la tradition et des habitudes qui conditionnent encore nos modes de pensées, nos choix et nos actes, malgré des décennies d'évolution dans les droits des femmes.

Religion et traditions, des positions ambiguës qui placent la femme en infériorité et à l'écart

L'ascendance du christianisme sur les règles ayant régi notre société jusqu'au XIXe siècle a fortement contribué à définir le rôle et la place de chaque sexe dans la conduite de la vie, personnelle, familiale, professionnelle ou publique.

Lui même issu du judaïsme, du moins dans sa version primitive, le christianisme a remplacé peu à peu les paganismes européens et les traditions. Au-delà du fait religieux, il a investi les champs politiques, économiques et législatifs en faisant évoluer les sociétés européennes et notamment leurs organisations et cadres, leurs lois et leur « morale ». Avant la séparation de l'état et de l'église, l'influence de cette dernière sur la marche des entités politiques est indéniable et ses préceptes, pour le meilleur comme pour le pire, indiquent la marche à suivre.

Or, la place de la femme au sein de ces cadres semble clairement définie et perpétuée à travers les âges: Créée à partir d'une côte de l'homme (position d'infériorité), responsable du péché originel (position de fautive), la femme se cantonnera aux tâches domestiques (incapacité au-delà de la structure de la famille) et, étant la source de bien des maux, devra avoir l'aval de l'homme en toute chose (incapable d'indépendance), ou peu s'en faut.

Cette vision, bien que schématique et (peut être) réductrice reflète néanmoins l'esprit avec lequel la femme est globalement considérée jusque dans la 2e moitié du XIXe siècle.

Schématique et réductrice car, de tout temps et à tous les niveaux de la société, les femmes donnent leur avis, conseillent, sont consultées et influencent la conduite des affaires, grandes et petites. Cependant, leur statut inférieur et leur non-existence juridique interdisent une réelle évolution, dans la société comme dans les mentalités.

Aux siècles des bouleversements de la pensée, les femmes restent globalement exclues des « progrès sociaux ».

Excepté quelques exemples à la marge, la place et le rôle des femmes dans la société n'évolueront que peu jusqu'à la fin du XIXe siècle, début du XXe siècle :

Le XVIIIe siècle, qui se veut « siècle des lumières » voit une rupture du mode de pensée et de gouvernance dont l'aboutissement sera la révolution française. Pour autant, la cause des femmes et de leurs droits restent dans l'ombre. Il y aura bien des balbutiements, à la fin du siècle, issus des principes révolutionnaires d'égalité, mais ils sont sporadiques et sans suite. Citons cependant Olympe de Gouges qui proclamera « les droits de la femme et de la citoyenne » mais finira sur l'échafaud pour avoir voulu être « un homme d'État » ou encore Condorcet pour son « essai sur l'admission des femmes aux droits de cité ».

L'infériorité supposée des femmes est assez bien installée dans les esprits, au point que les brillants penseurs qui font la fierté de ce siècle se soucient du traitement réservé aux esclaves, aux démunis, à la nature, mais pas forcément aux femmes.

Exception notable : bien que loin de l'égalité, les femmes acquièrent un statut civil : le contrat de mariage, le divorce (septembre 1792), le droit égal à l'héritage (qui se faisait souvent au détriment des filles), l'abrogation de la puissance paternelle sur les femmes majeures...

Le XIXe siècle est encore plus contrasté. La première moitié sera surtout marquée par un retour en arrière organisé et planifié par le pouvoir en place, et qui prendra une forme très régaliennne : le code napoléonien. Entre autres choses, le code abroge le divorce et affirme l'incapacité juridique des femmes. Résumant assez bien l'ambiance de cette période, Balzac constatera, dans la Physiologie du Mariage :

« La femme est une propriété que l'on acquiert par contrat ; elle est mobilière car la possession vaut titre; enfin la femme n'est à proprement parler qu'une annexe de l'homme... »

La seconde moitié du XIXe siècle voit une fois encore la lutte des femmes aux côtés des hommes sur les barricades. Elle voit aussi la naissance des premiers journaux féministes, et la question de l'égalité à nouveau posée. Mais d'un côté comme de l'autre, monarchistes et républicains s'accordent sur le sujet : en 1848, le suffrage sera universel, sauf pour les femmes et il faudra attendre 1867 et la loi Duruy pour un premier accès à l'instruction.

C'est vers la fin du XIXe siècle avec l'avènement de la IIIe république que les mouvements de protestation en faveur des femmes vont, avec l'arrivée des premières femmes sur des emplois plus qualifiés (avocats, notaires, médecins, professeures agrégées...) accélérer l'accession des femmes aux mêmes droits que les hommes.

► Contexte institutionnel, une reconnaissance légale tardive

« Je crois que la loi ne devrait exclure les femmes d'aucune place. Songez qu'il s'agit des droits de la moitié du genre humain ».

Antoine Garitat, marquis de Condorcet

« Je ne me laisserai pas de le redire, le problème est posé, il faut le résoudre ; qui porte sa part du fardeau doit avoir sa part du droit ; une moitié de l'espèce humaine est hors de l'égalité, il faut l'y faire rentrer : donner pour contrepois au droit de l'homme le droit de la femme.

Victor Hugo

L'attente aura duré plusieurs siècles, entre la déclaration de foi égalitaire de Condorcet et sa transcription formelle. Non pas qu'il ne se soit rien passé entre l'ouvrage du marquis « De l'admission des femmes au droit de cité. » (1790) et le préambule de la constitution de 1946 qui stipule que « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. » Comme pour bien d'autres choses, l'égalité en droit pour les femmes procédera de toute une série d'avancées sociales et politiques qui conduiront à la rédaction de textes de loi dont l'accumulation imposera de poser l'égalité en droit comme principe.

Ainsi, les femmes ont un statut civil depuis 1792, date à laquelle elles ont le droit d'hériter et de divorcer, mais c'est en 1907 qu'elles pourront disposer de leur salaire et en 1965 qu'elles acquièrent le droit de gérer leurs biens propres et d'exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

Ce n'est qu'en 1861, que, pour la première fois, une femme est autorisée à se présenter au baccalauréat (qui, bien qu'élite existe depuis le XIII^e siècle), et encore est-elle institutrice. Il faudra ensuite attendre plus de 60 ans (1924) pour que les programmes d'enseignement soient les mêmes pour filles et garçons. Puis, il faut encore ajouter 14 années (1938), pour qu'une femme puisse s'inscrire à l'université sans l'autorisation de son mari.

Si la reconnaissance de l'égalité entre les sexes est si tardive, c'est sans doute aussi parce que les femmes n'ont, longtemps, pas eu accès aux instances décisionnelles : Les organes de justice ne leur seront accessibles qu'à partir de 1900 avec l'arrivée de la première avocate.

Quant à l'exercice de la politique, la souveraineté par l'élection est longtemps masculine : les femmes ont le droit de voter et d'être élues à partir de 1944, soit presque un siècle après l'instauration du suffrage universel, en 1848.

Récemment, ce ne sont pas moins de 6 lois et une modification de la constitution qui tentent, depuis 2000, d'instaurer une parité Homme / Femme en politique. Il s'agit de favoriser l'élection de femmes aux responsabilités locales, départementales régionales et européennes : des listes devant présenter une égalité ou une alternance, des partis susceptibles de se voir appliquer des amendes si le nombre de femmes n'est pas égal à celui des hommes, les mesures semblent à la hauteur de l'ambition.

Néanmoins, un éclairage récent suffit pour constater que la marge entre éligibilité et élection reste conséquente, pour les femmes. Ainsi, les chiffres de l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes montrent que la scène politique française se compose de :

- 18,5 % de députées (2007) et 21,9 % des sénatrices (2008).
- 44,4 % de députées françaises au Parlement européen (2009).
- 48,0 % de conseillères régionales, mais 7,7 % de présidentes de conseils régionaux et 45,5 % des vice-présidentes (2010).
- 12,3 % de conseillères générales. 6,1 % de présidentes de conseils généraux (2008).
- 35,0 % de conseillères municipales et 13,8 % de maires (2008).
- 7,2 % de présidentes d'E.P.C.I. (2009)
- 33,3 % de femmes au gouvernement (2010)

Éléments de contexte

On notera avec ces chiffres, qu'à la faiblesse du taux de représentation en général, vient s'ajouter un taux encore plus faible de représentation aux postes de présidence.

Sans surprises, la répartition régionale est à l'image de la répartition nationale. Ainsi, on retrouve en Aquitaine en 2010, la représentation suivante:

- 44% de conseillères régionales,
 - 40% de vices présidentes,
 - 45% de membres de la commission permanente du conseil régional,
 - 13,2% de conseillères générales,
- ... Et aucune présidente ni du conseil régional, ni des 5 conseils généraux.

Un focus sur les mandatures du conseil régional d'Aquitaine nous permet d'apprécier l'évolution de la place des femmes au sein de cette collectivité. Des repères chronologiques et législatifs mettent cette évolution en perspective.

1982 : un amendement est voté selon lequel, lors des élections municipales, les listes ne devraient pas comporter plus de 75 % de candidats du même sexe. Il est annulé par le conseil constitutionnel.

mandature	nombre de conseillers	dont nombre de femmes	soit pourcentage de femmes
1986 - 1992	83	9	10,8%

1989 : un séminaire portant sur la « démocratie paritaire » est tenu à Strasbourg à l'initiative du Conseil de l'Europe.

mandature	nombre de conseillers	dont nombre de femmes	soit pourcentage de femmes
1992 - 1998	85	7	8,2%

1992 : Françoise Gaspard, Claude Servan-Schreiber et Anne Lo Gall demandent que la parité soit inscrite concrètement dans la loi

1994 : plusieurs propositions de loi sont déposées au Parlement, pour demander, notamment, l'inscription de la parité dans la Constitution

1996 : le Manifeste des dix pour la parité est signé par dix femmes, anciennes ministres ou responsables, de droite et de gauche.

mandature	nombre de conseillers	dont nombre de femmes	soit pourcentage de femmes
1998 - 2004	85	21	24,7%

1999 : modification de la constitution pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions et mandats électoraux

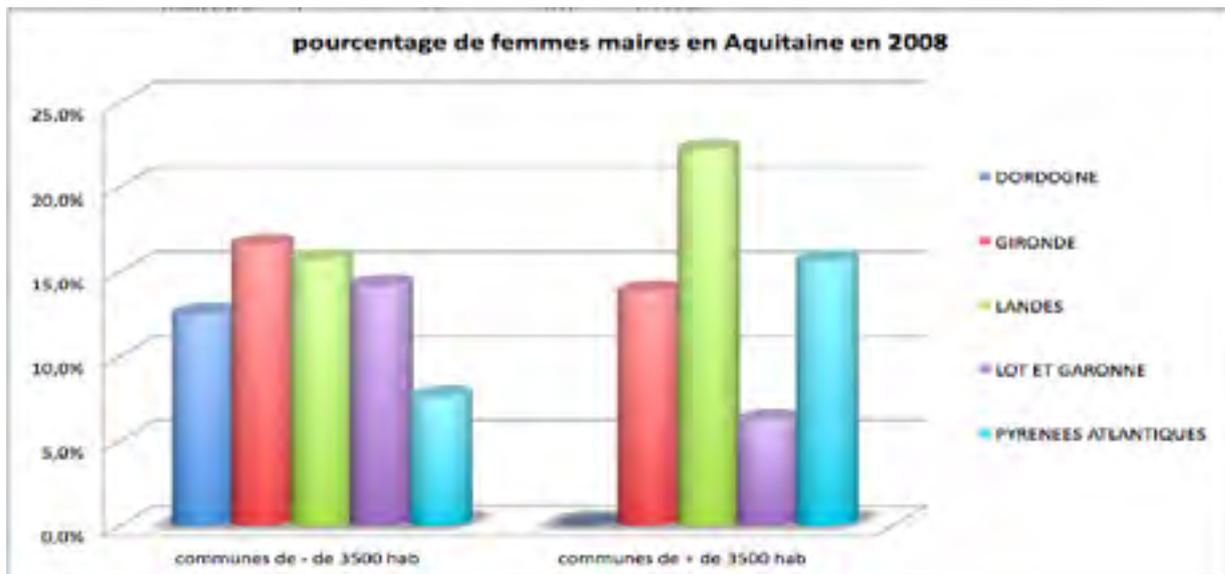
2000 : promulgation de la loi n° 2000-493 dite loi sur la parité.

mandature	nombre de conseillers	dont nombre de femmes	soit pourcentage de femmes
2004 - 2010	85	40	47,1%

2007 : promulgation de la loi n° 2007-128, visant l'instauration d'une obligation de parité pour les exécutifs des régions ainsi que pour ceux des communes de 3 500 habitants et plus.

mandature	nombre de conseillers	dont nombre de femmes	soit pourcentage de femmes
2010 - 2016	85	37	43,5%

À propos de l'actualité la plus récente, voici, transposés sous forme graphique, les chiffres recueillis par le pôle ressource national « sport, éducation, mixité citoyenneté », sur la mixité des maires d'Aquitaine.



On constate rapidement que, indépendamment de la répartition sexuée du total des élus (les conseillers municipaux), la répartition des maires est plutôt déséquilibrée.

► Contexte économique, les caractéristiques de l'emploi

Nous l'avons vu plus haut, il aura fallu attendre les premières années du 20^e siècle pour que les femmes, qui de tout temps ont travaillé, puissent disposer de leurs salaires. C'est également la période à partir de laquelle les femmes ont accès à des emplois plus qualifiés.

Pour autant, les femmes participent à la vie économique du ménage, ce sont même elles qui, pour tenir la maison, sont « le ministre des finances » de la famille.

Si la part de la population active féminine est importante, entre autres à partir de l'ère industrielle, son « poids économique » reste faible : sans accès à l'enseignement technique (début du 20^e siècle), sans accès aux études supérieures, elle est cantonnée aux emplois pénibles, répétitifs et sous payés (le salaire inférieur des femmes sera légal jusqu'en 1946). Jusque dans la 2^e moitié du 19^e siècle, les femmes, près de la moitié de la population active, se répartissent ainsi : 40% dans l'emploi agricole (la France est alors au $\frac{3}{4}$ rurale), 27 % dans l'industrie et 23% dans l'emploi domestique.

C'est sans doute grâce à un plus large accès à un enseignement de qualité que le 20^e siècle voit les « modèles » évoluer, bien que doucement, comme on l'a vu précédemment.

Autre facteur déterminant, la première guerre mondiale, première guerre « moderne » au cours de laquelle le rôle des femmes change : le nombre de combattants engagés est tellement important que l'industrie, l'agriculture et les services sont assurés de façon massive par les femmes.

Autre conséquence, celle, dramatique, du coût humain du conflit : 10 000 000 de morts, 6 000 000 d'invalides, et pour la France, pays proportionnellement le plus touché, 10% de la population active masculine qui disparaît. Par la force des choses, les femmes vont se retrouver à des postes sinon inhabituels, du moins peu fréquents pour elles jusque-là, notamment dans les bureaux, dans les écoles...

Actuellement, selon la loi (Loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008), il ne peut y avoir de discrimination, et notamment sexuée, au regard des responsabilités professionnelles.

Dans les faits, le sociologue Pierre Bourdieu, dans son ouvrage « La domination masculine », énonce :

« S'il est vrai que l'on retrouve des femmes à tous les niveaux de l'espace social, leurs chances d'accès (et leur taux de représentation) décroissent à mesure que l'on va vers les positions les plus rares et les plus recherchées. »

En écho au constat du sociologue, EUROSTAT (l'office statistique de la communauté européenne) détaillait en 2007 :

« Les hommes sont encore bien plus nombreux que les femmes à diriger leur propre entreprise dans l'UE. De façon plus générale, il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes à la tête d'entreprises, qu'ils en soient le propriétaire ou non. Ces disparités ne semblent guère s'être aplanies au cours de ces dernières années.

Dans l'UE en 2005, les femmes indépendantes dans l'industrie et les services représentaient 8,6% du total de femmes actives, soit la moitié de la proportion d'hommes indépendants. (Ces chiffres excluent l'agriculture, secteur dans lequel les indépendants représentent une part importante de l'emploi total: 47% pour les femmes et 57% pour les hommes).

Le fossé entre les hommes et les femmes est particulièrement large pour les directeurs et PDG d'entreprise, la proportion d'hommes occupant ces postes étant en moyenne deux fois plus élevée que celle des femmes en 2005 (environ 0,8% d'hommes ayant un emploi contre moins de 0,3% de femmes). En même temps, environ 4,4% d'hommes ayant un emploi étaient employés comme "dirigeants de petites entreprises", soit 1,5 fois la proportion de femmes (3%). »

(EUROSTAT - Statistiques en bref — Population et conditions sociales — 30/2007)

En France, selon l'observatoire de la parité, la situation de l'emploi des femmes peut se résumer ainsi :

« Les femmes représentent 47,1 % de la population active. Le taux de chômage des femmes est de 9,6 % contre 8,1 % pour les hommes.

Les femmes représentent 17,6 % des ouvriers, 76,8 % des employés, 49,4 % des professions intermédiaires, 37,3 % des cadres et professions intellectuelles supérieures et 17,1 % des chefs d'entreprise de 10 salariés et plus(...)

(...) Dans la fonction publique d'État, les femmes constituent 50,8% de l'effectif total et seulement 16,1% des emplois de direction. Elles représentent notamment 12,0% des préfets, 24,9% des directeurs de cabinet et, 19,6% des sous-préfets, en 2009(...)

(Source : Association du Corps préfectoral et des hauts fonctionnaires du Ministère de l'Intérieur, 2009)

(...) Dans la fonction publique territoriale, les femmes constituent 59,7% de l'effectif total et seulement 18,0% des emplois de direction.

Dans la fonction publique hospitalière, les femmes constituent 78,6% du personnel non médical et 47,7% des personnels médicaux. Elles représentent 16,3% des chefs d'établissements, membres du corps des directeurs d'hôpitaux et 50,4% du corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social.

Enfin, 30,3 % des femmes actives occupent un emploi à temps partiel contre 5,8 % des hommes. La part des femmes parmi les travailleurs à temps partiel se maintient entre 2005 et 2006 (82,1 % et 82 %). »

(Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres 2008-2009 - Volume 1, Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État).

Bien évidemment, les répercussions sur les rémunérations sont en conséquence : moins d'accès aux fonctions de direction + emplois partiels = revenu global moindre. Plus curieux, il semble qu'à niveau de responsabilités, voire à poste égal, les femmes soient (encore aujourd'hui) moins payées que les hommes.

► Contexte économique, les rémunérations du travail :

L'Europe offre depuis 1957 avec le Traité de Rome un cadre juridique, notamment, pour ce qui intéresse notre propos, dans son article 119 où est posé le principe de l'égalité de rémunération « à travail égal, salaire égal ».

Depuis lors, les textes normatifs se sont multipliés visant à assurer l'égalité des droits en matière d'emploi, de formation professionnelle et de protection sociale.

Dans les faits cependant, le salaire annuel moyen brut des femmes est inférieur à celui des hommes de 18,9 % dans le secteur privé et semi-public, 37% inférieur si on intègre les heures des temps partiels. (Source : observatoire de la parité entre les femmes et les hommes).

Adeline BEOUTIS de l'INSEE, auteur de l'e-publication n°2 de mars 2009, arrive aux mêmes conclusions, en Aquitaine :

« En Aquitaine, en 2006, une femme gagne en moyenne 9,9 euros nets de l'heure alors qu'un homme gagne 12,1 euros. Ces rémunérations correspondent à 1 501 euros mensuels pour une femme et à 1 835 euros pour un homme, travaillant sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Les femmes aquitaines perçoivent ainsi une rémunération inférieure de 18,2 % à celle des hommes; cet écart est voisin de celui observé au niveau national (17,8 %).

De nombreux facteurs, liés aux caractéristiques des salariés, de leurs conditions d'emploi et des établissements employeurs, jouent sur les niveaux de rémunération.

À âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et condition d'emploi (temps complet ou partiel) identiques, l'écart de salaires entre hommes et femmes se réduirait à 9,3 % (8,7 % au niveau national).

Ainsi, ces différences de structure expliquent déjà la moitié des inégalités de salaires entre hommes et femmes. En effet, d'une part, les femmes sont plus souvent que les hommes des employées, catégories socioprofessionnelles moins rétribuées. En 2006, le salaire net horaire moyen des employés aquitains s'établit à 8,5 euros, bien au-dessous de celui des cadres (25,3 euros).

D'autre part, les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel. Cette condition d'emploi est moins rémunératrice en moyenne que le temps complet et ce quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. Un tiers des femmes salariées sont à temps partiel, contre 12 % seulement chez les hommes. Ces parts sont identiques au niveau national. La part du temps partiel varie selon les secteurs d'activité. En Aquitaine, les femmes travaillent à temps partiel surtout dans les services aux particuliers (44 %) et le commerce (41 %). »

► Contexte associatif, un reflet du contexte global

Le poids du secteur associatif dans le paysage français est conséquent. Touchant tous les milieux sociaux et économiques, s'impliquant dans toutes les thématiques, mobilisant tous types de moyens, sur tous les types de territoires, les associations ont tissé un réseau social, économique et politique incontournable.

Il suffit pour s'en convaincre de se reporter aux différentes études de l'INSEE, entre autres. Ces chiffres, repris par le ministère de la jeunesse et des solidarités actives, nous dressent le tableau suivant :

Les ressources humaines

On dénombre actuellement :

- 10 à 12 millions de bénévoles ;
- 20 millions de personnes âgées de plus de 14 ans sont membres d'une association.

Cet engagement peut-être variable allant du simple don d'argent à plusieurs heures de dévouement par semaine ;

- 1,6 million de salariés ;
 - Le secteur sanitaire et social reste le principal « employeur » avec 560 000 salariés, soit 380 000 équivalents temps plein (ETP),
 - Le secteur éducatif regroupe 167 000 ETP,
 - Les secteurs culturel et sportif totalisent 85 000 ETP,
- 70 % des emplois associatifs sont occupés par des femmes ;

Le salariat et le bénévolat représentent chacun 1 million d'ETP.

L'engagement reste différencié selon les sexes : 49 % des hommes de plus de 15 ans font partie d'au moins une association contre 40 % de femmes, mais ce déséquilibre est moins grand que dans d'autres sphères d'activités économiques et sociales et évolue plutôt positivement.

Sources : enquête INSEE vie associative - Extrait enquête conditions de vie menée - Octobre 2002 ; Rapport Viviane Tchernonog - XVIe colloque de l'ADES - Ressources, financements publics et logiques d'action des associations.

► Retour sur l'emploi associatif

Dominique Thierry, Vice-président national de France Bénévolat publiait en janvier 2008 dans son document « La place des femmes dans la vie associative française. » :

« L'emploi associatif a cru, de 1999 à 2005, 2,5 fois plus vite que dans l'ensemble de l'économie. C'est là aussi la preuve de son dynamisme et il constitue maintenant l'un des secteurs employeurs dominants, bien devant la plupart des secteurs industriels, juste derrière l'artisanat.

68% des emplois sont féminins avec de fortes disparités selon les secteurs (l'emploi est majoritairement masculin dans le secteur sportif et majoritairement féminin dans le secteur social). »

On pourrait se réjouir de ces chiffres, qui nous proposent une répartition qui fait la part belle à l'emploi féminin. Cependant, il convient de garder à l'esprit l'analyse précédente de Adeline BEOU-TIS, qui nous montre que les femmes sont employées sur des emplois plus souvent à temps partiel moins bien rémunérés que les hommes.

De fait, temps partiel et emploi salarié faiblement rémunéré sont des caractéristiques types de l'emploi associatif.

Repères régionaux :

En Aquitaine l'emploi associatif représente 9,3% du total de l'emploi privé, avec plus de 9 600 associations employeuses selon une étude publiée en janvier 2010.

(« Les associations en aquitaine repères et chiffres clés » Cécile BAZIN - Marie DUROS - Iwanig LE VAILLANT - Alexis GUYONVARCH - Jacques MALET).

En voici la répartition :

	Salariés		Masse salariale	
	Nombre	Part au sein du privé (en %)	Montant (en millions d'€)	Part au sein du privé (en %)
Dordogne	8 769	9,0	146	7,5
Gironde	37 409	8,6	692	6,6
Landes	6 684	7,0	117	5,9
Lot-et-Garonne	10 394	11,9	165	9,6
Pyrénées-Atlantiques	20 349	11,2	365	8,6
Aquitaine	83 605	9,3	1 485	7,3
France	1 745 200	9,2	32 327	6,5

Source : ACOSS-URSSAF et MSA. Données 2006.

Tranches	Nombre d'associations employeurs	Ventilation régionale	Nationale
1 ou 2 salariés	5 860	61%	58%
3 à 5 salariés	1 180	12%	13%
6 à 9 salariés	787	8%	9%
10 à 19 salariés	743	8%	9%
20 à 49 salariés	672	7%	7%
50 à 99 salariés	264	3%	3%
100 salariés et +	101	1%	1%
Total	9 607	100%	100%

Sources : ACOSS-URSSAF et MSA. Données 2006.

► En résumé

À la lumière de ce qui précède, on peut affirmer que, si la place de la femme a évolué au cours des dernières décennies, si tout semble en place pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, la «mise à niveau» n'est pas encore réalisée. Ainsi, on ne peut que constater la différence entre «être accessible» et «accéder», entre «employabilité» et «emploi», entre «être éligible», «être élue» et «être élue à un poste à haute responsabilité», etc.

Comme les autres secteurs, l'activité sportive dispose des règlements, lois, chartes, mais également des outils et des leviers nécessaires à un égal accès à la pratique comme aux responsabilités pour les femmes et pour les hommes.

L'un des enjeux pour la DRJSCS Aquitaine au regard de ce thème, est d'évaluer la mise en œuvre des politiques sportives en faveur de la pratique féminine dans la région. Ces politiques, pour la plupart conduites par le mouvement sportif sont soutenues par l'état et les collectivités qui ont besoin, chacun en ce qui le concerne, de pouvoir établir un diagnostic de l'accès à l'activité sportive pour ensuite conforter, ajuster voire imaginer les actions à mener.



2^{ème} partie :

L'accès des femmes au sport,
le sport associatif

JOINDRIS
LOCEMENT
L'ACCES DES FEMMES
SANTÉ
TRAVAIL
SPORT



L'accès des femmes au sport, le sport associatif

Introduction

Le sport associatif est le principal vecteur de l'activité sportive organisée, en Aquitaine comme en France. Son système de structuration peut paraître compliqué pour le néophyte. En voici une vue d'ensemble.

Globalement, le sport associatif est structuré en fédérations de disciplines. La discipline peut être composée d'une seule activité (football, équitation...) ou de plusieurs activités (biathlon = ski de fond + tir à la carabine, triathlon = natation + cyclisme + course à pied,...). De plus, pour chaque discipline, il peut y avoir plusieurs formats de pratiques (différentes distances à parcourir, différentes techniques d'évolution, différentes catégories, en individuel ou par équipe, en combiné,...).

La fédération est un regroupement d'associations. Elle peut être mono disciplinaire (fédération française de rugby,...) ou pluri disciplinaire (fédération française de pelote basque au sein de laquelle on retrouve entre autres la pala, la xistera, la cesta punta,...). Dans le cas de fédérations pluri disciplinaires, les disciplines concernées ont en général un point commun : Le support d'évolution (fédération française des sports de glace), le matériel (fédération française d'aéromodélisme), le contexte historique (fédération française de pentathlon moderne).

À quelques exceptions près, l'organisation des fédérations est calquée sur l'organisation administrative française. On retrouve donc les clubs à l'échelle de la commune, les comités départementaux à l'échelle du département, les ligues et comités régionaux à l'échelle de la région, et les fédérations à l'échelle du pays.

Les règles politiques sont également inspirées de celles qui régissent la société française : par exemple, l'exécutif (le comité directeur de la fédération/ligue/comité/club) est souvent élu au « suffrage universel » (l'ensemble des adhérents).

Ensuite, l'ensemble se répartit en 3 grandes « familles » de fédérations :

Les fédérations olympiques, reconnues comme telles par le Comité International Olympique (C.I.O) et présentes aux jeux olympiques. Ce sont des disciplines sportives compétitives. Elles peuvent être organisées localement avec des sections « sport-loisir », « sport-découverte », mais leur objectif principal est la compétition. Elles peuvent être mono disciplinaire (fédération française de badminton) ou pluri disciplinaires (fédération française de ski, qui regroupe le ski alpin, le ski nordique, le ski artistique, le ski cross...).

Les fédérations non-olympiques. Elles ont les mêmes caractéristiques que les fédérations olympiques, à 2 différences près : elles ne sont pas présentes aux J.O. et elles peuvent n'avoir aucun lien avec la compétition. On y retrouve par exemple le surf, la randonnée pédestre, les sports de quilles...

Enfin, les fédérations multisports. Ces fédérations représentent les associations qui ont choisi de proposer à leurs adhérents un certain nombre de sports différents. C'est le cas des fédérations scolaires (UNSS, USEP), de celles en lien avec le monde du travail/de l'entreprise (ASPTT, FSGT), ou qui répondent à une préoccupation sociale (fédération française handisport), ou tout simplement multi sports (clubs omnisports). Elles n'ont en commun que le concept d'une offre multiple au sein d'une association unique. Elles peuvent être à visée compétitive, de loisirs, découverte et proposent des disciplines soit olympiques, soit non olympiques.

Sans même parler de la pratique sportive « libre » (hors organisation), on perçoit déjà la difficulté d'appréhender toutes les facettes du sport associatif et les motivations qui poussent à la pratique d'une ou plusieurs activités sportives.

► La compétition en question

N'en déplaise à Pierre de COUBERTIN, « père »

**Publié dans le journal « Le Sport Suisse » (31e année, 7 août 1935, P.1.), voici l'avis du Baron de COUBERTIN sur la participation des femmes aux J.O. : « Le véritable héros olympique est à mes yeux l'adulte mâle individuel. (...) Une olympiade femelle serait impratique, inintéressante, inesthétique et incorrecte. Les JO doivent être réservés aux hommes, le rôle des femmes devrait être avant tout –comme dans les concours antiques – de couronner les vainqueurs. »*

L'accès des femmes au sport, le sport associatif

des jeux olympiques modernes et farouche opposant* de l'accès des femmes au J.O., il en va du sport comme du reste : après une évolution assez lente, mais réelle, il n'existe plus de fédérations, de compétitions ni de disciplines sportives (excepté le décathlon, adapté en heptathlon) interdites ou fermées aux femmes.

S'adjoignent alors aux particularités de définitions, de regroupements et de catégorisations vues plus haut, un élément supplémentaire : le genre.

Cette distinction supplémentaire n'intervient que dans le sport de compétition, synonyme de confrontation entre des individus ou des groupes d'individus. Est-ce à dire que sans confrontation, l'activité sportive n'a pas besoin de distinguer hommes et femmes ? Dans une certaine mesure c'est sans doute le cas. Ainsi, la pratique de la randonnée pédestre ou du cyclotourisme par exemple s'organise sans distinction de genre.

La confrontation ne s'envisage pas sans l'enjeu. En effet, quel que soit le domaine sur lequel elle s'exerce, la confrontation/compétition est liée à ses effets immédiats pour les acteurs. Depuis que le sport n'est plus une activité oisive réservée à une aristocratie à l'abri du besoin, l'important est moins de gagner ou perdre que les répercussions de cette victoire ou de cette défaite sur soi et/ou son environnement. On le mesure aisément dans le sport compétitif avec l'exemple de la mixité à l'entraînement et dans les catégories les plus jeunes.

L'entraînement est primordial au regard de la performance, mais il est sans enjeux immédiats. Il prépare à la compétition, mais l'athlète peut avoir été « le meilleur à l'entraînement », ce qui compte c'est sa performance lors de la compétition. Ainsi, au cours de cette phase

préparatoire, on constate aisément, au sein d'une même structure, un club par exemple, qu'hommes et femmes sont amenés à s'entraîner ensemble.

On retrouve cet état d'esprit dans les compétitions des plus petits. Là non plus, il n'y a pas d'enjeu, d'ailleurs l'objectif affiché dès le départ est « le plaisir de jouer ». Dès lors, une multitude de disciplines sportives n'hésitent pas à inventer des compétitions où garçons et filles se retrouvent concourants les uns contre les autres.

Quelles qu'en soient les raisons, très peu de disciplines sportives proposent des formats de compétition adultes mixtes. D'un côté, le championnat des hommes, de l'autre celui des femmes. On peut, en suivant le généticien Axel KAHN, avancer des raisons hormonales* pour certaines disciplines du moins, celles où la force musculaire est un élément prépondérant de la performance. Mais comment expliquer l'absence de mixité pour les disciplines où les qualités musculaires n'ont pas ou peu d'impact ? Les sports de compétition ou l'adresse prime par exemple ?

La plupart des tentatives pour introduire de la mixité dans la compétition sportive s'appuient sur les épreuves par équipe. Or, si l'intention est louable, elle ne va néanmoins pas jusqu'à la confrontation directe : sur un relais mixte de biathlon par exemple (épreuve de ski nordique composée de ski de fond et tir à la carabine) chaque équipe de 4 est composée de 2 relayeurs et de 2 relayeuses...qui jamais ne se mêlent. Les relayeurs garçons concourent entre eux et passent le relais aux relayeuses filles qui concourent entre elles.

► La reproduction des inégalités

On l'a dit, le « monde sportif » n'est pas si différent du reste du monde, et le décalage entre hommes et femmes se retrouve dans cette sphère, pourtant

*«Ce qui fait la différence entre un homme et une femme, sur le plan de la compétition, c'est une hormone mâle, la testostérone. C'est elle qui conditionne la puissance musculaire et donne l'avantage aux hommes, comme le savent les spécialistes du dopage. C'est elle que devraient rechercher les organisateurs des J.O.» Axel Kahn, «La chose, le vivant et l'humain» in Libération, 13 décembre 1991, p 7».

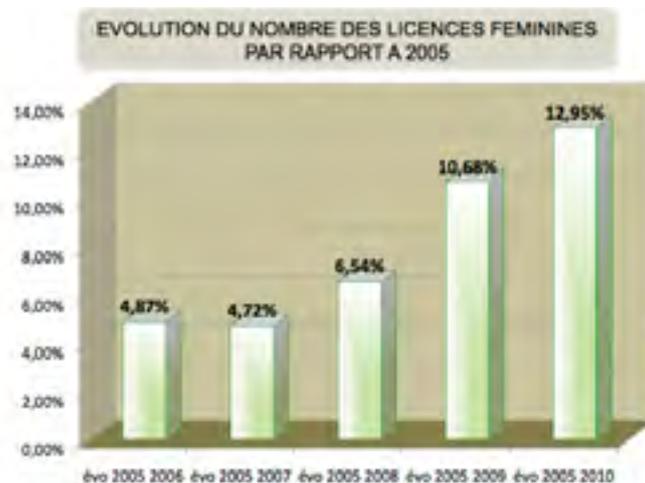


L'accès des femmes au sport, le sport associatif

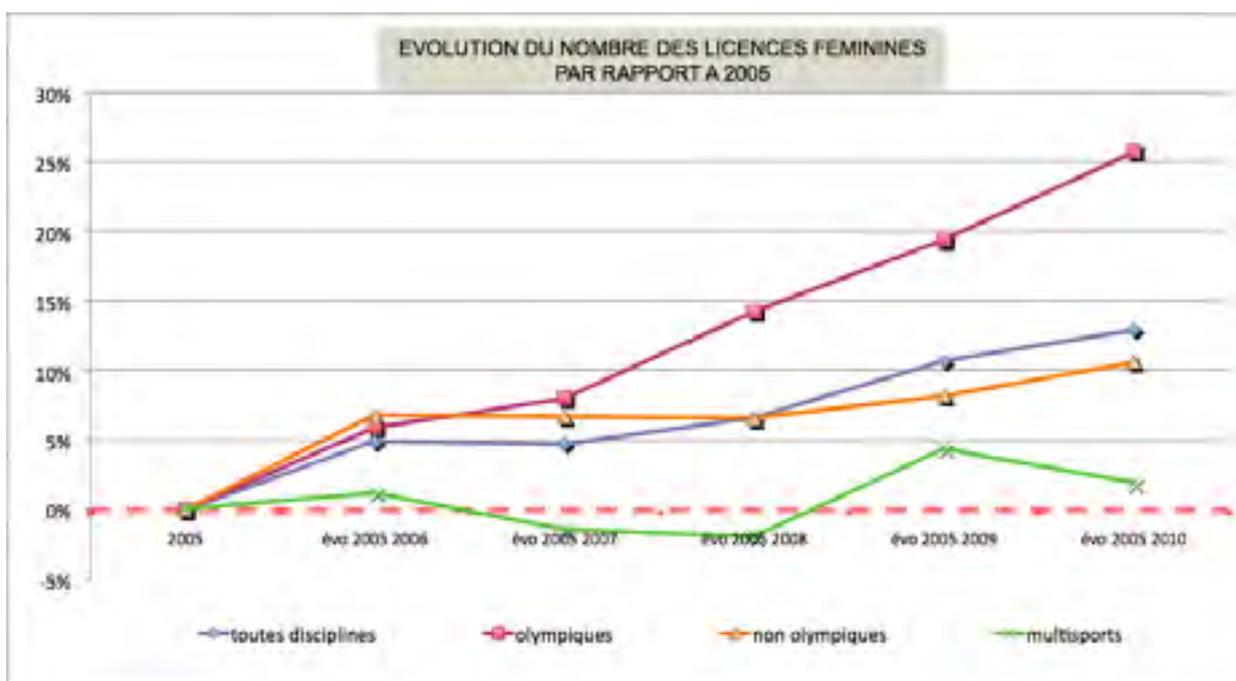
globalement considérée comme vertueuse. Là aussi, il convient de différencier le sport loisir du sport de compétition, car, une fois encore, ce sont les enjeux économiques, de mise en valeur et de confrontation qui vont, pour la plupart, créer le décalage.

Par exemple, les conditions d'adhésion à une structure sportive ne contiennent pas de critères sexués. Hommes et femmes payent leur titre d'adhésion (la licence) le même prix, et cette licence accorde les mêmes avantages aux unes et aux autres. Parallèlement, et pour rester sur des considérations financières, plus le niveau de compétition est élevé, plus l'écart entre les récompenses, prix et éventuellement primes s'accroît entre hommes et femmes. Bien que cette tendance s'inverse progressivement, l'écart perdure, comme en écho aux inégalités de rémunération au sein de la sphère du travail.

► L'accès aux pratiques en Aquitaine, statistiques des disciplines

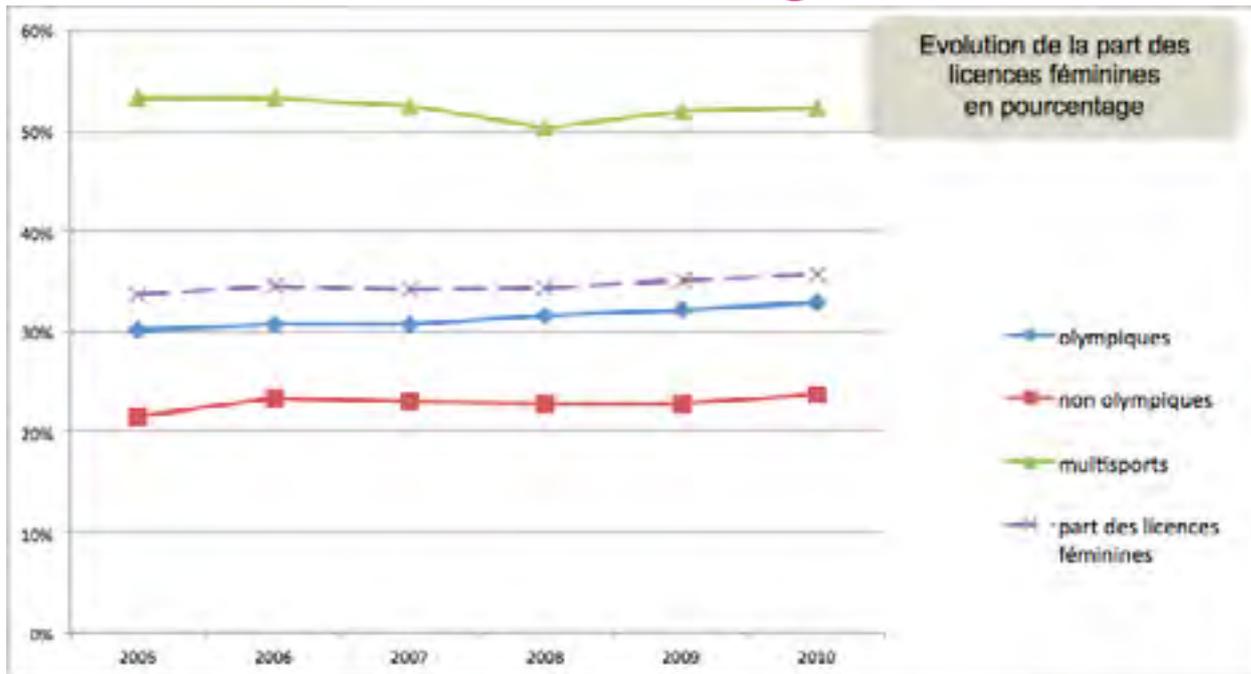


Comme le montre ce graphique, le nombre des licences féminines a progressé de près de 13% entre 2005 et 2010 en Aquitaine. Cette progression est assez inégale en fonction du « type » de discipline. Les tableaux suivants précisent l'évolution.



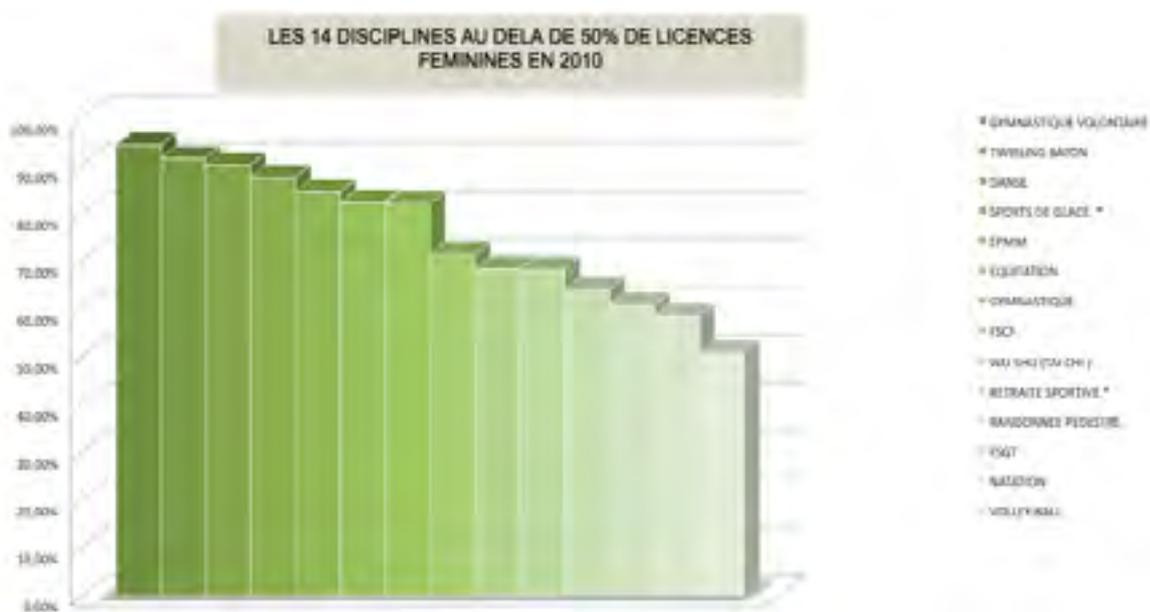
L'accès des femmes au sport, le sport associatif

L'accès des femmes au sport :



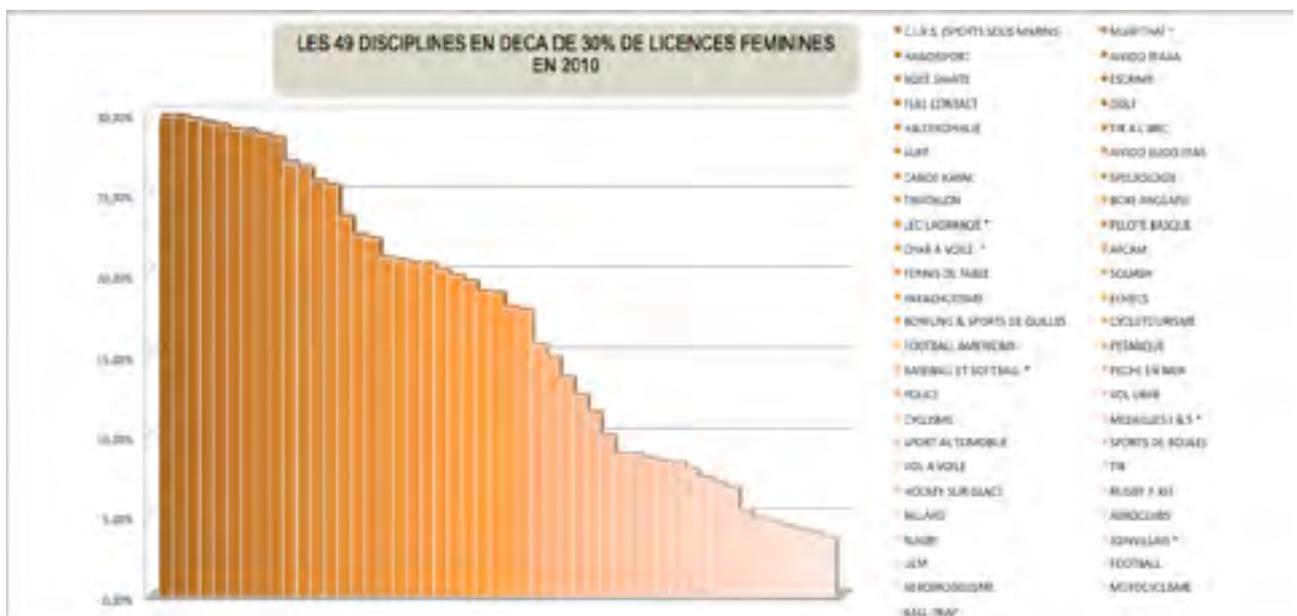
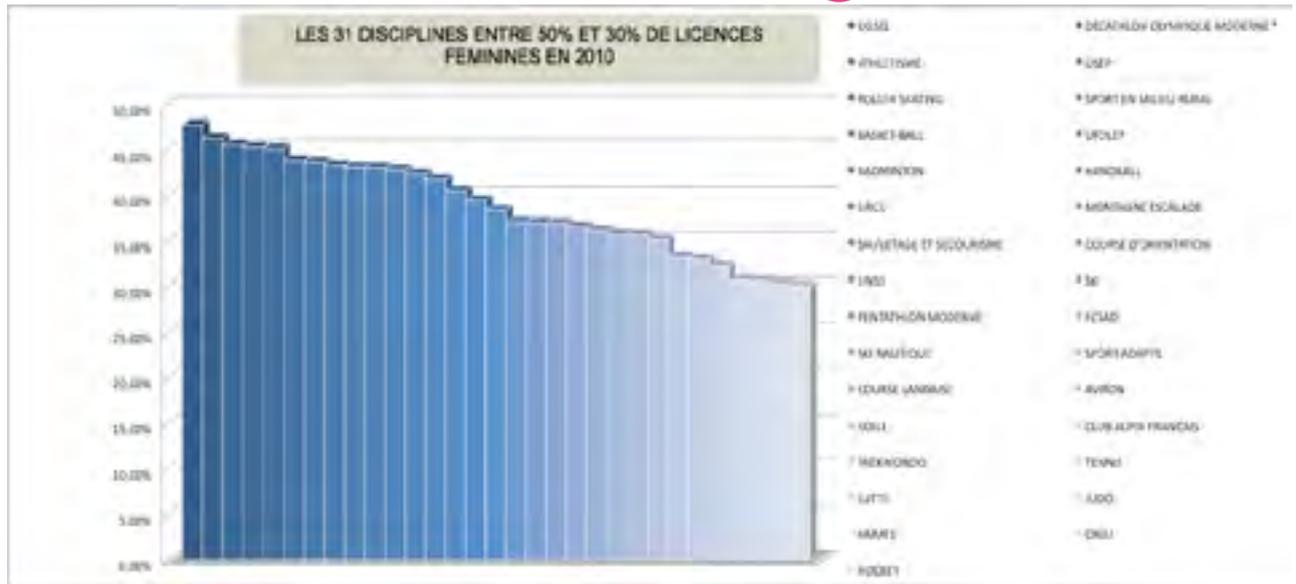
Ce troisième tableau vient compléter le précédent : si, en effet, la progression la moins forte est celle des fédérations multisports, ce sont elles qui ont le pourcentage de licences féminines le plus élevé. Ces 2 tableaux nous montrent le dynamisme de la pratique féminine et mettent en lumière un certain volontarisme. Ils incitent également à considérer comme positifs les efforts et le soutien des partenaires du mouvement sportif associatif Aquitain, en particulier dans leur engagement en faveur de la pratique sportive féminine.

Néanmoins, l'importance du sport au féminin est très inégale en fonction des disciplines. Tout en se félicitant des progressions constatées plus haut, on note que, dans le détail, la plupart des activités sportives sont assez loin de l'équilibre



L'accès des femmes au sport, le sport associatif

L'accès des femmes au sport :



Ces tableaux qui répartissent les disciplines sportives présentes en Aquitaine en fonction de leur pourcentage d'adhérentes exposent le constat de la moindre pratique des femmes, pour le sport licencié du moins.

On retiendra :

Le volontarisme du mouvement sportif et de ses partenaires institutionnels : les licences féminines ont augmenté de 13% en 5 ans, entre 2005 et 2010.

L'intérêt probable des femmes pour une certaine forme d'organisation/de pratique sportive : ce sont les disciplines multisports qui ont le pourcentage le plus élevé de licences féminines.

7 des 14 fédérations qui affichent plus de 50% de licences féminines sont non compétitives.

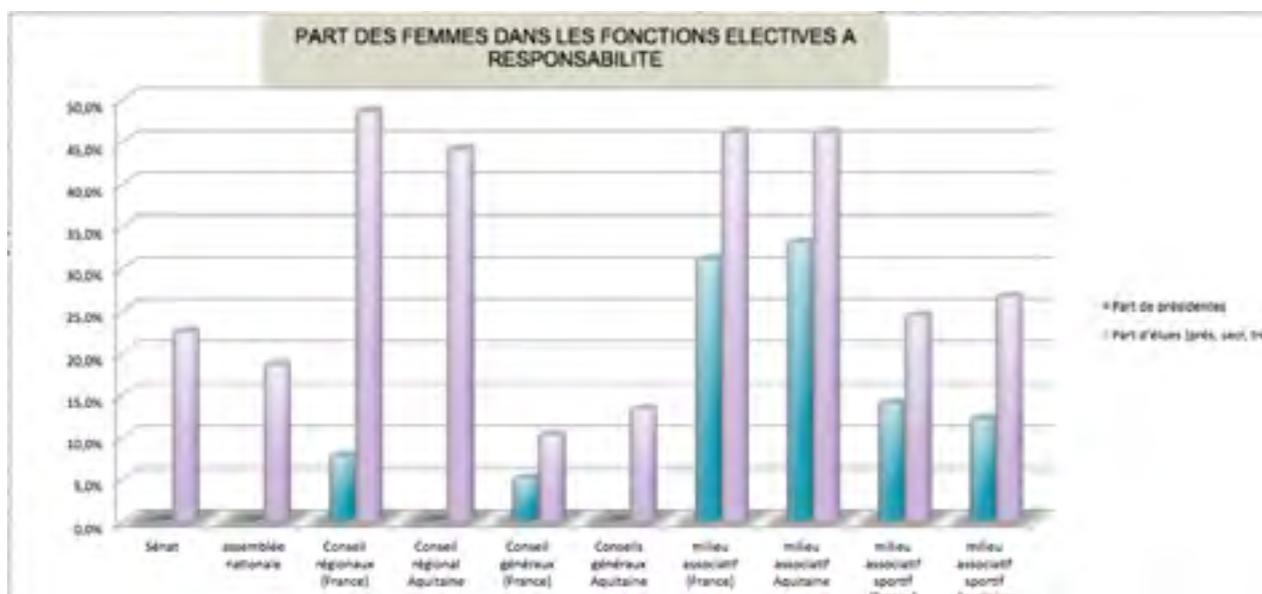
La volonté de toutes les disciplines de s'ouvrir au sport féminin : ce sont les disciplines olympiques (globalement les plus en retard) qui ont la plus forte progression.

Le chemin qu'il reste à parcourir : plus de la moitié des disciplines présentes en Aquitaine ont moins de 30% de licences féminines.

► L'accès aux responsabilités, statistiques comparatives France/Aquitaine

Dans le rapport pluriannuel sur la féminisation du sport 2004-2007 du pôle ressources national « sport, famille et pratiques féminines », on constate que, sur le plan des postes à responsabilités, le sport associatif reste en deçà du « reste du monde » associatif concernant la répartition hommes/femmes. On constate également que ce secteur associatif est bien plus en avance concernant l'égalité homme/femme que le monde politique.

Les organes décisionnels étant assez similaires, on peut établir le tableau suivant :



Le constat est à 2 niveaux :

Tout d'abord, et malgré les lois sur la parité et l'égalité homme/femme, on remarque que la barre des 50% n'est jamais atteinte, indépendamment du niveau de responsabilité, de l'importance ou de la taille du secteur concerné, ou encore du type de structure.

Ensuite, la « fonction suprême », celle de président, semble encore moins à la portée des femmes.

L'accès des femmes au sport, le sport associatif

Dans le détail, si l'on se penche sur les chiffres du sport Aquitain, on construit les tableaux ci-après :

Libellé	nombre total	nombre de femmes	part de femmes (pourcentage)
totalité des membres recensés, dont membres d'honneur, responsables, etc.	2048	407	19,87%
Membres aquitains identifiés clairement, soit par discipline, soit par fonction	954	228	23,90%
Autres membres Aquitains	606	124	20,46%

Libellé	nombre total	nombre de femmes	part de femmes (pourcentage)
Présidents	433	52	12,01%
Présidents CROS/CDOS	6	1	16,67%
Vices présidents	113	17	15,04%
Secrétaires généraux	61	16	26,23%
Secrétaires/secrétaires adjoints	58	24	41,38%
Trésoriers/trésoriers adjoints	111	29	26,13%
Autres membres identifiés	224	57	25,45%

Focus sur la fonction de président :

Cette fonction est synonyme d'arbitrage, de responsabilité en dernier ressort, de prise de décision finale mais également de prestige, c'est celle de l'interlocuteur privilégié et de la représentation auprès des partenaires et de l'environnement de la structure.

On remarque dans le tableau ci-dessus que, tout confondu, sur les 439 présidents de ligues et comités, régionaux et départementaux, on retrouve 53 présidentes, soit un peu moins de 12,1%.

Ce chiffre, s'il peut interpellier au premier abord, doit cependant être comparé aux autres de même échelle, pour signifier quelque chose.

Comparé à la vie politique, génératrice du même type de responsabilités et prestiges, le sport est plutôt à son avantage, puisque la totalité des présidentes de région et de départements de France n'atteint pas les 10%, comparé aux 12% environ du milieu sportif associatif.

Néanmoins, comparé au reste du « monde associatif », le sport est particulièrement en retard, puisque le milieu associatif compte près de 3 fois plus de présidentes que le milieu sportif dans notre région.

On peut dès lors s'interroger sur cet écart.

En effet, à niveau de contraintes égales, pourquoi y a-t-il beaucoup plus de présidentes d'associations d'entraide, du domaine social, artistique ou encore culturel, que dans le domaine sportif ?

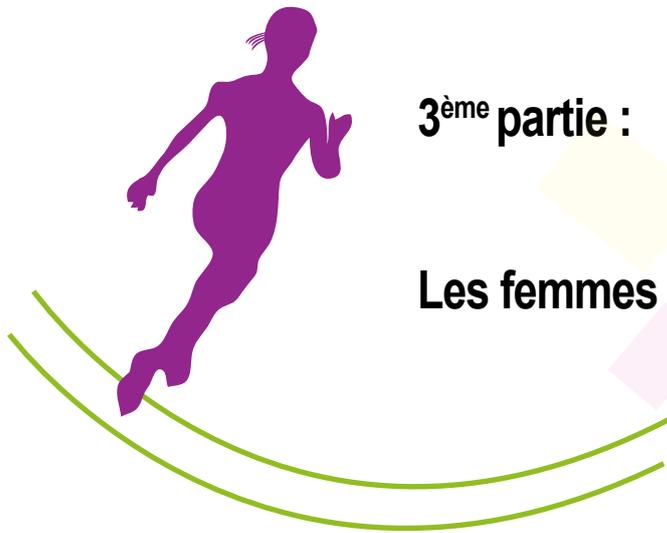
Est-ce une prééminence volontaire des hommes qui souhaitent « garder la main » sur une activité porteuse et visible ?

Est-ce un manque d'intérêt des femmes pour les responsabilités liées au sport ?

La 4^{ème} partie de cette étude, les entretiens menés auprès de dirigeantes et de cadre techniques Aquitains apporteront un éclairage sur ces questions.

Sources : tableaux DRJSCS, données, ministère des sports, CROS Aquitaine, rapport pluriannuel sur la féminisation du sport 2004-2007.

Les chiffres du milieu associatif et associatif sportif concernent les niveaux nationaux et régionaux et départementaux.



3^{ème} partie :

Les femmes et le sport, analyse de l'enquête

► Introduction : Présentation de l'enquête

Afin de compléter les informations recueillies et traitées jusque-là, nous avons souhaité interroger les Aquitaines pour avoir leur vision de l'activité sportive. L'objectif est surtout qualitatif, il ne s'agit pas ici d'établir des proportions de sportives et de non sportives ou encore des pourcentages classant les disciplines sportives.

L'intérêt de cette consultation est plutôt d'essayer de répondre aux questions suivantes :

● Qui fait du sport ? ● le(s)quel(s) ? ● Pourquoi ? ● Comment ? ● Qui n'en fait pas ? ● Pourquoi ?
Mais également : ● quel regard portent les répondantes sur la relation entre le monde du sport et les femmes ?

Pour nous aider, nous avons établi le détail par strates pour affiner les généralités.

Voici les répartitions sur lesquelles nous nous sommes appuyées :

actives / retraitées ; sportives / non sportives ; CSP + / CSP - ; en couple / célibataire ; enfants à charge / sans enfants à charge.

Nous avons créé un questionnaire unique de 40 questions. Nous avons choisi deux modes de diffusion : par enquêteur sur le terrain, dans les villes aquitaines, lors de marchés, foires, volontairement sans lien avec le sport ; par internet, avec la mise en ligne du questionnaire et la diffusion du lien sur des forums plutôt consultés par les femmes, et à une liste de contacts. La représentativité exigée pour une étude quantitative étant sans objet au regard du type d'analyse prévu, nous n'avons pas eu besoin de faire d'échantillonnage.

Caractéristiques des répondantes :

514 femmes ont répondu, sportives et non sportives, dont environ 40% sur internet. Toutes les CSP sont représentées avec cependant une majorité d'employées, retraitées et cadres. Les tranches d'âge principalement représentées correspondent à la vie active, 31 - 60 ans. Enfin, les répondantes vivent majoritairement en couple (70%), dont la moitié sans enfants à charge.

Notre représentation régionale est déséquilibrée par rapport à la répartition de la population globale du fait des réponses au questionnaire en ligne :

● 13% pour la Dordogne ; ● 13% pour les Pyrénées Atlantiques ; ● 18% pour les Landes ; ● 22% pour le Lot et Garonne ; ● 34% pour la Gironde.

Il nous a paru important, au-delà de l'analyse indifférenciée des réponses de l'ensemble des répondantes, de faire une analyse tenant compte de question N° 1 : « pratiquez-vous une activité sportive actuellement ? » C'est pourquoi la plupart des commentaires à venir détaillent également les réponses de ces deux catégories que, pour des raisons pratiques, nous avons nommées « sportives » et « non sportives ».

► **Caractéristiques des «non-sportives» : elles n'ont pas le temps !**

2. pour quelle raison ne pratiquez vous aucune activité sportive actuellement ? (plusieurs réponses possibles)

Taux de réponse : 99,4%

Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.

L'importance varie de 0 à 13, elle est calculée comme le rang moyen auquel la modalité a été citée.

	% obs.	Imp.
je n'ai pas le temps	42,8%	5,44
je faisais du sport mais j'ai arrêté	22,0%	2,85
les horaires et journées proposés ne sont pas adaptés à mon emploi du temps	21,4%	2,57
j'ai arrêté, mais je vais reprendre	13,8%	1,77
je ne vois pas l'intérêt de faire du sport	13,2%	1,70
ma condition physique ne m'autorise pas à faire du sport	11,9%	1,54
je n'ai jamais pratiqué d'activités sportives	10,7%	1,39
c'est trop cher	6,9%	0,82
autre	6,3%	0,79
je ne sais pas quel sport choisir	5,7%	0,67
je n'aime pas l'image véhiculée par le sport	0,6%	0,08
je ne trouve pas d'équipement sportif adapté au sport que je voudrais pratiquer	0,6%	0,08
je ne trouve pas de structure (club, association,...) adaptée au sport que je souhaiterais pratiquer	0,6%	0,06
Total		

Rejoignant les résultats d'une précédente enquête *, les répondantes ne font pas de sport parce qu'elles n'en ont pas le temps.

➤ **Dans le détail :**

La modalité «je n'ai pas le temps» fait l'unanimité, toutes CSP, tranches d'âge, niveau d'activité professionnelle ou de contrainte familiale confondues.

Le temps pour faire du sport existait, selon la modalité citée en 2, et il pourrait exister à nouveau avec une adaptation de l'offre sportive, suivant la modalité citée en 3.

* Étude sur les habitudes sportives des aquitains, drdjs aquitaine 2007

REMARQUES :

Elles sont assez peu à ne pas voir l'intérêt de faire du sport et encore moins à n'en avoir jamais fait. Le manque de moyens financiers est très peu cité, à un rang très faible. Le manque de structures et/ou d'équipements n'est quasiment pas cité.

Les «non-sportives»

SI ELLES POUVAIENT FAIRE DU SPORT

20 % d'entre elles n'ont pas répondu, indépendamment de toute caractéristique.

Pour les autres, on retrouve loin devant toutes les autres disciplines, le terme générique de «natation». Viennent ensuite le groupe « marche / randonnée », les pratiques douces (yoga, tai-chi,...)le vélo, la «gym» et les activités type fitness.

REMARQUES :

20% des « non-sportives » n'envisagent pas de faire du sport. Au sein de cette population, on retrouve principalement des retraitées dont les préoccupations liées à la santé sont importantes.

La « gym » : on peut postuler que derrière cette discipline les répondantes imaginent plus un moment de sport-loisir que de l'entraînement intensif.

On respecte une certaine logique : si toutes plébiscitent la «natation», les plus âgées se dirigeraient ensuite vers la marche, le yoga, la danse, la «gym». Les plus jeunes choisiraient le vélo, le fitness, le footing, l'équitation, le volley, le tennis, voire le handball ou le rugby.

Les disciplines sportives choisies sont, pour la plupart, des disciplines «loisir», dans le sens où elles ne se pratiquent pas en compétition. Les termes utilisés renforcent cette impression : Elles aimeraient bien faire du « vélo », pas du cyclisme, de la «gym» plutôt que de la gymnastique, de la marche avant de faire de la randonnée, sans parler de trekking, ...

Enfin, environ 20% de celles qui ont répondu envisagent plusieurs activités, avec une préférence marquée pour l'association natation + marche.

Caractéristiques des « non-sportives », résumé

Bien que notre échantillon soit trop petit pour des affirmations précises, on peut sans trop se tromper dégager les tendances qui caractérisent les « non-sportives » en Aquitaine.

- Il n'y a pas de caractéristiques socio-économiques particulières. On retrouve des « non-sportives » dans toutes les CSP, à tous les âges, vivant seules ou non, avec des enfants à charge ou sans.
- Le frein principal évoqué par les celles qui nous ont dit ne pas faire de sport est le manque de temps.

C'est un frein assez puissant puisqu'il affecte toutes nos répondantes « non sportives », quel que soit leur âge, leur situation professionnelle, familiale ou personnelle ou encore leur lieu de résidence. C'est une tendance ancrée puisque c'était déjà le frein le plus évoqué dans une précédente consultation de 2007*.

- La plupart ont dû arrêter de faire du sport, très peu de répondantes n'en ont jamais fait.
- C'est l'inadéquation entre leur emploi du temps et l'offre qui semble poser problème.
- La majorité d'entre elles ont une idée de ce qu'elles choisiraient si elles pouvaient faire du sport, mais cette option leur paraît lointaine, assez peu d'entre elles nous disent qu'elles vont reprendre.
- Les activités les plus citées sont des disciplines «douces», que l'on peut pratiquer en général en autonomie et en relative sécurité.

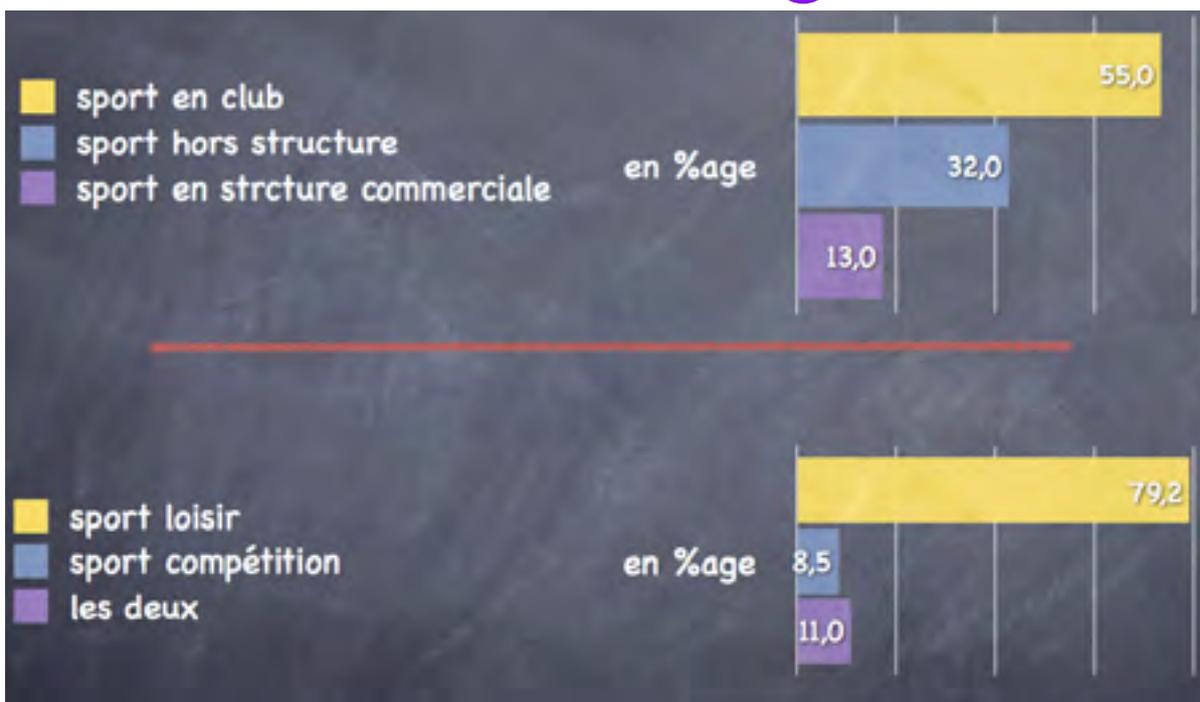
► **Caractéristiques des «sportives» : Le sport ? depuis toujours et souvent !**



Les sportives font du sport depuis longtemps et fréquemment. Indépendamment de toute caractéristique là aussi, il semble que celles qui ont une activité sportive trouvent le temps de la pratiquer (réponse principale « plusieurs fois par semaine »), quelle qu'ait pu être l'évolution de leur parcours professionnel et familial (réponse principale « j'ai toujours fait du sport »).

* étude sur les habitudes sportives des aquitains, drdjs aquitaine 2007





L'organisation de cette pratique sportive répond à un souci de structuration, plutôt en association, et sans la pression de la confrontation, pour le loisir.

Encore une fois, on retrouve ce type de fonctionnement quelles que soient les caractéristiques personnelles.

QUELS SPORTS ?

Les activités les plus fréquemment citées sont, après regroupement : les activités aquatiques (principalement natation et aquagym), marche / randonnée, pratique douce de détente (type yoga, tai-chi), vélo, gym et fitness.

Toujours en phase avec les résultats de 2007, on retrouve les mêmes disciplines que celles plébiscitées par les « non-sportives ».

LES MOTIVATIONS PRINCIPALES :

11. qu'est-ce qui vous a amené à cette(ces) pratique(s) ?		
Taux de réponse : 99,7%		
Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.		
L'importance varie de 0 à 9, elle est calculée comme le rang moyen auquel la modalité a été citée.		
	% obs.	Imp.
par envie personnelle	85,4%	7,61
parce que mon environnement (nature, équipements sportifs...) est favorable à cette(ces) pratique(s)	21,7%	1,71
pour des raisons médicales/de santé (si prescription, notifiez dans 12)	14,4%	1,15
pour accompagner mon conjoint, mon(mes) enfant(s)	13,2%	1,08
pour accompagner des amis	13,0%	1,06
autre	5,6%	0,47
par motivation professionnelle	4,5%	0,38
après avoir assisté à un événement/une compétition	2,8%	0,21
après avoir participé à une journée découverte/une porte ouverte	2,5%	0,19
Total		

Le tableau ci-dessus expose les principales motivations qui ont amené à « faire du sport » globalement, sans considération de type d'activité.

Le tableau ci-dessous expose les principaux déclencheurs du choix de la discipline pratiquée, à savoir la ou les raisons qui ont amené à choisir telle(s) discipline(s) plutôt qu'une autre.

13. pourquoi pratiquez-vous cette(ces) activité(s) plutôt qu'une(des) autre(s) ?			
Taux de réponse : 99,7%			
Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions.			
L'importance varie de 0 à 10, elle est calculée comme le rang moyen auquel la modalité a été citée.			
	Nb	% obs.	Imp.
parce que c'est(ce sont) celle(s) que je préfère	238	67,0%	6,50
parce que cette(ces) activité(s) est(sont) bénéfique(s) pour la forme physique, pour la santé	185	52,1%	4,21
parce que c'est (ce sont)celle(s) qui correspond(ent) le mieux à ma condition physique	122	34,4%	3,08
parce que c'est(ce sont) celle(s) que je peux pratiquer en famille ou avec des amis	85	23,9%	1,92
parce que c'est (ce sont) celle(s) qui correspond(ent) le mieux à ma façon de penser/d'aborder le sport	77	21,7%	1,80
parce que c'est(ce sont) celle(s) qui est (sont) à proximité de chez moi	72	20,3%	1,80
parce que je la(les) pratique depuis longtemps	65	18,3%	1,62
parce que c'est (ce sont) celle(s) qui correspond(ent) le mieux à mon âge	50	14,1%	1,19
pour rencontrer d'autres personnes	41	11,5%	0,87
autre	20	5,6%	0,51

Bien évidemment, la motivation principale est l'envie personnelle, d'autant plus que la majorité des répondantes sont sur un « rapport au sport » compris comme activité de loisir.

C'est plutôt le bas du premier tableau qui interroge : nous avons déjà constaté en 2007 que l'engouement pour une discipline sportive n'est pas automatiquement suscité par l'événement, qu'il soit d'importance internationale ou d'envergure plus locale.

Sur ce 1er tableau, l'écart dans les ordres d'importance est tel qu'il se lit comme suit : Seule l'envie de faire du sport peut être considérée comme un déclencheur de l'activité.

Sur le 2e tableau on retrouve la même tendance avec dans une bien moindre mesure, le volet « forme physique, condition physique ».

Dès lors, la question se pose soit de l'impact des actions de promotion qui s'appuient sur « faites du sport pour...», soit de la pertinence du type de communication ou du type de message, pour le public féminin en tout cas.

On retiendra :



On peut répondre aux questions posées au début de cette partie de la façon suivante :

● Qui fait du sport ?

Potentiellement tout le monde dans le sens où il n'y a pas une catégorie spécifique qui n'en fait pas.

● Quelles activités sportives ?

Surtout la natation, la marche, la gym, le vélo, le yoga, le fitness.

● Pourquoi ?

Juste pour le plaisir de faire du sport, compris globalement comme un loisir, bien que le choix de la discipline puisse être influencé par l'aspect «santé».

● Comment ?

Principalement depuis longtemps, fréquemment, en loisir et en association.

● Qui ne fait pas de sport ?

Potentiellement tout le monde également, même constat que pour la question 1.

● Pourquoi ?

Par manque de temps. La réponse est unanime, y compris pour les moins actives professionnellement. Le détail par strates pour affiner les généralités n'apporte rien de plus : actives / retraitées, sportives / non sportives, CSP + / CSP -, en couple / célibataire, enfants à charge / sans enfants à charge : aucune caractéristique ne se détache significativement.

REMARQUES :

La comparaison des réponses des non-sportives avec les réponses des sportives met en lumière une grande divergence de perception du temps. Là où les unes nous disent ne pas pouvoir faire de sport par manque de temps, les autres nous disent faire du sport depuis longtemps, fréquemment et sans obligation.

Ce sont précisément 3 particularités qui montrent qu'elles ont trouvé et trouvent encore du temps.

Pour autant, les caractéristiques des publics sont les mêmes : même répartition dans les tranches d'âge, dans le nombre d'enfants à charge, dans la situation familiale.

Seules les CSP dominantes changent : plus d'employées du public chez les sportives, plus d'employées du privé chez les non-sportives.

Néanmoins, dès que l'on entre dans le détail, cette influence s'annule : celles qui ne font pas de sport n'ont pas le temps toutes CSP confondues, y compris les «sans activités professionnelles»;

Celles qui font du sport trouvent le temps de le faire, y compris les CSP traditionnellement très occupées.

Seul point de concordance, là aussi en accord avec les résultats de 2007, les disciplines sportives plébiscitées. Ce qu'aimeraient faire les unes c'est ce que font les autres : activités aquatiques (principalement natation et aquagym), marche / randonnée, pratiques douces de détente (type yoga, tai-chi), vélo, gym et fitness.

Sans clichés, les femmes qui nous ont répondu sont loin du sport-compétition, voyant l'activité sportive comme un moyen de loisir et de détente, ou l'activité physique comme un moyen de maintien et/ou de remise en forme.



► **«Sportives» et «non sportives» : leur rapport au sport**

Les tableaux qui suivent reprennent les réponses de toutes les répondantes, indépendamment du fait qu'elles se soient déclarées comme ayant une activité sportive, ou non. Ils nous apportent un éclairage sur leur perception de l'activité sportive en général et de ses interactions avec les autres phases de la vie courante.

pensez vous qu'il soit plus difficile pour une femme de pratiquer une activité sportive que pour un homme?

Taux de réponse : 99,0%

	Nb	% cit.
oui	250	48,7%
non	244	47,6%
je ne sais pas	19	3,7%
Total	513	100,0%

pensez vous qu'il y ait des activités sportives qui attirent plus particulièrement les femmes ?

Taux de réponse : 99,6%

	Nb	% cit.
oui	306	59,8%
non	121	23,6%
je ne sais pas	85	16,6%
Total	512	100,0%

Globalement, l'accès à la pratique sportive partage les opinions : la moitié de nos répondantes pensent qu'il n'est pas plus difficile pour une femme que pour un homme de pratiquer une activité sportive. Cet équilibre est dû au fait que les « sportives » sont plus nombreuses à avoir répondu.

Dans le détail, les «non sportives» pensent qu'il est plus difficile pour une femme de faire du sport que pour un homme (57,2%), les «sportives» pensent l'inverse (51%).

Le 2^{ème} tableau fait un peu plus l'unanimité, même si les non-sportives sont plus affirmatives quand à l'attrance pour certaines disciplines (66%).

Quand on les interroge sur ces disciplines qui attirent plus particulièrement les femmes, la gymnastique et les pratiques douces sont les activités les plus citées, d'assez loin.

REMARQUES :

Alors qu'elles ont réussi à insérer la pratique sportive dans leur vie, les sportives sont quand même près de 45% à estimer qu'il est plus difficile pour une femme de faire du sport. Ainsi, comme nous le verrons dans le tableau suivant, celles qui réussissent à avoir une activité sportive régulière nous suggèrent que cela ne va pas de soit, et que pour elles aussi, c'est plus compliqué que pour les hommes.



► **L'identification des freins**

	plutôt d'accord	plutôt pas d'accord	je ne sais pas
de nos jours l'accès à tous les sports est le même que l'on soit un homme ou une femme.	67,8%	28,8%	3,4%
de nos jours l'accès à la présidence de toutes les associations et clubs sportifs est le même que l'on soit un homme ou une femme.	43,5%	34,5%	22,0%
il y a des sports qui ne sont pas pour les femmes.	33,3%	63,3%	3,4%
il y a des sports qui ne sont que pour les femmes.	22,6%	73,5%	3,8%
le milieu sportif associatif (clubs) a su s'adapter pour favoriser la pratique sportive des femmes	58,7%	19,8%	21,6%
il n'y a pas besoin d'adaptation pour que les femmes fassent du sport.	41,7%	51,0%	7,3%
les structures de sport commerciales (salles de remise en forme, ...) ont su s'adapter pour favoriser la pratique sportive des femmes.	78,7%	8,2%	13,1%
la place de la femme dans le sport est un reflet de sa place dans la société.	46,3%	29,3%	24,4%
la vie actuelle des femmes rend leur accès au sport plus difficile qu'aux hommes	51,2%	43,9%	4,9%
les conditions de travail des femmes rendent leur accès au sport plus difficile qu'aux hommes	25,5%	68,2%	6,3%
les contraintes familiales des femmes rendent leur accès au sport plus difficile qu'aux hommes	79,2%	19,6%	1,2%
les tâches domestiques attribuées aux femmes rendent leur accès au sport plus difficile qu'aux hommes	61,3%	34,6%	4,1%
l'évolution de la place de la femme dans la société lui permet désormais de faire du sport si elle le souhaite	79,4%	15,3%	5,3%

Le tableau reflète les avis de toutes les répondantes. Il y a majoritairement convergence entre la perception des « sportives » et celle des « non-sportives ».

On peut le résumer de la façon suivante :

Des freins à l'accès des femmes au sport incontestés : les contraintes familiales, les tâches domestiques.

Des a priori démentis: les conditions de travail n'empêchent pas les femmes de faire du sport, l'accès à tous les sports est le même que l'on soit un homme ou une femme, il n'y a pas de répartition homme / femme des disciplines sportives.

Des avis partagés sur la relation entre sport et: vie actuelle en général, adaptation pour une pratique féminine, société.

Des inconnus : l'adaptation du milieu sportif associatif, la mixité du milieu sportif associatif.

Dans le détail, les points de divergence de vue entre sportives et non sportives sont de deux ordres : La méconnaissance du système sur les questions touchant au milieu sportif associatif. En effet, si une bonne partie des sportives a un avis sur la question, avis plutôt positif d'ailleurs, c'est sur cette thématique que le nombre de réponses « je ne sais pas » est le plus important, alimenté bien sûr par les non sportives mais pas seulement.

À noter en parallèle que la question de l'adaptation des salles commerciales à la pratique féminine fait, elle, l'unanimité.

Autre point de divergence, la perception de certaines disciplines comme réservées à l'un des deux genres. Là encore, les non-sportives ont une perception assez sectorisée, avec, pour elles, des activités qui ne sont pas pour les femmes. Cette vision est assez différente de celle des « sportives » qui, se basant sans doute sur leur expérience propre, estiment que toutes les activités sportives sont accessibles aux deux sexes.

À ce sujet, la divergence ne concerne que l'impossibilité (y a-t-il des sports qui ne sont pas pour les femmes ?), et non l'exclusivité (y a-t-il des sports qui ne sont que pour les femmes ?), à propos de laquelle sportives et non sportives se retrouvent.

On retiendra :

Au chapitre des constats que nous permet cette enquête, on peut avancer que la notion clé de la pratique féminine est le temps, et ce à l'exclusion des autres causes potentielles, matérielles ou financières par exemple.

C'est donc le manque de temps qui est invoqué par les femmes qui nous déclarent ne pas avoir d'activité sportive. Paradoxalement, celles qui nous déclarent « faire du sport » y consacrent beaucoup de temps. C'est d'ailleurs le seul point important de divergence entre « sportives » et « non sportives ». Pour le reste, les activités que choisiraient les unes sont les activités que font les autres, et il n'y a aucune spécificité de localisation, d'âge, de situation familiale ou encore de CSP.

Ainsi, les retraitées, sans enfants à charge n'ont pas plus le temps de faire du sport que par exemple, les employées avec 3 enfants à charge.

La vision que nos répondantes ont de leur relation au sport permet d'affiner les moments de leurs vies les plus chronophages.

Les principaux freins identifiés par les répondantes sont liés à la sphère personnelle et familiale, et cette identification est indépendante de toute caractérisation.

Ainsi, la sphère professionnelle n'a pas d'impact sur l'accès des femmes au sport, pour nos répondantes.

Il semble y avoir une méconnaissance du milieu sportif associatif de la part des non-sportives.

Il n'y a pas de disciplines réservées ou interdites aux femmes.

Les prestataires sportifs commerciaux sont jugés plus adaptés que les prestataires associatifs.

Même pour les sportives (la moitié d'entre elles), il y a besoin d'une adaptation pour que les femmes fassent du sport.

À ce stade, on pourrait avancer l'hypothèse, au vu des réponses, que les femmes estiment que le temps qu'elles peuvent consacrer au sport vient « en plus de... », alors que le temps que les hommes peuvent consacrer au sport vient « à la place de... ».

Si c'est le cas, la clé du développement de la pratique sportive des femmes peut être dans l'articulation entre l'offre sportive d'une part et l'organisation et la répartition du temps et des tâches dévolues à la sphère familiale d'autre part.

Instinctivement, on dira que les 2 leviers principaux sont:

- L'adaptation des créneaux horaires.
- La mise en place de services visant à répartir ou alléger les contraintes familiales.

Des solutions ont déjà été imaginées, parmi lesquelles on retrouve: Des créneaux «féminins», des systèmes de garderie pour leurs enfants, ...

Ces adaptations (dont d'autres sont certainement à imaginer) pour peu qu'elles se généralisent, doivent s'accompagner d'une communication adéquate (faire et faire savoir).

Enfin, le revers de la médaille est toujours le même : adapter un système à des contraintes peut avoir un impact sur le «traitement» des causes des contraintes.

Dans notre cas, pourquoi (et comment) réfléchir à «l'équilibration» des contraintes, dès lors qu'on essaye d'adapter l'offre sportive à ces mêmes contraintes ?

Il conviendra aussi de s'interroger collectivement sur le rapport au sport des femmes qui ont répondu à notre enquête et qui confirme les analyses chiffrées du sport associatif et les constats de terrain : les femmes préfèrent aborder l'activité sportive sous une forme non compétitive.

La compétition et les aspects liés à la confrontation homme/femme peuvent également être des paramètres clés de l'organisation de la pratique sportive féminine :

- Quels facteurs ont présidé à la création de catégories de genre y compris dans des activités sportives de compétition ou hommes et femmes pourraient faire jeu égal ?

- Quels effets aurait sur les pratiquants et pratiquantes une adaptation visant à permettre une confrontation égalitaire ?
- L'enjeu et les effets issus de la confrontation sportive entre adultes sont-ils à ce point importants que seuls les enfants ont la possibilité de concourir les uns contre les autres, indépendamment de leur sexe ?
- Y a-t'il un rapport entre l'état général d'inégalité dans lequel les femmes se trouvent encore aujourd'hui et le fait qu'elles choisissent majoritairement des activités sportives ou la confrontation/mise en concurrence n'existe pas ?

Nous avons souhaité prolonger cette réflexion en interrogeant des femmes qui ont fait le choix de contribuer activement à l'organisation de la pratique sportive. C'est l'éclairage particulier des présidentes de ligues régionales d'Aquitaine et des cadres techniques sportives (CTS) de la région qui va compléter les données recueillies jusqu'à présent.



L'accès des femmes au sport :



Titre 2 : Des femmes et des sports



Introduction

Alors que le sport constitue le domaine privilégié de construction du « masculin » et de la « virilité » (Elias, Dunning, 1994), les évolutions majeures observées dans le cadre des diverses enquêtes sur la pratique sportive des Français révèlent l'augmentation significative du nombre de femmes ayant une activité sportive, cette augmentation ayant fortement participé à la massification constatée des effectifs de pratiquants (Bouffin, 2004 ; Crossnier, Boisson, 2004). Ainsi et sur le plan quantitatif, près d'un sportif sur deux est une sportive (Muller, 2005 ; Lefèvre, Thiéry, 2010), même si les femmes restent moins présentes parmi les pratiquants licenciés (36,2 % en 2009). Depuis 30 ans, elles sont également de plus en plus nombreuses à pratiquer un sport à haut niveau : 37 % des athlètes de haut niveau inscrits en 2009 sur les listes ministérielles sont des femmes selon les données du Ministère des Sports.

Ces évolutions ne sauraient toutefois masquer des différences, voire des inégalités, qu'expliquent divers facteurs culturels, sociaux, institutionnels et organisationnels tels que le retard « historique » de l'accès des femmes à la pratique sportive ou le processus de féminisation des disciplines sportives engagé à des périodes distinctes par les diverses fédérations (Louveau et Davisse, 1991 ; Mennesson, 2005). Ainsi, malgré les changements évoqués, les femmes s'investissent dans des activités sportives et des modalités de pratique différentes, elles font du sport moins fréquemment que les hommes et de manière moins intensive. De même, leur représentation aux divers postes à responsabilités au sein du mouvement sportif demeure très inférieure à celle des hommes.

Par ailleurs, les choix d'activités pratiquées sont également fortement sexués. Même si plus aucun sport ne semble interdit aux femmes réglementairement, il existe d'autres obstacles, toujours efficaces aujourd'hui. Ils auraient à voir avec les

représentations des hommes et des femmes, et plus généralement des relations qu'ils entretiennent dans le reste des activités sociales, allant du travail au loisir. Les femmes élisent d'abord les gymnastiques à domicile, la natation, la marche randonnée, alors que les hommes préfèrent le vélo, le tennis, le football et la course à pied (Muller, 2005 ; Aubel, Lefèvre, Tribou, 2008). Les choix des sports et des consommations restent ainsi marqués par l'opposition entre sport « viril » (masculin) et un sport féminin qui valorise la grâce.

Les différences entre sexes varient aussi selon les milieux sociaux et c'est pour les femmes de milieu populaire que la division sexuée pèse le plus lourd. Dans ce cas, la pratique féminine est dominée par la pratique masculine qui souvent sert de cadre de référence. En moyenne, l'âge d'arrêt de pratique est d'autant plus précoce chez les femmes que le milieu social est défavorisé. L'entrée dans la vie active et le changement de situation de famille sont des obstacles plus importants à la pratique des femmes. Globalement, la pratique sportive augmente avec le niveau de diplôme et le niveau de revenus notamment chez les femmes : plus on monte dans la hiérarchie sociale, plus la pratique s'égalise entre les sexes.

Concernant le taux de pratique sportive, l'écart de participation entre hommes et femmes se réduit, mais reste encore visible, puisqu'en 2010, 87 % des femmes déclaraient pratiquer au moins une APS dans l'année pour 91 % des hommes (Lefèvre, Thiéry, 2010).

De plus, l'enquête 2 000 (MJS-INSEP), celle de l'INSEE (2003) puis du Ministère des Sports (2010) révèlent qu'elles sont près de deux fois moins nombreuses que les hommes parmi les licenciés de 15 ans et plus. La compétition, officielle ou non, attire ainsi 4 % des sportives et 15 % des sportifs. Au total et pour l'ensemble des fédérations, elles représentent en 2009, 36,2 % des effectifs licenciés (contre 35,3 % en 2008) avec de très fortes variations selon le collège de fédérations considéré⁽¹⁾. La famille des fédérations françaises multisports leur délivre

(1) Données au 9 août 2009 (site du Ministère de la Santé et des Sports, « données détaillées 2010 »).

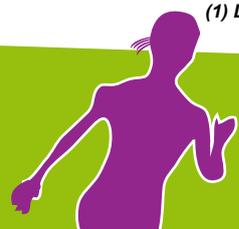


Tableau 1 : Place des femmes dans les fédérations retenues pour l'étude (2009)

Fédérations	France Nb. Lic.	France % de femmes	Aquitaine Nb. Lic.	Aquitaine % de femmes	Aquitaine Nb. CTS femmes
Athlétisme	193 454	42,3 %	9 437	45,6 %	1/5
Aviron	36 316	33,9 %	2 557	35,8 %	1/3
Canoe-Kayak	35 598	27,6 %	1 924	25,4 %	1/2
Équitation	650 437	80,6 %	33 834	82,2 %	1/1
Football	2 225 595	2,7 %	100 221	2,4 %	0/6
Gymnastique	258 725	78,4 %	9 945	82,0 %	1/2
EPGV	523 766	93,5 %	35 772	94,2 %	1/1
Handball	392 761	35,9 %	20 962	44,5 %	0/3
Handisport	23 243	52,7 %	1 193	29,0 %	1/1
Pelote Basque	16 633	14,2 %	13 018	14,9 %	2/7
Rugby	322 231	4,4 %	49 477	3,8 %	0/6
Squash	29 167	22,0 %	1 154	19,4 %	0/0
Surf	8 400	24,7 %	4 784	26,1 %	0/3
Tir	137 011	9,7 %	6 292	9,7 %	2/3
UGSEL	772 169	49,1 %	26 219	47,8 %	0/0

plus de la moitié de ses licences (52,9 %), soit environ deux fois plus que les fédérations unisport olympiques (29,5 %) et non olympiques (25,9 %). Malgré cette féminisation importante des pratiques sportives, la présence des femmes au sein des instances décisionnelles des fédérations sportives reste faible. Peu de femmes, en effet, occupent des postes à responsabilités au sein de ces organisations comme l'indiquent divers travaux (Chantelat, Bayle, Ferrand, 2004 ; Chimot, 2004, Comité Départemental Olympique et Sportif de la Savoie et Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports de la Savoie, 2009) et rapports sur la féminisation du sport (Pôle ressources national « Sport, famille et pratiques féminines », désormais « Sport, éducation, mixité, citoyenneté », 2008 et 2009) ainsi que les données du Ministère : présidentes [11 sur 115] en 2009, Directrices Techniques Nationales [3/54], entraîneurs nationaux [39/347], Conseillères Techniques Sportives [255/1690], etc.)⁽²⁾

Par ailleurs, elles sont également sous représentées dans les secteurs de l'enseignement, de l'animation et de la diffusion des APS.

Ces constats ont été régulièrement expliqués par le manque de disponibilité des femmes lié à la double contrainte familiale et professionnelle (selon l'INSEE, les femmes disposent en moyenne au quotidien de 40 minutes de moins de temps libre que les hommes)⁽³⁾, par l'inadaptation parfois de l'offre proposée par les diverses fédérations sportives et leurs associations, par la volonté pour certains dirigeants de conserver leur pouvoir au sein des instances décisionnelles des organisations sportives, etc. Si les facteurs explicatifs sont variés et souvent imbriqués, ces constats ont légitimé l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique ministérielle volontariste destinée à réduire ces inégalités, politique impulsée notamment par Marie George Buffet et poursuivie depuis. Celle-ci participe d'une stratégie plus globale lancée tant à l'échelle nationale qu'internationale, les institutions internationales ayant été en effet un levier important pour la progression de l'égalité et ce, quels que soient les secteurs en question (Picq, 2008)⁽⁴⁾. Ainsi, l'action des pouvoirs publics, celle du Ministère des Sports plus particulièrement, vise, depuis quelques années, à promouvoir, au travers

(2) Ministère de la Santé et des Sports., Les chiffres clés du sport, décembre 2009, Mission Statistique, p. 11.

(3) Lire aussi sur ce sujet Chemin A., Ménage, courses, cuisine, chacun sa part, Le Monde du 18 août 2007 ; Méda D., à la maison, le poids des traditions persiste, Le Monde du 8 mars 2011.

(4) Un ensemble cohérent de principes et de règles a été constitué dans la Communauté européenne pour interdire les discriminations et construire l'égalité des chances.

notamment de la signature des conventions d'objectifs avec les fédérations et de l'attribution des crédits du Centre National pour le Développement du Sport (CNDS), la place des femmes dans les divers domaines d'activités et de responsabilités.

L'enjeu est également de permettre leur accès à la pratique sportive et, plus spécifiquement suite aux préconisations du rapport Deydier (2004), des femmes et des jeunes filles issues de familles à revenus modestes au moyen de partenariats élaborés avec les acteurs locaux (associations sportives, maisons de quartier, collectivités territoriales et leurs groupements, etc) afin d'instaurer une offre mieux adaptée à leurs besoins.

Plusieurs fédérations, sous cette impulsion ministérielle et/ou faisant preuve de volontarisme en la matière ciblent très particulièrement ce public. Au moyen de programmes multiples, elles cherchent à élaborer des actions spécifiques afin de susciter des vocations sportives. La Fédération Française de triathlon, par exemple, organise des journées nationales dédiées à la «découverte du triathlon féminin» et souhaite promouvoir le côté ludique et de «loisir» de ce sport afin de sensibiliser les femmes. Celle de tennis a lancé deux programmes orientés sur ce public : les dispositifs « École des femmes» et Raquettes FFT» centrés sur une organisation pédagogique spécifique (balles en mousse, moment de convivialité après la pratique du tennis, etc).

Malgré ces diverses impulsions, c'est un bilan en demi-teinte qui caractérise aujourd'hui la politique ministérielle engagée et les opérations fédérales parfois innovantes (Reneaud, 2010, p 405).

C'est dans ce contexte que des analyses qualitatives s'avèrent précieuses afin d'appréhender, à travers une démarche compréhensive,

les divers processus encourageant ou au contraire contraignant l'accès des femmes aux sports et aux postes à responsabilités. En ce sens, le fait que les fonctions de dirigeants ou de CTS soient encore essentiellement assumées par des hommes en fait un objet privilégié d'analyse. C'est à ce titre que la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) d'Aquitaine a souhaité mieux cerner les conditions d'exercice de ces activités (dirigeantes et CTS) par les femmes, processus que les diverses enquêtes statistiques ne permettent pas d'apprécier. Nous répondons ici à cette commande en présentant d'une part, les modes d'accès des femmes interrogées (cf. liste en annexe) à ces fonctions et d'autre part les conditions d'exercice de celles-ci à travers notamment une analyse des interactions qu'elles engendrent. Ce faisant, il s'agit d'étudier les caractéristiques des carrières des femmes dirigeantes et cadres techniques d'État et les rapports de ces dernières à ces fonctions ou à cette profession. Les entretiens réalisés ont également permis d'obtenir quelques données sur la manière avec laquelle les acteurs interrogés percevaient, à travers les fonctions qu'ils occupent, la dynamique plus générale de féminisation de l'accès aux sports (de masse et de haut niveau).





1^{ère} partie :

La féminisation de l'accès à la pratique et aux postes à responsabilités : un processus en mouvements

La répartition des licenciés entre fédérations est très hétérogène et si certaines d'entre elles voient leurs effectifs augmenter, pour d'autres il en va différemment. Face à la réduction « chronique » de leurs effectifs, de nombreuses fédérations ont choisi de compléter leur offre. Dès lors, si la compétition a longtemps été le « fer de lance » de ce système sportif associatif, de plus en plus de clubs et de fédérations optent aujourd'hui pour une stratégie d'adaptation. Les fédérations multisports et affinitaires ont, elles aussi, contribué à la diversification. Ces changements ont également été induits par les politiques publiques nationales et/ou locales. Ainsi, le Ministère des Sports cherche-t-il, depuis plusieurs années et au moyen de divers leviers (réglementaires, financiers...), à impulser une dynamique de féminisation des effectifs licenciés. Les entretiens réalisés dans le cadre de cette enquête montrent qu'elle ne revêt pas des enjeux identiques pour les diverses fédérations sportives ce qui explique l'hétérogénéité des logiques d'action en présence. Toutefois, ce processus de développement de la pratique (de masse et de haut niveau) a incontestablement évolué même s'il demeure exposé à des contraintes qui ne sont d'ailleurs pas systématiquement spécifiques à la seule pratique sportive des femmes.

S'agissant de l'accès de ces dernières aux postes à responsabilités, le système sportif associatif reste marqué par une forte division sexuée des tâches : persistent ici en effet des conditions inégales d'accès des femmes aux positions les plus prestigieuses. Ces possibilités réduites pour les femmes ne sauraient occulter des exceptions qui paraissent s'affranchir de ces déterminismes de genre. L'analyse de quatre carrières de dirigeantes, actuellement présidentes de Ligue en Aquitaine⁽⁵⁾, confirme en effet le caractère évolutif de ce processus d'accès des femmes aux postes de direction.

Un développement du sport féminin dans le cadre associatif : entre avancées manifestes et résistances

Si le sport moderne peut être considéré comme un lieu privilégié de construction d'une masculinité « virile » dominante, l'apparition relativement récente des femmes dans le sport montre que se transforme progressivement l'organisation, les structures et l'encadrement qui n'ont pas été au départ conçus pour elles ni avec elles (Deydier, 2004, p. 3). Ce processus d'institutionnalisation de la pratique sportive des femmes demeure encore très hétérogène d'une fédération sportive à l'autre en raison notamment des différences importantes du statut de la pratique des femmes dans chacune d'entre elles, certaines constituant de longue date des « bastions masculins » (Mennesson, 2003).

Au-delà de ces éléments qui peuvent attester de la persistance, plus ou moins ancrée, dans ces organisations fédérales d'une domination masculine, d'autres contraintes ralentissent encore aujourd'hui le mouvement de développement de la pratique, qu'elle soit féminine ou masculine.

La diversification de l'offre associative : des logiques d'action hétérogènes

Plusieurs facteurs ont incontestablement participé au développement de l'accès des femmes à la pratique sportive dans le secteur associatif. On peut citer l'adaptation et la diversification de l'offre fédérale, dynamique qui se traduit par le développement de licences loisirs, d'activités pouvant être pratiquées de façon ponctuelle, par la construction de partenariats innovants avec l'environnement local (Union Régionale des Caisses d'Assurance Maladie, Hôpital Haut-Lévêque [Pessac], etc.), par la possibilité également pour les jeunes filles de s'investir sur d'autres missions que la seule pratique d'une activité sportive. La stratégie déployée par l'UGSEL illustre

5. Deux le sont de fédérations sportives multisports, deux autres de fédérations uni sports olympiques, ces dernières étant traditionnellement et symboliquement des « fiefs » masculins.

ici cette segmentation des formes possibles d'engagement dont le succès demeure toutefois conditionné à la mobilisation des enseignants d'éducation physique et sportive :

« Au niveau du sport scolaire, on voit que, comme dans le milieu associatif hors scolaire, la dynamique fille-garçon jusqu'en 3ème ou 4ème est identique⁽⁶⁾. Il y a un décrochage des filles au niveau du sport scolaire à partir de la 4ème, 3ème...bien que suivant les enseignants et les activités proposées, dans certains établissements, des filles continuent, mais malgré tout on voit une baisse effective... Là où on constate ensuite l'implication des jeunes filles c'est dans les établissements où l'on a valorisé leur engagement et responsabilités au niveau de l'arbitrage, au niveau de la vie associative, de l'AS, par le biais de responsabilité au sein des bureaux...Il y a des enseignants qui sont allés chercher des jeunes filles qui, disons, n'étaient pas favorisées par des performances physiques etc. et on voit ces jeunes filles poursuivre leur engagement. Mais ça tient là aussi à la volonté d'enseignants de voir autre chose que les performances physiques.

Si les enseignants pouvaient viser dans leur évaluation cette reconnaissance là des filles...il faut les appeler à venir accompagner les équipes qui sont engagées dans le système championnat, ne pas viser uniquement la compétition, mais appeler dès la 6ème et 5ème dans la vie associative des jeunes à s'engager autrement... il faudrait qu'il y ait une dynamique associative impulsée par l'équipe d'enseignants et les chefs d'établissement pour vraiment que ça soit un des objectifs de favoriser l'engagement féminin à un autre titre que compétitif ». [Une dirigeante]⁽⁷⁾

« La fédération d'EPGV prend vraiment je trouve un très bon virage par rapport à sa nouvelle architecture des formations sport santé qu'elle a mise en place avec vraiment tous les publics

particuliers et les milieux spécifiques en fonction d'une pathologie ou pas...et après par rapport à ces publics, nos animateurs vont pouvoir se spécialiser sur toutes les activités tendance... Ça veut dire que l'association EPGV va être à la fois sur de la salle, ce que vous pouvez peut-être apparenter à de l'ancien, mais avec toutes les activités tendance puisque les animateurs ont une stratégie, émanant de la fédération, de former des gens, et puis sur des activités d'extérieur qui se développent comme l'actimarche ». [Une cadre technique]

Le processus de féminisation de la pratique sportive a également été impulsé par diverses opérations de promotion des activités (réalisation d'un journal régional destiné à présenter la fédération et son offre, campagnes de communication et de labellisation des clubs lancées par les fédérations, animations de stands lors de salons comme Conforexpo, etc.) et l'organisation, en France, d'événements sportifs internationaux (Coupe du Monde de rugby). À titre d'exemple et dans le cadre de la politique ministérielle incitant les fédérations à développer des initiatives centrées sur ce public, celle de canoë-kayak a organisé à partir de 2004 un week-end consistant à ce que les licenciées invitent une personne non licenciée à découvrir l'activité durant un week-end. Relayée en Aquitaine, cette opération a notamment pour enjeu « *de se retrouver entre féminines et voir ce que cela donnait parce qu'en fait nous, cela ne nous arrive pas souvent, parce qu'il n'y a que 27 % de pratiquantes féminines, de vivre des moments où c'est exclusivement féminin* ».

Si les bilans de ces opérations sont plutôt considérés comme positifs puisque le nombre de participantes a quasiment doublé, de fortes interrogations demeurent quant à l'effet réel d'une telle initiative sur l'adhésion des personnes initiées, ensuite, au sein des clubs comme l'indique une CTS :

«*Donc ça a plutôt bien marché, on a commencé à 20/25 pratiquantes et puis on est arrivé jusqu'à 50. On ne sait*

6. Ces constats ont également été mis en évidence dans plusieurs enquêtes notamment celles commandées par le Ministère des Sports et celui de la Culture et de la Communication (MCC). Plus généralement, et ce dès les années collège, les loisirs, les goûts et les choix de pratique des adolescents et adolescentes se différencient fortement. Pour le dire rapidement, si le sport et les jeux vidéo fédèrent les activités masculines, les filles s'adonnent majoritairement à la musique et aux activités artistiques (Pasquier, 2010 ; Octobre et al., 2010).

7. Pour des raisons de préservation de la confidentialité due à nos interviewé(e)s, l'ensemble des extraits d'entretien présentés dans ce rapport sont rapportés de manière anonyme. Néanmoins, le type de fonction occupée par l'interviewé est indiqué de manière à éclairer le lecteur sur le point de vue adopté.



pas vraiment ce que cela a donné sur les clubs, il aurait fallu faire un suivi plus précis, mais ça on ne l'a pas fait...».

Ces incertitudes quant aux effets induits par la mise en place de programmes promotionnels ne sont pas spécifiques à cette fédération. Malgré le développement des données disponibles (statistiques fédérales demandées et communiquées chaque année notamment par le Ministère des Sports), il existe encore une réelle méconnaissance des mouvements de licenciés observés au sein des fédérations et plus particulièrement des causes du « turn-over », important parfois, des effectifs des associations⁽⁸⁾. Une meilleure connaissance est pourtant essentielle pour l'avenir de la pratique organisée. Or, les données restent encore trop lacunaires pour permettre aux fédérations d'anticiper les évolutions des demandes de leurs membres.

Ce type d'initiative, isolant parfois l'organisation et la promotion du sport féminin d'une stratégie globale de développement de la pratique afin de rester « entre soi », suscite par ailleurs des incompréhensions de la part notamment de dirigeants ou cadres techniques d'État masculins qui ne comprennent pas l'intérêt d'une telle séparation pour garantir le succès de ces opérations :

«Elles veulent garder les fonctionnements qui ont marché, là j'extrapolé, ça leur donne un petit pouvoir et ce petit pouvoir comme n'importe quel petit pouvoir entraîne des réactions pas forcément saines, pas forcément toujours cohérentes par rapport au développement du rugby féminin... Certaines grosses figures de certains clubs préféreraient... On voit que ça se développe sauf que dans les faits, elles mettent un peu tout en œuvre pour ne pas que ça se développe quoi avec quelques freins : "pourquoi on fait ceci ? Pourquoi on irait voir le médecin ? Pourquoi on travaillerait avec eux ? Alors que c'est bien quand on est bien entre

nous"... Après il faut nuancer...le rugby féminin s'est vraiment développé grâce à ces pionnières là, des femmes et des filles convaincues qu'elles pouvaient jouer au rugby comme des garçons ».

Or, il semblerait, pour les personnes rencontrées, qu'il soit parfois nécessaire que l'initiation à une activité se réalise ainsi afin d'éviter aux débutantes toute crainte ou dévalorisation liée au regard d'autrui :

« On voudrait un peu lutter contre les remarques inappropriées, tout ce qui est manque de respect de la personne, ça on l'a mis sur tous les groupes de travail qu'il fallait qu'on cesse d'entendre des a priori sur les femmes, pourtant on n'est pas un milieu macho je pense ».

C'est dans un sens relativement similaire que la présence de sportives au sein des clubs apparaît déterminante pour attirer puis fidéliser d'autres pratiquantes. Cet effet d'entraînement est rappelé par plusieurs cadres techniques, il est également mis en évidence dans divers travaux (Chevallier, 1998) :

« Quand y'a des féminines dans un club, ça appelle les féminines, ça c'est évident...quand y'a 10 % de féminines dans un club, ce quota va rester parce qu'une cadette qui se retrouve face à 10 garçons... faut qu'elle soit costaud... ».

« Alors il y a une stratégie fédérale affichée du fait de la convention d'objectifs il faut être clair là-dessus... sauf que la pratique féminine, ce n'est pas un pourcentage important de nos licenciés..., je crois que quand on vient dans un club, on vient parce qu'on a envie, alors après c'est comment garder les filles et on se rend compte que...je ne sais plus quel club me disait, me faisait remarquer ça, les filles vont arriver par paires, avec les copines, donc il faut qu'on garde ce côté-là et d'accepter que dans ce trio, ce quatuor..., tout ce qu'on veut, on ait une ou deux filles qui sont là plutôt parce qu'elles sont avec

8. Malgré tout, quelques fédérations ont depuis une quinzaine d'années entamé une réflexion sur la question de l'abandon des licenciés et leur fidélisation. Ne serait-ce que cette année, la Fédération Française de tennis a piloté une étude sur ce thème à la suite des premiers travaux menés par l'IRDS. De même, la FFEPGV s'est portée commanditaire d'une étude auprès d'un laboratoire universitaire sur le même sujet. Au début des années 2000, la Fédération Française des sociétés d'aviron avait également commandé le même type de travail. La Fédération Française d'équitation fait quant à elle figure de pionnière en la matière suite aux travaux entrepris par Vèrène Chevallier. Sur ces aspects, notons également le rapport Luc Marchand, Sport, adolescence et famille. Constat, Rapport de propositions remis à Jean-François Lamour, Ministre des Sports et Christian Jacob, Ministre délégué à la famille, novembre 2003.

les copines que par rapport à la pratique et je pense que c'est ce qui permettra à certaines de pouvoir continuer... »

Un processus de développement exposé à des contraintes de nature diverse

S'il est indéniable que nombre de fédérations et de clubs ont engagé la diversification de leur offre, ce processus demeure très variable d'une organisation sportive à l'autre. Ainsi, l'offre associative peut-elle encore apparaître comme essentiellement compétitive ou insuffisamment diversifiée.

« D'abord, il doit y avoir cette possibilité de choix, d'ouverture, à un moment donné de se dire pourquoi est ce que les filles elles ne viennent pas. Il y a quand même suffisamment d'études qui ont été faites pour dire "Je ne viens pas dans un club parce que..." Alors un certain nombre de femmes vont faire du fitness sur les plateaux ou du vélo, qu'on fasse du vélo ou notre sport ça revient exactement au même, mais il faut amener cette découverte là, c'est-à-dire qu'il faut qu'on imagine d'autres processus, mais je ne suis pas sûre que tous les clubs soient ouverts à cette acceptation de...et notamment peut être chez les cadres, eh oui parce que les cadres, ils ont été formés au BE, ils ont été formés à la compétition...je ne sais pas, je pense qu'il y a cette remise en cause de la formation continue...quand des femmes viennent dans un club, elles viennent chercher quelque chose y compris une acquisition technique même si elles n'ont pas envie qu'on leur prenne la tête...C'est ça un petit peu le paradoxe, elles ont toute aussi envie de se faire un tout petit peu mal enfin de transpirer un petit peu on peut le dire comme ça, il faut accepter ce côté-là et je ne suis pas sûre que par habitude certains cadres ne restent pas dans ce qui est un petit peu de la routine... »

En canoë-kayak par exemple, au regard des trois milieux de pratique existant (eau calme,

eaux vives, mer), l'initiation des pratiquantes sur eau calme et en mer, présentée comme étant « la plus simple », garantirait, selon une CTS, une meilleure fidélisation :

« Si les clubs faisaient des efforts en développant des activités sur ces milieux là ils auraient sûrement plus de féminines. Les clubs qui sont par exemple dans les Pyrénées et qui font de l'eau vive...c'est pas toujours très simple au début de la pratique de pouvoir aller dans les vagues directement ».

Au-delà des modalités de l'offre de pratique sportive, c'est plus globalement sur les conditions d'accueil proposées par les clubs que l'effort devrait encore être réalisé. Ici, sont aussi bien évoquées la présence et la qualité insuffisantes des vestiaires que l'absence, dans certaines associations, de matériels adaptés à la pratique féminine. Les femmes en effet, parce qu'elles sont minoritaires parmi les licenciés dans des disciplines sportives, se voient proposer un matériel davantage adapté aux garçons ce qui rend l'initiation et l'apprentissage de la pratique difficiles pour ces dernières :

« Par exemple pour une compétitrice avoir une embarcation qui convient à son poids et à son gabarit c'est difficile parce qu'il y a pas vraiment de marché derrière...étant donné que le marché est petit elles n'ont pas toujours le matériel adapté...Déjà pour le grand public féminin ce serait bien d'avoir plus de matériel adapté... ».

« Après, il faudrait faire des préconisations aussi sur les locaux...L'accueil dans les clubs c'est-à-dire l'infrastructure en elle-même...ça paraît évident, mais d'avoir des vestiaires hommes et femmes séparés, des toilettes séparées...Après dans un sport de pleine nature, on se change souvent à l'extérieur aussi, donc il faut essayer de réfléchir à la présence de cabines... ».

D'autres enquêtés avouent que les clubs peuvent ne trouver que peu voire pas d'intérêt à s'engager dans la promotion de la pratique féminine soit parce qu'elle est considérée comme suffisamment développée, soit parce que ce public ne revêt pas



d'enjeux (financiers notamment) particuliers. Pour ces derniers, les leviers tels que le CNDS ou les subventions des collectivités territoriales n'ont guère d'influence ici car ces organisations sont peu dépendantes des financements publics :

« Non, non on a un bon rapport, je vois par rapport à d'autres fédérations on est pas mal, on est pas mal ce qui explique je crois qu'on n'a pas besoin de faire beaucoup d'actions parce qu'on a déjà un rapport de 70 % d'hommes pour 30 % de femmes...ce qui est quand même pas mal... ».

« Je crois que sur les pourcentages de licenciées on est à moins de 10 %, mais bon on est dans un sport très masculin, surtout aussi parce qu'on vit des licences « loisir », de gens qui ont des armes chez eux, essentiellement des hommes. Il y a quand même dans les clubs ou dans les ligues des concours "Marraine", des concours "Femmes", mais les clubs n'attendent pas un public féminin alors que la pratique du tir à 10 mètres féminin, c'est quelque chose qui peut être très féminin... Enfin il n'y a pas de notion de force, c'est une question d'adresse et de concentration donc ce n'est pas ça. Ce qui est marrant, c'est que pendant longtemps, j'ai encadré des universitaires aussi donc je faisais des entraînements le soir et j'avais 60% de filles... Je me suis toujours posé la question de ce décalage... Alors il y a eu beaucoup de filles de Droit ou Sciences Po qui pensaient que dans les concours de la Police, il y avait du tir, donc elles venaient s'entraîner...mais bon, après, le message, il passe bien auprès des filles... j'ai toujours trouvé ça surprenant. Le comité départemental et la ligue, ils ne veulent rien...ils ne développent pas, ils ne sont pas du tout dans la promotion, puis les clubs n'en ont pas besoin, ils ont beaucoup de licenciés, ils n'ont pas de frais, ils ont des recettes... ce n'est pas un souci ».

De tels constats confirment les conclusions d'autres travaux (Leblanc, 1998) montrant que de nombreux clubs ont laissé passer des occasions de répondre à de nouveaux besoins exprimés par le public (de loisirs sportifs, de pratique de sport

durant les vacances...). Cette demande, féminine notamment, mais pas exclusivement, peut aujourd'hui être satisfaite par le secteur privé commercial lequel a très vite compris qu'il y avait là un marché à saisir. La question qui se pose avec une certaine acuité demeure la suivante : le club sportif doit-il abandonner définitivement la volonté de répondre lui-même à ces demandes et laisser le secteur privé s'en charger ou doit-il faire l'effort de se positionner en candidat alternatif et concurrentiel afin de répondre à ces demandes sociales ? Or, abandonner au secteur privé ce champ de pratiques, c'est aussi accepter que des publics non solvables en soient exclus pour des raisons de coût d'accès.

Le processus de féminisation des effectifs licenciés - le processus de développement de la pratique fédérale au sens large dans certains cas-est également contrarié par des phénomènes d'atomisation des clubs et par des concurrences, inter-associatives d'une part, entre associations et collectivités territoriales d'autre part.

Dans les disciplines collectives fortement « genrées »⁽⁹⁾ (football, rugby, etc.), où la question de la féminisation des effectifs est récente (Mennesson, 2004, 2005), les clubs qui décident de promouvoir la pratique féminine et d'engager des équipes en championnat, rencontrent d'importantes difficultés pour pérenniser cette dynamique. Le nombre de pratiquantes nécessaire à la composition des équipes, le fait que d'autres clubs à proximité soient également sur le même processus de diversification, représentent des facteurs qui rendent incertaine toute stratégie de développement à moyen ou long terme :

« La difficulté du développement du rugby...là je vais être paradoxal, mais l'idéal c'est qu'il y ait beaucoup de clubs pour qu'il y ait moins de distance pour les filles pour pouvoir jouer, mais l'inconvénient c'est que, on a trop de clubs pour l'instant par rapport au nombre de joueuses, ce qui fait que ce sont des clubs qui ont du mal à vivre...ce n'est pas très bien ce que je dis, mais il y a trop de clubs et pour jouer

9. Sur ces aspects voir également les travaux de Catherine Louveau (1996).



donc, il faudrait 19 filles par week-end et donc chacun vit un peu de son côté avec toujours cette petite guéguerre de club, de pouvoir : « Non, non tu n'iras pas jouer là-bas, on va s'en tirer tous seuls, on va galérer toute l'année, mais on va rester à 15, mais ce n'est pas grave, on sera bien entre nous », alors que moi je veux croire en 2, 3 pôles pour avoir de l'effectif et puis après habituer aussi les filles à la concurrence forcément du coup, mais au moins ils vont pouvoir se développer et se structurer. L'inconvénient de cela, c'est que l'une qui habite le bassin, elle ne viendra pas jouer à Bordeaux, et la fille qui habite Libourne, c'est pareil, elle ne viendra pas à Bordeaux. Donc c'est le grand paradoxe, c'est développer ces clubs sans qu'il y en ait trop non plus, mais pour avoir le nombre optimal, pour avoir assez de licenciées dans chaque club pour que ça vive, pour qu'il y ait une pérennité sur des années à venir quoi. Pour l'instant, c'est toujours très incertain, parce que là, cette année le club existe, l'an prochain on ne sait pas s'il existera. Parce qu'à 19 filles, 17 filles, pour peu qu'il y en ait deux qui arrêtent, après des femmes blessées, qui veulent avoir des bébés aussi enfin voilà...quand on est 40 ce n'est pas grave, mais quand on est 17, on ne peut plus jouer. Donc tous les ans il y a des clubs qui disparaissent et d'autres qui se créent et là, ce serait à la fédération d'essayer de poser un petit peu tout ça ».

Au-delà des clubs d'une même discipline, les diverses fédérations sont également placées dans une situation de vive concurrence entre elles pour capter de nouveaux adeptes et parmi eux, le public féminin. À ce titre, les représentants aquitains de la FFEPGV rencontrés, évoquent-ils les stratégies de diversification de leur offre par des fédérations (olympiques et/ou multisports) qui saisissent actuellement l'opportunité procurée par diverses campagnes de communication valorisant l'adoption, par les populations, d'un

mode de vie actif à des fins de préservation de la santé :

« Tout le monde s'y est mis à faire du sport santé... C'est le concept à la mode, ça c'est sûr... Par exemple la fédération française d'athlétisme est beaucoup sur la marche nordique donc ils sont concurrents sur une activité, l'actimarche. L'EPMM est meilleure en com' que nous, voilà c'est une des failles de notre fédération, on sait pas communiquer sur nous, on n'est pas bon...ne me demandez pas pourquoi c'est dans l'historique sûrement de la fédération, ils essaient de faire des efforts au niveau national, ils ont embauché une boîte de com' avec un plan de com et ils essaient de travailler beaucoup sur cette image, sur l'événementiel, créer des réseaux...mais bon on ne rattrape pas le retard comme ça du jour au lendemain ».

Les responsables associatifs ressentent par ailleurs la très vive concurrence de l'offre proposée par les municipalités ou les regroupements de communes qui ont généralement fait de l'éducation et de l'insertion par le sport, la priorité de leur politique sportive (Haschar-Noé et al., 1999 ; Honta, 2005). Ainsi, la mise en œuvre d'une stratégie de diversification de l'offre associative, souhaitée par la fédération, est-elle rendue complexe localement :

« Nous, on a eu comme directive fédérale de développer la pratique pour les enfants...sauf que sur le terrain on se rend compte qu'on est beaucoup concurrencé et que c'est peut-être une perte d'énergie en sachant que les municipalités proposent de plus en plus d'activités, du multi-activités ce qui est notre faire-valoir... À un moment donné on veut faire du multi-activités mais à partir du moment où d'autres le font et aussi bien que nous, il n'y a pas d'intérêt...Il y a quand même beaucoup de services des sports qui proposent sous cette forme du multi-activités... ».

Outre ces concurrences locales qui confirment, entre autres points, que l'élaboration d'un projet éducatif local concerté est loin d'être achevée sur bien des territoires (Honta, 2010), il semble que plusieurs clubs

10 Suite à la dernière Coupe du Monde de rugby organisée en France en 2007, la Fédération Française de Rugby (FFR) a enregistré une hausse de 35% de ses licenciés, y compris dans les sections féminines. Si aujourd'hui encore les joueuses constituent uniquement 2 à 3% des licenciés, elles ont donc également vu leur nombre augmenter.



soient totalement tributaires de l'évolution de la pratique sans avoir une très grande possibilité de diversifier leur offre au regard, notamment, de la saturation des équipements. En ce sens, les augmentations soudaines d'effectifs licenciés suite à des phénomènes de mode ou à la médiatisation d'événements sportifs « phares » (JO, Coupe du Monde, etc.) placent parfois les clubs en grandes difficultés. Ils n'ont pas tous effectivement les structures et personnels nécessaires pour satisfaire ces nouveaux adhérents, a fortiori pour les fidéliser :

« Il y a eu un boum avec la coupe du monde qui a été quand même un succès, il y a eu un boum d'effectif car on a dépassé les 10 000 licenciées qu'on n'était pas prêt à accueillir et donc on se retrouve avec toutes ces difficultés dans nos clubs alors que l'UNSS ils sont super contents parce qu'ils ont remonté leurs effectifs... »¹⁰.

Ces éléments renvoient plus généralement au caractère vieillissant et lacunaire du parc d'infrastructures sportives français dans certaines localités, constat régulièrement mis en avant (Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative, 2006 ; Ministère de la Santé et des Sports, 2009 ; Ministère des Sports, 2011⁽¹¹⁾). Les pouvoirs publics sont ainsi fréquemment sollicités par le mouvement sportif car des caractéristiques de ce parc dépendent fortement leur offre d'animations sportives. Le cas des piscines couvertes est ici particulièrement flagrant⁽¹²⁾. En Aquitaine, 70 % d'entre elles ont été construites entre 1965 et 1984 (Groupe « Vie sportive et Territoires », 2007, p. 88), cette région ne constituant pas un cas isolé en la matière. Les analyses menées en Ile-De-France ont révélé la situation « alarmante » dans laquelle se trouvait également ce territoire.

Ceci a notamment des effets directs sur

l'enseignement obligatoire de la natation dans le cadre des programmes d'EPS (Institut Régional de Développement du Sport, 2008, p. 2) et sur les possibilités, pour la Fédération Française de natation et ses clubs affiliés, non seulement de répondre à la demande, mais aussi de promouvoir l'ensemble des spécialités sportives pour les hommes et les femmes comme le souligne une CTS :

« C'est le water polo qui a un peu de peine parce que tout simplement le water polo aurait besoin d'espace, on est tous à la recherche d'espace dans les piscines donc c'est difficile de faire la promotion du water polo féminin quand le water polo masculin a déjà de la peine à trouver de la place... Quant au plongeur, c'est la lutte pour la survie du plongeur d'une façon générale parce qu'il n'y a quasiment plus de plongeur et donc ça c'est dramatique, c'est une discipline qui est en souffrance, maintenant on ne fait plus d'équipement avec les plongeurs et quand il y en a, on les laisse décrépir. Dans la région on a un club et il y a un seul endroit où on peut pratiquer le plongeur toute l'année, c'est à la piscine Galin à Bordeaux...il doit rester pratiquement 15 clubs qui pratiquent le plongeur en France je pense ».

Au-delà des infrastructures, la diversification des activités et plus globalement le développement de projets associatifs, sont également conditionnés à la présence aussi bien de bénévoles que de salariés, ressources très variables en fonction des disciplines et des organisations (Hinnewinkel, 2007) :

« C'est une réelle difficulté de recruter des bénévoles...parce que là on est très en dette aussi, nous on tourne à 3 à la région même si on est 10...on fait tourner le comité régional à 3 en gros, les autres sont là sans être là...Après, il faut s'investir et faire, accompagner les projets, puisqu'un projet c'est un référent, un élu, un pilotage etc...donc c'est des heures à passer sur un projet. Donc notre problème

11. À l'occasion de la publication de son Atlas des équipements sportifs, le Ministère des Sports a démontré la présence « d'inégalités territoriales frappantes ». Avec quelque 320 000 équipements, la Ministre des Sports Chantal Jouanno a annoncé que la France disposait d'un « parc sportif de grande ampleur », mais « vieillissant », la moitié des installations ayant plus de vingt-quatre ans. Le taux moyen par ailleurs se situe à 40 pour 10 000 habitants, mais une grande partie des grandes agglomérations se situe en dessous.

12. Sur ces questions également, les données révélées dans l'Atlas précédemment cité, montrent que seuls 22 % des territoires d'analyse disposent d'un bassin couvert de natation et des pans entiers du territoire national en sont dépourvus.



il est surtout là... ça c'est sûrement le pire de tout, il paraît que ça va être l'année du bénévolat donc nous verrons bien ».

« C'est vrai qu'on avait fait une affiche, on avait une employée à un moment donné dont une partie de la mission était dévolue au public féminin...donc voilà...à chaque fois qu'on a été sollicité, on a répondu, on a essayé de mettre en place des actions, après dans la mesure où on a moins de cadres, moins de moyens humains, moins de moyens financiers, bon, c'est passé un peu... ».

Sur ces aspects, en outre, et dans certaines fédérations où la discipline sportive peut être pratiquée à tous les âges, les clubs ne retirent pas toujours « un retour sur investissement » lorsque leurs bénévoles participent à des stages de formation :

« Nous on forme au brevet fédéral... moi, honnêtement, je ne comprends pas la motivation de ces gens. Enfin, je ne vois pas l'intérêt... après, ce qu'on voit beaucoup c'est des gens qui viennent pour s'améliorer personnellement parce qu'en fait dans les clubs, il n'y a pas vraiment d'entraîneurs ou de cours de tir, donc ils viennent là en disant, je vais pêcher les infos, je vais m'entraîner un peu, je vais essayer de savoir plus de choses puis je vais pourvoir être meilleur moi-même et puis le reste, ils s'en fichent. Et après, il y a ceux qui viennent là parce qu'ils ont une âme de bénévoles sans doute, qu'ils veulent aider les clubs, et parce que ça leur donne une place légitime aussi... moi je ne comprends pas... c'est des gens, ils viennent pour faire des découvertes, un petit entraînement quoi ! ».

Les leviers d'intervention susceptibles d'être mobilisés pour réduire les freins au développement de la pratique féminine ne dépendent pas tous du seul volontarisme du mouvement sportif. Certains, directement liés à la présence et

l'accessibilité des installations sportives, renforcent l'intérêt de la dynamique partenariale engagée à ce titre par le Ministère des Sports au titre, notamment, des crédits investissements du CNDS.

L'accès des femmes à la pratique du sport de haut niveau : des freins à la fois psychologiques et organisationnels

L'accès et le maintien des femmes à une pratique de haut niveau sont, sur plusieurs points, exposés parfois aux mêmes contraintes de développement que celles mentionnées ci-dessus. Outre ces dernières, les entretiens effectués ont également permis de révéler des spécificités, tant dans la manière avec laquelle les femmes ou jeunes filles se projettent dans leur double formation sportive et sociale (nommée ci-après double projet), que dans la façon de les préparer à l'excellence sportive⁽¹³⁾.

Des carrières féminines à haut niveau trop incertaines

Malgré la diversité des disciplines sportives concernées par l'enquête, un constat saillant émerge des entretiens réalisés. Pour nombre d'interlocuteurs rencontrés, la perspective d'engager une carrière à haut niveau pour une femme est, à l'heure actuelle, parfois rejetée de par la trop grande incertitude qu'elle revêt et les sacrifices qu'elle exige. L'accentuation des contraintes sportives et universitaires se faisant souvent simultanément, certaines d'entre elles refusent de mettre en danger leurs études qu'elles savent essentielles à leur insertion professionnelle.

La faible médiatisation, et la faible professionnalisation qui en est le corollaire, du sport féminin⁽¹⁴⁾, l'absence, dans certaines disciplines, de figure féminine ayant réussi au plus haut niveau, constituent autant de facteurs qui grèvent le maintien dans l'engagement. D'après les CTS rencontrés, ceci pose aujourd'hui

13. Les constats soulevés dans le cadre de cette enquête recourent ceux abordés lors des Entretiens de l'INSEP les 11, 12 et 13 décembre 2007.

14. Aragon J.L., *Le sport féminin peine à trouver sa place dans les médias*, le Monde du 14 décembre 2007 : « Selon une enquête citée par Femix'Sports, la pratique sportive féminine représentait en France, en 1999, que 16 % des articles des pages sports de la presse nationale, 24 % de la presse régionale, 4 % de la presse spécialisée, 2,5 % de la presse féminine, 15 % de L'Equipe, 16 % de la presse fédérale ».

de réels problèmes de renouvellement de l'élite féminine pour certaines fédérations :

« Quand les jeunes arrivent dans un pôle en canoë ils ont un double projet c'est-à-dire scolaire et sportif et on a pas mal réfléchi sur le projet des jeunes filles qui n'est pas forcément le même que celui des garçons. Donc ça c'est déjà à différencier par l'entraîneur... Ce sont des choses qu'on ne voit pas forcément...les filles elles n'ont pas le même projet parce qu'il y a l'influence des parents qui n'est pas la même, parce qu'ils se disent qu'il vaudrait mieux qu'elles se centrent sur les études alors qu'un garçon pourrait abandonner ses études et aller directement vers le haut niveau... Et puis, il n'y a pas forcément un modèle féminin de la performance... ».

« La fédération, oui souhaiterait développer la pratique féminine donc à chaque fois on essaie... enfin moi j'y suis confrontée dans le cadre du basket par exemple, récupérer des féminines c'est compliqué, c'est un sport collectif très physique c'est un sport de contact qui demande de partir tous les week-end quand on joue à haut niveau, c'est de partir à l'autre bout de la France faire des stages France, il y a des gens qui n'ont pas envie de partir du vendredi soir au dimanche, celles qui doivent travailler le lundi, c'est aussi tout ça... et puis la reconnaissance, c'est que le statut de sportive de haut niveau tout le monde ne l'a pas. Donc il faut travailler pour se nourrir. Quand on commence à être en pôle France, on est reconnu, on est plus ou moins payé pour faire son activité. Nous, en handisport pendant des années on n'avait pas le statut, mais il fallait quand même travailler pour se nourrir, donc il faut poser des congés, si l'employeur n'est pas d'accord pour donner du temps. C'est difficile de demander à quelqu'un de faire du sport si en contrepartie on ne peut pas lui proposer d'aménagement ou pour une femme qui a des enfants, si en contrepartie on ne va pas la dédommager...c'est un processus global...il y a des contraintes matérielles aussi, est-ce qu'on est capable de lui apporter un fauteuil

pour faire de l'athlétisme ou un fauteuil pour faire du basket, est-ce qu'on est capable de lui faire garder ses enfants, est-ce qu'on est capable de lui apporter sa perte de salaire, est-ce qu'elle va être capable de se libérer, de s'entraîner tous les jours, enfin c'est vraiment plus compliqué ».

« Après la grosse difficulté du sport féminin, il n'y a pas que le rugby, c'est pour se libérer et s'entraîner. La grosse différence avec les garçons, c'est que nous en fédéral 3, ici ou n'importe où en France, ils vont prendre 300, 400 ou 500 euros pour jouer, alors que la fille, elle ne prendra rien et que surtout on ne va pas lui donner, parce qu'il ne faut pas donner d'argent, voilà ça ne se fait pas, on joue pour le plaisir, on reste dans le rugby amateur...et, là les filles en équipe de France, elles travaillent, de toute façon elles sont toutes étudiantes... La fédération bosse, tant pour essayer de faire évoluer les statuts, pour essayer de trouver des partenariats avec différents ministères comme le ministère des armées où quelques filles sont embauchées dans l'armée pour s'entraîner un peu comme des skieurs ou autres avec les douanes, mais pour essayer de leur faciliter un peu le statut de haut niveau et leur permettre de s'entraîner et pouvoir jouer en équipe de France, parce que là, les filles, pour beaucoup posent des congés pour celles qui travaillent, pour pouvoir jouer en équipe de France. Et c'est pour moi une des grosses différences qui fait que, c'est plus difficile, c'est qu'on leur demande de s'entraîner comme des professionnels, mais avec des statuts complètement amateurs ».

Dans certaines fédérations où les « Filières d'accès au haut niveau » et désormais les Parcours de l'Excellence Sportive (PES)¹⁷, ne dissocient pas Pôles masculins et féminins en raison notamment de la faiblesse des effectifs féminins, l'intérêt de former des groupes équilibrés sur le plan de la mixité apparaît déterminant, là encore, pour maintenir l'engagement des filles :

« Au départ les pôles ils étaient presque à 80 %

17. Instruction n° 09-028 JS du 19 février 2009 relative à l'élaboration du Parcours de l'Excellence Sportive (PES).



masculins. Donc moi j'ai eu pendant plusieurs années 2,3 filles pour 12 garçons, même une année une fille et 11 garçons, mais l'année dernière on avait 8 garçons et 7 filles et cette année elles sont 5 filles pour 6 garçons. Je trouve que la vie dans le groupe est désormais beaucoup plus confortable pour les féminines... celle qui était toute seule face à 11 garçons... ç'aurait pu être plus simple, plus léger s'il y avait eu d'autres filles, moi je le vois comme ça même a posteriori de ma pratique... Je veux dire on supporte d'être qu'avec des garçons ou des hommes, mais bon les discussions dans le camion c'est toujours les mêmes choses, c'est toujours plutôt des discussions de garçons, ça dérape toujours...et puis du coup il n'y a pas de part féminine quoi, c'est-à-dire il n'y a pas de discussion sur des aspects féminins...voilà et résultat, quand on est fille ben on écoute, éventuellement on rigole pour ne pas être mise à l'écart, mais je veux dire au bout du compte c'est pas très intéressant quoi pour une féminine ».

Cette stratégie peut toutefois se retourner contre les fédérations qui, depuis la dernière réforme du haut niveau et l'institutionnalisation de leur PES, sont invitées à véritablement adopter un management par la performance :

« Sur les pôles on n'a pas d'obligation de prendre plus de garçons ou de filles, par contre on a une obligation de résultats, c'est-à-dire que maintenant on est évalué, il faut que dans les 4 ans on ait formé une féminine dont une féminine qui accède à la liste jeune. Voilà, sauf que pour arriver là il faudra forcément qu'on ait du monde dans les effectifs et du monde ça veut dire qu'il faudrait presque que ce soit pas à égalité, mais pas loin parce que déjà qu'on n'est pas beaucoup de féminines, si on prend un petit pourcentage de ces féminines c'est pas sûr qu'on puisse sortir une athlète de haut niveau jeune...là on a le recrutement, on a les tests de sélection donc voilà, est-ce qu'on va faire en sorte de prendre

plus de féminines ? Après est-ce qu'elles auront le niveau ? Ces questions là vont se poser ».

Une nécessaire différenciation du travail de préparation

Le second résultat saillant concerne les modes d'encadrement et de coaching des équipes féminines, modes devant, pour de nombreux interlocuteurs, évoluer au regard des spécificités tant techniques, physiologiques que psychologiques de ce public. À ce sujet, diverses fédérations ont instauré, notamment depuis les derniers JO d'été (2008) où la délégation féminine française n'a que peu remporté de titres, des groupes de réflexions⁽¹⁸⁾.

Ces particularités sont parfois perçues comme épuisantes et/ou complexes à gérer par des entraîneurs qui, pour certains, vivent « comme une punition » le fait de se voir confier la responsabilité d'un collectif féminin. Ici la socialisation des CTS femmes au sein de groupes de pairs essentiellement masculins (cf. infra) peut également avoir pour corollaire que se renforcent ces perceptions, ces cadres pouvant aisément adopter ces représentations à l'égard des sportives « c'est vrai, parfois pénibles à encadrer » :

« Un groupe de garçons à l'entraînement ça peut être génial, un groupe de filles à l'entraînement, de suite, ça va partir sur des petites histoires, ça va se chamailler, il va y avoir des non-dits, faire entraîner des filles ensemble, c'est très très dur...et pour nous, la notion de groupe, elle est très importante et avec un groupe de garçon ça passe beaucoup mieux... ».

Face à ces constats, des évolutions dans la formation des cadres (fédéraux et d'État) sont véritablement attendues afin que soient mieux exposées ces spécificités du public féminin. Il s'agit ce faisant de réduire également toute campagne de dénigrement des performances féminines, toute réflexion qualifiée au mieux de maladroite, autant de manifestations pouvant annihiler l'envie pour une pratiquante de maintenir son engagement dans l'activité :

18. Le Duc E., La France quitte les Jeux olympiques de Pékin avec 40 médailles et quelques pépites, Le Monde du 24 août 2008 ; Ferré J.L., Les bases vacillantes du sport féminin tricolores, La Croix du 3 octobre 2008.



« Avant de faire des actions, ça serait bien de former les cadres qui puissent après monter des actions... Les cadres ils ont l'impression qu'ils savent tout du public féminin et qu'ils n'ont pas besoin de formation. Ils disent qu'ils ont été formés en passant un brevet d'État, que s'ils veulent, ils peuvent aller faire de la recherche sur ce public alors que nous on estime (léger rire) que ce serait mieux d'apporter quand même régulièrement des choses sur ce public là. Je pense que déjà il n'y a pas forcément de connaissances sur la physiologie féminine en général. Moi par exemple je suis restée 12 ans en équipe de France et quand on a eu une intervention d'un endocrinologue grâce à la formation professionnelle avec la direction régionale, elle nous a fait un tableau des différences hommes-femmes sur les qualités physiques et il y a des choses que j'ai découvertes. Donc moi-même je ne prétends pas être formée pour un public féminin, je dis que tout le monde doit se former qu'on soit homme ou femme parce qu'il y a des choses qu'on ne sait pas. Par exemple la répartition des masses graisseuses sur le corps, elle nous avait expliqué que les féminines qui prenaient plutôt du bas, elles allaient avoir plus de mal à perdre du poids donc ça ne sert à rien que l'entraîneur il dise à son athlète pendant 4, 5 ans « va perdre du poids », ou alors il faut qu'il le fasse différemment, vous voyez... La physiologie en général sur une carrière évolue parce qu'il y a des périodes à 17/18 ans où on reprend du poids, et il ne faut pas forcément dire à une athlète de perdre du poids à ce moment là... on perd peut-être de la force pour en regagner plus tard... il faut respecter ces étapes, ne pas dire n'importe quoi ».

« Après, il y a quand même des spécificités qui font qu'il faut s'interroger. Voilà, il faut s'interroger sur l'impact de l'entraînement sur le corps, sur la tête, sur le mental chez une fille, le problème du rapport poids/puissance, comment permettre à une fille d'avoir un corps d'athlète, donc relativement léger, tout en étant puissant sans que la personne tombe dans l'anorexie, voilà, c'est plein de choses comme ça qu'on est obligé d'aborder à un moment donné. Comment permettre à une femme

de se sentir femme dans son corps d'athlète de pouvoir envisager des enfants quand elle est aménorrhée depuis 4 ans, 5 ans parce que l'activité athlétique entraîne cela, voilà il y a plein de trucs qui font qu'il y a une spécificité ».

Si la politique ministérielle a consisté depuis plusieurs années à promouvoir le développement de la pratique sportive des femmes, l'objectif de cette impulsion étatique visait aussi à leur permettre l'accès à des postes à responsabilité au sein du mouvement sportif, problématique qui s'inscrit plus globalement dans les analyses du « plafond de verre » auquel sont confrontées les femmes à l'entrée de diverses instances décisionnelles.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité : la nécessité d'avancer « pas à pas »

Les entretiens effectués auprès des dirigeantes avaient pour objet d'analyser, au moyen d'une démarche compréhensive, les conditions d'accès au poste de présidente de Ligue, les formes de leur engagement associatif, les interactions avec autrui (autres dirigeants, sportifs, famille, etc.) qu'il suscite afin notamment de repérer la manière avec laquelle s'articulent les diverses sphères (associative, familiale, professionnelle, etc.) de leur vie sociale. Le profil des quatre présidentes emprunte en bien des points à la figure de la « militante associative » décrite par Tatu-Colasseau et Vieille-Marchiset (2010), même si quelques-uns des traits de « l'élue » sont également observables chez certaines (cf. tableau 2). Leurs propos, ensuite, montrent que l'accès à et l'exercice de leurs fonctions s'apparentent, à divers titres, à « un parcours semé d'embûches » (Ravet, 2003, p. 67), parcours qui rappelle également toute l'importance pour elles du concours d'autrui (famille, autres membres du comité directeur, etc.) pour maintenir leur engagement. Si les difficultés qu'elles rencontrent tiennent beaucoup à la complexification de la gestion d'une association qui place le bénévolat « sous contraintes » (Callède, 2003, p. 138), d'autres paraissent directement liées aux rapports sociaux de sexe induits par leur prise de responsabilités. Toutefois, leur itinéraire de dirigeante reflète incontestablement les changements sociaux observés en matière de redéfinition des frontières du masculin et du féminin dans la société.



Tableau 2 : Types de dirigeante associative (Tatu-Colasseau, Vieille-Marchiset, 2010)

Profils	Synthèse
La dirigeante de circonstance	La dirigeante de circonstance est mère de famille, mariée, âgée d'une trentaine d'années au début de son investissement, elle parvient à des postes exécutifs dans le club de ses jeunes enfants ou de son conjoint. Rarement sportive, peu diplômée, issue de milieu modeste, elle est sollicitée pour dépanner et rendre service sur un poste vacant dans tous types de sport et de fédération, là où les enjeux sont faibles et le bénévolat fait défaut. Surreprésentée en milieu rural et au niveau des clubs, elle présente un investissement long, indéfectible et sans évolution. Très rare à un niveau plus élevé de responsabilité (départemental ou régional), elle n'est alors qu'une femme-alibi cantonnée en général dans une commission féminine sans existence décisionnelle, ni même consultative. Ce profil est majoritaire au niveau local, quelle que soit la discipline sportive.
L'élue	Âgée d'une quarantaine d'années au moment où tout commence, l'élue est désignée par un dirigeant pour lui succéder. Diplômée de l'enseignement supérieur, sa profession est souvent en rapport avec l'enseignement et les activités physiques, mais dans des niveaux de responsabilité qui restent moyens. Mariée et mère, elle reste inscrite dans une répartition traditionnelle des rôles sexués dans la famille en parallèle d'une vie sportive en rapport avec la discipline objet d'investissement. Avant sa désignation à un poste à responsabilité au niveau départemental ou régional, elle possède déjà un investissement associatif dans des postes exécutifs au niveau local sous l'égide du dirigeant qui devient son mentor. Elle entre alors au service du dirigeant tout autant que du système sportif pour une durée indéterminée conditionnée par son incapacité à se dédouaner de l'héritage.
La militante associative	D'âge mûr, la militante associative présente un investissement associatif volontaire et polymorphe. Elle possède une connaissance précise de l'institution liée à une évolution progressive dans les échelons de la direction sportive locale. Représentative du militantisme des classes moyennes cultivées, elle travaille souvent dans un secteur social, éducatif ou sanitaire dans lequel les valeurs véhiculées confirment celles de son investissement associatif pour former un profil très cohérent. Éloignée des considérations matérielles et des enjeux de pouvoir, elle s'investit facilement dans les fédérations féminines, non olympiques et multisports, en milieu rural, mais peut paradoxalement percer dans les fiefs masculins - mouvement olympique ou fédération masculine -, là où les enjeux politiques et financiers conduisent à d'âpres luttes de pouvoir. Indépendante dans son couple, mère de grands enfants, ou sans enfant, elle peut satisfaire à l'exigence de disponibilité liée à son militantisme et sait faire face aux hostilités masculines collectives.
La passionnée d'une discipline sportive	Sportive confirmée, la passionnée d'une discipline s'investit dans la pratique de ses exploits. Issue des milieux sociaux intermédiaires, elle possède des diplômes en rapport avec son sport, lui permettant souvent d'en faire profession et d'être légitime. Généralement jeune et célibataire au moment de l'engagement, elle dispose de caractéristiques sociales et culturelles qui la rendent irréprochable aux yeux des dirigeants en place. Elle vit pour faire évoluer sa discipline et se positionne là où les décisions sont prises ; en conséquence, elle accède, le plus souvent, directement à un haut poste à responsabilité au niveau départemental ou régional. Ce profil déplace ce qui peut être perçu comme transgressif de la part d'une femme dans la direction administrative et y redéfinit les frontières du masculin et du féminin. Minoritaire pour l'heure, il semble représentatif de la jeune génération de dirigeante sportive.



Un engagement qui ne doit rien au hasard

Les dirigeantes interrogées présentent manifestement pour certaines des profils « d'héritières » : leur socialisation à la prise de responsabilités a été réalisée dès leur jeunesse. Le père, lui-même très engagé dans la vie associative et/ou politique, a ainsi joué ce rôle de « parent clé » dans cette inculcation du goût pour l'engagement. Cette transmission familiale descendante du capital associatif et militant s'est faite de manière active parfois avec l'encadrement d'un groupe de jeunes confié très tôt à ces présidentes de Ligue, ces dernières évoquant ainsi le caractère « naturel » leur engagement, mais aussi le sentiment de devoir être à la hauteur de ce statut d'héritière :

« Mon père, il a été au cœur du mouvement sportif. Au retour de la guerre, il a repris ses activités au sein d'une association sportive de gym, il a été membre du bureau et ensuite il a été président pendant 50 ans, puis ensuite il a été appelé à créer le club omnisports de Talence, donc il a été le premier président de ce club. Donc ma sœur et moi, on a eu 7 ans l'une et l'autre, on nous a mises dans le club à l'entraînement, donc pas le choix, pas le choix, mes parents étaient tous les soirs à la gym donc nous tous les soirs on devait aller à la gym, et donc avec 3 ou 4 entraînements par semaine... on était heureux puisque notre vie a été organisée autour de la vie familiale dans la vie associative, leur vie a été consacrée à la vie associative. Donc moi je n'ai même pas réfléchi, je veux dire, je l'avais, je l'avais en moi cet engagement, je l'avais en moi, je ne me suis même pas posé la question du pourquoi ou du comment de...ça faisait partie de ma vie ».

Cette fréquentation de personnes passionnées a pu ensuite se poursuivre au sein même de leur vie conjugale, ces dirigeantes évoquant en effet régulièrement l'engagement de leur mari dans des causes diverses. À ce titre, et pour la présidente n'ayant pas souligné d'héritage parental, l'effet d'entraînement qu'a revêtu la mobilisation de son conjoint dans le secteur sportif associatif, apparaît essentiel comme elle l'indique :

« J'étais dans un club et je faisais de la course à pied... donc on faisait des marathons, des semi-marathons et je me suis dit « je vais faire de la gym en complément pour les traumatismes de la course à pied », c'est comme ça que j'ai commencé en tant que licenciée et puis bon, mon mari était le président de ce club donc du coup ben voilà, c'est comme ça, on est un petit peu dans tous ces trucs... »

L'analyse rapide par ailleurs de leurs configurations familiales montre que ces femmes se sont « émancipées » d'un modèle relativement traditionnel de la répartition sexuée des tâches (épouses et mères accomplissant la totalité des tâches domestiques / modèle masculin tourné vers l'extérieur, femmes tournées vers l'intérieur (Héritier, 1996 ; Maruani, 1998 ; Goffman, 2002, p. 55)). Ce constat ne surprend pas : les dirigeantes rencontrées relèvent majoritairement des classes intermédiaires et supérieures (enseignante puis directrice départementale de l'enseignement catholique, médecin, formatrice, chargée de développement ressources humaines), PCS moins fidèles que les classes populaires aux identités sexuées traditionnelles. Ce sont des rapports sociaux de sexe égalitaires voire paritaires qu'elles ont en effet instaurés avec leur conjoint dont l'implication dans les tâches domestiques a pu constituer dans certains cas, un facteur de persévérance :

« Je ne cache pas que j'essayais au maximum quand je n'étais pas là de compenser donc je m'obligeais, parce que ça me faisait plaisir, à faire doublement les choses pour que mon absence ne prive personne et que tout soit partagé. Je ne parlais pas en laissant tout faire à mon mari, non, c'était réellement partagé, mais naturellement sans se dire forcément "toi tu vas faire le repassage, toi tu vas faire le..." Chacun prenait part à la tâche qu'il y avait à prendre. Cela veut dire qu'il faut que ça soit quelque chose de choisi, mais que la femme se soit permis, se soit autorisée à le faire ».

Plus généralement, les dirigeantes ont très fréquemment évoqué l'importance déterminante de l'approbation de la famille dans ce processus, surtout lorsque l'implication bénévole a pour corollaire des



sacrifices consentis (Robène, 2005), autrement dit des conséquences aussi bien temporelles que financières :

« Mon mari, il comprend tout à fait, il comprend tout à fait... il a été dirigeant à une époque et je ne pourrai pas être présidente de la ligue si je n'avais pas un conjoint qui ne comprenait pas, enfin qui ne partageait pas ça. Enfin c'est impossible... bon déjà je pars souvent, moi en tant que femme, je pars souvent, je pars souvent avec des hommes, donc bon il y a tout ça déjà...ensuite il y a cet investissement... Hélas on a une maison à la campagne en Charente, il y part tout à l'heure, enfin dans l'après-midi, moi je dis non, je ne peux pas parce que j'ai des trucs...dans notre couple c'est vrai que jamais, jamais il n'y a eu un ras le bol...non, moi je sais la limite, je sens quand le sport habite trop à la maison, je le sens donc...je sais qu'il ne faut pas que ça soit tous les week-ends, tous les week-ends, tous les week-ends, mais c'est naturel moi je n'ai pas besoin, je n'ai pas envie d'être là tous les week-ends, tous les week-ends...mais je pense que si je suis présidente et si je continue à l'être c'est parce que chez moi quand j'ai des coups de blues...on sait ne plus me parler de mes fonctions... ».

« Un engagement associatif ne peut être choisi, décidé que s'il est choisi par l'ensemble des partenaires de la famille, ça ne peut pas être autrement, parce que si c'est au détriment de, on ne sera bien nulle part, ni dans sa vie associative ni dans sa vie personnelle. Donc il faut qu'il y ait automatiquement un engagement de la famille à accepter cet engagement, cette prise de responsabilité, ça, ça ne peut pas se faire autrement et moi j'ai toujours dit que ce que j'ai vécu dans ma vie professionnelle, associative et professionnelle, je l'ai vécu parce que j'ai eu un mari qui me l'a permis, des enfants qui l'ont accepté et donc j'ai pu m'épanouir là, parce que c'est un épanouissement et, et quand on a conscience

de cela, on ne peut pas dire : « ce n'est pas possible de s'engager » ».

« Je travaille à temps partiel, c'est aussi un choix qu'on a fait en famille, c'est-à-dire que j'ai pris des disponibilités pour assumer cette présidence, je ne peux pas le décider toute seule, cela a quand même un impact financier, donc ce sont des choix familiaux ».

Si les propriétés sociales de ces femmes et leur accès aux fonctions de présidente de ligue permettent de rompre avec les stéréotypes sociaux traditionnellement liés au féminin, leur engagement bénévole a connu des variations. Il a été exposé à des contraintes notamment lorsque ces femmes sont rentrées dans la vie professionnelle et/ou ont accédé au statut de mère. À ce titre, toutes le sont et dans la quasi-totalité des cas leurs enfants sont désormais de jeunes adultes⁽¹⁹⁾. La maternité a en effet constitué un temps d'indétermination ou d'arrêt de l'implication et ce pour diverses raisons. Par choix tout d'abord car c'est « naturellement » qu'elles ont donné la priorité à leurs enfants en bas âge : « moi jusqu'à 3 ou 4 ans, mon fils, je suis restée avec lui et je n'avais pas envie, je n'avais pas envie de faire du bénévolat ».

Car elles ont dû également « combattre » des forces contradictoires entre d'un côté leur volonté de maintenir cet engagement associatif qu'elles disent essentiel à leur épanouissement de femme et de l'autre, des manifestations de signes émanant parfois de la famille ou d'amis pouvant les amener à culpabiliser en raison des multiples absences et contraintes temporelles qu'exige cet engagement. Des ruptures de ce dernier ont ainsi été évoquées, mais celles-ci ont été circonscrites à une période donnée pour les dirigeantes concernées. C'est en effet une fois pris la mesure de leurs nouvelles responsabilités professionnelles, une fois leur enfant plus grand également, qu'elles se sont autorisées à (re)penser à la perspective de postuler à ou d'accepter des fonctions électives au sein du mouvement sportif.

Bien que ces responsabilités soient présentées

19. L'une d'elle a encore un enfant de 13 ans.



comme exigeant une grande disponibilité, ces quatre présidentes sont encore actives. Lorsqu'elles sont interrogées sur la manière avec laquelle elles parviennent à articuler vie professionnelle et participation associative, elles évoquent certes la complexité inhérente à la gestion des contraintes temporelles, mais rarement finalement des tensions ou des antagonismes pouvant interférer avec leur engagement. Elles mentionnent ici leur possibilité et/ou leur choix de bien cloisonner ces diverses sphères afin qu'il n'y ait pas d'interférence permanente du privé et du public (Théry, 1998), segmentation source par ailleurs d'équilibre et très probablement du maintien de leur implication :

« C'est un fonctionnement personnel, c'est un cloisonnement... moi personnellement je passe très bien de l'un à l'autre, ça ne me pose pas de problème... au contraire l'un peut-être me permet de me déconnecter de l'autre et quand je reviens à l'autre cela me permet peut-être d'avoir plus de recul...j'ai réfléchi, ça a mûri, décanté, du coup ça me vient plus rapidement...d'être toujours imprégnée dans la même chose je pense que c'est pas forcément mieux... je crois que d'être trop imprégné ou intoxiqué on finit par être intoxiqué ou parasité... je crois des fois que c'est mieux d'aller voir autre chose à côté...voilà, mais moi je passe très bien de l'un à l'autre ».

« Mon patron de l'époque m'avait convoquée, il voulait parler de moi dans une revue, de ce que je faisais dans le domaine associatif, mais je n'ai pas voulu parce que je veux pas que à un moment donné, au niveau de ma profession on me regarde autrement, je ne veux pas mélanger. Dans mon domaine professionnel, on me juge en tant que professionnelle de la fonction que j'occupe ».

Certaines dirigeantes, enfin, insistent sur leur volonté de transmettre aujourd'hui ce même goût et plaisir pour la question associative que ce soit à leurs propres enfants ou à d'autres femmes de leur entourage. Elles affichent ainsi leur désir d'inculquer cette vocation, cette transmission s'inscrivant pleinement au centre d'un processus de don et de contre-dons (Mauss, 1924) :

« Il faut que l'on ait cette capacité à repérer quand on est responsable, de ne pas garder sa place, c'est repérer autour de soi des personnes qui vont pouvoir s'investir et puis à un moment donné prendre notre place parce qu'on vieillit etc. Il faut repérer des personnes qui vont le plus vite possible prendre un engagement, moi je milite pour un engagement durable, c'est-à-dire qu'il y a des gens qui vont pouvoir donner un certain temps, c'est bien, mais prendre des responsabilités c'est aussi un engagement durable, donc c'est repérer les personnes qui sont en capacité, on le sent dans leur implication, celles qui ont, qui sont acculturées à la vie associative et qui vont pouvoir s'engager et être elles-mêmes, des personnes qui vont pouvoir appeler autour d'elles. Cette particularité pour moi est fondamentale, alors ça demande une disponibilité aussi d'esprit...et surtout cette sensibilisation de dire, je suis là, mais il faut que d'autres, d'autres, d'autres, d'autres, d'autres, soient là parce que notre rôle c'est de transmettre à notre niveau cet engagement, moi la transmission que j'ai reçue, c'est mes parents, j'avais des parents très engagés ».

« Cette responsabilité je l'avais peut être de par mon histoire personnelle et l'histoire de ma famille où quelque part on est tous engagé, quand on regarde bien et quand on se retrouve, on dit que celui qui n'a pas été dirigeant ou quelque chose entre le système scolaire, éducatif, tout ce qu'on veut... voilà, animation socio culturelle, on a tous été... ça c'est une histoire personnelle, d'ailleurs histoire que je retransmets à mes enfants et à d'autres ».

Un exercice complexe des fonctions de présidente

L'accession de ces femmes à la présidence d'une ligue a été progressive. Trois d'entre elles assument aujourd'hui leur premier mandat à ces fonctions qui fait suite par ailleurs à un long parcours d'engagement au sein d'instances associatives locales et départementales. S'agissant des conditions de cet accès, si certaines dirigeantes soulignent qu'elles se sont elles-mêmes autorisées à prendre ces responsabilités motivées par une volonté d'engager une dynamique de changement au sein de la ligue au profit du développement de leur discipline, d'autres



avancent, au contraire, qu'elles ont eu besoin d'être « appelées », parfois à plusieurs reprises, pour s'autoriser cette prise de fonctions. Les propos de ces dernières, dont plusieurs sont repris ici tant ils paraissent explicites, font état de ces hésitations, de ces doutes et de l'importance qu'a revêtu, dans leur choix, la présence d'une équipe sur laquelle s'appuyer et avec laquelle gouverner :

« Il faut que dans la vie associative on ait le courage d'appeler, d'appeler parce que par rapport aux femmes, une femme ne viendra jamais prendre un poste ou dire je pourrais faire ça...Moi j'ai toujours été appelée par des hommes, toujours, toujours, toujours, parce qu'on repère des gens qui ont une sensibilité d'engagement, ça se repère, ça se sent. Par contre, on ne m'aurait pas appelée, je ne serais jamais allée prendre des responsabilités. J'en aurais prises mais quant à aller au-delà du cercle où j'étais...Moi j'ai été appelée à prendre des responsabilités au niveau régional...jusque-là j'étais engagée dans le département, j'ai aidé et puis en aidant, on s'engage un peu plus etc. j'ai été appelée au niveau régional, j'ai été appelée au niveau national à prendre des responsabilités, j'ai toujours été appelée... ».

« Ce qui m'a fait réellement hésiter, c'est concilier... c'est un choix, on dit oui ou non, on sait oui ou non si on peut concilier, c'est un choix. Ensuite, moi je suis pour la gouvernance partagée, donc en fait au début c'était « non » parce que je ne voyais pas avec qui travailler... j'ai ma vie familiale donc je sais qu'il faut que je partage, que je partage cette gouvernance donc il fallait mettre une équipe en place ».

« J'ai l'étiquette ligue depuis 2001, avant je faisais de l'événementiel pour la ligue... ce qu'on a reproché à l'équipe précédente, et pourtant ils ont fait du boulot, c'est qu'il n'y avait pas de renouveau... je me disais que si moi je m'installais dans le fauteuil du président, il n'y aurait pas ce renouveau et c'est ça qui est dangereux, c'est ce qui me faisait un peu hésiter et puis bon à un moment donné il n'y avait personne, il a fallu...il n'y avait personne, on a proposé une coprésidence,

un binôme, un homme et moi et ça a été refusé, enfin ce n'est pas possible dans les statuts, dans les statuts d'une ligue, il ne peut pas y avoir, il y a toujours un référent c'est celui qui est président, moi je ne voulais pas, je voulais vraiment une coprésidence et présidence et ça, on n'a pas pu le faire par rapport aux statuts...donc voilà comment je suis arrivée à la présidence de la ligue ».

« Alors pourquoi est ce que je me suis présentée, j'avais dix ans au niveau du club et deux ans au niveau départemental et à un moment, j'avais envie d'autres choses, pas que n'était pas intéressant, mais c'est du quotidien à gérer, parce que sur les clubs j'ai créé des emplois et le quotidien à un moment... Et je me suis dit j'avais envie d'autre chose, d'une dimension un peu plus intéressante et puis il s'est avéré que... après pourquoi est ce que j'ai décidé d'y aller, je ne sais pas, parce que j'ai rencontré des personnes avec qui j'avais envie de travailler et on s'est dit qu'on peut faire quelque chose ensemble, parce que, et ça c'est dans les statuts, c'est des choses qu'il va falloir faire évoluer d'ailleurs, on peut arriver le jour de l'AG et dire "Oui, je me présente..." Donc là on avait formé une équipe ce qui a déstabilisé ceux qui n'étaient pas d'accord voilà ».

La féminisation progressive de l'accès des femmes aux postes à responsabilité, par ailleurs, n'est pas synonyme d'égalité avec les hommes tant se différencient encore aujourd'hui les fonctions exercées comme le révèlent plusieurs travaux (Dechavanne, 1992 ; Chimot, 2004 ; Vieille-Marchiset, 2004). Parce que les positions électives occupées au sein du mouvement sportif ne revêtent pas toutes le même prestige, la présidence d'une ligue est perçue comme difficile à obtenir et complexe à assumer en raison notamment de la nature des interactions pouvant s'instaurer avec les autres dirigeants. Ainsi, un besoin perpétuel de justifier leurs décisions lors de réunions diverses (CA, bureau, etc.), de s'imposer, existe-t-il parfois. Il participe, pour elles, de la nécessaire configuration de leur comportement afin de ne pas perdre la face (Goffman, 2002, p. 60) ce qui se traduit, par exemple, par le fait de « maîtriser sa voix car dès qu'on l'élève, on passe pour des hystériques ». Les dirigeantes affirment ainsi qu'elles doivent lutter pour faire reconnaître leurs compé-



tences même si ce processus évolue une fois les preuves faites.

« Par contre c'est vrai que les gens sont plus durs avec une femme présidente, oui, plus durs. C'est-à-dire que quand ils ne sont pas d'accord, ils vont le dire de manière beaucoup plus ferme que si c'était un homme. Si c'est un homme, on s'aplatit un peu... alors moi je conçois qu'on puisse dire son désaccord, mais il y a une manière de le dire et je pense que parfois certaines personnes ne le diraient pas du tout à un homme comme elles me le disent à moi ».

« Ce qui m'ennuie le plus c'est que je sais qu'ils disent aujourd'hui « c'est pas mal ce qu'elle fait », mais ils ne me le disent jamais à moi directement ».

« Je discutais, je déjeunais avec la trésorière générale, on faisait le débriefing de notre AG... ils nous ont obligées à aller chercher le pourquoi du comment. Je veux dire quand je disais quelque chose, "Sur quoi tu t'appuies... c'est ce texte là qui correspond à ça..." etc. ça demande beaucoup de travail, ça c'est aussi mon fonctionnement d'aller expliquer pourquoi on dit ça voilà. Et ce que nous a fait remarquer notre secrétaire, parce que vous êtes des femmes, vous voulez avancer trop vite et à un moment il faut un certain formalisme aussi à mettre en place, ce qui est bon de temps en temps... chez les élus, notamment au niveau du bureau, ce sont les plus anciens qui estiment... qui ont comme seul argument de dire que « ça fait quarante ans qu'on est là donc on sait... »

Ces difficultés rencontrées obligent les dirigeantes à trouver des stratégies d'approche, à s'entourer de soutiens ou à adopter d'autres modes de présidence ou de gestion de la ligue : ne pas privilégier un mode autoritaire d'exercice du pouvoir - caractéristique attribuée aux hommes -, mais susciter au contraire des rapports d'implication, de participation et de négociation. Elles refusent ainsi d'adopter des comportements considérés comme masculins et déploient des formes de présidence qu'elles estiment plus conformes aux normes de genre et à leur appartenance sexuée.

« Les premières réunions ont été un petit peu difficiles parce qu'on avait des méthodes de fonctionnement différentes de ce qu'il y avait avant et je suis persuadée que dans le sport, si on veut survivre il faut qu'on intègre des notions de fonctionnement et de management d'entreprise en terme d'organisation, on peut fonctionner d'une façon associative et participative... et donc ça a été un des objectifs de se dire on doit être irréprochable sur la comptabilité, sur notre organisation et sur la communication. »

« La première année les réunions de comité directeur étaient euh... violentes, insupportables, épuisantes et très vite je me suis rendu compte que ça ne pouvait pas continuer comme ça parce que c'était épuisant, je ressortais dépitée parce qu'il n'y avait rien et qu'on était toujours dans l'affrontement donc ça veut dire que maintenant ça m'a obligée à quelque chose, c'est-à-dire qu'elles sont toujours préparées et après il y a des comptes rendus parce que il n'y avait jamais de compte rendu... on m'a dit, mais voilà tu devrais faire les comptes rendus tu as le temps de... il n'y en a jamais eu pendant les quatre ans, les quatre années avant il n'y avait pas de compte rendu, il n'y en a jamais eu, jamais de décision de prise... Et là on doit toujours se justifier, c'est fatigant... il y a ce travail et ça oblige à se préparer, alors c'est en train de venir, je sens que maintenant les discussions au niveau du comité directeur il commence à y avoir une coupure, de la réflexion alors qu'au début c'était parfois de l'affrontement et ce qui me gênait le plus, c'est que ceux qui étaient les plus anciens parlaient plus fort voire aboyaient et donc les plus jeunes ont dit, mais attendez si c'est ça nous on ne vient plus... donc il y a eu un petit peu un chantage à un moment donné, je leur ai dit « écoutez, vous êtes gentils là, si vous êtes d'accord avec ce qui est fait, il faut que vous veniez et que vous vous affirmiez et moi je les ferai taire, mais il faut que vous soyez là, si vous n'êtes pas là ils continueront à gagner et ça sera encore insupportable. »

Selon les intéressées, cette féminisation de l'accès au poste de présidente de ligue serait très différemment interprétée : alors que certains dirigeants sportifs développeraient une attitude péjorative à



l'égard de ce processus, d'autres se monteraient beaucoup ouverts quant à cette évolution :

« Dans notre fédération, le président a su positionner des femmes qui ont des fonctions de vice-présidente et qui ne sont pas là que pour la postiche comme on dit... nous on a quand même une fédération qui évolue là-dessus ».

« Il y a aussi le fait que ces messieurs acceptent... ils ont du mal... ça veut dire que s'ils s'en vont et que c'est une femme, ils n'auront plus la place, c'est accepter que la place soit différente... »

Une dirigeante confirme en outre que si on lui reconnaît des compétences dans la gestion des dossiers, dans le pilotage administratif de la ligue, elle demeure régulièrement exclue des discussions spécifiquement sportives, discussions qui redessinent les frontières entre le masculin et le féminin et réinstaureraient, au bout du compte, un ordre social masculin (Bourdieu, 1998) :

« La relation avec les élus, la relation avec les clubs, la relation avec tous les licenciés, moi par exemple on va me parler de statuts et règlements, de développement, de communication, mais on ne va jamais me parler de technique sportive, jamais, jamais, jamais [...] Parce que le pouvoir, la connaissance de la technique du sport appartient aux hommes, et ce n'est pas du tout une pauvre femme qui dit ça hein, c'est comme ça... elle est là la différence, entre l'homme et la femme, enfin dans le regard des autres, dans le regard des autres...on en est là...on ne pense pas que la femme, elle puisse comprendre techniquement ce qui se passe sur un terrain ».

Toutefois, ces diverses difficultés, quand elles sont évoquées, sont dans le même temps présentées comme pouvant relever de la responsabilité des femmes elles-mêmes, comme la conséquence de leurs propres choix ou priorités. Parce que ces dirigeantes estiment qu'elles doivent régulièrement prouver leurs compétences et disponibilités, tout se passe comme si, ayant assimilé ce «devoir d'être», elles l'attendraient à leur tour, avec tout

autant voire plus d'exigence, de la part de leurs homologues féminines :

« Dans la prise de responsabilités, les femmes s'effacent un peu parfois. À un moment donné, j'aurais pu moi, il y a quelque temps avoir une bonne raison pour dire « Basta, stop, moi je ne partage pas du tout ce qui se vit, je ne suis pas du tout sur cette démarche, je vois de quel combat il s'agit et je baisse les bras ». Eh bien non, je me dis qu'on a un devoir de s'engager durablement...parce que par manque de disponibilité, par manque parfois d'esprit combattif, les femmes, on se résigne à être là parce qu'il en fallait... moi, combien de fois j'ai été taclée, j'ai reçu de coups et traitée parfois de « pauvre femme » entre guillemets, or eh bien, il ne faut pas, il ne faut pas. Alors je milite car les hommes n'ont pas compris encore, mais ça commence à avancer, que cette complémentarité d'engagement est nécessaire ».

« Je dis qu'il faut qu'elles soient culottées, je pense qu'il faut passer au-dessus de "Tu n'es pas capable", on verra sur le terrain si c'est le cas ou pas. Après c'est une question de personne hein, il faut accepter de se mettre un petit peu en difficulté, en danger... il faut être clair, je pense que des fois, certaines si elles n'y vont pas, c'est parce que "Je n'ai pas envie de me prendre la tête..." , c'est tout et de dire qu'on a envie du pouvoir, je ne suis pas forcément sûre... Après... il faut savoir se mettre en avant aussi, se positionner et s'affirmer même si de toute façon on sait qu'on sera habillé pour les 15 ans à venir, voilà et ça il faut l'accepter... alors on le prend bien ou le prend mal, on ne le prend pas toujours bien il faut être clair. La difficulté c'est peut être de se dire, on a un petit peu du mal à le faire, je crois, c'est de se dire quand les dirigeants ne sont pas d'accord avec vous et que parfois ils vous agressent, il faut penser qu'ils agressent la fonction et non la personne, ça, ça s'apprend avec un peu d'expérience, arriver à dissocier. »

Ces propos renvoient également à la position hésitante qu'ont ces dirigeantes à l'égard des diverses mesures ayant été adoptées au profit de la féminisation de l'accès à la pratique et aux postes à responsabilités dans le secteur associatif. Certaines



évoquent tout ce que ce processus doit notamment à des pionnières dont la mobilisation est respectée et reconnue tout en préférant adopter aujourd'hui un comportement moins militant sur ces aspects. Refusant d'être stigmatisées, d'être étiquetées « féministes », elles perçoivent avec ambivalence les leviers ayant été adoptés pour accentuer ce processus de féminisation :

« C'est même dangereux pour le sport de dire "il faut des femmes, il faut des femmes, il faut des femmes". À un moment donné on sait l'investissement... moi je vois quand j'ai fait ma liste, j'ai été voir des femmes qui avaient 30 ans avec des enfants de 1 ou 2 ans... Eh bien, elles ne sont plus là parce que c'est une période où on a envie d'être maman et de passer du temps avec nos enfants. Donc il ne faut pas non plus féminiser, afficher un nom au féminin sur une liste et puis derrière, la personne, elle ne peut pas s'investir...les femmes, il faut attendre le bon moment pour être dirigeante, il faut qu'on attende le bon moment où on a envie, où on a envie parce que, parce qu'il y a d'autres choses avant, donc je ne suis pas pour féminiser... il faut la bonne personne au bon endroit et puis après en toute intelligence, la bonne personne au bon endroit, on ne trouve pas forcément que des hommes, donc voilà. »

« En France, dans notre fédération on est deux présidentes de ligue... Présidentes de comité il y en a un peu plus quand même...Puis après il ne faut pas se dire, il faut des femmes... est ce que dans les autres ligues il y a des femmes qui ont envie d'être présidente et qui sont barrées sur cette route par des hommes qui... voilà c'est ça la question, elle est là. Au lieu de se dire il y a très peu de femmes... Moi par exemple, si cela n'avait pas été moi la présidente on aurait dit "Oui, mais peut être il y avait une femme qui aurait pu..." , mais non la femme elle n'aurait pas voulu ! C'était moi et si je n'avais pas été présidente c'est parce que je n'aurais pas voulu me présenter et peut-être quelqu'un aurait pu dire "Oui, mais pourquoi ce n'est pas elle ?" Mais parce qu'elle ne veut pas, voilà, et pour plein de raisons ».

« Moi je le sens un peu comme ça, moi quand ça

ne m'intéressera plus je m'en irais, je ferais autre chose ce n'est pas grave, c'est tout. Après qu'il y ait plus de femmes je dirais oui, mais il faut qu'elles acceptent et qu'elles acceptent de dire que c'est possible parce que souvent, l'excuse ça va être de dire que je n'ai pas le temps, je trouve que c'est faux c'est une question d'organisation et les femmes sont très organisées, et dans ces cas-là il y a de la place aussi pour le reste. Alors on est peut être quelques-unes à pouvoir leur démontrer que c'est possible... on me dit tu passes beaucoup de temps, je dis c'est une question d'organisation. J'ai du mal là parce que je... autant je vais défendre le fait de la femme comme un être humain, comme un homme je veux dire et qu'elle peut avoir un certain nombre de fonctions qu'elle a envie ou pas envie d'avoir, qu'elle peut ou pas avoir en fonction de sa compétence voilà... après d'être pure féministe engagée... non, non parce qu'on va vers un paroxysme qui crée l'inverse, je veux dire après il y a les compétences ça c'est vrai, on a autant de compétences que... il ne faut pas se sous-estimer non plus. »

Pour ces dirigeantes, ce processus de féminisation ne pourra réellement avancer que s'il est également porté et défendu par les hommes :

« Alors tout ce qui est sur cette problématique de l'engagement des femmes, du développement d'activités, il faut que l'on soit, dans toutes structures, accompagnées par des hommes... Des commissions avec des femmes, que des bonnes femmes, je n'en veux pas...sauf que quand il y a quelques hommes, on les montre du doigt dans les commissions "ah oui, ils viennent..." ou "Pourquoi ils viennent dans le groupe de femmes..." , voilà. L'engagement des femmes passera par une prise de conscience des hommes eux-mêmes... Et ça, c'est très difficile, moi depuis 1985 où je suis à la commission, en tout j'ai dû avoir quatre hommes, mais un à la fois, jamais deux... Ça veut dire que même s'ils sentent la problématique intéressante, il y a le regard des autres derrière qui fait que voilà. Pourquoi on ne confierait pas la responsabilité des commissions Femme et Sport à des hommes ? Moi le jour où je vois ça, mais je serai la plus heureuse des femmes, parce que ça voudra dire que la problématique est vraiment assimilée ».





2^{eme} partie :

Les fonctions de CTS conjuguées au féminin

LOCEMENT
loisirs
SANTÉ
TRAVAIL
SPORT
L'ACCES DES FEMMES



L'Annuaire 2010-2011 de la DRJSCS d'Aquitaine recense 80 CTS en activité dans cette région, dont 13 femmes⁽²⁰⁾, soit une proportion de 16,25 %. Ce seul chiffre montre tout l'intérêt de s'intéresser spécifiquement à la manière dont cette minorité féminine intègre et exerce ce métier particulièrement masculinisé. L'analyse des entretiens réalisés auprès de 11 de ces conseillères constitue l'objet de cette seconde partie.

● Hommes et femmes CTS entretiennent-ils une relation équivalente à leur métier ? ● Ont-ils les mêmes parcours et les mêmes perspectives de carrières ? ● Réalisent-ils des tâches similaires parmi la diversité des fonctions dévolues aux cadres techniques ? ● Ces questions peuvent surprendre au premier abord, la loi garantissant l'égalité de traitement des hommes et des femmes occupant un poste de cadre d'État et plus largement d'agent de la fonction publique⁽²¹⁾. Or, les travaux de plusieurs sociologues (Milewski, 2004 ; Doniol-Shaw, Le Douarin, 2005 ; Di Paola, Moulet, 2009) ainsi qu'une série de rapports parlementaires soulignent la persistance d'inégalités d'accès à certains emplois du secteur public, notamment les plus prestigieux⁽²²⁾. Si les femmes occupent près de la moitié des postes de cadre dans la fonction publique d'État, avec des variations selon que le secteur de l'enseignement est pris en compte ou non, leur présence reste faible dans les emplois de directions⁽²³⁾. De même, considérées dans leur ensemble, les femmes fonctionnaires connaissent davantage que leurs homologues masculins des déroulements de carrière ponctués d'interruption, de passage à temps partiel, etc.⁽²⁴⁾

Partant de là, l'enjeu est ici d'appréhender les multiples façons dont le métier de CTS - qui prend par ailleurs place dans un secteur historiquement investi par et pour les hommes (Elias, Dunning, 1994) - peut se conjuguer au féminin. Pour ce faire, nous

prendrons régulièrement appui sur les acquis de la sociologie du travail et des professions, dans le sens où « les questions de la différenciation sexuée des tâches, des métiers, des trajectoires constituent un axe de description et d'analyse pertinent pour tous les travailleurs, hommes ou femmes, quelle que soit leur profession » [Avril et al., 2010, p.123]. Trois points seront successivement abordés :

▲ Les modes d'entrée des femmes CTS dans la carrière sportive et leurs conditions d'accès à ce poste ;

▲ L'entretien d'un rapport passionnel au métier favorisant la grande porosité entre ce qui relève du travail et ce qui touche à la vie personnelle et familiale ;

▲ La hiérarchisation symbolique des tâches et leur répartition différenciée entre hommes et femmes.

De la carrière amateur à l'accession au métier : le rôle de l'entourage

L'accès au poste de CTS se réalise par concours. Néanmoins, comme pour beaucoup d'autres métiers du sport l'entrée dans cette profession est à restituer dans le prolongement d'une longue carrière amateur et/ou d'athlète de haut niveau (Chevalier, Dusart, 2002 ; Chevalier, Fleuriel, 2008). Pour mieux cerner la manière dont les femmes CTS exercent et appréhendent leur métier, il est important de faire un détour par leur histoire et les événements qu'elles ont vécus avant leur entrée en poste. En effet, le passé social pèse de deux façons sur « le présent professionnel des travailleurs : par le biais des dispositions et compétences qu'ils ont acquis antérieurement et par celui de la représentation qu'ils ont de leur parcours. » (Avril et al., 2010, p.161).

À ce titre, les guides d'entretiens utilisés (cf. annexes)

20. Au cours de cette étude, nous avons eu le profond regret d'apprendre le décès de Dominique Cologni, conseillère auprès de la Fédération Française de Surf et ancienne CTS auprès de la FFSA. Nous nous joignons à un grand nombre de représentants du Ministère et du mouvement sportif pour saluer sa mémoire.

21. L'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires indique qu'« aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

22. Lire aussi Malâtre A., *Hauts fonctionnaires, l'État doit aussi montrer l'exemple*, Le Monde du 7 mars 2011 et Milewski F., *Egalité entre les sexes : que l'État donne l'exemple*, Le Monde du 7 mars 2011.

23. La place des femmes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, DGAFP, Mars 2009.

24. Guégot F., 2011, *L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique, rapport au Président de la République*.

comportent une large phase biographique qui permet de saisir par comparaison interindividuelle la manière dont différentes expériences ont été vécues et pèsent sur les attentes à l'égard du travail (Bourdieu, 1986 ; Passeron, 1990). Les entretiens réalisés mettent ainsi au jour le rôle qu'a pu jouer l'entourage de ces femmes, plus particulièrement un certain nombre d'autrui significatif (père, professeurs d'EPS, entraîneurs, etc.), dans la construction progressive de leur vocation pour les métiers du sport et leur choix spécifique pour l'activité de CTS. Une part non négligeable d'entre eux met également en avant l'aide et le soutien apporté par les dispositifs de repérage et de prise en charge développés selon les époques par les fédérations sportives et les instances du Ministère chargé des sports.

De plus, une attention particulière a été portée à la dimension générationnelle des parcours, dans le sens où les CTS rencontrées sont pour certaines en poste depuis un ou deux ans, tandis que d'autres exercent ces fonctions depuis plus de vingt ans. Loin de relever d'une simple question d'âge, la génération⁽²⁵⁾ « renvoie en fait à des socialisations spécifiques en lien avec des propriétés sexuées et sociales différentes. [...] Ces expériences socialisatrices engendrent des dispositions qui peuvent être mobilisées dans le travail ; elles constituent également des points de comparaison qui pèsent sur la façon de percevoir et d'apprécier son métier. » (Avril et al., 2010, p.165-173). Sur ce plan, les données recueillies distinguent nettement la situation des CTS entrées en poste avant le milieu des années 1990 et celle des CTS recrutées depuis⁽²⁶⁾. Cette partition correspond globalement au début de la phase de massification des cursus en STAPS, ce qui permet de poser l'hypothèse d'une transformation des modes d'entrée dans la fonction de CTS, passant progressivement d'un débouché pour des sportifs et sportives de haut

niveau ou des cadres fédéraux, à un débouché pour des étudiants en STAPS ne pouvant ou ne souhaitant pas accéder au CAPEPS.

Soutien parental dans une initiation sportive et un engagement compétitif précoces

Toutes les femmes CTS interviewées, quelle que soit leur génération, se caractérisent par la construction progressive d'un goût pour la pratique sportive durant l'enfance et par son renforcement au cours de l'adolescence via un engagement en compétition.

Comme le montrent plusieurs travaux sur les modalités de la transmission des pratiques de loisirs au sein des familles (Octobre et al. 2010 ; Mennesson, Neyrand, 2010), ce goût pour les activités physiques est plus particulièrement transmis et encouragé par les pères, les frères ou d'autres membres masculins de la maisonnée (Weber, 2005). Les quelques extraits d'entretiens suivants donnent à voir des femmes ayant grandi dans des familles à la culture sportive relativement prononcée.

« On habitait une petite ville à côté d'Avignon et mon frère a commencé à pratiquer et il m'a invitée sur un stage de débutant donc en Ardèche...J'ai fait ce stage et puis un mois après je suis allée m'inscrire au club où était mon frère. »

« Mon grand-père était responsable à la section paloise rugby... oui oui y'a des sportifs dans ma famille, mais sans plus. On aime bouger quoi, que ce soit marcher en montagne, ski... y'a quand même un peu, un peu de gènes sportifs [...] Ça pouvait aller du squash, ski, montagne, piscine... pas du surf, mais du body sur la côte, de tout quoi. »

« D'abord j'ai commencé à la main nue avec mon frère [...] Oui parce que mon frère joue à la main nue donc je jouais avec lui...mais après la main nue n'est

25. De manière classique en sociologie du travail et des professions, la génération correspond à la constitution de groupes bornés par l'année de recrutement ou d'obtention du diplôme. Ces groupes définissent des « situations de génération » dans le sens où un même contexte socio-temporel développe une « tendance à un mode de comportement, une façon de sentir et de penser déterminés » (Mannheim, 1990, p. 45).

26. Il est important de noter que nous n'avons rencontré aucune CTS entrée en poste avant le milieu des années 1980, période d'ouverture des premiers concours de CTS. Ce cas de figure a pu être trouvé auprès de certains hommes CTS ayant accédé à ces fonctions avant cette date, voire avant 1981 – qui voit la séparation entre Ministère chargé des sports et Ministère de l'éducation nationale. La situation de cette génération de CTS est également spécifique, mais ne fera pas l'objet d'un traitement dans le cadre de ce rapport.



pas jouée par les filles donc euh, mon oncle m'a offert une raquette de tennis, donc j'ai joué au tennis... »

« Mes parents ont fait du sport, mon père fait de la plongée plutôt en loisir, mais il en faisait beaucoup, ma mère était sportive dans sa jeunesse [...] des frères qui en faisaient aussi, mais pas au haut niveau, mais qui faisaient quand même du sport régulièrement. Du coup j'ai quand même baigné là dedans, ils faisaient du foot, de la boxe. [...] Je pense qu'avec mes frères, les voir faire de la boxe, faire des choses, moi à l'école, j'ai peut être été attirée par ça aussi hein, depuis le primaire ».

« Mon père faisait de la randonnée de montagne. Donc, on a toujours fait de la rando, de la marche à pied, du vélo [...] Ma mère faisait du squash avec mon père. Donc elle marchait un peu aussi, mais un peu moins [...] Et chaque année, ils m'inscrivaient toujours quelque part. J'ai fait du squash bien sûr. »

Les parents, plus particulièrement les pères, jouent ainsi un rôle d'initiateur précoce : par l'exemple qu'ils donnent à travers leur propre pratique, par la réalisation d'activités communes avec leur fille, mais aussi par le discours qu'ils développent sur les valeurs et les bienfaits qu'ils associent à la pratique des APS. Par ailleurs, dans les cas où le père est absent de l'environnement familial (décès, divorce, etc.), les interviewées indiquent néanmoins la présence d'initiateur masculin en la présence de professeurs d'éducation physique intervenant simultanément dans le secteur scolaire et associatif, favorisant ainsi les transferts entre école et club.

« Mon père moi, je ne l'ai jamais connu, j'ai été élevée par ma mère et qui n'est pas du tout sportive quoi. [...] on avait l'occasion d'avoir des cours d'EPS, à l'école primaire, mais faits par des profs d'EPS [...] puis après quand je suis arrivée au collège, des profs d'EPS qui étaient axés aussi sur le club [...] c'est comme ça que j'ai commencé. »

Une fois implanté, ce goût est soutenu et entre-

tenu à la fois par les familles et le mouvement sportif. Certaines d'entre elles ont connu un parcours de sportives de haut niveau dont la carrière a été rapidement prise en charge par les instances sportives, à l'image des deux cas suivants.

« J'ai commencé la pratique du tennis en club à 9 ans. Six mois après je faisais de la compétition. Championnat de ligue et après championnat de France poussin. Et l'année d'après, bourse fédérale pour entraînement en club. Donc en CM2 j'avais une bourse fédérale pour un entraînement physique, un entraînement technique avec un entraîneur individuel. [...] Et puis en sixième, intégration sport étude ».

« Moi je suis passée par un sport-étude [...] après j'ai fait du haut niveau, j'ai eu deux coachs, c'était des cadres techniques, donc si vous voulez ça facilite ».

Ces femmes ont ainsi intégré depuis leur plus jeune âge les codes et les modes de fonctionnement du mouvement sportif (organisation d'un club, méthodes d'entraînement, accompagnement et formation des sportifs de haut niveau, création d'un réseau d'interconnaissances, etc.), itinéraire d'affiliation (Callède, 1985) qui facilitera par la suite leur professionnalisation dans ce secteur (cf. infra). Plus largement, les CTS interviewées précisent que le soutien parental s'est révélé essentiel au développement de leur vocation sportive, qu'elles aient ou non connu le haut niveau. Ce soutien intervient à la fois sur le plan affectif (fierté, encouragements, etc.), mais aussi par des investissements financiers (achat de matériel, paiement des entraînements, etc.) et temporels (déplacement lors des stages, des compétitions, etc.) ; plus souvent consentis par les mères dans ce dernier cas.

« Mes parents m'ont soutenue [...] mes parents, ils m'ont toujours soutenu pour aller... Enfin ils étaient fiers et contents. Aujourd'hui encore (rires). Ça compte énormément. [...] Au début, on est tributaire des parents, le week-end en compétition ma mère m'accompagnait avec le club. Oui, ils ont toujours été là ».



Néanmoins, chez les plus jeunes CTS rencontrées, la pratique sportive a régulièrement été mise en balance avec les investissements scolaires.

« Ma mère n'arrêtait pas de me dire : "si tu ne travailles pas bien à l'école, on t'enlève le sport". »

« Moi on m'a dit : "si tu travailles bien à l'école ou si as des résultats, tu l'auras [le matériel]" ».

Ici, la carrière sportive n'est donc pas envisagée d'emblée comme une possible voie de réalisation et de professionnalisation. Dans la période qu'ont traversée ces jeunes, la notion de « double projet », scolaire et sportif, est déjà effective et intégrée par les parents. Comme nous allons le voir, cette mise en parallèle du parcours sportif et scolaire conduit nombre des CTS les plus jeunes à opter pour des études supérieures en STAPS. À l'inverse les plus anciennes sont davantage issues d'un cursus passant par l'INSEP, corollaire de leur parcours d'excellence sportive.

Études sportives et réponse aux sollicitations du mouvement fédéral

De manière toute « naturelle », le suivi d'un parcours sportif assidu tout au long de l'enfance et de l'adolescence a conduit la quasi-totalité des enquêtées à manifester le désir d'exercer en tant que professeurs d'EPS au moment de penser à l'orientation de leurs études supérieures et de leur futur métier.

« Le projet, donc avant que le professorat de sport ne soit créé [...] c'était prof d'EPS »

« J'avais envie de faire de toute façon quelque chose dans le sport. Au départ j'ai toujours voulu être prof d'EPS. »

« Moi j'aimais bien le sport et puis, depuis toute petite, je voulais être professeure d'EPS »

« Moi je me dirigeais au début pour être prof d'EPS »

« Je faisais vraiment beaucoup de sport, je voulais être prof d'EPS ».

« Toute petite, moi je voulais être prof de maths ou prof. Et après, je me suis dit en étant dans la voie EPS, je voulais être prof d'EPS ».

« Depuis petite, je me disais que peut-être je serais prof d'EPS un jour ».

Les voies d'accession à la réalisation de ce projet diffèrent d'une génération à l'autre.

Les « anciennes » évoquent majoritairement un passage par l'INSEP, que leur ouvrait leur statut de sportive de haut niveau. Certaines d'entre elles ont d'ailleurs brièvement exercé comme professeur d'éducation physique dans le second degré. À contrario, les CTS les plus récentes font partie des contingents venus alimenter les rangs des étudiants en STAPS. Néanmoins, dans les deux cas, ce premier souhait de professionnalisation n'est pas maintenu :

▲ Suite à la « traversée du miroir » que constitue la confrontation entre l'idéalisation de la transmission d'un goût pour les activités physiques auprès d'un public enthousiaste et les conditions réelles d'exercice de l'éducation physique scolaire qui touche des publics parfois réticents à s'y impliquer. Ceci est notamment observé chez les CTS les plus anciennes qui ont exercé en collège ou lycée pendant quelques années, mais également chez les plus jeunes, qui évoquent régulièrement avec douleur les stages pédagogiques qu'elles ont pu réaliser au fil de leur cursus universitaire.

« La situation pédagogique m'a un peu guérie de l'idée d'être prof au lycée (Rires), les sixièmes c'était sympa, les secondes mixtes, les secondes filles ça a été une horreur totale ».

« Je me suis accrochée pour être prof d'EPS, j'ai passé trois fois le CAPEPS, et puis j'ai très très peu enseigné, j'ai enseigné uniquement l'année de mon stage [...] Je me suis aperçu que ce n'est pas le métier que je voulais faire parce que euh...il y a...j'avais aussi des traînes savate, des gamins qui n'aimaient pas le sport. Autant je voulais être prof d'EPS, autant je ne voulais pas être éducatrice spécialisée ».



« En DEUG j'ai fait un stage en milieu scolaire qui m'a plu moyennement [...] En licence "Éducation Motricité", j'ai fait un stage au collège, à X, c'était très spécial et j'en ai refait un en 1ère année d'IUFM, puisque j'ai fait un an d'IUFM, avec les filles de terminale, ça avait été... Je me suis dit, jamais je ne pourrai faire ça quoi, je ne vois même pas pourquoi je passe le concours, je me suis sentie vraiment pas convaincue... ».

▲ Par ailleurs, la situation des plus jeunes est spécifique dans le sens où la période au cours de laquelle elles réalisent leurs études supérieures avec l'idée de devenir professeur d'EPS, se caractérise par une nette réduction du nombre de postes au CAPEPS, avivant la concurrence et contribuant à diminuer le sentiment d'avoir les capacités à obtenir le poste convoité.

« C'était vraiment l'enseignement qui me plaisait [...] sauf que le concours, passé deux fois, pas réussi à l'obtenir [...] je suis dégoûtée, je dis j'arrête [...] complètement dégoûtée ».

« Je voulais être prof d'EPS et quand j'ai vu la difficulté même pour y arriver, au-delà des écrits et même des oraux qu'il y avait derrière, je ne me sentais pas le niveau de...je sentais que c'était vraiment très dur par rapport au métier et finalement je me suis rendu compte que le métier ne correspondait pas à l'image que j'en avais ».

C'est suite à ce qui est perçu comme un incident de parcours, voire comme un échec, qu'intervient la bifurcation de trajectoire (Bessin, Bidart, Grossetti, 2010) conduisant ces jeunes femmes vers les fonctions de CTS, souvent méconnues auparavant²⁷. Cette réorientation du parcours d'insertion professionnelle est à rapprocher de l'intervention d'acteurs du mouvement sportif (présidents de ligue, entraîneurs, membre de la DTN, CTS déjà en poste, etc.), qui viennent conseiller ou solliciter

ces jeunes femmes en pleine remise en cause professionnelle pour leur faire connaître les perspectives offertes par la carrière de CTS.

« J'ai enseigné le tennis pendant deux ans ici dans les clubs de la région paloise et puis petit à petit j'ai laissé tomber [...] j'ai fait toutes les compétitions internationales... et après les jeux, le DTN m'a proposé de rejoindre l'INSEP, pour préparer le professorat de sport. [...] Après un entretien, bon comme il savait que...je savais pas trop quoi, j'ai été un peu à la rue donc voilà c'est tout en discutant que... Il m'a dit "si tu veux il y a une formation à l'INSEP, passe le concours d'entrée...et puis si ça marche ben tu continues" ».

« Sportive de haut niveau, donc j'ai pu intégrer l'INSEP avec le statut haut niveau. Donc j'ai fait toutes mes études là-bas de professeur d'EPS [...] Après je suis revenue ici en tant que prof d'EPS [...] Et puis, on m'a sollicitée ici au niveau de la DTN pour entraîner éventuellement la section sportive, donner un coup de main à la section sportive [...] Puis en 97, apparemment y'avait un poste qui s'était libéré et donc le DTN, comme j'étais déjà intégrée un petit peu, de manière bénévole ici pour l'entraînement de la section sportive... donc il a pensé à moi pour intégrer l'équipe en détachement. »

« J'ai rencontré quelqu'un en fait de Jeunesse et Sports [un CTS] parce que je m'étais dirigée sur un Brevet d'État [...] Qui a eu un discours euh, là je m'en suis pris plein la tête, qui a demandé comment ça se faisait qu'à bac+4 on gâche entre guillemets, d'aller sur un brevet d'État, un échec [...] il a eu les mots justes et du coup je me suis dit mais c'est hyper intéressant son métier [...] Voilà, donc du coup je me suis rapprochée de lui et pendant une année j'ai préparé toute seule le concours [...] c'est comme ça que je suis arrivée en fait au ministère Jeunesse et Sports ».

À travers l'action de ces membres du mouvement sportif et de Ministère, nous retrouvons finalement

27. Par exemple, l'une des interviewées indique : « Quand je suis arrivée au Ministère Jeunesse et Sports, c'était un ministère que je connaissais pas [...] Dans les STAPS c'était pas un ministère qu'on... on n'en entendait pas parler [...] c'était vraiment que Éducation Nationale. »



ce que les spécialistes de l'insertion professionnelle nomment un processus d'« ajustement des aspirations » (Zunigo, 2008, p. 130).

Par leur discours, ces personnes, qui connaissent bien les intéressées, à la fois dans leur parcours scolaire, sportif et pré professionnel, tentent de modifier le regard qu'elles portent sur leur situation présente et donc sur leurs attentes futures, de façon à les rendre conformes aux possibles sociaux liés à leur trajectoire et à leur position (Avril et al., 2010, p. 71). Par ailleurs, ces acteurs particulièrement influents, ayant eu tout loisir de déceler les potentialités de ces jeunes, peuvent plus facilement leur conseiller de s'orienter vers les fonctions de CTS.

► Un métier en clair-obscur : quand la passion se fait envahissante

Fruit d'un long processus de socialisation et d'acculturation au monde sportif, comme pratiquante et compétitrice, puis du réajustement d'une vocation pour les métiers de l'encadrement des activités physiques, l'engagement dans les fonctions de CTS est très majoritairement décrit comme un métier de passion qu'il s'agit d'exercer et de vivre « corps et âme ».

Cette section se propose de traiter un double objet : d'une part, chercher à mieux cerner les ressorts objectifs de cette « passion », autrement dit analyser ce qui fait l'intérêt du métier et en rend les conditions de travail attrayantes ; d'autre part, appréhender les contraintes, parfois très fortes, qui pèsent sur les CTS, plus particulièrement lorsqu'il s'agit de femmes.

Passion, autonomie et liberté d'action

Toutes les personnes interviewées évoquent sans détour le métier de CTS comme un travail de « passion » et de « passionnés », voire affirment l'impossibilité de l'exercer sans cela. Être CTS, c'est avant tout concrétiser le rêve de muer ce qui était tout d'abord assimilé à un loisir en une activité rémunératrice et pourvoyeuse d'emploi, d'autant plus un emploi stable, permettant

d'« allier le travail au plaisir » et d'atteindre ainsi l'une des figures contemporaines de la réalisation de soi (Baudelot, Gollac, 2003). Les entretiens sont particulièrement explicites à ce sujet.

« C'est un métier de passion. Ouais, moi je pense que ça ne peut être que ça. [...] c'est un métier de passion, enfin je pense que les gens qui n'ont plus de passion pour ça, je pense qu'il y en a hein, des cadres techniques comme ça, il faudrait qu'ils fassent autre chose quoi ».

« C'est un métier de passion en premier lieu [...] c'est quand même un métier extraordinaire quoi. C'est le prolongement de la passion initiale, [...] là vous avez la possibilité d'en faire votre métier, vous dans un cadre, on est toujours dehors, on rencontre des gens hyper intéressants [...] ils sont passionnés comme vous quoi, voilà ».

« C'est un travail dans lequel on postule et puis après y'a toute cette passion qui rentre dedans donc on est accroché à des dossiers et du coup y'a un investissement plus plus plus ».

« C'est un métier de passion avant tout, on ne compte pas, on fait et on ne compte pas [...] c'est vraiment une passion enfin pour moi c'est le maître mot, métier de passion ».

« C'est le plus beau métier du monde parce que moi je fais tous les jours ce que j'aime ou presque voilà, je fais peut être une heure par jour des choses que j'aime pas, un peu de paperasse, un peu de ci de cela, sinon j'adore quoi, j'adore, c'est merveilleux ».

Au-delà de ces discours enjoués et de tous les superlatifs employés, l'analyse des entretiens montre que l'intérêt pour le métier repose sur trois grands piliers, similaires que les CTS soient hommes ou femmes.

► La première caractéristique porte sur la variété des tâches effectuées et le renouvellement fréquent des situations rencontrées. Entraînement sur site, suivi des athlètes lors de leur compétition, organisation du « double projet » de jeunes espoirs, discussion auprès d'élus locaux au sujet d'équipements sportifs,

développement de la pratique de publics cibles, élaboration de dossier de subventions, réflexion sur des projets-cadres, etc. Autant d'éléments qui forment un faisceau de tâches particulièrement riche, gage d'un maintien de l'intérêt pour l'exercice du métier.

« Moi, ce que j'adore dans notre métier c'est qu'on change souvent de métier. Peut être que c'est les différentes missions que j'ai eu jusqu'à présent qui ont fait que j'ai changé de métier souvent, mais en gros depuis que j'ai commencé, tous les deux ans je change de métiers, de missions, ouais, ouais. Même s'il y a un axe qui reste quand même hein, mais je change de métier et ça, je trouve ça génial, parce que vous n'avez pas le temps de vous ennuyer, de trouver monotone »

▲ Le deuxième point porte sur l'autonomie laissée aux CTS dans l'organisation de leur travail et la grande liberté dont ils disposent pour fixer leur emploi du temps, symbole par excellence des emplois de cadres et de leurs prérogatives.

« Je trouve qu'il y a quand même beaucoup plus de points positifs que de points négatifs. Vous n'avez pas d'emploi du temps... Vous avez l'emploi du temps que vous vous donnez, donc c'est sûr que vos journées elles sont cadrées tout ça, mais, là par exemple, moi je suis venue deux heures avec vous, il n'a pas fallu que j'en informe mon DTN, que j'en informe mon président de ligue, que j'en informe la DR, etc. Je serais dans un emploi classique en bureau, il aurait fallu que j'informe mon supérieur hiérarchique. C'est là-dessus que je trouve quand même ça extraordinaire ».

« On gère à partir des grandes missions qu'on

a, après on les développe de la manière dont on veut »

« Nous, on a la liberté à un moment de dire, dans ma semaine, ok je vais ici, je vais ici, je fais ça. Mais si moi la semaine prochaine, je ne veux rien faire, je ne fais rien [...] je ne fais rien, je pars, je reste chez moi, personne n'en saura rien ».

« On est assez libre hein au niveau de nos horaires »

▲ Enfin, l'intérêt et l'engagement que les CTS manifestent pour leur métier répondent au sentiment de participer à une œuvre collective davantage qu'à un simple travail productif⁽²⁸⁾. À ce titre le fait que les fonctions de CTS répondent à des « missions » n'est pas anodin et doit être pris au sens fort du terme. En définitive, ce qui constitue le « vrai boulot »⁽²⁹⁾ (Bidet, 2011) des CTS, le type de tâches qu'ils valorisent le plus, est d'être au contact d'un public d'athlètes, pris au sens large : lors d'entraînement, de formations, ou encore dans l'organisation de leur « double projet ».

« Moi j'adore essayer de mettre en place des choses pour que les gens puissent exploiter leur potentiel [...] c'est de leur permettre dans de meilleures conditions possibles avec le peu de moyens que l'on a, de vivre leur passion, à faire pleinement tout en conciliant leurs études quoi, voilà. Moi ce n'est pas un problème de niveau, peu importe de le niveau à partir du moment où en face de moi, j'ai des gens qui répondent et qui sont passionnés comme moi et qui ont envie...voilà, pendant un bout de chemin de leur vie de voir jusqu'où ils peuvent aller »

« Ce que moi j'ai envie c'est de...peu importe dans quel domaine, mais c'est de laisser peut-être une marque ou qu'on puisse dire, « Ah j'ai contribué... »

28. Nous reprenons là pour notre compte la distinction opérée par Hannah Arendt (1961) entre le travail et l'œuvre. Pour cette auteure, la division entre travailler et œuvrer s'inscrit dans un grand nombre de langues : les couples *ponia/ergon* en grec, *labor/opus* en latin, *arbeiten/werken* en allemand, *labour/work* en anglais en attestent. Le travail est défini comme une activité cyclique, toujours à recommencer, épuisante. L'œuvre s'oppose ainsi au travail. Il s'agit d'un processus reposant sur un projet, qui a un terme et s'achève dans un « objet » possédant une certaine durée, doté d'une existence propre et indépendante de l'acte qui l'a produit.

29. Désigne la valorisation par le travailleur d'une partie de son activité. Le « vrai boulot » ne relève pas principalement d'une validation externe du travail, mais d'un rapport personnel entretenu avec les éléments du « faisceau de tâches » (Bidet, 2011, p. 9). À l'inverse, ce que les sociologues du travail et des professions nomment le « sale boulot » à la suite d'Evrett Hughes (1996) est composé de ces tâches jugées pénibles, répétitives, dégradantes ou moins nobles que les autres et que l'on voudrait abandonner à d'autres. « Un métier ou un poste de travail consiste en un faisceau de tâches [...] Toutes les tâches d'un même faisceau ne sont pas également agréables à remplir, et toutes n'ont pas le même prestige. » (Hughes, 1996, p. 71)



Ou moi-même que je puisse me dire que j'ai contribué à faire quelque chose ».

Le métier de CTS se définit donc par une forte valorisation de l'autonomie au travail, à la fois dans son contenu (missions établies par le CTS en concertation avec sa Direction Régionale, sa DTN, la présidence de ligue, etc.) et son organisation (gestion du temps et du lieu de travail, etc.). Ces éléments peuvent paraître très positifs, malgré tout, la liberté au travail a souvent été remise en cause pour son caractère illusoire, dans le sens où « la liberté de jeu laissée aux agents est la condition de leur contribution à leur propre exploitation » (Bourdieu, 1996, p. 89). Ce sont ces contraintes et plus particulièrement leur impact sur les autres sphères de la vie sociale que nous allons désormais explorer.

Contraintes du métier et incursion dans l'organisation de la vie familiale

Chaque profession se caractérise par des contraintes qui lui sont propres. Dans le cas des CTS, la grande autonomie que nous venons de décrire s'accompagne de volume et d'amplitude horaire particulièrement larges, et dont le caractère est relativement atypique. Par ailleurs, même si tout métier est profondément « encadré » dans le reste de la vie sociale de chaque travailleur, les fonctions de CTS impliquent une grande porosité entre ce qui relève du travail et ce qui touche à la vie personnelle, matrimoniale et familiale. Comme le rappelle l'une des enquêtées « c'est un métier de passion vous mélangez tout, votre vie personnelle, familiale », mais cet aspect semble plus particulièrement toucher les femmes CTS, ou tout du moins leur poser question. Quatre types de contraintes ont pu être identifiés.

▲ Directement en lien avec la forte composante passionnelle du métier, les CTS interviewés insistent sur l'importance du volume de travail qu'ils effectuent et qui, selon eux, reflète

mal la comptabilisation officielle de leur temps de travail. En somme, même pour un poste de cadre, exercer le métier de CTS revient bien souvent à « ne pas compter ses heures ».

« J'avais essayé de calculer [mes heures] à un moment, calculer en gros parce que de toute façon on dépasse souvent en général les horaires [...] Si on fait le compte, ça fait pas mal d'heures ».

« Le salaire est très bas par rapport à toutes les heures que l'on passe, ouais, ouais, par rapport à la charge de travail, quoi. C'est-à-dire qu'on en arrive parfois à ne pas pouvoir prendre nos congés [...] Et la charge de travail par rapport au salaire que l'on a...le salaire est totalement dérisoire ».

« J'ai une lettre de mission qui...si on met bout à bout, heu, les horaires dépassent un peu... dépassent les heures légales [...] C'est vrai qu'on est quand même force de proposition pour une grosse partie de notre lettre de mission, du fait qu'on est acteur sur le terrain donc quand on a mis en place des dossiers en règle générale on veut les continuer. Si ça se passe bien en plus sur des actions de développement les élus nous demandent de les poursuivre, ce qui est tout à fait logique [...] plus tout ce qui est le calendrier des formations qui se rajoutent et se complètent [...], mais en parallèle y'a des missions nationales, où on est expert sur des dossiers en fait, où on est appelé par le directeur technique national [...] donc là ce sont des missions nationales qui se rajoutent à notre lettre de mission [...] la DR pour cette année m'avait demandé de revoir mes missions régionales à la baisse, ce qui au jour d'aujourd'hui... j'ai pas revu encore la lettre de mission [...] Si à la base on établit comme ça devrait être fait hein...ça serait juste après qu'on ait des dépassements je veux dire, parce qu'on comptabilise pas nos heures... ».

« On ne compte pas ses heures, on a toujours envie de...si ce n'était pas par passion et que c'était purement professionnel, vu qu'il n'y a pas d'attrait financier à la performance ou autre [...] je me dis, c'est la passion qui anime. Ça ne peut pas être purement par acquit de conscience professionnelle ».



« Je ne compte pas mes horaires en fait, parce qu'on dit qu'on est annualisé et que voilà, si j'en fais 2000 au lieu de 1600 heures, tant pis, je les aurais faites parce que j'avais eu envie de les faire, donc voilà quoi [...] Il faut aimer revaloriser le sport, il faut aimer ce métier, c'est, c'est tellement de contraintes, ce n'est pas péjoratif, mais les horaires, au niveau du rythme, au niveau de plein de choses ».

« Ma lettre de mission proposée par le DTN n'est pas quantifiée, il n'y a pas de volume horaire en fait, et la Direction régionale veut qu'on mette le volume horaire là-dessus ce qui est vraiment très difficile ».

À cet égard, le bilan annuel des horaires effectués remis à la Direction Régionale et plafonné à un peu plus de 1600 heures, est le plus souvent vécu comme une « farce », une illusion collective qu'il s'agit de maintenir pour des raisons comptables. Malheureusement, ce mode de fonctionnement tend, notamment chez celles et ceux dotés de la plus longue expérience du métier, à entretenir le sentiment d'un manque de reconnaissance de la part des autorités de tutelle ou des structures auprès de qui ils sont mis à disposition (cf. infra).

▲ Outre des amplitudes horaires importantes, rappelons également que les CTS travaillent bien souvent en contact étroit avec les acteurs du mouvement fédéral, mais également avec les institutions scolaires pour assurer le suivi de jeunes athlètes. L'une comme l'autre, ces situations impliquent des temps de travail atypiques : en soirée pour participer à des conseils de classe ou assister à des réunions associatives, le week-end pour suivre les athlètes en compétition ou encadrer une formation, etc.

« Ce métier si on veut vraiment bien le faire et le faire à fond, je pense qu'à un moment donné, il y a certains secteurs de sa vie qui en prennent un coup. Je vois bien les samedis parfois quand il y a une assemblée fédérale ou autre... C'est le soir tard... [...] moi ça m'arrive de rentrer le lundi et le mardi soir à minuit. »

« Les soirs, les weekends et puis les vacances, c'est là où on travaille le plus [...] la plupart du temps je rentre à 20h30, 21h le soir ».

▲ De plus, l'encadrement d'athlètes de haut ou de très haut niveau implique de les accompagner lors de stages de formation et bien entendu lors des compétitions, qui peuvent se dérouler un peu partout sur le territoire français, voire à l'international. Une part non négligeable de l'année est donc consacrée à des déplacements qui éloignent durablement les CTS de leur foyer, pour des périodes allant de deux ou trois jours, jusqu'à deux ou trois semaines.

« Je suis en dehors de la maison pratiquement un quart de l'année. Ça va devenir un petit peu plus important là je pense, parce que la mission nationale sur les équipes de France, je ne l'avais pas, euh...mais euh...oui, mais, enfin j'ai toujours fait ça ».

« Par exemple là dans un mois je vais partir pour 15 jours, voilà c'est des déplacements gros blocs »
« Les week-ends c'est sûr les déplacements, les semaines entières, ça c'est souvent [...] Les déplacements, en règle générale je fais au moins quatre nuits à l'extérieur par mois ».

« On a un rythme tel. Ça nous demande beaucoup de déplacements, enfin moi je suis, j'habite au Pays Basque, il faut remonter à Bordeaux régulièrement, il faut se déplacer dans l'Aquitaine, plus parfois en dehors, plus les réunions de DTN. Donc vraiment des déplacements, donc déjà de l'énergie ».

« Là, ça fait quatre semaines où je suis en déplacement du mercredi au dimanche par exemple [...] On sort assez je trouve. [...] L'année dernière, je suis partie 120 jours de la maison, entre septembre et juillet l'année dernière. Là, je n'ai pas évalué cette année, je n'ai pas regardé. [...] Je vais regarder, mais ça fait beaucoup, ouais au-delà de 100 jours ».

« C'est vrai qu'en terme de déplacement, c'est assez fréquent, déjà dans la région, je tourne par mal et puis bon...et puis après sur le national ça va



être des stages d'entraînement avec des jeunes talents dont en gros sur chaque vacances scolaires [...] là sur le mois de mai, on aura deux compétitions internationales par exemple, ce sera des déplacements de deux à trois jours qui s'effectueront hors d'Aquitaine. Bon après sur les déplacements, ça va être l'été, avec la coupe de la jeunesse [...] deux ou trois semaines un petit peu bloquées pour ça. Et puis après on fait un stage avec les jeunes talents, de huit jours... ».

▲ Enfin, non content d'éloigner régulièrement les CTS de leur foyer, le travail peut également s'y immiscer et s'y inscrire physiquement. Lorsque les instances sportives de rattachement ne disposent pas de bureau à attribuer aux CTS, ceux-ci travaillent régulièrement à domicile pour réaliser nombre de tâches administratives. De même, l'« urgence » des situations à traiter conduit bien souvent à répondre aux sollicitations téléphoniques ou informatiques quelle que soit l'heure ou le jour.

« J'ai pas de bureau, donc je travaille chez moi, j'ai pas d'horaires, je peux me les fixer, mais c'est super dur quoi, c'est super dur de les fixer, et euh et donc tout ça réuni, qu'on soit une femme ou un homme, c'est très très très compliqué. »

« C'est tout le temps le téléphone, et c'est vrai que le week-end quand on veut être en famille, les gens disent "Beuh ouais tu es toujours au téléphone"... Voilà, ça fait partie des aléas ».

« Souvent je me dis mince, j'ai oublié d'envoyer un mail sur ça, donc ça me préoccupe...ça me préoccupe et je me dis bon vas y fait le et ça sera fait et puis reviens et puis...alors, soit...alors au début, je gardais mon téléphone comme ça je voyais si j'avais des mails importants ou pas. »
« Le piège c'est Internet [...] Si j'ai le malheur d'ouvrir l'ordinateur [...] c'est vrai que je l'ouvre, hier soir j'ai encore bossé une heure et demie quoi, c'est vraiment le, parce que de toute façon on voit les mails arriver [...] le fait de voir on se dit punaise 8 mails qui viennent d'arriver parce que

j'étais en réunion hier, je vais les ouvrir parce que demain j'enchaîne sur autre chose ».

À travers ces quelques extraits se retrouvent les problématiques désormais bien connues de l'intensification du travail et de l'abaissement des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle liées à la prolifération des technologies de l'information et à leur nomadisation (Gollac, Volkoff, 1996). Dans le cas des CTS, la tendance à l'immixtion du travail dans la vie personnelle est accentuée par le fait qu'ils occupent bien souvent une position nodale dans le réseau entourant les athlètes et font le lien entre instances fédérales, parents, responsable scolaire, autres entraîneurs, etc.

Prises indépendamment les unes des autres ces contraintes peuvent somme toute apparaître bénignes et relativement similaires à ce que connaissent d'autres professionnels (cadres et commerciaux d'entreprises notamment). Cependant, leur cumul et leur poursuite dans le temps supposent d'organiser la vie matrimoniale et familiale autour du métier et de ses particularités. En effet, malgré le discours sur l'autonomie au travail, les contraintes « externes » liées au fonctionnement en réseau et au calendrier sportif contribuent à structurer fortement l'emploi du temps tout au long de l'année, notamment sur des temps habituellement réservés à la famille. De même, des contraintes « internes » sont présentes, les CTS se sentant dans l'obligation déontique de s'investir pleinement, en tout temps et en tout lieu, dans leurs missions. Ainsi, même si cela est plus particulièrement perceptible chez les femmes, chacune des générations de CTS, en fonction de leur situation matrimoniale et familiale au moment de l'entretien, pose la question des relations parfois houleuses et douloureuses entre vie professionnelle et vie familiale. Les plus jeunes évoquent la difficulté à faire accepter à un conjoint le caractère atypique du métier, voire même la difficulté pour en trouver un tant les horaires et les conditions sont contraignants pour construire toute vie en dehors du cercle sportif.

« À l'heure actuelle, je suis célibataire (rires) et je commence vraiment à avoir peur de l'avenir parce



que, ce n'est pas facile. [...] Je ne fais pas partie de ces gens qui ont rencontré leur conjoint au lycée qui sont avec depuis quoi hein... Oui, oui ça me travaille, ça me travaille énormément parce que je ne sais pas, je ne sais pas comment... enfin, qui peut accepter ça déjà, parce que c'est hyper dur quoi. [...] moi je suis « fleur bleue » donc l'amour, ça ne se contrôle pas, etc. donc je ne sais pas comment ça va évoluer, je n'en sais rien, donc ce n'est pas facile quoi. [...] Après c'est un cercle vicieux parce que là, à l'heure actuelle vu que je suis célibataire, je peux me permettre de travailler un peu plus tard, le soir, de travailler un peu plus le week-end, de-ci de-là, mais en attendant je ne prends pas du temps pour rencontrer du monde, le jour où je rencontre quelqu'un, oui bien sûr que je vais le faire, je vais faire attention à mes horaires, mais en attendant, ce n'est pas possible ».

« J'espère, je ne sais pas, j'espère avoir des enfants, il ne faudra pas trop tard, il y aura sûrement des concessions à faire, il ne faudra pas qu'on arrive avec le même métier parce que je pense que ce n'est pas compatible [...] le problème c'est de construire quelque chose de durable dans le temps avec un avenir, ce n'est pas possible du fait que le sport, le sport de haut niveau me prend tous mes week-ends, me prend le peu de temps que j'ai et que le travail me prend le reste du temps. Donc, oui, avoir une vie, mais une vraie comme on pourrait l'entendre, ce n'est pas possible [...] le sport ça me permet aussi de rencontrer beaucoup de monde, maintenant pour écrire une vie, ce n'est pas ça ».

Non sans ironie, une autre CTS indique :

« Moi j'ai pas de problème parce que j'ai pas de famille [...] Je suis célibataire donc j'ai pas de souci [...] J'ai pas d'obstacles (rire) [...] Oui pour l'instant je suis seule ça me pose pas de problème [...] Sinon je pense que ça doit être très problématique ».

Une autre évoque le contre-modèle que constituent certaines de ses collègues :

« J'ai d'autres collègues qui clairement fonctionnent en bulldozer... j'ai une collègue qui est à la fédération qui a évolué très très vite sur toutes ses missions et qui est numéro quatre de la fédération. Elle n'a pas de copain, elle n'a pas d'enfant... mais clairement je me dis elle a dû faire des sacrifices de ce côté là pour avancer au niveau professionnel ou peut être que l'avancée professionnelle ne lui en a pas laissé la possibilité... »

Pour celles ayant déjà conjoint et enfant(s), les missions de CTS et le rôle de mère apparaissent difficilement conciliables. Parvenir à maintenir la cohésion familiale, voire seulement organiser la vie quotidienne, leur demande bien souvent des trésors d'ingéniosité ainsi que le soutien sans faille de l'entourage (conjoint, parents, beaux-parents, nourrice, etc.).

« J'ai eu mon premier enfant en 97 et mon mari a été directeur des équipes de France de 97 à 2008 [...] Donc on a eu 11 ans assez intenses... on avait une bonne nourrice, une nounou qu'était vraiment disponible donc elle pouvait me les garder le week-end, le soir, la nuit, voilà... mes parents qui venaient de Montpellier, mes beaux-parents qui venaient de Bretagne. Donc on a jonglé sur les plannings ».

« Comme ils sont au primaire tous les deux il n'y a pas de nounou. Jusqu'à présent c'était la nounou. Donc là on essaie de faire l'accueil pour les scolaires jusqu'à 18h30. Quand je ne suis pas là, du coup c'est le papa qui va les chercher. On a négocié ça, lui va les chercher parce qu'on a quand même cette envie, malgré tout, de les protéger, de profiter des enfants, ce qui est pas facile parce que lui il a un poste de directeur artistique en communication, c'est pas des horaires faciles. C'est vrai qu'il n'y a beaucoup de dialogue entre nous, parce que les points de rupture ils peuvent arriver à n'importe quel moment, il y a beaucoup d'échanges là-dessus. Par exemple au mois de juin je vais partir 15 jours et demi en fin de période scolaire. Moi je vais essayer d'être là à tous les spectacles quand même, ça c'est sûr, je vais m'arranger pour être là, les spectacles d'école, les kermesses. Oui, il y a tout ça à gérer.



Rater ça, autant sur un papa des fois ça peut passer, autant sur une maman, on vous loupe pas (rire) [...] Après c'est le système D avec les mamans aussi entre nous, voilà quand, quand il faut et les mercredis [...] quand moi je peux pas être de mon mercredi entre guillemets c'est la famille des Landes qui monte voilà. Donc c'est vraiment le système D aussi là, c'est pas évident, ça fait 90 kms quand même aller-retour».

« La gestion des couples au sein des cadres techniques, ça ne donne pas très envie de se marier, d'avoir des enfants (Rires). C'est le constat que je fais là depuis quelques mois là, et ça me... La semaine dernière, il y avait une collègue qui a amené sa fille parce que son mari ne veut pas s'en occuper quand elle n'est pas là, qui l'a amené à l'autre bout de la France chez les grands-parents. Tous les jours, elle entendait sa fille pleurer au téléphone : "Maman, quand est ce que tu reviens ?" Je me dis, waouh, on ne se rend pas compte le traumatisme que ça peut être pour les enfants. Ça me fait peur ».

« [Mon mari] connaît très bien le milieu sportif parce qu'il a été athlète [...] il sait très bien ce que sont mes missions donc il y a...les déplacements il les a un peu acceptés enfin il les connaissait le mot ce n'est pas "accepté", il les connaissait. Par contre il ne vit pas forcément bien la succession des départs et la longue durée, il ne le vit pas forcément bien. Je ne sais pas si c'est "bataille" le bon mot, mais... en fait je pense qu'on aurait une mamie de la famille pas loin, etc. ce serait plus facile. Parce que là forcément mes déplacements induisent chez lui une autre organisation et c'est ça qui est problématique, et du coup il est obligé quelque part...et puis c'est le cas aussi pour moi, je ne peux pas caler mes stages quand il part en chantier, donc lui, il est obligé de ne pas prendre certaines missions quand je pars. Et c'est...ça c'est pas mal problématique ».

Outre les questions d'intendance, le regard et le jugement des autres, notamment de certains pédagogues ou spécialistes de la petite enfance

doit également être supporté, comme l'indique cette interviewée :

« J'ai un gamin qui est très sociable et il y a eu une période où il ne voulait plus aller en crèche, aller chez la nourrice. Il n'y avait aucun problème, mais la demi-journée où il était en crèche, il se mettait à pleurer, tout ça. Donc convoquée chez la directrice, et la directrice qui me dit, mais du tac au tac "Mais je pense, votre enfant, il a un problème parce que vous êtes souvent partie...". Alors là sur le coup, ça ne fait pas plaisir qu'on vous dise ça quoi. Et de suite, ce que je vous disais tout à l'heure, de suite je lui dis "Attendez, je suis peut être souvent partie et d'une part quand je suis partie, il y a quand même mon mari..." Dans la société actuelle, il y a quand même beaucoup de couples monoparentaux quoi. Nous on n'est pas du tout comme ça et je lui ai dit "quand je suis là, je suis là, moi mon gamin, il ne reste pas jusqu'à 19h, 20h chez la nourrice quoi, je le récupère". Bon, j'étais quand même assez sèche avec cette personne là, pour lui dire que, voilà, c'était normal quoi. Il valait mieux qu'il ait à ses côtés une maman qui soit pleinement épanouie qu'une maman qui ne fasse pas ce qu'elle a envie de faire dans son boulot, qu'elle soit triste et compagnie quoi. Donc voilà, la culpabilité, elle vient plus du regard des autres... »

Malgré les difficultés perçues et rencontrées, les femmes CTS, notamment les plus jeunes qui sont fortes des récits d'expérience de leurs aînées, indiquent la nécessité d'opérer une séparation claire entre ce qui relève du temps de travail et ce qui touche à la famille. Comme l'indique l'une des interviewées :

« Moi je veux voir vivre, je veux voir grandir mon enfant. Je ne veux pas comme certains collègues m'ont dit "je suis rentrée en mission nationale, mon gamin il avait 5 ans, un jour à 18 ans, je l'ai retrouvé, il est parti de la maison." Ça je ne veux pas. » Il s'agit ainsi pour elles de placer des « barrières » pour éviter les effets de contamination de la sphère professionnelle sur la sphère privée.

« Là on va travailler samedi [...] on essaie quand



même de faire attention. Je fais attention de dire "pas trop tous les soirs", parce qu'il y a des vies de famille derrière [...] par contre pour les enfants je fais très attention, par rapport à mon mari aussi. Par exemple, sachant qu'au mois de juin je vais partir beaucoup j'ai posé une semaine à l'ascension. J'ai dit on part en famille tous les 4 et là je n'amène rien. Que ce soit ordi ou portable je n'amène rien ».

« Le jour où je rencontre quelqu'un, oui bien sûr que je vais le faire, je vais faire attention à mes horaires, mais en attendant, ce n'est pas possible [...] maintenant je sais très bien que si ça se stabilise avec quelqu'un, bien sûr que je vais faire plus gaffe à mon train de vie, je suis prête à le faire ».

La difficulté à établir cette « coupure » est parfois telle, que certaines CTS rencontrées n'hésitent pas à entamer un travail de réflexion personnelle pour y parvenir et à s'appuyer sur une aide extérieure.

« Les difficultés...c'est vraiment qu'on ne ferme jamais la porte du bureau. Pour moi, c'est un travail que j'ai effectué par l'intermédiaire d'une personne qui me guide là-dessus, justement pour pouvoir mettre des barrières. Alors moi je suis une maman peut-être pas une maman comme les autres mamans mais je crois que je suis une maman comme toutes les mamans qui sont très actives dans leur emploi. Et donc, chose que je n'arrivais pas à faire quand j'étais sur les missions nationales, mais parce que aussi j'étais jeune et moins mûre là-dessus. Maintenant, j'apprends à être également disponible pour ma famille et pour mon fils. J'essaie de faire la part des choses entre les deux, même si effectivement ce n'est pas aussi facile que ça. Mais pour moi c'est la principale difficulté parce que comme malheureusement quand vous regardez l'ensemble des situations familiales des cadres techniques c'est quand même relativement catastrophique. [...] je pense que c'est dans tout métier où vous vous investissez beaucoup et après il faut apprendre aussi à mettre des barrières et il faut le faire très tôt. Voilà, il faut le faire très tôt ».

Pour le résumer d'un mot et reprendre les propos de l'une des interviewées, le métier de CTS « est un métier de passion, mais c'est une passion qui vous bouffe. » Bien entendu, le système de contraintes décrit ici n'est pas spécifique aux femmes. Cependant, tout laisse penser que ces difficultés pèsent davantage sur elles que sur les hommes, cela d'autant plus lorsqu'elles sont également chargées de famille ou qu'elles s'y destinent. L'une d'elles précise d'ailleurs :

« Je pense que c'est plus difficile pour une femme, parce qu'on a son métier de tous les jours, mais quand on a des enfants, il faut aussi s'occuper de ses enfants, de la maison...je pense que c'est plus compliqué quand on est une femme de tout concilier, ça demande plus de temps, c'est vrai qu'un homme cadre d'État, beuh, je pense qu'il peut quand il rentre de travail, il peut aller faire une heure de sport parce que sa femme est là pour s'occuper des enfants. [...] Je pense que oui, pour une femme, c'est un peu plus contraignant, c'est mon avis personnel, mais je pense que c'est plus contraignant ».

En effet, l'ensemble du corps social et des personnes qu'elles côtoient (parents, conjoint, amis, etc.) leur rappellent régulièrement de ne pas négliger leur rôle de compagne et de mère. Ainsi, les femmes CTS sont bien souvent sommées d'opérer des arbitrages et des choix entre leur vie privée et leur perspective de carrière. Or, à l'image de ce qui a pu être observé dans d'autres secteurs professionnels, le degré de contrainte accepté par chacun conduit implicitement à une division sexuée du travail, mais aussi des possibilités d'avancement dans la carrière.

► Hiérarchisation implicite des fonctions : division sexuée du travail fé-déral

Les 80 CTS que compte la région Aquitaine se divisent en 49 CTR, dont 7 femmes (14,28 %), et 35 CTN, dont 6 femmes (19,35 %). Partant de ce constat, la répartition des tâches entre hommes et femmes CTS semble particulièrement égalitaire. De



même, les femmes CTS interviewées se font un point d'honneur à indiquer qu'elles ne souffrent d'aucune forme de sexisme ou de discrimination vis-à-vis de leurs homologues masculins.

« Le côté féminin n'a jamais été un handicap pour moi. [...] le côté féminin ne m'a jamais posé de problème, franchement au sein de ma fédération, même s'il y a beaucoup d'hommes. [...] moi je n'ai jamais eu de problème par rapport à ça parce que j'ai l'impression qu'il y avait beaucoup de respect par rapport à ce que j'ai pu faire avant et puis également moi je savais les laisser entre eux. [...] Moi, j'ai une équipe d'hommes à gérer, et quand on était en déplacement, je ne sais pas, le soir s'ils avaient envie de boire une bière et après c'est discussions entre mecs quoi, bon moi je n'allais pas spécialement avec eux, mais je n'étais pas frustrée si vous voulez, moi qu'ils me racontent leurs histoires un peu olé olé, ça ne m'intéresse pas quoi, voilà, donc franchement là-dessus je n'ai jamais eu aucun problème. [...] le regard des collègues... ils ne m'ont jamais considérée comme une...si, ils me considèrent comme une femme (Rires), mais ça n'a jamais été négatif, enfin moi je ne le vois pas comme ça hein franchement hein. Je ne le vois pas comme ça après je crois que c'est la société qui change quoi ».

« Je me dis qu'à un moment donné (Rires) c'est à nous aussi de leur montrer [aux hommes] qu'on est capable de faire les choses. C'est surtout ça, c'est qu'à un moment donné, il faut qu'ils nous fassent confiance et si on travaille avec eux, c'est de leur dire qu'on est capable de leur apporter des choses. [...] C'est de montrer qu'on était capable, qu'on soit une femme ou un homme, d'avoir des postes à responsabilité, qu'on est capable de faire comme les hommes, de monter des projets même si sur un même projet on peut aussi avoir des avis différents, des ressentis »

Certaines insistent même pour présenter la thématique « Femme et Sport » comme un « faux pro-

blème » qui risquerait au contraire de « ghettoïser » les pratiquantes.

« J'ai aussi l'honneur d'être correspondante "Femme et Sport" à mon corps défendant [...] quand le directeur régional a présenté ça [dans une autre région], il a dit "il faudrait une correspondante", j'ai levé la main pour dire je ne suis pas candidate, et la semaine d'après c'était "écoutez mademoiselle, je pense qu'il n'y a que vous qui puissiez remplir cette mission", donc je me suis acquittée de cette mission (Rires). [...] c'est cet espèce de côté ghetto qui m'agace un peu, qui m'a été confirmé sous certains aspects au cours des réunions auxquelles j'étais. Mais on était, on était... finalement on s'est retrouvé à être peut-être la moitié des femmes enrôlées de forces dans cette situation ».

De prime abord, les femmes CTS excluent qu'elles puissent faire l'objet de sexisme et discrimination dans leur travail. Mais absence de discrimination ouverte ne signifie pas pour autant absence de toutes différences sexuées dans l'organisation et la division du travail, ou encore dans la progression et le déroulement des carrières. En effet, comme le montrent depuis longtemps les analystes des mondes du travail, tous corps de métier se caractérisent par des tâches plus ou moins prestigieuses, auxquelles sont associées des valeurs symboliques fortes, mais auxquelles peuvent également correspondre des avantages plus substantiels (primes notamment). Or, de manière générale, les chances d'accéder aux places les plus valorisées diffèrent entre hommes et femmes. Ainsi la ségrégation verticale, qui désigne la concentration des femmes dans les métiers et les postes du bas de la hiérarchie, est un trait dominant du marché du travail. Dans le cas des cadres, cette ségrégation prend souvent la forme d'un « plafond de verre » qui limite l'amplitude des carrières féminines et qui se définit comme l'« ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer, 2004, p. 118)³¹.

31. À titre d'exemple, Françoise Battagliola (1984) constate dans le travail qu'elle a mené auprès des employés d'un centre de Sécurité sociale, qu'au bout d'une dizaine d'années d'ancienneté, hommes et femmes entrés au même moment et de formation comparable connaissent des évolutions très différentes : une partie des hommes sont passés cadres ou agents de maîtrise tandis que les femmes – majoritaires – n'ont eu aucune promotion.



Les entretiens recueillis auprès de femmes CTS mettent en lumière que les attributions les plus prestigieuses – notamment l'encadrement d'athlètes masculins et seniors à très haut potentiel – sont plus régulièrement données à des hommes, ceci de manière implicite. À l'inverse, l'encadrement des filles et des plus jeunes est plus régulièrement dévolu aux femmes. Par ailleurs, les femmes CTS doivent, plus encore que les hommes, transiger avec les différentes phases de leur vie matrimoniale et familiale pour accéder aux plus hautes responsabilités. Cependant, comme le remarque une nouvelle fois la sociologie du travail : « ce choix se fait au nom de la relation amoureuse, mais cette justification ne suffit pas à l'expliquer : les hommes, eux, renoncent rarement à leur projet par amour et leur pouvoir de conviction semble plus fort » (Avril et al., 2010, p. 126).

Aux femmes l'encadrement des filles et de la jeunesse

Plusieurs des femmes rencontrées expriment clairement le principe d'une hiérarchisation symbolique des missions que peuvent avoir à remplir les CTS. Ainsi, les missions de niveau national, d'encadrement d'équipes seniors et d'athlètes masculins apparaissent les plus prestigieuses. À l'inverse, intervenir sur le seul échelon régional peut être vécu comme une moindre reconnaissance de ses qualités.

« Quand je suis arrivée en région, c'était pour moi une découverte totale et une remise en question [...] une reconnaissance qui n'est pas du tout la même également même si on a un super président de ligue, on a des collègues avec lesquels on s'entend, mais la reconnaissance n'est pas du tout la même, vous travaillez beaucoup plus dans l'ombre que quand vous êtes au niveau national. »

« On peut ressentir une différence entre CTR et ceux qui sont à la fédération, parce que voilà à la fédération, ils se côtoient plus régulièrement, nous dans les régions on est plus au sein d'une ligue et quand on va en réunion DTN, c'est vrai qu'il y a de la complicité, mais il y en a plus entre ceux qui se

côtoient tous les jours et nous. Donc nous parfois on le ressent et on fait remonter en disant "Bon nous on se sent un peu isolé dans la région, on a parfois l'impression d'être un peu les oubliés" et le fait de le communiquer, voilà ils en prennent note. C'est vrai que du coup, ça fait un petit écart. »

Outre, ce découpage symbolique entre échelon national et échelon régional, les femmes CTS en viennent à percevoir une répartition implicite et quasiment naturalisée entre elles et leurs homologues masculins. Pour eux plutôt l'encadrement des seniors et des garçons, pour elles davantage celui des plus jeunes et des filles.

« Le truc qui est plus difficile je pense dans le milieu sportif en tant qu'éducateur c'est que en général quand on est une fille, on s'occupe des petits, voilà. Quand moi j'étais à X, sur la section il y avait des parents, ils mettaient leurs gamins à X par rapport à notre structure parce qu'il y avait une femme dans l'encadrement, c'est donc pour eux ça représentait un côté rassurant et ils n'avaient pas le même discours ».

« J'ai aussi en parallèle le pôle espoir et la préparation physique aussi des seniors... [...] J'avais les seniors, mais que dans le domaine de la préparation physique. [...] y'a les garçons dans ma spécialité, mais là j'ai la responsabilité que des filles ».

« Je travaille avec un collègue masculin et on a des missions qui sont un petit peu séparées, il y a un référent sur chaque thème, mais on travaille beaucoup ensemble quand même. [...] Moi, je suis plus référent sur les cadets et les juniors et puis lui sur les minimes et les seniors, sachant moi, je lui donne un coup de main parce que moi j'entraîne les seniors "femmes". [...] bizarrement tout ce qui est « senior homme » ça va plus être pour mon collègue et tout ce qui est "senior femme" plus pour moi. Alors que chez les cadets et les juniors, il ne va pas y avoir trop de différenciation [...] c'est vrai que je suis moins en contact avec eux. Alors, ... je ne sais... c'est notre organisation qui veut ça, c'est vrai aussi, c'est pour ça, mais c'est vrai, ça tombe bien aussi parce que c'est des gens qui ont aussi mon âge presque, du sexe opposé,



donc ça pourrait aussi je n'en sais rien être plus compliqué aussi, euh c'est le constat que j'en fais voilà. »

« [La répartition des tâches] ça s'est fait naturellement, mais en accord. Lui, il est responsable plutôt des seniors, mais voilà naturellement quoi... Il a fallu bosser avec eux, moi j'ai plutôt pris les filles, lui les garçons parce que déjà il ne pouvait pas prendre les deux [...] les seniors, c'est toujours plus compliqué, on est une ligue avec du niveau, donc tous les seniors sont les internationaux quasiment [...] Ça s'est fait très évidemment et très logiquement comme ça, moi ça me va très bien, lui ça lui va très bien aussi... [...] moi j'ai bossé avec les filles et mon collègue va plutôt bosser avec les mecs. C'est un constat qui peut être à de l'importante dans ce que vous en retirerez je n'en sais rien, (Rires), je ne sais pas du tout.»

Bien entendu, il ne s'agit pas là de caricaturer la réalité. Certaines femmes CTS encadrent des athlètes masculins ou des seniors tandis que certains hommes CTS encadrent des féminines et des jeunes. Néanmoins, lorsque les équipes techniques sont mixtes (ce qui n'est pas le cas dans toutes les disciplines) et qu'un choix est à réaliser, la répartition des tâches s'effectue en suivant cette tendance de fond. Comme nous allons le voir, les femmes doivent concéder de grands sacrifices afin de « faire leurs preuves » et d'accéder aux plus hautes responsabilités.

Le cas des femmes CTS entre sans conteste dans cette perspective. Par crainte de ne pas rencontrer de conjoint avec qui partager leur vie ou de le perdre, par peur de ne pas pouvoir élever leurs enfants comme elles le souhaitent (cf. supra), plusieurs des femmes CTS rencontrées, notamment les plus jeunes, ont déjà à l'esprit le jour où elles devront entamer

la « reconversion » qui leur permettra d'accéder à un poste plus en adéquation avec leurs aspirations conjugales et familiales. Ce changement d'orientation ne se ferait pourtant pas sans regret.

« Ce problème de famille ça me bloquait un peu au début parce que je le savais que c'était l'enfer et moi c'est super important pour moi, je veux construire une famille [...] Là-dessus, bon moi j'ai toujours dit, je pense que moi je finirai, si tout va bien, je finirai CAS, parce que moi je veux pouvoir vraiment avoir une vie de famille, avoir des enfants, et puis être là pour eux, pour mon mari, peut être me ranger tranquillement dans les bureaux, mais d'un autre côté c'est super frustrant quoi. Mon ambition professionnelle fait que j'ai vraiment pas envie de ça... du coup comment gérer le fait que... Tant que je suis seule, je peux me dire "aller t'avance, t'avance, t'avance... tu ambitionnes des choses sur le plan professionnel" sauf que tant que j'avance, plus j'avance, plus je me coupe du monde extérieur et plus j'éloigne ce projet familial quoi, donc c'est... moi j'ai super conscience des difficultés, des problèmes et de la réalité des choses, mais ce n'est pas pour autant que je sais mieux gérer que ça. [...] il y a autre chose qui est toujours la lumière au bout du tunnel, quand on pense à ça, c'est que notre boulot est aussi finalement bien fait dans le sens où on peut basculer sur CAS et rentrer dans les bureaux. [...] je pense que mon premier enfant, je ne vais pas dire "Tiens je veux fonder une famille donc je passe CAS", non, je ferai en sorte d'allier les deux au mieux possible, si je vois que ma famille, c'est pas, c'est pas un bon rythme de vie, là peut être que je ferais le choix de passer CAS, si je vois que ça peut se gérer, je gérerai et puis ça sera à tout le monde d'apprendre aussi à vivre comme ça, à s'adapter et puis je ferais le mieux possible, et puis après pour le deuxième, pour le troisième, c'est là où je pense que il y aura un moment où, ce sera plus opportun de passer CAS. »

« Peut être que je ne ferai pas CTS toute ma vie,

32. Certaines interviewées déplorent fortement l'absence de management des ressources humaines et de jalons dans l'avancée de la carrière :
« Le gros problème de notre corps c'est qu'il n'y a pas de directeur des ressources humaines [...] en fin de comptes et bien il n'y a personne qui s'occupe de votre carrière, quand vous êtes en région, c'est pour ça que je vous parlais tout à l'heure de reconnaissance [...] pour moi le problème il vient de là [...] chaque direction technique essaie de se pencher sur ce problème et chaque direction technique essaie de donner des réponses à ce problème, mais on voit qu'on n'arrive pas. [...] il y a un truc que je trouve très dur dans notre métier, c'est que personne ne vous interroge sur votre évolution de carrière. Et si vous voulez, ce que je trouve très difficile et très dur, c'est qu'en fin de compte, ce sont les événements qui font que vous n'évoluez pas ou oui [...] il y a un problème parcequ'en fin de compte, on s'aperçoit qu'on est livré à nous-même quoi.»



mais pour l'instant mon métier me plaît [...] Je réfléchis parce que j'avance aussi dans l'âge, mais c'est vrai que pour moi, le sport de haut niveau et...eh beuh, à un moment donné il faudra faire des choix. Donc je me dis si...le jour où j'ai des enfants, quand on choisi de faire des enfants, je considère que mes enfants passeront avant pas mal de choses, sinon je ne les fais pas, ça c'est aussi ma vision des choses, donc ça voudra dire qu'il faut que je fasse des concessions peut être un petit peu sur le sport de haut niveau ou du moins un peu sur le travail, mais bon après, je ne pourrai pas être sur ce rythme ou alors ça ira pendant un an ou deux. [...] Peut-être que à un moment donné, je vais dire là maintenant je veux des enfants, je passerai peut être CAS ou je négocierai peut être avec la fédération pour avoir des missions différentes en fait ».

Loin de se renseigner directement auprès de leur autorité de tutelle sur les possibilités de mutation ou de réorientation, les CTS rencontrées s'appuient plus souvent sur des discussions informelles avec des collègues d'autres disciplines pour prendre connaissance du champ des possibles.

« J'aimerais faire évoluer mes missions...je ne sais pas, mais ce n'est pas grave hein, j'irai faire autre chose hein. Après on me dit "Ouais si tu vas dans une DR, tu ne vas pas t'éclater non plus..." ; je dis "Ouais, mais j'aurais du temps pour faire autre chose." (Rires) ».

« Ben je me dis que je serais pas CTR toute ma vie...donc je compte changer ça c'est sûr... [...] les postes, on en discute souvent avec les collègues CTS, même de l'Aquitaine là. Y'a une certaine euh...un peu solidarité [...] on se donne des tuyaux un peu... et sur l'avenir ouais. [...] J'y pense quand même... régulièrement. Parce que je me dis qu'il faut que j'anticipe. [...] Il faudrait peut-être que j'en parle au DTN, la direction régionale aussi. On a des possibilités aussi de se former dans plusieurs, dans des domaines qui pourraient nous permettre d'évoluer, ça j'en n'ai pas parlé. »

En l'absence d'indications institutionnelles⁽³²⁾, ces discussions constituent un «appareil de conver-

sion » (Berger, Luckman, 2006, p. 255) qui contribue à réorienter et à conforter chez ces femmes CTS une nouvelle vision du travail, qui n'est plus seulement perçue comme une « passion », mais aussi comme un obstacle à leur épanouissement matrimonial et familial.

Ainsi, nombre d'entre-elles tendent à s'auto exclure de l'accès à certains postes à responsabilité (Bourdieu, 1998), suite aux arbitrages qu'elles effectuent avec les autres sphères de la vie sociale, notamment familiale.

Malgré tout, des possibilités d'avancement dans la carrière de CTS existent. Pour les femmes, cela suppose bien souvent de prendre en compte le temps de la construction familiale et les premières années de leurs enfants. Cette hiérarchisation des priorités conduit mécaniquement à des décalages entre les carrières masculines et féminines, les femmes attendant d'être plus ou moins libérées de leur charge familiale pour tenter d'accéder à certaines responsabilités. Ainsi, nous avons pu observer des systèmes de rotation entre types de tâches, par exemple entre le travail sur un pôle espoir ou un pôle France, qui permet d'être fixé sur un lieu et induit moins de déplacement ; et l'encadrement d'une équipe nationale élite qui demande de très nombreux déplacements et un investissement en temps et en attention particulièrement important.

« L'équipe de France, c'est nouveau pour moi cette année. Parce qu'avant c'était X. Elle a plutôt envie maintenant d'arrêter les équipes de France et de faire plus du développement, de la détection. On inverse un petit peu les rôles et c'est moi qui prendrais le relais sur les équipes de France. [...] Elle a tellement navigué, bon moi j'avais la petite donc je refusais absolument de partir aux entraînements des équipes de France, j'ai toujours refusé et puis maintenant... [...] Elle sature et puis moi, ça ne me dérange pas maintenant de repartir un peu... maintenant que la petite est grande. »

« J'étais CTS de 87 à 98, ensuite j'ai été en DR pendant six ans, après je suis redevenue CTS. C'est lié complètement à la problématique féminine (Rires) [Depuis peu] j'ai des missions nationales sur les éva-



luations, les analyses vidéos qu'on fait...donc là, je reviens d'une semaine au championnat de France [...] mission que je vais refaire sur le championnat jeunes dans quinze jours avec derrière une mission avec l'équipe de France jeune sur les mêmes projets [...] Maintenant [mon fils] est grand, donc voilà, mais c'est en partie ce qui explique mon parcours. [...] j'ai eu le premier concours prof de sport en 87 [...] jusqu'en 98, j'encadrais les équipes de France juniors [...] mon fils est né en 93, au bout d'un moment ça à... c'est devenu très compliqué, enfin pour moi je voyais plus les autres enfants que le mien, vraiment ce n'était pas possible. À titre personnel, ce n'était pas possible, donc j'ai carrément explosé. J'ai eu l'opportunité de pouvoir avoir un poste sur la DR [...] je me suis régalée, j'ai profité de mon fils et au moins quand mon homme était là, j'étais là (Rires). »

En définitive, s'il apparaît de manière factuelle que les femmes CTS peuvent globalement et au même titre que les hommes accéder aux fonctions les plus prestigieuses (mission nationale, encadrement de l'élite senior, etc.), pouvoir faire véritablement jeu égal avec leurs homologues masculins se révèle particulièrement ardu. Le monde sportif a sans doute perdu de son machisme, le renouvellement des générations aidant, mais gravir tous les échelons du mouvement sportif et de la fonction publique d'État reste pour les femmes une aventure de très longue haleine qui s'accompagne de grands sacrifices. Ce parcours est sans doute plus complexe à entreprendre pour les femmes que pour les hommes, tant les normes sociales restent empruntes de l'image de la femme, certes actives, mais tempérant ses velléités d'ascension professionnelle. Les mœurs en la matière ne changeront pas en un jour, mais il n'en reste pas moins que les instances publiques conservent la possibilité de mieux accompagner ces femmes dans leur parcours, cela sans pour autant avoir recours à la création de quotas ou d'action de discrimination positive qui donnent aux intéressées le sentiment d'être stigmatisées et peu reconnues à la hauteur de l'engagement dont elles font preuve.

Conclusion

Cette étude qualitative, comme de précédents travaux (Chantelat, Bayle, Ferrand, 2004), avait moins pour objet d'apprécier les conditions socioculturelles et historiques qui déterminent une « loi tendancielle » de la reproduction de la domination masculine (Bourdieu, 1998) et des inégalités d'accès, entre les hommes et les femmes, aux postes de direction des organisations sportives et aux fonctions de CTS (ce qu'indiquent largement les statistiques) que d'interroger, à partir des exceptions apparentes à cette « loi » (ici 4 présidentes de Ligue et 11 CTS femmes), comment ces dernières vivent et exercent ces fonctions. Ceci a été réalisé en tenant compte des caractéristiques de leur réseau social afin de cerner les contraintes et les ressources dont il peut être porteur pour encourager ou au contraire, restreindre leur engagement.

S'agissant de l'accès des femmes aux postes à responsabilité au sein du mouvement sportif, les éléments qui précèdent montrent incontestablement les changements sociaux à l'œuvre que traduit l'ouverture d'espaces de légitimité inédits pour l'exercice féminin des fonctions de direction. On ne peut toutefois occulter, au regard des profils et du capital culturel des présidentes de Ligue questionnées, qu'ils semblent très fortement « conditionnés » socialement. Ces évolutions confirment ainsi que si les politiques incitatives visent à combattre les inégalités en ouvrant l'accès des femmes à des postes de décision, celles-ci peinent à s'attaquer directement aux circonstances ou aux comportements à l'origine des déséquilibres (Comité International Olympique et Institute of Sport and Leisure Policy, 2004). Les femmes ne formant bien évidemment pas un groupe homogène, il paraît important, pour que les mouvements engagés puissent se diffuser socialement et sans doute territorialement, d'envisager désormais des stratégies très différentes et tenant compte des contextes socio-économiques et culturels.





Bibliographie

LOCEMENT
SANTÉ
TRAVAIL
SPORT
L'ACCES DES FEMMES

- ARENDT H., 1961, *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calmann-Lévy.
- UBEL O., LEFEVRE B., TRIBOU G., 2008, *Sport et sportifs en France*, Paris, FPS.
- AVRIL C., CARTIER M., SERRE D., 2010, *Enquêter sur le travail*, Paris, La Découverte.
- BATTAGLIOLA F., 1984, « Employés et employées : trajectoires professionnelles et familiales », in Collectif, *Le Sexe du travail. Structures familiales et système productif*, Saint-Martin d'Hérès, PUG, pp. 57-88.
- BAUDELLOT C., GOLLAC M. (dir.), 2003, *Travailler pour être heureux ? Bonheur au travail en France*, Paris, Fayard
- BERGER P., LUCKMAN T., 2006, *La construction sociale de la réalité*, Paris, Armand Colin.
- BESSIN M., BIDART C., GROSSETTI M., 2010, *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte.
- BIDET A., 2011, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, Paris, PUF.
- BOUFFIN S. 2004, « Les femmes dans la pratique sportive licenciée en 2002 », *Stat-Info*, n°04-07.
- BOURDIEU P., 1986, « L'illusion biographique », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°62-63, pp.69-72.
- BOURDIEU P., 1996, « La double vérité du travail », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 114, pp.89-90.
- BOURDIEU P., 1998, *La domination masculine*, Paris, Seuil.
- CALLEDE J-P., 1985, « La sociabilité sportive, intégration sociale et expression identitaire », *Ethnologie française*, vol. 15, n° 4, pp. 327-344.
- CALLEDE J-P., 2003, « Les associations et « l'action sportive locale » : une phase achevée de modernisation sociétale ? » in PROUTEAU, L. (dir.), *Les associations entre bénévolat et logique d'entreprise*, Rennes, PUR.
- CHANTELAT P., et al., 2004, « Les représentations de l'activité des femmes dirigeantes dans les fédérations sportives françaises : effets de contexte et ambivalences », *Revue STAPS*, vol. 4, n° 66, pp. 143-159
- CHEVALIER V., 1998, « Pratiques culturelles et carrières d'amateurs : le cas des parcours des cavaliers dans les clubs d'équitation », *Sociétés contemporaines*, n°29, pp. 97-107.
- CHEVALIER V., DUSSART B., 2002, « De l'amateur au professionnel : le cas des pratiquants d'équitation », *L'Année Sociologique*, vol. 52, pp. 451-468.



- CHEVALIER V., FLEURIEL S., 2008, « Travail bénévole et marché du travail sportif », Les mondes du travail, n°5, pp. 67-79.
- CHIMOT C., 2004, « La répartition sexuée des dirigeant(e)s au sein des organisations sportives françaises », Revue STAPS, n°66, pp. 161-177.
- COMITÉ DÉPARTEMENTAL OLYMPIQUE ET SPORTIF DE LA SAVOIE ET DIRECTION DÉPARTEMENTALE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS DE LA SAVOIE, 2009, La place des femmes dans les organisations sportives : La parité est-elle possible ?, Les actes, Chambéry, 14 septembre 2009.
- COMITÉ INTERNATIONAL OLYMPIQUE ET INSTITUTE OF SPORT AND LEISURE POLICY, 2004, Femmes et fonctions dirigeantes dans le Mouvement olympique, Loughborough University.
- CROSNIER D., BOISSON J.-P., 2004, « Un demi-siècle de licences sportives », Stat-Info, n°04-06
- DECHAVANNE N., 1992, Les femmes et la direction du sport : point de recherche, IUFM Paris, INSEP.
- DEYDIER B., 2004, Rapport Femmes et Sport, Paris, La Documentation française.
- DI PAOLA V., MOULET S., 2009, « Femmes et fonction publique. Un risque calculé de déclassement ? », Travail et emploi, n°120, pp. 47-61.
- DONIOL-SHAW G., LE DOUARIN L., 2005, « L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances », Revue française d'administration publique, n°116, pp. 671-686.
- ELIAS N., DUNNING E., 1994, Sport et civilisation : la violence maîtrisée, Paris, Fayard. GOFFMAN E., 2002, L'arrangement des sexes, Paris, La Dispute.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 1996, « Citius, altius, fortius. L'intensification du travail », Actes de la recherche en sciences sociales, n°114, pp. 54-67.
- GROSSETTI M., 2004, Sociologie de l'imprévisible. Dynamique de l'activité et des formes sociales, Paris, PUF.
- GROUPE « VIE SPORTIVE ET TERRITOIRES », 2007, Les équipements sportifs dans les agglomérations d'Aquitaine, Université Victor Segalen Bordeaux 2, Rapport d'enquête remis au Conseil régional d'Aquitaine, mars.
- HASCHAR-NOE N., BAYEUX P., KLEIN G., VIGNERON J., 1999, Les politiques sportives et les services des sports des villes françaises de plus de 3 000 habitants, Revue Européenne de Management du Sport, n°1.



- HERITIER F., 1996, *Masculin, Féminin. La pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob.
- HINNEWINKEL A.L., 2007, « Pour une innovation dans les services sportifs associatifs », in Callède J.P., et Menaut A. (dir.), *Les logiques spatiales de l'innovation sportive. Conditions d'émergence et configurations multiples*, Bordeaux, MSHA, pp. 231-253.
- HONTA, M., 2005, « L'offre locale d'animations sportives : une cohérence à construire », in *Les associations sportives à l'épreuve de l'économie et de la politique*, Bordeaux, MSHA, pp. 163-186.
- HONTA M., 2010, *Gouverner le sport. Action publique et territoires*, Grenoble, PUG.
- HUGHES E., 1996, *Le regard sociologique*, Paris, EHESS.
- INSTITUT RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DU SPORT, 2008, *Les piscines franciliennes*, Dossier n°3, mars.
- LAUFER J., 2004, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, vol. 30, n° 151, pp. 117-127.
- LEBLANC M., 1998, « Le club sportif à la croisée des chemins. Face aux changements, continuité ou mutation ? », in *Les Cahiers de l'Université Sportive d'Été, Un autre club pour le XXIème siècle ?*, n° 12, Bordeaux : MSHA, p. 23.
- LEFEVRE B., THIERY P., 2010, « Les premiers résultats de l'enquête 2010 sur les pratiques physiques et sportives en France », *Stat-Info*, n° 10-01, décembre 2010.
- LOUVEAU C., DAVISSE A., 1991, *Sports, école, société : la part des femmes*, Paris, Actio. LOUVEAU, C., 1996, « Masculin, féminin, l'ère des paradoxes », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, n° 100, pp. 13-31.
- MANNHEIM K., 1990, *Le problème des générations*, Paris, Nathan (1ière ed. 1928).
- MARUANI M. (dir.), 1998, *Les nouvelles frontières de l'inégalité : hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte.
- MAUSS M., 1924, « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques », *L'année sociologique*, pp. 30-186.
- MENNESSON C., 2003, *La gestion de la pratique des femmes dans deux sports « masculins » : des formes contrastées de la domination masculine*, *Revue STAPS*, n° 63, pp. 89-106.
- MENNESSON C., 2004, *Etre une femme dans un sport « masculin ». Modes de socialisation et construction des dispositions sexuées*, *Sociétés contemporaines*, n° 55, p. 69-90.



- MENNESSON C., 2005, *Etre une femme dans le monde des hommes : socialisation sportive et construction du genre*, Paris, L'Harmattan.
- MENNESSON C., NEYRAND G. (dir.), 2010, *Le rôle des loisirs culturels et sportifs dans la socialisation sexuée des enfants*, Rapport au Ministère de la culture et de la communication.
- MILEWSKI F., 2004, « L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique », *Travail, genre et sociétés*, n° 12, pp. 203-212.
- MINISTÈRE DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA VIE ASSOCIATIVE (MJSVA), 2006, *Recensement national des équipements sportifs, espaces et sites de pratiques. Présentation de la démarche, des premiers résultats et de l'outil d'exploitation*, juin (www.res.jeunesse-sports.gouv.fr).
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SPORTS, 2009, *État des lieux de l'offre des bassins de natation en France. Une approche par les territoires et les usagers*, Novembre.
- MINISTÈRE DES SPORTS, 2011, *Atlas des équipements sportifs français par grandes catégories*, janvier.
- MULLER L. (coord.), 2005, *La pratique des activités physiques et sportives en France*, Paris, INSEP/MJSVA.
- OCTOBRE S., DETREZ C., MERCKLE P., BERTHOMIER N., 2010, *L'enfance des loisirs*, Paris, DEPS.
- PASQUIER D., 2010, « Culture sentimentale et jeux vidéo : le renforcement des identités de sexe », *Ethnologie française*, vol. XL, n° 1, pp. 93-100.
- PASSERON J.-C., 1990, « Biographie, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, vol. 31, n° 1, pp. 3-22.
- PICQ F., 2008, *Entre mouvement et institutions : la construction d'une politique publique pour l'égalité*, *Santé, Société et Solidarité*, n° 1, pp. 35-38.
- POLE RESSOURCES NATIONAL « SPORT, FAMILLE ET PRATIQUES FÉMININES », 2008, *Rapport sur la féminisation du sport. Année 2007*, Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative.
- POLE RESSOURCES NATIONAL « SPORT, FAMILLE ET PRATIQUES FÉMININES », 2008, *Rapport pluriannuel sur la féminisation du sport. Années 2004-2007*, Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative.
- POLE RESSOURCES NATIONAL « SPORT, ÉDUCATION, MIXITÉ, CITOYENNETÉ », 2009, *Rapport sur la féminisation du sport. Année 2008*, Ministère de la Santé et des Sports.



- RAVET H., 2003, « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 9, p. 173-198.
- RAVET H., 2007, « Devenir clarinettiste. Carrières féminines en milieu masculin », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 168, p. 50-67.
- RENEAUD M., 2010, *Femmes et sports : la ville en mouvement*, dans Augustin J.P., et Favory M. (textes réunis et présentés par), *50 questions à la ville. Comment penser et agir sur la ville ?*, Bordeaux : MSHA, p. 403- 408.
- ROBENE L., 2005, « Itinéraire d'une "prof de gym". Paulette Morisson (1914-2000) », in J. Saint-Martin & T. Terrt (dir.), *Sport et genre. Apprentissage du genre et institution éducatives*, Paris, L'Harmattan, pp. 319-337.
- SERRE D., 2009, *Les Coulisses de l'État social. Enquête sur les signalements d'enfant en danger*, Paris, Raisons d'agir.
- SIMONET M., 2010, *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute.
- TATU-COLASSEAU A., VIEILLE-MARCHISET G., 2010, « Comment devient-on dirigeante d'une association sportive locale ? Des processus de transmission à l'œuvre en lien avec les rapports sociaux de sexe », *Revue STAPS*, n°90, pp. 75-92.
- THERY I., 1998, *Couple, filiation, parenté aujourd'hui : le droit face aux mutations de la famille et de la vie privée*, Paris, Odile Jacob.
- VIEILLE-MACHRISET G., 2004, *Des femmes à la tête du sport. Les freins à l'investissement des dirigeantes locales*, Besançon, PUFC.
- WEBER F., 2005, *Le Sang, le nom, le quotidien. Une sociologie de la parenté pratique*, La Courneuve, Aux Lieux d'être.
- ZUNIGO X., 2008, « L'apprentissage des possibles professionnels. Logiques et effets sociaux des Missions locales pour l'emploi des jeunes », *Sociétés contemporaines*, n°70, pp. 115- 132.





Annexes

Guide d'entretien à destination des CTS femmes en Aquitaine

LOCEMENT
Loisirs
TRAVAIL
SPORT
L'ACCES DES FEMMES
SANTÉ



Guide d'entretien à destination des CTS en Aquitaine

■ Présentation de la personne interrogée

- Éléments principaux de la trajectoire sociale et professionnelle : origine familiale, carrière sportive, cursus scolaire, parcours professionnel (autre que CTS) ;
- Autres fonctions occupées que celles de CTS actuellement Autres informations générales : âge, nombre de frères et sœurs, situation matrimoniale, etc.

■ La conversion aux fonctions de CTS

- Condition d'accès au métier (concours ou détachement) et date d'entrée en fonction ;
- Raison de ce choix de carrière ,
- Analyse de l'entrée en fonction en termes de ressources mobilisées et de contraintes rencontrées.

■ L'exercice des fonctions de CTS

- Présentation du faisceau de tâches actuel : types, articulation niveau régional/national, type d'interactions ;
- Existence de contraintes spécifiques aux femmes pour cet exercice ou plus fortes pour celles-ci ?
 - À quoi sont-elles dues ?
 - Ces contraintes étaient-elles attendues/connues ?
 - Quelles logiques d'action déployées pour faire face à ces contraintes ?
 - Quelle organisation de la vie personnelle et familiale ?
 - Sortie de la carrière imaginée devant ces contraintes ?
- Quel projet de carrière pour l'avenir ? Conditions supplémentaires à remplir ?
- Quel point de vue sur la sous-représentation des femmes dans cette fonction ?

■ Le processus de féminisation engagé au sein de la fédération et de ses organisations territoriales : dans la pratique et l'accès aux postes à responsabilité

- Point de vue sur la stratégie fédérale en la matière ;
- Point de vue sur la politique impulsée par le Ministère des Sports en la matière ;
- Point de vue sur la manière dont ces deux types d'impulsion sont relayées localement par les acteurs du mouvement sportif (clubs, comités, ligues, etc.) ;
- Pistes d'amélioration envisagée ?
- Les CTS sont elles membres de réseaux « féminins » spécifiques : transversaux et/ou sportifs ?

Guide d'entretien à destination des dirigeant(e)s du mouvement sportif

■ Présentation de la personne interrogée

- Éléments principaux de la trajectoire sociale et professionnelle : origine familiale, carrière sportive, cursus scolaire, parcours professionnel ;
- Autres fonctions occupées que celles de dirigeant(e) Autres informations générales : âge, nombre de frères et sœurs, situation matrimoniale, etc.

■ Présentation de l'organisation sportive présidée et de la discipline

- Développement de la discipline en Aquitaine (licenciés, nombre de clubs, etc.) Présentation et analyse de la stratégie de développement engagée (2008-2012) ;
- Ruptures et continuités « Dossiers » prioritaires Ressources disponibles pour mener à bien les stratégies de développement Contraintes rencontrées selon les « dossiers ».

■ Le processus de féminisation engagé au sein de la fédération et de ses organisations territoriales : dans la pratique et l'accès aux postes à responsabilité

- Point de vue sur la stratégie fédérale en la matière ;
- Point de vue sur la politique impulsée par le Ministère des Sports en la matière ;
- Point de vue sur la manière dont ces deux types d'impulsion sont relayées localement par les acteurs du mouvement sportif (clubs, comités, ligues, etc.) ;
- Des freins émanent-ils des femmes elles-mêmes ?
- Place accordée à ce processus dans les demandes de dossiers de subvention ;
- Quel rôle possible des « têtes de réseau »⁽³⁴⁾ du mouvement sportif ?
- Pistes d'amélioration envisagée ?

34. Dans le sens donné lors de la réforme de l'organisation territoriale du CNDS (2009).



Liste des entretiens réalisés

Athlétisme

- DJATE-TAILLARD Patricia, CTN ; EL OUAKKALI Loubna CTR ;

Aviron

- RIBES Camille, CTR ;

Canoë-Kayak

- DUVAL Marie, Présidente de Ligue ; AGULHON Marianne, CTR ;

Équitation

- Malgré nos sollicitations, il n'a pas été possible de rencontrer le président de la Ligue d'Aquitaine d'équitation dans le temps imparti à l'enquête ;

Football

- Malgré nos sollicitations, il n'a pas été possible de rencontrer le président de la Ligue d'Aquitaine de football dans le temps imparti à l'enquête ; LARUE Jean-Bernard, CTR ;

Gymnastique

- AUGST-COSCOLLUELA Bénédicte, CTR ;

Gymnastique Volontaire

- CAZADE Geneviève, Présidente du COREG ; BAURET Véronique, CTR ;

Handball

- BIOJOUT Marie-Christine, Présidente de Ligue BARADAT ; Eric, CTN ;

Handisport

- BOUGE Perle, CTR ;

Natation

- STEPHAN Véronique, CTR ;

Pelote Basque

- CLAVERIE-VERDY Sophie, CTN ; ROLET Marie-Christine, CTN ;

Rugby

- BAGATE Christian, Président de Ligue ; CODRON Mathieu, CTR ;

Squash

- AUZAC (d') Hubert, Président de Ligue ;

Surf

- SANCHIS Dominique, Président de Ligue ; LOUGAROT Serge, CTN ;

Tir

- COTTIN Elodie, CTN ;

UGSEL

- DAVIN Danièle, Présidente de Ligue.

Directeur de la publication et de la rédaction :

Patrick BAHEGNE - directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale Aquitaine

Rédacteur en chef

Philippe SANCHEZ

Ont collaboré à la rédaction:

Marina HONTA, Samuel JULHE, Joël RAYNAUD,
Nicolas FRUCHET

Remerciements particuliers à Isabelle DELAUNAY, directrice régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Lorraine, pour sa collaboration, ainsi qu'à Mesdames Danielle DAVIN, vice-présidente du CROS Aquitaine, présidente de la commission «femmes et sports» et Dominique COLIN, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

Conception maquette

Marie HAUDIN

Dépôt légal : à parution

Cette publication distribuée gratuitement a été réalisée grâce au financement de la DRJSCS Aquitaine

Tout droit de reproduction réservée. Diffusion gratuite

l'accès des femmes au sport, éléments de diagnostic - septembre 2012

**Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports
et de la Cohésion Sociale Aquitaine**

7, boulevard Jacques Chaban Delmas - 33525 Bruges Cedex
Tél : 05 56 69 38 00 - Fax : 05 56 50 02 30 - Courriel : ddjscs33@drjscs.gouv.fr
www.aquitaine.drjscs.gouv.fr