UNIVERSITÉ de PARIS SACLAY

Faculté des Sciences du Sport

Mémoire présenté en vue de l’obtention du Master 2

*« Politiques Publiques et Stratégies des Organisations Sportives »*

Le rôle des organisations dans la sous-représentation des femmes au poste d’entraineur·e de basketball

Par

Marion Lessard

Année 2022-2023

Lieu du stage : Fédération Française de Basketball

Directeur·rice·s du mémoire : D. Sayagh et A.Caprais

ENGAGEMENT À RESPECTER LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

AVERTISSEMENT :

Les « copier-coller » représentent une imposture intellectuelle par l’appropriation non référencée de productions écrites (propriété intellectuelle des auteurs·rices).

De ce fait, les « copier-coller » de document en format papier ou électronique (Internet ou autres fichiers électroniques) utilisés dans des travaux d’étudiant·e·s destinés à une évaluation sont assimilés à de la fraude aux examens et sont donc passibles du conseil de discipline de l’université.

Je soussignée, Marion LESSARD certifie :

* Avoir rédigé personnellement ce document.
* Avoir mis en italique ou entre guillemets tout texte ou partie de texte inséré par « copier-coller » ou tout autre mode d’insertion et avoir indiqué en notes de bas de page les références bibliographiques de cet extrait.
* Savoir que le volume de citations d’un texte (du « copier-coller » qui peut venir en soutien rédactionnel) ne peut dépasser 20% de l’ensemble du corps du document présenté par l’étudiant·e.
* Savoir que, en cas de non-respect de ces principes, l’enseignant·e en informera le jury qui prendra les mesures adéquates.

Prénom Nom  Date et signature

Marion Lessard 29/08/2023

Une image contenant croquis, dessin, art

Description générée automatiquement

Remerciements :

Avant tout développement, il me paraît opportun de témoigner ma gratitude à celleux qui ont contribué à la réalisation de cette étude.

Pour cela, j’aimerais remercier mes encadrant·e·s de mémoire, David Sayagh et Annabelle Caprais, pour leurs conseils, leurs questionnements et leurs expériences qui m’ont permis d’alimenter ma réflexion.

Je souhaite également remercier ma tutrice de stage, Marie Hoël, qui m’a permis d’évoluer dans un environnement propice à mon développement.

Enfin, je tiens également à remercier mes proches pour le soutien, les multiples relectures et corrections apportées à mes écrits.

Table des matières

[**Introduction** 5](#_Toc144375832)

[**1.** **L’Organisation du système sous le prisme sociétal** 12](#_Toc144375833)

[**1.1.** **La socialisation : pierre angulaire de notre société** 13](#_Toc144375834)

[**1.2.** **Les conditionnements de genre** 17](#_Toc144375835)

[**1.3.** **Une socialisation différenciée : les mécanismes limitants** 22](#_Toc144375836)

[**1.4.** **En recherche de reconnaissance** 28](#_Toc144375837)

[**2.** **Comment est organisé le système fédéral ?** 31](#_Toc144375838)

[**2.1.** **L’état des lieux des Pays de la Loire** 32](#_Toc144375839)

[**2.2.** **La réalité du milieu associatif** 39](#_Toc144375840)

[**2.3.** **Préconisations et champs d’action** 50](#_Toc144375841)

[**2.4.** **Perspectives liées à l’enquête** 56](#_Toc144375842)

[**Conclusion** 58](#_Toc144375843)

[**Rapport de stage** 60](#_Toc144375844)

[**Partie 1 : Présentation de la structure d’accueil** 60](#_Toc144375845)

[**Partie 2 : Nos missions de stage** 63](#_Toc144375846)

[**Partie 3 : Bilan du stage** 67](#_Toc144375847)

[**Annexes** 71](#_Toc144375848)

[**Bibliographie** 150](#_Toc144375849)

# **Introduction**

À l’aube des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, nous constatons que les organisations sportives se saisissent des questions de parité femmes-hommes. Le COJO (Comité d’Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques) le revendique depuis quelques années : ces Jeux seront paritaires[[1]](#footnote-1). Nous y retrouverons 5 250 athlètes féminines et 5 250 athlètes masculins. Tony Estanguet, Président du Comité d’Organisation des Jeux Olympiques de Paris 2024, déclarait que cette parité est « un marqueur fort »[[2]](#footnote-2) , mais qu’en est-il de la prise en compte des autres secteurs liés à la pratique sportive et à la performance ? Ici, cette parité ne concerne qu’une partie du volet compétitif de haut-niveau où seulement une infime partie des athlètes aura l’occasion de prendre part à ce rendez-vous. Ce qu’il faut comprendre, c’est qu’il s’agit d’une action de mise en valeur d’une partie des sportifs qui ne représentent pas l’ensemble de la population sportive française et encore moins l’ensemble des acteur·ice·s du sport français. Les derniers chiffres de l’étude de l’INJEP[[3]](#footnote-3) (Institut national de la jeunesse et de l’éducation populaire) datant du 8 mars 2023, indiquent qu’en 2021, 37,8% des licences sportives étaient délivrées à des femmes. Un chiffre assez éloigné de la parité.

Au-delà des organisations sportives, ce sont les décisionnaires politiques qui s’engagent progressivement sur la voie du développement de l’accès des femmes aux postes de gouvernance. La loi du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France témoigne de cette prise de décision. Désormais inscrites dans le code du sport (article L.131-8), les nouvelles réglementations liées à la parité dans les instances dirigeantes entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2024 pour les fédérations et à partir du 1er janvier 2028 pour les ligues régionales.

En ce qui concerne le corps arbitral, certaines fédérations mettent en place des actions qui visent à développer ce domaine. Pour exemple, la FFBB (Fédération française de basket-ball) met en place une « opération de promotion des arbitres féminins[[4]](#footnote-4) de championnat de France les plus impliquées dans chaque Ligue Régionale. En 2023-2024 sera organisé un Stage National d’Arbitres Féminins ». La FFF (Fédération Française de Football) quant à elle, a permis à huit officielles de se professionnaliser afin d’élever le niveau de l’arbitrage[[5]](#footnote-5). Il y a également des entreprises incitatrices qui s’engagent sur le sujet du développement de l’arbitrage féminin (La Poste grâce à son programme « Tous arbitres »…). Nous observons que de plus en plus d’arbitres féminines sont mises en avant par le biais des compétitions masculines, ce qui peut montrer la voie aux femmes qui avaient des réticences à se lancer dans ce secteur (Stéphanie Frappart[[6]](#footnote-6) durant la CDM (Coupe du Monde) au Qatar en 2022, Marion Ortis[[7]](#footnote-7) depuis 2017 en première division masculine de basketball ainsi que durant les finales de Betclic Elite en 2022, Charlotte et Julie Bonaventura[[8]](#footnote-8) qui ont arbitré en championnat du Monde en 2017, puis à l’étranger, Violet Palmer et Dee Kantner[[9]](#footnote-9) qui ont officié en NBA (National Basketball Association) pour la première fois en 1997).

Lors des Jeux de Rio en 2016, seulement 4 équipes sur 56 équipes de sport collectif (s’affrontant au stade des demi-finales) étaient entrainées par des femmes[[10]](#footnote-10). De plus, ces 4 équipes étaient uniquement des sélections féminines. De plus, sur l’intégralité des entraineur·e·s accrédité·e·s aux Jeux Olympiques de Rio seulement 11%[[11]](#footnote-11) étaient des femmes. Enfin, au cours du 6ème atelier IPCS[[12]](#footnote-12) (Impulsion Politique et Coordination Stratégique) du ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques, pléthore de sujets ont été évoqués tels que la médiatisation des athlètes femmes, l’accompagnement de la maternité, ainsi que la pratique féminine mais nous notons toujours l’absence de mise en avant de la problématique de sous-représentation d’entraineures sportives à tous les échelons de compétitions. La thématique n’a pas été abordée tandis que les autres l’ont été.

Ainsi, après avoir fait un panorama global de la situation des femmes dans le sport, nous avons souhaité focaliser notre travail sur les questions relatives à la place des entraineures sportives. Pour cela, vous trouverez l’ensemble de notre réflexion tout au long de cette introduction et du corps du travail, ainsi que le raisonnement que nous avons développé. Mais avant cela, nous vous présentons les différentes stratégies de compréhension que nous avons mises en place.

Nous avons réalisé ce travail en collaboration avec la FFBB. De ce fait la première réflexion autour de ce travail, nous conduit à regrouper un maximum d’informations à l’aide de données fournies (liste de personnes ayant suivi les formations d’entraineur·e·s ; taux de féminisation des pratiquant·e·s par ligue ; liste des entraineur·e·s des championnats nationaux) par la FFBB tout en les faisant discuter avec la littérature scientifique éclairant aussi bien les mécanismes de (re)production de la place des femmes dans la société, que la complexité du rôle d’entraineur·e mais également l’influence de la formation de ces mêmes entraineur·e·s. L’objectif est de faire ressortir les freins que les femmes peuvent rencontrer pour accéder à ce poste. Ceci passe par une analyse de la socialisation des femmes, de la construction et de l’importance donnée au rôle d’entraineur·e. Selon Jean-François Dortier, la socialisation est un « processus par lequel les individus intègrent les normes, les codes de conduite, les valeurs, etc. de la société à laquelle ils appartiennent »[[13]](#footnote-13). Nous complétons ces propos par ceux de Pierre Bourdieu concernant la notion d’habitus qui désigne « les apprentissages (formels ou informels, dits ou non-dits) qui forment, inculquent des modèles de conduite, des modes de perception et de jugement, au cours de la socialisation… »[[14]](#footnote-14). La moindre représentation des entraineures n’est pas due à un seul facteur, mais à plusieurs entremêlés. Raphaël Liogier dans son livre *Les évidences universelles* (2011), évoque l’intégration des dispositions qui conduisent à l’autolimitation des femmes en mettant en avant le poids de la société « à force de dire aux femmes qu’elles ne peuvent naturellement prendre de décisions, elles finissent par l’expérimenter. »[[15]](#footnote-15)ainsi que la place prédominante de l’aspect politique « On a eu des femmes premières ministres, on peut avoir une présidente de club, car elle n’est pas directement sur le terrain, mais le poste d’entraîneur est un peu intouchable par une femme […] Car c’est un poste politique qui implique de donner des ordres et d’avoir une vision stratégique. »13. De plus, dans son rapport *Socialisation des sportives et rapports aux fonctions dirigeantes*[[16]](#footnote-16), Christine Mennesson souligne l’expression de spécificités relationnelles ou psychologiques qui touchent les groupes de sportives (dans le cadre de son étude ce sont des footballeuses) en alimentant les envies des joueuses d’être coachée par un homme. Ces mêmes joueuses ne désirent pas s’engager dans l’encadrement technique. C’est pour cette raison que nous souhaitons nous appuyer sur les aspects de la socialisation primaire (configurations familiales), ainsi que ceux de la socialisation secondaire (rapports à l’entourage, rapports sociaux et rapports sportifs) qui impactent les choix de vie de ces femmes. Nous souhaitons également prendre en compte la construction du cadre d’évolution qui entoure les entraineur·e·s et qui a un impact sur la présence ou l’absence de femmes.

Le travail d’enquête et de récolte de données a associé plusieurs formes de méthodologies. Dans un premier temps nous avons opté pour la méthode qualitative en réalisant plusieurs entretiens avec différent·e·s acteur·ice·s. À savoir, un des responsables de la formation au sein de la ligue des Pays de la Loire afin de connaître les actions mises en place pour féminiser le milieu en fonction du niveau de diplôme. Nous souhaitions rencontrer quelques directeur·ice·s techniques de clubs qui laissent la place aux femmes au poste d’entraineuse dans le but de comprendre leur mode de fonctionnement et leur raisonnement sur le sujet, mais nous n’avons pas eu de réponse des personnes sollicité·e·s. L’idée était d’en interroger cinq afin d’obtenir des réponses plus ou moins différentes et complémentaires. Par la suite, nous avons mené des entretiens avec des entraineures évoluant à différents niveaux de pratique, encadrant des équipes de femmes ou d’hommes et avec des cursus de formations différents (deux au plus haut niveau, deux au niveau national, deux au niveau régional et deux au niveau départemental). Cette première partie qualitative nous a permis d’identifier les contraintes et les potentialités qui s’ancrent dans le système d’action et de comprendre le sens que les individu·e·s donnent à leurs actions. Cela nous a également permis de faire ressortir les problématiques que chaque entraineure a pu rencontrer. De façon à compléter au mieux cette première partie de l’enquête (principale), nous avons souhaité mettre en place une seconde enquête (exploratoire) qui se caractérisait par un questionnaire transmis aux entraineures de tous niveaux au sein de la ligue des Pays de la Loire. Ce sont des entraineures qui ont nécessairement suivi une formation à partir de 2013. Ce choix se justifie par deux facteurs. Premièrement, par la mise en place d’un plan de féminisation dans la convention d’objectifs des fédérations sportives à compter de 2013 et deuxièmement pour avoir un recul de dix années afin d’observer si la tendance est la même sur cette période. Il nous parait important de mêler une approche qualitative et une approche quantitative car cela permet d’avoir un point de vue différent et complémentaire sur les faits sociaux. Cela permet également d’allier la diversité des mécanismes et la représentativité des données. À l’aide de ce questionnaire, nous avons récolté aussi bien des données quantitatives (types de diplômes obtenus, catégories coachées, nombre d’années d’expérience[[17]](#footnote-17), temps destiné à l’exercice de cette fonction, situation conjugale, position dans la fratrie etc…) que des données qualitatives (freins rencontrés, accès à la fonction, accès aux formations, acteur·ice·s des problématiques, etc…). Ces données se basent sur quelques hypothèses que nous avons émises en nous appuyant sur la littérature scientifique. Notre première hypothèse concerne l’influence de la socialisation dans la confiance que peuvent développer les femmes pour s’engager dans l’entrainement sportif ? Nous établissons une seconde hypothèse au sujet du poids de l’importance de l’apprentissage. Pour cela, l’accès à l’apprentissage des multiples techniques d’entrainement sportif est-il correctement aménagé pour y accueillir des femmes ?

Le but de cette récolte est de pouvoir créer une base d’informations variées qui nous a permis d’enrichir la réflexion autour des caractéristiques propres au basketball. Enfin, afin d’optimiser du mieux possible le temps que nous avons eu et que les interlocuteurs ont pu nous consacrer, nous avons choisi de nous concentrer uniquement sur une ligue, celle des Pays de la Loire.

L’une de nos missions principales en stage est de construire un baromètre de la mixité du basketball en se basant sur 4 familles de licencié·e·s, à savoir, les dirigeant·e·s, les joueur·euse·s, les officiel·le·s et les entraineur·e·s. Dans le cadre de cette construction, nous avons-nous sommes appuyées sur de nombreuses bases de données qui nous ont permis de compléter l’état des lieux placé en seconde partie. Ce baromètre a pour vocation de recenser l’ensemble des informations mesurables concernant les familles de licencié·e·s présentées plus haut. Ceci nous a permis d’avoir un point de vue bien plus large et la capacité de découvrir des renseignements auxquels nous n’avions pas pensé initialement mais qui nous ont été utiles dans l’édification de cette étude.

Nous sommes également sollicitée sur le suivi du programme Dirigeantes 2024 proposé par la FFBB qui vise à accompagner un certain nombre de dirigeantes jusqu’à la prochaine olympiade afin que celles-ci aient la capacité d’occuper les plus hauts postes de direction de leurs organismes d’ici 2024 voire 2028. Pour cela, nous avons pris part à des rencontres, à des discussions autour de la place qu’occupent ces femmes dans leurs organisations respectives, des problématiques qu’elles rencontrent et des solutions qu’elles pourraient mettre en place pour pallier ces problèmes. De plus, nous avons réalisé une enquête rapide dans le but de comparer les informations recensées avec les attentes qu’elles avaient lors de leur premier rassemblement. Cette tâche n’a pas impacté directement notre travail de recherche, mais nous a permis d’affiner la préparation des entretiens et de l’enquête que nous avons menée avec les entraineures et le responsable de formations.

De plus, par le rôle intrinsèque du poste de notre responsable et du notre nous avons été régulièrement conviées à prendre part à divers colloques et conférences traitants des sujets de société (place des femmes dans le sport, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, etc…). Celles-ci ont été dispensées par des agents ministériels, ce qui nous a permis d’être au fait des lois, des aménagements gouvernementaux et des prises de position de certains organes décisionnaires (ex : Madame Amélie Oudéa-Castera, Ministre des Sports et des Jeux Olympiques qui interpelle Monsieur Frédéric Sanaur, Directeur Général de l’ANS afin de lui demander d’engager 1 million d’euros supplémentaire pour la médiatisation du sport féminin. Cependant, selon nous, tout cela avait été un sujet de discussion entre acteurs concernés avant d’être évoqué sur scène devant l’assemblée). Toutefois, il est important de garder un regard critique de ce qui est annoncé et ne pas tout prendre pour argent comptant.

À travers les diverses recherches introductives au sujet des entraineures, ainsi que le recensement de statistiques réalisées dans le cadre de la création du baromètre de la mixité, nous avons fait face à plusieurs questionnements. La première interrogation porte sur la socialisation des femmes. En effet, comme nous l’évoquions dans la stratégie d’analyse, nous souhaitons aborder ce mémoire sous la forme d’une étude sociologique. Christine Mennesson en 2004 évoque la « socialisation inversée » qui concernerait les filles qui pratiquent une activité sportive dite « masculine ». Dans cette étude, elle explique que les jeunes filles se développant dans un environnement sportif masculin, vont construire des caractéristiques types de comportements « masculins » (ex : valorisation de la puissance physique, démonstration d’agressivité). Cette socialisation sexuée inversée repose sur plusieurs particularités (configurations familiales, dispositions sexuées : car selon Mennesson « l’engagement d’une femme dans un sport masculin et la possibilité d’y éprouver du plaisir nécessitent des dispositions a priori peu fréquentes chez les femmes. Ce point de vue suggère l’existence de modes de socialisations spécifiques » (p.71)). Ceci nous interroge sur l’impact des stéréotypes et des socialisations sur les choix de vie des personnes concernées par notre étude (entraineures). De plus, à l’aide des travaux de Danièle Kergoat en 2000 sur les rapports sociaux, qui traitent du principe de hiérarchie « un travail d’homme vaut plus qu’un travail de femme ». Cela nous questionne sur la place qui est donnée aux femmes pour briguer ces postes et quelles attentes sont escomptées de la part des décisionnaires afin de leur permettre d’accéder à ces postes à responsabilités techniques. Les travaux d’Eric Boutroy, Cécile Collinet, Guillaume Routier sur la précarité professionnelle dans les emplois d’éducateur sportif à temps partiel nous interrogent sur l’accompagnement et la structuration autour de ce poste notamment en ce qui concerne la sécurité de l’emploi[[18]](#footnote-18). En effet, les femmes étant plus sujettes à se retrouver en situation de précarité (Lalem 2013[[19]](#footnote-19)), le double facteur de précarité pourrait-être un paramètre à impact important. Enfin, à partir du peu d’échanges que nous avons pu avoir avec les responsables de la formation de la FFBB, ces dernier·ère·s observeraient un phénomène de « cassure » entre les différents paliers de formation, sans pour autant avoir mené aucune enquête. Pour vérifier cela, nous avons souhaité comprendre si ce phénomène existait bien, comment et pourquoi il avait lieu.

L’ensemble de ce travail n’aurait pas pu être réalisable sans l’aide de références nous ayant permis d’enrichir notre réflexion, nos questionnements, nos observations et nos échanges avec les personnes sollicitées. De ce fait, nous avons recensé plusieurs revues telles que « Le service social sous le regard du genre »[[20]](#footnote-20), Annie Cornet (2008), qui pourrait nous a permis d’aborder la question des stéréotypes féminins et masculins, des rôles sexués (principe de séparation), des inégalités entre les femmes et les hommes, et la hiérarchisation du féminin et du masculin. De plus, nous nous sommes appuyée sur des d’études réalisées au Canada qui ont pu nous aiguiller sur la place de la femme dans l’encadrement technique de haut niveau[[21]](#footnote-21) et qui ont alimenté nos entretiens. Bien entendu, nous prenons en compte les différences du modèle de structures sportives canadiennes et françaises. C’est donc avec un regard critique que nous nous sommes servies de ce(s) articles qui concernent des nations étrangères. Afin de compléter ces données, nous avons utilisé une étude effectuée par le Laboratoire de sociologie du sport de l’INSEP (Institut national du sport, de l'expertise et de la performance) qui aborde le poste d’entraîneur de haut niveau par le biais d’une investigation socio-démographique[[22]](#footnote-22). Enfin, comme évoqué plus tôt nous avons souhaité aborder les questions de précarité liée au poste d’entraineur·e16. Cela nous a servi à cadrer professionnellement le poste d’entraîneur.

Nous avons fait le choix de rédiger ce mémoire en écriture inclusive afin que le plus de personnes puissent s’identifier aux informations que nous avons relevé. D’autant plus que nous traitons un sujet qui met en avant le poids des stéréotypes. Afin de faciliter la rédaction, nous nous sommes basée sur quelques sources explicatives et nous avons sollicité l’aide d’un moteur de recherche[[23]](#footnote-23).

Tout au long de ce travail nous avons cherché à comprendre comment pouvait s’expliquer la sous-représentation des femmes au poste d’entraineure dans le basketball. Pour cela, nous avons construit notre écrit en deux parties. La première partie concerne l’organisation du système au prisme de la société, à savoir comment les femmes se construisent, appréhendent leur croissance, leurs choix etc… Tout en prenant en compte le fait qu’elles ne sont pas les seules à se socialisation et ainsi nous prenons en compte l’ensemble des acteur·ice·s concerné·e·s dans la construction du système. La seconde partie se concentre essentiellement sur le rôle des organisations sportives dans la sous-représentation des femmes au poste d’entraineure. À travers ces deux parties nous avons cherché à répondre à la problématique suivante : Dans quelle mesure aujourd’hui en France, les organisations jouent-t-elles un rôle déterminant sur le nombre de femmes au poste d’entraineures de basketball ?

# **L’Organisation du système sous le prisme sociétal**

Le sport est partie prenante des cultures et des rapports sociaux existants entre les sexes. Ainsi, évaluer les disparités composant les différentes sphères du sport demande un travail important sur la construction de ces rapports sociaux et de la socialisation de celleux qui composent ce monde. L’objectif est de mettre en avant les différents biais de socialisation qui influent sur les êtres humains. En effet, pour comprendre comment se construit la place des femmes dans la société, il faut prendre en compte leur socialisation mais également celle des hommes, en grande partie acteurs et décideurs du mouvement politique et sportif. Chaque genre subit son lot de stéréotypes et se construit en reproduisant perpétuellement les mêmes schémas d’actions.

## **La socialisation : pierre angulaire de notre société**

Avant toute chose, il est nécessaire d’approfondir le cadre de l’utilisation du mot socialisation. En sociologie, « elle désigne le mouvement par lequel le monde social – telle ou telle « partie » de celui-ci – façonne – partiellement ou globalement, ponctuellement ou systématiquement, de manière diffuse ou de façon explicite et consciemment organisée – les individus vivant en son sein »[[24]](#footnote-24) (B. Lahire, 2013). « C’est un processus par lequel un être biologique est transformé sous l’effet des multiples interactions qu’il entretient dès sa naissance avec d’autres individus et avec tout un monde matériel issu de l’histoire, en un être social adapté à un univers sociohistorique déterminé » (J.S Bruner, 1991). C’est l’apprentissage qui permet donc aux individu·e·s de se développer et d’adopter progressivement « un comportement conforme aux attentes d’autrui » (P. Riutort, 2013). Parmi les deux étapes identifiées dans le processus de socialisation, nous retrouvons la socialisation primaire qui précède la socialisation secondaire. La socialisation primaire est relative aux interactions avec les parents et les frères et sœurs. Elle peut être associée à une socialisation familiale qui est « précoce, intense, durable et pendant un temps plus ou moins long, sans concurrence » (B. Lahire, 2013). Ces quelques paramètres expliquent le poids de l’origine sociale. De plus, la socialisation primaire puise sa force dans la nature influençable de l’enfant sur laequel·le les premières expériences de vie ont une forte prise (É. Durkheim ; N. Elias). D’un point de vue général, c’est à travers l’observation des actions des gestes des adultes dans la vie quotidienne que l’enfant construit son schéma de reproduction. C’est l’une des périodes cruciales dans la construction de l’enfant. Iel façonne sa façon d’appréhender le monde en intégrant un nombre important de normes sociales. Pierre Bourdieu, Alain Darbel et Dominique Schnapper dans leur ouvrage l’Amour de l’art (1966) mettent en avant le fait que l’incitation culturelle familiale n’a pas besoin d’être décidée ou discutée pour être efficace car elle agit en très grande partie sans être ressentie compte tenu de sa provenance, à savoir, le cadre familial. Inconsciemment les parents façonnent les schémas de réflexion de leur enfant, leurs manières d’agir et de réagir aux sollicitations.

La socialisation de l’enfant regroupe plusieurs étapes associées à des périodes de vie. À l’évidence, des différences existent entre les théories de construction de l’enfant en fonction des sociologues. Leurs travaux ne s’appuient pas sur les mêmes recherches et mettent en avant des thématiques bien spécifiques. Par exemple, pour Wallon, les interactions sociales exercent une influence dans le développement moteur des enfants. Pour lui, la psychologie se schématise en un modèle stadial de développement de la personnalité des enfants. Tandis que Piaget considère l’influence sociale et culturelle comme marginale. Ce sont différents courant qui peuvent s’opposer comme se compléter. En nous plongeant plus en détail sur la théorie de Wallon[[25]](#footnote-25), il en ressort que selon lui, le développement de la personne/personnalité suit 6 stades. L’ensemble de ces stades contribuent à la construction de l’enfant en lui apportant certaines clés de réflexion. Tous ces stades correspondent à des catégories d’âge allant de la naissance à l’adolescence. Progressivement, l’enfant acquiert des nouvelles habiletés qui lui serviront lors des stades suivants. Dans le cadre de notre recherche, c’est le quatrième stade qui nous intéresse, à savoir, celui du personnalisme qui se déroule de l’âge de 3 à 6 ans. Wallon y distingue 3 périodes : la période d’opposition, la période de séduction et la période d’imitation. C’est cette dernière sur laquelle nous nous concentrons. En effet, durant celle-ci, l’enfant imite l’adulte dans ses rôles sociaux « prestigieux ». Son attitude avec les adultes est duale, entre admiration et rivalité. Ainsi, iel observe l’adulte, intègre les actions qu’iel réalise et les reproduit. Par exemple, dans un contexte familial au sein duquel une maman s’occupe davantage de son enfant, cellui-ci peut être amené·e à assimiler ce schéma de pensées et d’action et le reproduire dans le jeu dans un premier temps puis en grandissant et en devenant adulte dans un second temps. À partir du moment où les actions sont valorisées, l’enfant prendra exemple et montrera qu’iel sait faire aussi bien que les adultes.

Il n’y a de vraie socialisation que lorsque l’enfant peut s’identifier à la personne qu’iel fréquente. L’enfant doit sentir qu’il est capable d’imiter cette personne tout en sachant que l’imiter est une perspective très souhaitable. Si ce n’est pas le cas, l’enfant restera imperméable à cette socialisation (B. Lahire, 2001). Martuccelli (2022) dit que l’individu·e devient un membre de la société grâce à cette socialisation primaire et que celle-ci prend fin une fois que l’enfant a la capacité de détacher les règles de la personne qui les énonce.

La socialisation familiale génère une « disposition que ne peut être elle-même réprimée ou transformée que par un processus irréversible produisant à son tour une nouvelle disposition irréversible » (P. Bourdieu ;J.-C. Passeron, 1970). Par conséquent, la socialisation primaire « produit un habitus primaire qui est au principe de la constitution ultérieure de tout autre habitus[[26]](#footnote-26) » (M. Darmon, 2016). Chaque contexte de socialisation est différent. Selon ce principe les enfants provenant de classes moyennes et supérieures sont élevé·e·s avec des principes de socialisations familiales qui entrent plus en harmonie avec les compétences et appétences demandées par l’école car c’est un environnement dans lequel iels ont grandi et ont eu l’habitude d’évoluer. Ces différences de socialisation nourrissent les inégalités que subiront ces jeunes enfants en grandissant. Il émerge alors une réflexion autour de la question de domination, ici de classe, mais qui peut aussi être liée à la période durant laquelle une personne se construit (19ème siècle, 20ème siècle, 21ème siècle), ainsi qu’une domination liée au genre. Ce sujet autour de la domination sera évoqué de manière transversale et dans l’une des sous-parties suivantes.

La construction de l’identité est un processus complexe qui prend en compte de multiples actions. Comme nous l’expliquions plus tôt à travers la réflexion d’Henri Wallon, l’enfant commence à gagner en autonomie de conduite dès l’âge de trois ans. Il subira par la suite des évolutions dont les formes varieront. Pourtant, avant la naissance les parents associent déjà des caractéristiques à leur enfant que ce soit en se positionnant sur un sexe ou sur un prénom qui indirectement l’individualisera. Ainsi, une fois que l’enfant est né·e, les paroles que peut avoir la famille influenceront grandement la manière dont iel se verra. Edmond Marc[[27]](#footnote-27) le souligne en mettant en avant le fait que la parole familiale est une sorte d’interprétation des réactions et comportements de l’enfant qui guide la formation de l’identité ce qui influe sur le ressenti que l’enfant peut avoir sur la place qu’iel prend au sein de la famille. Dès que l’enfant peut parler, et comprendre ce que les parents disent, iel est amené·e à s’identifier comme garçon ou fille par le biais des interactions familiale qu’elles soient avec les parents et/ou les frères et sœurs.

D’après une enquête du ministère de la Culture et de la Communication menée sur des groupes d’enfants à partir de 1997, la socialisation culturelle est étroitement liée à la taille de la fratrie, si celle-ci respecte un quota de membres (2 à 3 enfants au sein de la fratrie). De ce fait, lorsqu’une fratrie est composée de 2 à 3 enfants, les pratiques sont plus diversifiées que celles des enfants uniques. Cependant, dans les fratries de 4 enfants et plus, cet effet de diversification tend à s’atténuer. La position dans la fratrie a également un poids dans les choix. En effet, les cadet·te·s sont exposé·e·s à des références culturelles que leurs ainé·e·s ont construites après les avoir choisies ou rejetées. De fait, les plus âgé·e·s exposent les plus jeunes à leurs pratiques. Le rang dans la fratrie n’est pas un facteur à considérer seul. La socialisation culturelle est liée à d’autres facteurs notamment le sexe des membres de la fratrie, ou le milieu social de la famille. En conséquence, les enfants de cadres sont plus longtemps sensibles aux effets socialisateurs de la fratrie que les enfants d’ouvriers (S.Octobre ; N.Berthomier, 2012). D’après cette enquête, les filles se prêtent plus souvent que les garçons aux découvertes que leurs proposent leurs frères et sœurs. Elles s’aventurent plus aisément dans des activités partagées, hors celles des domaines masculinisés tels que les jeux vidéo et le sport. Les frères et sœurs jouent un rôle de passeurs de goûts[[28]](#footnote-28) (S.Octobre ; N.Berthomier, 2012). Pour finir, les études sur le sujet de la fratrie sont assez récentes et ont débuté au vu du nombre croissant de recomposition familiales. De ce fait, il existe des limites à cette réflexion qui a son importance dans la socialisation et le développement de l’enfant. Le rôle du « nouveau » modèle de fratrie est sous-évalué car il n’est pas comparable à celui du groupe des pairs (S.Octobre ; N.Berthomier, 2012).

De plus, la composition sexuelle de la fratrie est mise en avant et discutée par Anne Marie de la Haye (1986), Lala Carr Steelman et Charles Brody (1985). Deux interprétations sont proposées. Pour de la Haye, le fait d’appartenir à une fratrie mixte permet aux acteur·ice·s de mieux comprendre les stéréotypes sociaux liés à la différence des sexes. Alors que pour Brody et Carr Steelman, ils estiment que c’est à l’aide des contacts quotidiens au sein d’une fratrie mixte que les personnes concernées développent des représentations moins rigides de l’autre sexe. Ceci démontre l’influence de la fratrie dans les différentes facettes de la construction des individu·e·s. Dans la partie suivante nous reviendrons plus en détails sur la question des stéréotypes sociaux.

Une étude sur le contexte de socialisation primaire et les choix d’une carrière scientifique chez les femmes (I. Lasvergnas, 1988) interroge sur plusieurs facteurs, notamment sur la position dans la fratrie. À travers leurs recherches, il en ressort que la plupart des étudiant·e·s de doctorat étaient des ainé·e·s de famille. De plus, en comparant les variables sexes, il a été observé que « les femmes se trouvaient légèrement plus souvent que les hommes, soit filles uniques, soit ainées de familles »[[29]](#footnote-29). Il est également démontré que de façon générale, l’absence de garçons dans la fratrie ou leur petit nombre (moins de deux), accentuent les chances statistiques des filles de poursuivre des études jusqu’au doctorat. Qui dit poursuite d’étude, que ce soit jusqu’au doctorat ou non, dit que le temps hors étude est plus restreint. L’utilisation de ce temps se fait de manière réfléchie en mettant la priorité sur la réussite scolaire qui permettra de faciliter les chances d’entrer dans la vie active en trouvant un premier travail. La priorité peut également être mise sur les passions ou des temps de travail.

Les individu·e·s sont formé·e·s et transformé·e·s par des processus de socialisation qui se déroulent dans le temps par le biais de répétition des interactions et des injonctions. Comme nous l’évoquions plus tôt, la socialisation compte plusieurs étapes qui se succèdent, à savoir la socialisation primaire qui commence dès la naissance et la socialisation secondaire qui débute autour de la période de l’adolescence. Toutefois, aucune temporalité exacte n’est présentée en termes de frontières d’âges fixes. Ce sont uniquement des périodes qui peuvent fluctuer et au sein desquelles différents processus se rencontrent.

Pour les sociologues Peter Berger et Thomas Luckmann la socialisation secondaire se définit comme « tout processus postérieur qui permet d’incorporer un individu déjà socialisé dans de nouveaux secteurs du monde objectif de sa société »[[30]](#footnote-30). Par cette définition ils émettent le caractère inconstant de cette socialisation partielle qui consiste en l’apprentissage de nouveaux dispositifs permettant aux individu·e·s d’agir « dans tel ou tel domaine qui a une régulation particulière » (F. de Singly, 2022). L’individu·e prend appui sur l’univers intérieur de sa socialisation primaire et l’accroît en fonction de ses besoins.

Danilo Martuccelli associe la phase secondaire à « un ensemble ininterrompu de socialisations secondaires, s’étendant tout au long de la vie […] par lesquels les individus intériorisent des sous-mondes institutionnels »[[31]](#footnote-31). Pour appuyer ces propos, Muriel Darmon identifie également plusieurs socialisations telles que la socialisation de renforcement, de transformation et de conversion qui consiste en la mise en action de différents processus qui viennent impacter la construction des individu·e·s. Par exemple nous pouvons retrouver la socialisation de renforcement lorsque la socialisation secondaire va dans le même sens que la socialisation primaire, c’est-à-dire que les schémas de réflexion intégrés jusqu’à l’adolescence, seront similaires dans les années qui suivent. Encore une fois, les théories des sociologues à ce sujet ne suivent pas la même direction. À l’exemple de la théorie de Bourdieu qui estime que les dispositions acquises lors de la socialisation primaire familiale produisent des caractéristiques très résistantes aux différents changements et donc réfute l’idée de socialisation de transformation. Plusieurs courants s’affrontent et permettent la création de nouvelles réflexions.

Avoir une approche de la socialisation primaire et secondaire est complémentaire, elle nous permet d’expliquer les divers mécanismes qui sont à l’origine de la transmission des phénomènes culturels. Cela sert également à appréhender la question de l’intériorisation des attitudes. Pour compléter cette partie générale sur le fonctionnement des processus de socialisation, nous nous sommes penchée sur les questionnements liés aux conditionnements de genre.

## **Les conditionnements de genre**

La socialisation primaire et familiale incarne un grand rôle dans le processus de différenciation basé sur le genre. Bien qu’il existe des différences biologiques entre les femmes et les hommes, ces différences sont bien plus exacerbées au regard de ce que la société construit et attend des deux genres. Les travaux d’Elena Gianini Belotti au sujet de la construction du rôle féminin dans la petite enfance sont pionniers dans ce domaine. Muriel Darmon (2016) se sert de ces travaux pour mettre en avant le système de « conditionnement très précoce avec la couleur de la layette qu’on prépare pour le nouveau-né, l’agencement et les coloris de la chambre ; des manières différentes de nourrir l’enfant, selon que c’est un garçon ou une fille (la « voracité » masculine étant considérée comme normale, elle est encouragée, là où sont imposés aux bébés de sexe féminin un appétit plus modéré et un « dressage à la délicatesse ») ; des interventions parentales distinctes selon qu’une même action est effectuée par un enfant garçon ou fille (on tolère moins, chez ces dernières, les hurlements, le fait de parler fort ou de rire trop bruyamment, l’oubli des formules de politesse et l’absence de manifestation d’affection pour les autres enfants, mais on leur permet en revanche plus facilement de pleurer ou de manifester de la peur) ; ou même des apprentissages distincts, comme le fait d’enseigner à une fille à lancer un ballon à la main alors qu’un garçon apprend à shooter dedans »[[32]](#footnote-32) (p.39). Il y a également l’idée de faire passer les « caprices » des jeunes filles pour des démonstrations de volontés chez les garçons, ce qui influe sur la manière de se comporter dans la société. Les adultes placent des attentes différentes à l’égard des enfants des deux sexes avant même que les enfants ne naissent. Ce fonctionnement renforce les discriminations que les adultes eux-mêmes ont subies durant leur jeunesse. Lorsqu’il est associé aux filles les tâches domestiques et familiale, il est associé aux garçons la force, la domination et le pouvoir. À l’inverse, lorsqu’un garçon s’engage dans un jeu associé aux jeunes filles, les parents s’inquiètent davantage que lorsqu’une fille fait la même chose dans un jeu dit « masculin » parce qu’être une fille « garçon manqué » est moins stigmatisant et stigmatisée qu’être un garçon qui se comporte comme une fille car selon Fabio Lorenzi-Cioldi, la crainte première des parents est que cela débouche sur une éventuelle homosexualité (1998). Pierre Bourdieu (1997) évoque également tout le travail qui est réalisé pour inscrire dès le plus jeune âge la différence sexuelle sur le corps des enfants à travers les vêtements notamment (robes, jupes, pantalons), les couleurs (rose, bleu), les bijoux (boucle d’oreille, chaîne) etc…De ce fait, c’est dès l’enfance que l’on retrouve ces différences qui développent des rapports au corps particulier. L’enfant intériorise le fait qu’en portant un certain type de vêtements, iel devra suivre des « règles » liées à la manière de s’asseoir, de marcher, de se tenir. Par conséquent, les activités et attitudes autorisées socialement ne sont pas les mêmes en fonction des vêtements portés (M. Darmon, 2016). Ces différences induites par les actions et choix des parents sont le plus souvent inconscientes selon Sabine Prokhoris. En effet du fait qu’iels aient eux-mêmes construit leur personnalité sur les caractéristiques de différences sexuées, il est difficile pour elleux de se détourner de ces attentes. Ainsi, les parents souhaitent que leurs fils réussissent socialement que ce soit au niveau professionnel et au  niveau pécuniaire ce qui leur permettra ensuite d’accéder au bonheur familial en mettant en avant « l’importance de l’autonomie financière » (M. Ferrand, 2004). Tandis que les attentes autour de leurs filles seront d’abord liées au bonheur domestique et ensuite à la réussite professionnelle selon Annick Percheron (1985).

Ainsi, dès la naissance, l’enfant subit une socialisation d’abord liée à une socialisation de genre (Mieyaa ; Rouyer, 2013). Celle-ci s’effectue en très grande partie par le biais d’interactions avec les parents, l’environnement familial, ainsi qu’avec les acteur·ice·s qui sont dans la vie de ces enfants. Nous venons de voir qu’une différence de traitement existe entre les jeunes garçons et les jeunes filles. Que ces interactions soient physiques ou verbales, elles influent fortement dans la construction de ces jeunes enfants qui identifient des schémas de fonctionnement à travers celles-ci. Selon K.Mc Donald et R.Parke, les filles qui sont exposées à des interactions et des jeux avec contacts physiques fréquents, en particulier avec leurs pères, auront plus confiance en elles et se sentiront plus fortes dans leurs rapports aux autres. Au-delà des interactions, il y a également tout l’environnement lié au jeu qui enclenche des différences. En effet, entre l’âge de 1 à 2 ans, l’enfant·e reçoit des jeux conformes à son sexe. Une fille recevra des jouets qui lui permettront de maitriser tous les outils du travail ménager. Ces jeux sont limités en nombre et concernent en très grande partie le domaine maternel ou domestique (P.Tap, 1985). De plus, les jouets des filles « encouragent l’imitation, permettent de jouer à proximité des parents, fournissent moins de possibilités de variantes et d’innovations » (J.Block, 1983). Tandis que ceux des garçons sont plus nombreux et leur permettent de développer leurs capacités inventives. Ils sont en majorité associés au mouvement, à l’aventure, à la mécanique, à l’agression (P. Tap, 1985). Les jeux des « garçons font intervenir les pieds et les jambes plus que les mains »[[33]](#footnote-33) (C. Guillaumin, 1992, p. 126). Cela conduit alors les enfant·e·s à s’occuper différemment à l’aide d’objets différents (Vincent, 1999). L’ensemble des jeux pratiqués par les enfant·e·s ont un impact direct sur l’inégale répartition de l’occupation de l’espace. Colette Guillaumin (1992) constate que les filles « ne font pratiquement jamais intervenir leurs pieds comme moyen de propulsion » (p.126) dans la construction de leur corps. En effet, durant leur jeunesse, les enfants se développent physiquement grâce à des jeux impliquant leurs corps. C’est dans ce sens que filles et garçons ne stimulent pas leurs corps de la même manière. Par exemple, les garçons prennent plus de place dans l’espace car ils pratiquent des activités qui les encouragent à utiliser cet espace supplémentaire. C’est le cas des jeux comme le skateboard ou le football qui sont des jeux de mouvements. Ils jouissent également de plus de temps pour s’adonner aux jeux (C. Guillaumin, 1992, p. 126). Tandis que les filles font des activités statiques telle que la corde à sauter ou la marelle « comme s’il s’agissait d’acquérir cette contenance réservée attendue des femmes adultes » (C. Guillaumin, 1992). De plus, elles sont limitées à un périmètre autour duquel les parents ou la famille peuvent intervenir. Cette limitation de l’espace est d’autant plus remarquable lorsqu’il s’agit du jeu. Le contrôle qu’ont les parents ou la famille, vient accentuer la privation de liberté mentale déjà acquise par le biais de la limitation de l’espace et du temps. Cela réduit considérablement le développement d’habiletés motrices et mentales chez les jeunes filles en pleine construction. Toujours dans cette limitation de l’espace, le rapport à la manière de gagner de l’argent de poche pour la première fois illustre cette idée du dehors et du dedans, à l’exemple des jeunes filles qui font des gardes d’enfants tandis que les jeunes garçons sont rémunérés contre la réalisation de petits travaux agricoles ou des petits services (M. Bezon, C. Villeneuve Gokalp, 1995). Michèle Ferrand évoque le fait que les garçons sont plus fréquemment exemptés des soucis domestiques car leurs préoccupations familiales ne sont pas prioritaires vis-à-vis d’autres univers au sein desquels ils peuvent investir du temps et de l’espace. Au-delà du jeu en lui-même, la socialisation familiale prépare davantage les filles à s’engager dans des loisirs sérieux en privilégiant « la conformité des filles aux attentes institutionnelles, scolaires ou associatives » (Baudelot et Establet, 2007). Par conséquent, cela rend plus difficile leur engagement dans des activités de loisirs qui n’auraient pas de débouchés ou qui induiraient une perte de temps sur les autres attentes telle que la scolarité.

Plusieurs études menées par Hartup (1983), Lockheed et Klein (1985) et Maccoby et Jacklin (1987) mettent en avant les choix des enfants lorsqu’ils ont l’opportunité de composer leurs équipes de compagnons de jeux, ils forment des groupes non mixtes. Cette ségrégation apparaît dès l’école primaire et s’amplifie énormément les années suivantes. « À quatre ans et demi, à l’école maternelle, les enfants passaient trois fois plus de temps de jeu avec des enfants du même sexe qu’avec des partenaires du sexe opposé » (Maccoby et Jacklin, 1987). Deux plus tard, à l’âge de 6 ans et demi le rapport de temps de jeu passé avec le même sexe était onze fois plus élevé. Lorsque les filles jouent entre-elles, elles ne valorisent pas la compétition. L’organisation des règles est moins élaborée, ce qui peut renvoyer au fait qu’elles apprennent à ne pas jouer un rôle dominant, ou une attitude de battante dans leur vie d’adulte. De plus, les échanges qui ont lieu durant ces activités, sont des discours qui visent à rassembler les troupes, à collaborer et à s’associer. Quand chez les garçons, les discours sont centrés sur le contrôle et l’influence directe (C. Leaper, 1991). Pour Michèle Ferrand, le poids des groupes de pairs est tout aussi important que l’imprégnation et l’éducation familiale. Les enfants entre eux construisent activement les différentes manières de se comporter en fonction des sexes. Des problématiques opposées se développent dans les groupes sexués. Chez les garçons « les problèmes de pouvoirs sont plus importants, les activités sont organisées de façon plus hiérarchisée. Ils recourent davantage aux ordres, à la vantardise, aux menaces et se coupent souvent la parole. » (M. Ferrand, 2004). En revanche, dans les groupes de filles, c’est la parole et la communication qui prédomine car elle « remplit une fonction sociale plus constructive ». Ainsi comme le présente Eléanor Maccoby, dans les groupes de filles, elles s’écoutent et s’accordent des temps de parole mutuels afin que chacune puisse exprimer sa pensée. C’est un système de collaboration qui devance le fonctionnement hiérarchique que les garçons mettent en place. Les manières de jouer des garçons sont plus brutales, sont souvent structurées par des bagarres pour rigoler tandis que les filles se contentent de participer à la même activité, à l’exemple du trampoline : les filles sautent mais ne vont jamais bousculer les autres filles alors que les garçons dans un même contexte d’activité comptent plus de bousculades, de combats et de luttes (E. Maccoby, 1990). La répartition des espaces différenciés favorise l’idée qu’il faut suivre telle ou telle pratique sociale en fonction de son territoire. Schwartz illustre cela par le fait que « les femmes qui luttent pour que leur mari ne sorte pas trop », sont les mères qui encouragent leurs fils à sortir[[34]](#footnote-34) (1990).

L’un des phénomènes qui ressort de ces différentes recherches et que nous avons rapidement évoqué au sein de la première sous-partie est celui de la domination. En effet, nous remarquons qu’il est très présent dans l’ensemble des interactions et des rapports sociaux. Il serait peut-être trop précipité de dire que les hommes exercent une domination sur les femmes sans y apporter un contexte qui privilégierait cette domination. Pour commencer, il y a des caractéristiques qui mettent en avant ces phénomènes. À travers une étude sur les institutions qui participent à la production de dominants telles que l’armée qui, par le service militaire obligatoire jusqu’en 1997[[35]](#footnote-35) formate les jeunes à se conformer à cette institution avec des règles qui mettent en exergue l’importance du respect de la hiérarchie. Ce service militaire obligatoire devait faire parvenir les garçons à l’état d’homme. Par cette expérience, les rapports de soumission des gradés sur les novices font état d’un « rapport hiérarchique non dénué de violence virile » (M. Ferrand, 2004). Cette domination se matérialise par l’imposition de corvées qui incluent les tâches ménagères qui sont considérablement dévalorisées. Cependant lorsqu’ils ont l’occasion d’évoluer légèrement dans la hiérarchie, ils échappent à la domination en l’exerçant. « Or s'ils viennent à changer de place, ne serait-ce qu'un peu, dans la hiérarchie militaire, ils expérimentent aussi les moyens d'échapper partiellement à la domination en l'exerçant à leur tour sur les appelés plus récents. Dans cet apprentissage, les femmes, bien que matériellement absentes, sont sans cesse symboliquement présentes sous la forme d'image-repoussoir » (A.- M. Devreux, 1997). Ce qui est exposé ici signifie que lorsque les hommes ont connu cette situation de soumission par le biais de différentes tâches assignées, ils « oublient » le fait qu’ils sont capables de réaliser ces tâches car elles renvoient à une position de dominés à laquelle ils ne veulent plus être associés. De plus, cela nous amène à penser que l’absence de femmes dans ce milieu ne permet pas de créer une sorte de continuité entre ce que les hommes savent faire parce que cela leur avait été imposé et ce qu’ils devraient faire dans la vie quotidienne car ils savent le faire. Une étude de Jeanne Teboul traitant de la « fabrique » du soldat s’intéresse aux tâches imposées aux apprentis parachutistes qui « met en évidence la construction de deux formes hiérarchisées de masculinités au sein de l’institution militaire » (J. Bertrand, M. Court, C. Mennesson, V. Zabban, 2015). La première concerne la valorisation d’un corps efficace, « résistant et combattant » et la valorisation d’un corps esthétique. Une nouvelle étude de Sophie Avarguez et Aude Harlé se penchent sur le rapport à la prostitution dans la socialisation, ainsi ces clubs de prostitution sont « mobilisés dans des formes d’injonctions collectives à l’hétérosexualité, et dans la consolidation et la préservation d’un espace de sociabilité sanctuarisé comme exclusivement masculin » (J. Bertrand, M. Court, C. Mennesson, V. Zabban, 2015). Un questionnement apparait à la vue de cette dernière phrase « espace de sociabilité sanctuarisé comme exclusivement masculin ». Quel poids psychologique est associé à ce type d’activité où la domination prévaut sur le reste ? Il peut être question dans le cas présent du fait que « les humains formés à occuper une telle position vécue agissent avant tout de façon à pouvoir maintenir et renforcer cette structure inégalitaire » (L. Thiers-Vidal, 2010). C’est tout une structure qui est favorable aux pouvoirs pour les hommes en restreignant les marges de manœuvres des femmes. Selon Léo Thiers-Vidal, les actes masculins sont continuellement déterminés, ce qui signifie que « la structure sociale masculiniste que les hommes ont construite » ancre « quasi corporellement l’oppression des femmes, par exemple, à travers l’adhésion masculine à l’hétérosexualité ». Dans ce cas, les hommes voient s’échapper l’emprise qu’ils pouvaient avoir sur les femmes. La volonté consciente ou inconsciente de contrôler les êtres dominé·e·s est un phénomène qui se transmet essentiellement chez les hommes du fait de leur appartenance majoritaire au groupe des dominants. Lahire (1998) explique que « le rapport de domination implique que celui qui domine ne puisse s’identifier à celui qui est dominé ». De ce fait, la personne dominée n’est pas considérée comme étant imitable par celleux qui exercent une domination. Peu importe la manière dont est effectuée cette domination sur l’autre, cela compose un remarquable moyen de garder à distance et de se protéger de l’influence socialisatrice de l’autre (M. Halbwachs, 1976). Un seul et unique mode d’échanges est autorisé ce qui induit une remise en cause permanente de la parole des personnes dominées.

Pour en revenir sur les différentes dominations subies (domination de classe et domination liée au genre), celles-ci peuvent être associées. En fonction de la classe sociale les différences entre les sexes fluctuent. Par exemple, dans les familles de milieux favorisés qui par leurs moyens financiers peuvent se permettre de privilégier un style de vie cultivé, les femmes sont moins victimes de cette double injonction. Ces familles promeuvent une position plus égalitaire au sujet de l’éducation des garçons et des filles que les familles des milieux populaires (Ferrand, Imbert, et Marry, 1999 ; Schwartz, 1990). Dans certains cas, le rôle central du corps dans la construction du genre pousse les parents à engager leurs enfants dans des activités qui sont délibérément sexuées telles que la danse pour les jeunes filles qui « représente une vraie petite fille, et c’est aussi le maintien du corps pour une femme je trouve que c’est très important…le classique a une rigueur sur le port, le maintien… » (C. Mennesson, 2011). En ayant un poids sur l’apparence et la gestion du corps, les pratiques sportives accentuent la reproduction des différences sexuées. Christine Mennesson met en avant le fait que dans la répartition sexuée des activités physiques et sportives, les choix les plus restreints paraissent être ceux des filles qui sont placées dans des cours de danse. Une passerelle peut être visualisée entre une restriction de choix et la restriction de l’espace que les jeunes filles subissent. Les garçons sont plus libres de choisir dans quels espaces ils vont évoluer et quelles activités ils vont pouvoir pratiquer.

Ainsi, les conditionnements de genre sont bousculés par une multitude d’agents de socialisation, que ce soient les projets parentaux, les rapports aux pairs, les rapports aux activités, à la politique et bien d’autres. Ils contribuent à la construction des individu·e·s de la naissance à l’adolescence jusqu’à l’âge adulte. Toutes les femmes et hommes sont acteur·ice·s de ces conditionnements qui impactent toutes leurs actions, réactions, pensées et réflexions. Par conséquent, ces différents groupes sociaux subissent les injonctions intégrées par les autres groupes sociaux ce qui limite les possibilités de faire autrement. En l’occurrence ici, cela limite les femmes à prendre leur place dans les domaines qu’elles souhaiteraient investir.

## **Une socialisation différenciée : les mécanismes limitants**

« *Les stéréotypes renforcent les inégalités et inversement, les inégalités renforcent les stéréotypes* ». Annie Cornet 2008.

Comment expliquer que les femmes ne prennent pas la place qu’elles devraient prendre ? Quels mécanismes sont à l’œuvre ? Ce sont les questions auxquelles nous cherchons à répondre dans cette sous-partie. À travers plusieurs caractéristiques nous allons mettre en avant les différences de traitements que vivent les femmes dans la société et qui impactent directement leur engagement.

Plusieurs recherches permettent de faire ressortir les traits de personnalité associés à un métier. Le terme « traits de personnalité » renvoie aux stéréotypes associés aux hommes et aux femmes ou au masculin et au féminin. Une étude de terrain menée par Durand-Delvigne en 1997, montre que les sujets de l’étude évoquent les cadres avec des attributs plus masculins. Une seconde recherche expérimentale de Lorenzo-Cioldi (1997) qui vise à répartir 16 traits de personnalités entre 4 personnages (hommes, femmes, cadres et employé·e·s) a permis de faire ressortir des résultats similaires à l’étude précédente. Ceux-ci montrent que les employé·e·s sont décrit·e·s en termes expressifs tandis que les cadres sont décrits en termes instrumentaux (« décidés » ou « indépendants »). Les résultats de la troisième étude menée par Echebarria Echabede et Fernandez Guede en 2002 suivent les mêmes constatations que les deux précédentes. « Les participants attribuent plus de traits masculins aux hauts statuts et plus de traits féminins aux bas statuts et ceci sans qu’on leur ait explicitement indiqué le statut social du personnage, ni le genre traditionnel du métier »[[36]](#footnote-36). L’ensemble de ces résultats renvoie à l’idée qu’il existe des contextes professionnels stéréotypés pour les hommes et d’autres contextes pour les femmes. De plus, les caractéristiques féminines sont dévalorisées par la société par rapport aux caractéristiques masculines (A. Cornet, 2008).

Dans la société occidentale, les hommes occupent une position plus élevée que celle des femmes. Selon Marie Suquet et Pascal Moliner (2009) « Plusieurs indicateurs socio-économiques le confirment (écarts de salaire, accès aux postes d’encadrement, représentation politique, etc…). »33. De ce fait, la notion de pouvoir est majoritairement associée au masculin. De plus, n’importe quel·le individu·e, quel que soit son sexe, s’iel occupe une place de pouvoir, se verra attribuer des caractères masculins.

Il est observé par plusieurs chercheur·euse·s, l’impact de la menace du stéréotype. Ce mécanisme est une hypothèse situationnelle selon laquelle, c’est la situation qui rend le stéréotype pertinent pour expliquer le comportement du sujet (Suquet, Moliner, 2009). Plusieurs cas illustrent ce phénomène. Dans le premier cas, Spencer, Steele et Quinn (1999) ont démontré « l’effet de la menace du stéréotype selon lequel les femmes seraient moins douées que les hommes en mathématiques » (M. Désert ; J.-C. Croizet ;J.-P. Leyens, 2002). De plus, Leyens, Desert, Croizet et Darcis (2000) ont démontré que pour les hommes, les femmes étaient meilleures pour les tâches affectives.

Lorsque la petite fille réussit, ses professeurs ou ses parents auront plus tendance à lier ce succès à des facteurs externes tels que la chance ou le hasard (K. Deaux ; T. Emswiller, 1974) plutôt qu’à leurs compétences. Tandis que l’on évoque dans tous les cas les « compétences » que possèdent les hommes. D’après Golberg (1974), la société considère que les hommes sont plus compétents que les femmes, que cela concerne les milieux professionnels masculins ou féminins. Ces études exposent le fait que « chez les femmes il y a un lien entre les traits et la compétence perçue », tandis que chez les hommes ils sont dissociés. De plus, plus les compétences perçues sont évoquées comme féminines, moins les femmes sont considérées comme compétentes. De fait, ces résultats accentuent les problématiques rencontrées par les femmes exerçant dans un domaine masculin. À travers leur étude et celles d’autres chercheur·euse·s, Marie Suquet et Pascal Moliner (2009) indiquent que « les situations professionnelles contre-stéréotypées semblent plus problématiques pour les femmes que pour les hommes ». Dans tous les cas les hommes seront dans des positions plus confortables que les femmes pour un même contexte stéréotypé. Toutefois, en fonction des caractéristiques personnelles de certains hommes, ils peuvent vivre le même type de situation que les femmes car leur attitude est identifiée comme féminine.

À l’aide de ce que nous avons expliqué dans les premières sous-parties, nous pouvons dire qu’il existe une socialisation différenciée selon le genre ce qui signifie que les femmes et les hommes ne sont pas socialisé·e·s de la même manière. Cette différenciation les conduit à intérioriser des stéréotypes de genre.

Dans son ouvrage « Sexe, Race et pratique du pouvoir » (1992), Colette Guillaumin évoque l’utilisation de l’espace dans plusieurs mesures. Dans un premier temps elle insiste sur le fait que les femmes utilisent l’espace moins librement, qu’elles limitent leurs mouvements, en croisant les jambes par exemple. Alors que les hommes, s’imposent dans l’espace en posant leurs coudes sur les chaises attenantes, ou simplement en écartant les jambes. Dans un second temps, elle mentionne les constats établis au sujet de la population en mouvement. Lorsque les femmes marchent, elles ne sont pas au centre de la voie mais on tendance à se mettre sur les extrémités. Bien que par moment elles soient repoussées en périphérie par les hommes qui déambulent au centre des espaces disponibles. Ces différentes caractéristiques sont d’autant plus marquées chez les femmes de classes plus aisées, tandis que les femmes de classes plus populaires se rapprochent légèrement des hommes dans leur liberté de mouvement. Les femmes et hommes utilisent leurs corps différemment sans que cela soit volontaire de leur part. Guillaumin (1992) rappelle que « ces différences dans l’emploi du corps que pratique chaque sexe ne relèvent pas de la volition, ni de la conscience claire, mais par contre elles ne sont pas sans effet sur cette conscience : restreindre son corps ou au contraire l’étendre » (p. 127).

Selon Annie Cornet, les situations d’inégalités entre les femmes et les hommes demeurent (2008). Celles-ci sont généralement systémiques et indirectes et étroitement liées à la prolifération des stéréotypes. Notamment ceux « relatifs aux aspirations, compétences et rôles des femmes » (A. Cornet, 2008). Durant chaque moment de socialisation (familiale, scolaire, médiatique), les stéréotypes sont transmis. Il est dit d’une femme qu’elle exprime ses émotions, qu’elle est à l’écoute, gentille, souple, qu’elle doit être propre sur elle. Tandis qu’on dit de l’homme qu’il est fort, autoritaire, agressif et qu’il possède un certain leadership. Ces caractéristiques sont ancrées dans les bases des échanges humains. Elles jouent un rôle dans l’attitude et les rôles que les femmes et hommes appliquent au quotidien. De plus, elles varient en fonction de la culture de chaque société. À l’origine ces différences sont associées aux différences biologiques qui existent entre les hommes et les femmes ainsi qu’aux compétences qui leur sont liées. Pour illustrer cela, il parait plus naturel que les femmes prennent des jours de congés pour s’occuper de leurs enfants, afin qu’elles assurent pleinement leur rôle de mère. Alors qu’il parait plus surprenant que les hommes mettent en avant des problématiques liées à leur rôle de père. Cependant, ce stéréotype a tendance à évoluer positivement grâce à la mise en place de l’allongement du congés paternités[[37]](#footnote-37) qui permet aux pères de prendre plus de place et de temps dans la vie de l’enfant et de la mère.

Une image contenant texte, capture d’écran, nombre, Police

Description générée automatiquementSelon une enquête de l’INSEE[[38]](#footnote-38)(Institut National de la Statistique et des Études Économiques), les personnes interrogées mettent en avant les compétences et appétences que possèdent les femmes pour les soins aux personnes et notamment aux enfants. Un peu plus de la moitié des personnes sont d’accord avec le fait que les mères savent mieux répondre aux besoins et attentes des enfants que les pères. De plus, les personnes interrogées estiment que les couples d’hommes ne sont pas en capacités d’élever un enfant aussi bien qu’un couple hétérosexuel, ce qui signifie pour eux que l’absence d’une mère desservirait le développement de l’enfant. Près de 40% des enquêté·e·s considèrent qu’à défaut d’avoir un travail, ce que les femmes veulent vraiment c’est un foyer et un enfant. Enfin, pour seulement 3% des questionné·e·s, la famille est moins importante que la vie professionnelle pour une femme. Ces données démontrent les schémas de pensées répandus dans la société. Ce sont des facteurs bloquants lorsqu’il s’agit de trouver un emploi, de s’occuper de ses enfants, de répartir le travail domestique. Cependant, il y a une certaine évolution depuis quelques années qui est étroitement liée à l’appartenance aux divers groupes sociaux. Ainsi, les femmes sont moins enclines aux stéréotypes de genre que les hommes. Selon l’INSEE, en 2010 en France, les femmes consacraient quotidiennement une heure et quarante minutes de plus que les hommes aux tâches domestiques. Dix ans plus tard, les femmes consacrent toujours plus de temps que les hommes pour ce type d’activités quel que soit la modalité de travail (en présentiel ou distanciel). De ce fait, 20% des femmes consacrent quotidiennement plus de quatre heures aux tâches domestiques contre 10% des hommes. Les pourcentages varient en fonction du type de ménage et de la situation professionnelle. Parmi les femmes en couple avec enfant, elles sont 25% à reconnaitre avoir consacré plus de quatre heures par jour aux tâches domestiques. Quand les hommes ne sont que 10%. Concernant les couples sans enfant, 22% des femmes passent plus de quatre heures à s’occuper des tâches domestiques pour 3% des hommes. Les femmes s’occupent également davantage des enfants que les hommes. Le temps domestique des femmes accroît avec le nombre d’enfants, tandis que celui des hommes diminue. Ce constat est lié à l’âge des enfants et à leur nombre dans la fratrie, ce qui demande plus ou moins d’accompagnement. Les femmes ayant trois enfants et plus consacrent trois heures trente au temps domestique contre une heure et demie pour les hommes. Lorsqu’un·e enfant a moins de 3 ans les mères consacrent trois heures au temps parental contre une heure vingt chez les pères. Enfin, en fonction de l’âge des membres du couple, le temps domestique et parental n’est pas réparti de la même manière. Entre 18 ans et 30 ans, les femmes consacrent 85% de temps en plus au temps domestique que les hommes du même âge. Entre 30 ans et 40 ans, ce temps se rééquilibre légèrement. Les femmes consacrent 68% de temps en plus au temps domestique que les hommes. Enfin, entre 40 ans et 50 ans la courbe se réhausse, les femmes adonnent 82% de temps en plus que les hommes pour s’occuper des tâches domestiques. Le temps parental est encore plus élevé sur l’ensemble de ces tranches d’âges. Le cumul de ces répartitions est déterminant sur le temps dont les femmes disposent pour mener à bien les tâches professionnelles qu’elles se sont fixées. Cependant, il est clair que l’organisation du temps de travail et de la gestion des horaires se fait en prenant en compte ces contraintes de temps. Ceci explique notamment le fait que les femmes après une grossesse, cherchent des emplois à temps partiel afin de subvenir à l’ensemble des besoins qu’elles ont prédéfini et qui leurs sont « imposés » par la société.

Opinions en matière de rôles parentaux et familiaux. Adrien Papuchon. INSEE.

Dans le domaine sportif, il existe de nombreux schémas stéréotypés qui sont corrigés année après année. À l’exemple des campagnes de promotion et de communication sexistes qui ont été arborées pendant plusieurs années. Notamment concernant les affiches des Open de France de basketball des éditions de 2005 à 2011. Les premières affiches représentaient des femmes avec des talons hauts dont on ne voit pas le visage. Ou encore une femme qui tatoue les pectoraux d’un homme. Ou bien une affiche sur laquelle nous pouvons distinguer la forme de la poitrine d’une femme qui apparait sous un ballon de basketball. Ces affiches ont grandement évolué et mettent désormais en avant les joueuses dans un contexte de jeu. Toutefois, ces affiches ont été mises en avant jusqu’en 2018 lors de la célébration des 20 ans de la création de la LFB (Ligue Féminine de Basketball)[[39]](#footnote-39). Désormais, il est à noter que les journaux distribués chaque mois par la fédération, présentent alternativement une femme et un homme. Au-delà du basketball, c’est dans l’ensemble du domaine sportif, que les femmes sont évaluées aussi bien sur leurs performances que sur leur apparence. Dans la quête de reconnaissance, la place de l’apparence est remarquable. À l’exemple des sportives qui s’évertuent à trouver des sponsors sans vouloir entrer dans les codes de la féminité attendus par la société. Parmi celles-ci, Silvana Lima élue 8 fois meilleure surfeuse Brésilienne et 2 fois meilleure surfeuse mondiale préfère surfer en short plutôt qu’en bikini ce qui ne convient pas aux sponsors et partenaires. Les vêtements portés, la façon de se comporter, de s’apprêter sont des attentes importantes que la société pose sur les épaules des femmes. D’autant plus lorsque les femmes sont mises en avant pour leurs performances sportives, professionnelles, humaines. Goffman (1979) évoque le poids de l’ensemble des normes culturelles qui sont diffusées par la télévision, la radio et autres systèmes de diffusion. C’est une socialisation par inculcation qui transmet les comportements sexistes présentés directement dans les médias.

Selon, Annie Cornet, la sous-représentation des femmes dans les postes de responsabilité est liée à la répartition des rôles familiaux attribués selon les compétences et incompétences de chacun. Ceci s’expliquerait par « l’idée que les femmes ne sont pas « capables » d’assumer des postes de responsabilité dans la vie publique ». De plus, Cornet évoque un cercle vicieux qui se développe autour des justifications de cette sous-représentation. Dans un premier temps, c’est la notion que « les femmes ne sont pas intéressées par le pouvoir » qui est mentionnée, puis dans un second temps c’est l’idée que cette absence au pouvoir renforce les stéréotypes selon lesquels elles ne sont pas intéressées par les postes à responsabilité. Dans ses travaux « Les service social sous le regard du genre » Annie Cornet traite de l’ensemble des stéréotypes auxquels femmes et hommes font face. De ce fait, au-delà de la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilité, elle énonce les inégalités liées à la société et aux stéréotypes véhiculés. Les femmes sont victimes de la dépendance à l’égard de leur conjoint. Cornet (2008) explique cette « dépendance par l’image traditionnelle de la famille » et le rôle que chacun a en fonction de son sexe. Ainsi, si le ménage vient à rompre, la femme se retrouvera en situation de précarité car c’est l’homme à qu’appartient le bien immobilier, qui fait les courses et investit sur le long terme du fait de son salaire plus important et des injonctions sociétales.

## **En recherche de reconnaissance**

*« L’institution sportive est un outil et un enjeu de la domination masculine qui sert sa reproduction* »[[40]](#footnote-40). Annabelle Caprais, 2020.

Pour les femmes souhaitant se construire dans le monde sportif, plusieurs solutions s’offrent à elles. Elles peuvent essayer de s’imposer en pratiquant comme des « garçons manqués » ou en accaparant un rôle d’homme pour entrainer. En effet, pour se faire respecter et être admises par les hommes, elles pensent devoir faire comme les hommes. Cela passe par rabaisser les personnes qu’elles vont diriger notamment les femmes afin d’asseoir une réelle domination et être perçues par les hommes comme ayant du caractère. Cependant, elles doivent respecter un juste milieu entre être trop en retrait et écraser les autres, car les femmes qui réussissent attirent les évaluations de nombreux prescripteurs et doivent donc subir des critiques permanentes sur leur apparence physique. Elles font face à une double contrainte liée en très grande partie à leur apparence et à leur attitude. Si elles sont trop masculines et ne respectent pas les normes de séduction imposées par la société alors elles seront dévalorisées et deviendront menaçantes. De plus, avec cette étiquette, il est plus aisé de leur reprocher « de négliger leur vie familiale et de décevoir les attentes implicites de soutien et de disponibilité de leurs collègues de travail et de leurs subordonnés » (Kram et McCollom, 1995). Dans l’autre cas, si elles sont trop féminines, leur parole ne vaut pas énormément et elles ne sont pas prises en considération. Ceci est grandement lié aux problématiques rattachées à l’image renvoyée que nous évoquions dans la partie précédente. Les femmes subissent de nombreuses contraintes cumulées et associées qui persistent dans différents contextes. Qu’elles soient trop féminines ou trop masculines, leur identité et leur féminité semble poser des problèmes (I. Fortier et FH. Giasson, 2007). Ainsi, il n’existe pas d’unique réponse permettant de comprendre et de bousculer les obstacles rencontrés par ces femmes.

Lorsque les femmes réussissent à atteindre le poste à responsabilité qu’elles briguaient, elles font de nouveau face à des freins. Dans le cas des femmes élues, celles-ci ont du mal à se faire entendre et à prendre leur place au sein de l’auditoire. Cela s’explique en majeure partie par un manque de connaissance des rouages du système que les hommes connaissent très bien étant donné leur habitude de siéger à ces postes à responsabilité.

Selon Annabelle Caprais, « les femmes sont plus susceptibles d’occuper un poste administratif, et les hommes un poste technique, plus valorisé socialement » (2020). Bien que les hommes occupent encore largement les fonctions d’élu·e·s, ils sont d’autant plus nombreux à occuper les postes techniques. Raphaël Liogier exprime toute la complexité du poste d’entraineur, qui au-delà d’être un poste technique, est « un poste politique qui implique de donner des ordres et d’avoir une vision stratégique »[[41]](#footnote-41). Pour lui, c’est le « dernier bastion du bastion ». Le fait qu’une femme soit impliquée sur le terrain pour donner des consignes, imposer une stratégie à suivre, gagner des points et proposer une manière de jouer qui peut être novatrice dans certains cas, peut réfréner les organisations. C’est la situation que l’un·e de nos interviewé·e·s a rencontré :

Sur ma dernière année dans ce club l’année dernière, j’ai fini championne de R2 avec les U18 et on a fait les playoff de Nouvelle Aquitaine et le club a tout fait pour que ça ne soit pas mis en avant. Ils ont dit que c’était grâce au travail qu’ils avaient fait en amont que c’étaient les entraineurs qu’elles avaient eus avant qui avaient fait tout le travail. […] On était la seule équipe avec des résultats pendant la saison et du coup il ne fallait pas trop me mettre en avant surtout que j’étais nouvelle car ça les mettait en échec.[[42]](#footnote-42)

Dans leur revue *Femmes et gestion : des enjeux du genre à la féminisation de la gestion*, Isabelle Fortier et Francine Harel Giasson (2007) évoquent des questionnements autour de la perception du genre en s’appuyant sur les travaux de Peta Tancred-Sheriff (1989). En effet, selon Tancred-Sheriff les femmes perçoivent le risque de ne pas être prises au sérieux et de ne pas être entendues ce qui impacterait fortement leur pleine participation au système organisationnel. De plus selon Marshall (1984), les femmes auraient une relation ambiguë au succès. D’autres auteur·ice·s le démontrent en associant les notions de peur du succès pour Horner (1972) ainsi que le « phénomène de l’imposteur » (P. Clance et S. Imes, 1978) qui indique que malgré le succès professionnel de ces femmes performantes, elles manquent de sentiment interne de réussite et remettent en cause les félicitations de leur entourage en pensant qu’iels ont tort de les soutenir. Les femmes performantes exerçant des tâches masculines payent le prix fort en termes d’exclusion sociale, d’autant plus si les autres personnes perçoivent qu’elles ont transgressé les stéréotypes associés à leur genre. Une grande majorité de ces stéréotypes a été évoquée plus tôt. De plus, selon Gordon et Marshall (1991), lorsque la voix des femmes est entendue, celle-ci mène à une réflexion plus profonde au sujet de la compétitivité qui entraine le succès ainsi que des finalités du travail et de l’organisation. La dimension « gagnant·e-perdant·e » prendrait le pas sur les motivations du succès chez ces femmes. Gilligan ajoute que « les femmes valorisant une éthique de la considération et de la responsabilité peuvent pressentir le prix à payer en ce qui concerne les relations interpersonnelles pour le succès et s’en tenir volontairement éloignées (1982) ». Il entend par-là que certaines femmes feraient passer en priorité leurs émotions plutôt que leurs ambitions professionnelles. Dans ce cas de figure, il faut de nouveau revenir aux origines mêmes de la socialisation de ces femmes afin d’identifier les biais sociaux empruntés et de comprendre quelles actions ont joué un rôle sur cette priorisation des émotions. I. Fortier et FH. Giasson qualifie cette problématique de multidimensionnelle. En effet, c’est la conjugaison « entre la structure du pouvoir organisationnel, la définition sociale des rôles sexuels dans la sphère privée et la sphère publique ainsi que l’interprétation à l’intérieur d’une dynamique psychique individuelle [[43]](#footnote-43)». La déconstruction de l’ensemble de ces schémas imbriqués est une étape complexe car elle est multidimensionnelle.

La recherche de reconnaissance passe également par la visibilité de ces acteur·ice·s. Cependant, selon Kram et McCollom, la visibilité des femmes en position de leadership entraine une certaine vulnérabilité. Toutefois ces auteurices expliquent que cette vulnérabilité pourrait devenir une force au lieu d’une faiblesse. C’est un phénomène qu’elles nomment comme « la spirale de la vulnérabilité » qui s’appuie en majeure partie sur l’empathie et l’acceptation des émotions difficiles. Ainsi lorsque les femmes sont dans une position de leadership et qu’elles sont les cibles des projections de la vulnérabilité des hommes, elles appréhendent la situation « de manière proactive » afin de comprendre au mieux la situation et d’apprendre des autres sur leurs réactions personnelles et professionnelles. Par cela ces femmes auront une image plus claire de l’organisation dans laquelle elles évoluent et leur vulnérabilité sera transformée en base positive.

De plus, il faut prendre en compte les différences de cultures. En effet, en fonction de la culture il existe des normes différentes (Mead,1949) et des possibilités différentes. À l’exemple du Canada qui, malgré la sous-représentation des femmes au poste d’entraineur·e, possède des organisations qui recensent les actions à mettre en place pour promouvoir et soutenir les femmes qui occupent ces postes.

Les femmes font face à de nombreux freins complexes qui un à un ne leur permettent pas de s’imposer dans des secteurs d’activités qui leur plaisent. La complexité des rapports sociaux ancrés depuis des siècles dans la société ne permet pas à des changements radicaux d’émerger. Toutefois, petit à petit, les groupes militants se battent pour faire entendre leur voix. La sororité prend de plus en plus de place et impacte grandement les combats en les mettant en lumière. Cela permet ainsi à divers débats d’être évoqués dans les médias, ce qui touche un public large au sein duquel certaines personnes n’avaient pas connaissance de ces sujets et de l’importance qu’ils pouvaient avoir.

# **Comment est organisé le système fédéral ?**

« *Le sport a été créé par et pour les hommes*. » Marie-Françoise Potereau, 2021.

Historiquement le sport est un milieu qui rassemble les hommes autour de pratiques révélant le « fief de la virilité »[[44]](#footnote-44). Ce domaine s’est construit en plein cœur d’une période durant laquelle les relations sociales étaient essentiellement basées sur « une discrimination sexuelle stricte » ce qui en excluait les femmes et les filles. Au cours des années, les femmes ont eu progressivement accès à de nouveaux droits jusqu’à posséder les mêmes droits que les hommes. Cependant étant donné le nombre d’années durant lesquelles le système sportif a été régi par les hommes, les structures sportives ont accumulé du retard dans l’ensemble des secteurs et d’autant plus dans les postes techniques. Dans cette partie, nous mettons en avant l’organisation fédérale qui règne sur les entraineur·e·s.

## **L’état des lieux des Pays de la Loire**

La ligue des PDL (Pays de la Loire) possède l’un des taux de féminisation les plus importants lors la saison 2022-2023 chez les quatre familles de licencié·e·s, à savoir les pratiquant·e·s (42,2%), les dirigeant·e·s (54,4%), les arbitres (39,3%) et les technicien·ne·s (35,1%). C’est en moyenne 12 points de plus (sur la totalité des quatre familles de licencié·e·s) que la moyenne globale de l’ensemble des ligues françaises, ce qui en fait l’une des ligues la plus en avance au sujet de la parité. Le comité directeur de la ligue quant à lui, regroupe 39% de femmes et par conséquent ne respecte pas la loi de proportionnalité[[45]](#footnote-45) de 2004 qui indique que les fédérations sportives doivent respecter le principe de proportionnalité en prenant en compte la répartition des licencié·e·s pour établir les quotas d’hommes et de femmes éligibles au comité directeur. Bien que ce dernier point soit capital au vu de la loi et des statuts prononcés par la ligue, l’ensemble des variables précédemment citées permet d’entrevoir des opportunités de développement pour faire de cette ligue, une organisation motrice du sujet. Nous remarquons tout de même que chez les technicien·ne·s le taux de femmes est le moins important parmi ces quatre familles. Le constat est similaire au sein de toutes les ligues métropolitaines. En moyenne par ligue il y a 28% de femmes techniciennes. C’est le plus petit total enregistré au sein des ligues métropolitaines parmi les quatre familles de licencié·e·s. Ces femmes entraineures sont réparties sur l’ensemble des niveaux du basketball français. Néanmoins, en fonction du niveau de jeu, la variation du nombre de femme est plus ou moins importante.

Graphique n°1 : Répartition du nombre d'entraineur·e F/H en championnat national par ligue en 2022/2023

À l’exemple de ce graphique qui représente la répartition du pourcentage d’entraineur·e à l’échelle nationale dans les championnats de France. Seulement 7% de femmes y exercent au poste d’entraineur·e. Cette saison, trois équipes de l’élite sont entrainées par une femme dans les équipes des Pays de la Loire. Cela signifie que 4% de femmes Ligériennes[[46]](#footnote-46) évoluent à ce niveau. En comparant avec les autres ligues régionales, c’est l’un des plus bas pourcentages. En effet, mise à part la ligue Corse qui est moins bien classée (car elle ne dispose d’aucune équipe dans les championnats de France), c’est la ligue des Pays de la Loire qui possède le plus bas taux de femmes entraineures à ce niveau-là, en se situant à 3 points en deçà de de la moyenne nationale pour l’exercice 2022-2023. De plus, ces trois femmes entrainent chacune une équipe féminine. Deux le font en catégorie séniore au sein du même club (ANGERS - UNION FÉMININE BASKET 49) en LFB et en NF2 (Nationale Féminine 2). La troisième femme entraine l’équipe de U15 Féminine élite du club de la Roche Vendée Basketball. Ce constat pourrait peut-être s’expliquer par la variable liée au nombre d’équipes en championnat de France par ligue. Nous pouvons émettre deux hypothèses selon lesquelles plus il y a d’équipes dans une ligue, plus il y a de probabilités que ce soit une femme qui entraine. Ou inversement moins il y a d’équipes dans un ligue, plus il y a de probabilité que ce soit une femme qui entraine. Cependant, en observant le nombre d’équipes en championnat de France en fonction du taux d’entraineures, il n’y a pas de réelle corrélation. À l’exemple de la ligue ARA (Auvergne Rhône Alpes) qui possède 98 équipes dans l’élite et un taux d’entraineures équivalent à 7%. La ligue IDF (Ile de France) et la ligue OCC (Occitanie) présentent le même taux de femmes entraineures que la ligue ARA tout en ayant respectivement 70 et 41 équipes engagées en championnat nationaux. De plus, la ligue du GES (Grand Est) est celle qui est la plus féminisée dans ce domaine-ci avec 13% de femmes entraineures pour 70 équipes. De fait, à haut-niveau ces hypothèses seules ne peuvent pas être vérifiées.

Pour la ligue des PDL, la catégorie U13 représente la catégorie « reine » qu’iels souhaitent absolument entourer et former correctement car elle fait partie intégrante du processus de détection qui alimentera par la suite les équipes U15 Elite, les pôles espoirs et la filière de détection nationale. Iels en font une priorité car elle est située dans « la fin de la période de l’âge d’or des apprentissages ». Pour cette raison, la ligue estime qu’il est essentiel que les entraineur·e·s de ces catégories soient le mieux équipé·e·s techniquement et pédagogiquement car à cette âge-là, leur impact sur les jeunes détermine le développement et l’avenir des jeunes joueur·euse·s. Ainsi, le statut de l’entraineur·e est très exigeant pour cette catégorie plus que pour les autres. D’autant que depuis la saison 2022-2023, il est interdit de suivre et de faire passer le volume d’heures de formation du DETB (Diplôme d’Entraineur Territorial de Basketball) (220h) sur une seule saison. Par cette décision, l’idée est de permettre aux entraineur·e·s qui font monter leurs équipes d’incrémenter progressivement leur niveau en compétence afin de répondre aux exigences du statut de technicien·ne (régional et/ou national).

Il existe quelques variations concernant le nombre de femmes ayant suivi une formation dans la filière de l’entrainement, de l’encadrement et de l’animation. En effet, durant les dix dernières années, soit de 2013 à 2023, au sein de la ligue des Pays de la Loire, 1610 formations ont été dispensées à des femmes. Certaines femmes ont souscrit à plusieurs formations ce qui place le compte réel à 1151 femmes formées sur la période. En ce qui concerne la période allant de 2003 à 2013, 1321 formations ont été suivies par des femmes. Tout comme de 2013 à 2023, certaines femmes adhèrent à différentes formations. De ce fait, il y a eu en réalité 1015 femmes formées de 2003 à 2013 dans la ligue des Pays de la Loire. Les valeurs brutes de ces deux périodes ne sont pas très éloignées. Le constat est similaire lorsque nous regardons plus précisément la répartition dans les multiples types de formations. En effet, à part les formations qui ont été ajoutées ou refondues, le nombre de femmes ayant pris part à celles-ci n’a pas significativement subi d’importantes modifications. Néanmoins, il y a un changement au niveau du nombre moyen de formation passées par les femmes. En effet, entre les deux périodes, 2003 à 2013 et 2013 à 2023, il y a une augmentation de 10% en termes de nombre moyen de formation suivies par femme. En comparaison, chez les hommes cette évolution est plus marquée avec une hausse d’un peu plus de 22%. Ainsi, sur la dernière période, une femme suivra en moyenne 1,3 formation tandis qu’un homme en suivra 1,8. Comment expliquer cette différence entre femmes et hommes ?

Tout d’abord, il faut savoir que de 1998 à 2020, le cursus de formation initiale était divisé en plusieurs niveaux de qualification. Le premier niveau permettait d’obtenir le diplôme d’animateur·ice[[47]](#footnote-47) mini-basket, d’animateur·ice club et de moniteur·ice de basket. Le deuxième niveau permettait d’obtenir le diplôme d’initiateur·ice. Quant au dernier niveau, il permettait d’obtenir le CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) qui se déroule en deux années. En ce qui concerne l’ordre des formations, pour atteindre le deuxième niveau (ex : initiateur) il fallait forcément valider le niveau précédent (ex : animateur·ice mini-basket, animateur·ice club et moniteur·ice de basket). La fédération et ses structures déléguées ont fait le choix d’apporter d’importants travaux de restructuration des modalités de formation afin d’aller vers plus de modularité. De ce fait 3 BF (Brevets Fédéraux) ont été mis en place lors des formations depuis la saison 2020-2021 : le BF enfants, le BF jeunes et le BF adultes. Les BF enfants et BF jeunes sont venus remplacer les diplômes d’animateur·ice et d’initiateur·ice. Quant au CQP, celui-ci a été remplacé par le DETB qui permet d’entrainer en compétition, d’encadrer au niveau régional ou national et de coacher des jeunes ou des séniors. Celui-ci a été rénové et mis en service durant l’année 2022-2023. Pour obtenir le DETB il faut suivre l’ensemble des CS (Certificats de Spécialités) qui permettent d’accéder à la certification du module correspondant. Il existe quelques conditions qui permettent de créer des passerelles entre l’ancien parcours de formation et le nouveau. De ce fait, si la personne souhaitant s’engager dans ce parcours de formation, possède déjà le CQP-P1 (première année de formation CQP) alors celle-ci est exemptée de valider le CS1 et le CS2. Il ne lui restera que deux CS pour accéder au premier module de certification. Il peut y avoir une nouvelle condition, si cette personne détient le CQP-P2 (deuxième année de formation CQP) alors celle-ci est exemptée de valider les modules 1 et 2, soit de la validation des six premiers CS. Il existe de nombreuses particularités concernant les parcours de formation. L’ensemble des CS n’ont pas absolument besoin d’être suivie. Cela varie en fonction de l’activité et des niveaux d’encadrement. Pour illustrer cela, si nous entrainons une équipe de U13 à U20 dans les catégories masculines ou féminines en division 3 Régionale, nous devons soit être titulaire du CQP-P1 et nous inscrire et participer à la formation CS2 et CS4 et passer la certification au cours de la saison, soit nous inscrire et participer aux formations CS1, CS2, CS3 et CS4 et passer les certifications au cours de la saison, soit être titulaire d’un Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l’Education Populaire et du Sport (BPJEPS) mention Basket-Ball ou soit être titulaire d’un diplôme supérieur. Cela permet de créer plusieurs moyens d’accès au poste d’entraineur·e. Enfin, concernant les passerelles entre les formations, nous en trouvons entre l’ensemble des formations. Certaines exemptent de suivre quelques conditions en assurant l’obtention d’une équivalence en fonction du diplôme acquis. Il y a également d’autres cursus de formations organisés par la fédération permettant d’accéder à des niveaux d’entrainements supérieurs tels que le DEJEPS (Diplôme d’Etat de la Jeunesse, de l’Éducation Populaire et du Sport spécialité perfectionnement sportif mention basket-ball) et le DESJEPS (Diplôme d’Etat Supérieur de la Jeunesse, de l’Éducation Populaire et du Sport spécialité performance sportive mention basketball). Cependant, ces diplômes seuls ne sont pas reconnus par le statut du technicien. Ainsi durant ces deux formations, les stagiaires sont soumis à une évaluation supplémentaire comportant plusieurs épreuves et leur permettant d’obtenir respectivement le DEFB (Diplôme d’Entraîneur Fédéral de Basket-Ball) et/ou le DEPB (Diplôme d’Entraîneur Professionnel de Basket-Ball). La totalité de ces modifications influe vivement sur le nombre de femmes suivant les formations d’entraineure, d’encadrante et d’animatrice. Avant d’intégrer ces formations, il faut remplir plusieurs exigences[[48]](#footnote-48) notamment liées à l’expérience acquise dans l’encadrement pendant une durée déterminée ou bien à une expérience de joueur ou de joueuse professionnel ayant évolué durant une durée déterminée au sein des deux plus hauts niveaux de compétition en France ou à l’étranger. Par conséquent, les sportifs de haut-niveau n’ont pas l’obligation de se soumettre à l’ensemble des formations avant d’investir le cursus de formation du DEFB. Enfin, en dehors des formations proposées par la fédération ou ces organismes déconcentrés, d’autres structures délivrent des diplômes permettant d’entrainer contre rémunération au sein des clubs qui les recrutent. À l’exemple des licences STAPS (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives) mention entrainement sportif que possèdent quelques entraineur·e·s interrogé·e·s.

Cependant avant de se concentrer sur les différentes modalités de formations, il est important pour les femmes qui se destinent à cette fonction de savoir qu’il existe des formations. Lors d’un échange[[49]](#footnote-49) avec l’une des personnes que nous avons interviewées, nous avons évoqué le sujet :

*Quand tu as accédé à ta formation, on t’a expliqué comment ça fonctionnait ? Que tu pouvais passer d’autres formations pour accéder à d’autres niveaux d’entraineure ?*

Pas du tout bon on m’a juste dit que je n’avais pas l'âge de faire plus et on m'a rien dit d'autre. Je ne savais même pas du coup qu'on pouvait passer d'autres formation pour passer au niveau d'au-dessus.

Parmi les femmes interrogées qui ont mis un terme à leur fonction d’entraineure, elles sont 12 % à exprimer que le manque d’informations sur les parcours de formation constitue un frein à l’accès et à la poursuite de leur activité. Chez les femmes qui exercent toujours, elles sont un peu plus nombreuses à rencontrer cette problématique avec 18 %. Ce n’est certes pas la principale cause ou l’unique cause d’interruption, mais cela constitue tout de même une part à prendre en compte dans la construction globale des barrières qui leur font obstacles. Ce manque de clarté autour de ces formations, de ce qui est proposé, de l’utilisation des diplômes dans la carrière d’entraineur·e forme un important frein. L’informatisation des données ne facilite pas leur accès. En effet, en mettant en ligne les informations relatives à ces formations, celles-ci sont par moment inaccessibles ou le chemin d’accès n’est pas simplifié. Il arrive également que les informations ne soient pas mises à jour. Pour certaines formations il n’y a pas d’onglet dédié aux explications, donc pas d’informations. En revanche, certains sites proposent des explications plus transparentes et précises qui permettent de comprendre l’ensemble des paramètres à prendre en compte pour se former. Toutefois, ces deux chiffres semblent paradoxaux à la vue du pourcentage de diplômées par formation. Une fois de plus, chaque constat est à analyser conjointement aux autres car des corrélations existent.

Parmi les femmes interrogées qui n’exercent plus leur fonction d’entraineur·e, elles ont suivi en moyenne 1,3 formation durant leur carrière. Elles sont 84% à avoir suivi le 1er niveau de la formation initiale qui délivre le diplôme d’animateur·ice mini-basket, d’animateur·ice club et moniteur·ice de basket. Cependant elles ne sont plus que 38% à avoir suivi le 2ème niveau du cursus de formation initiale qui délivre le diplôme d’initiateur·ice. Entre ces deux premiers niveaux de diplôme, c’est plus de 50% de perte. Le constat est similaire lorsque nous observons les chiffres relatifs au 3ème niveau de formation initiale. Elles ne sont plus que 12% à l’avoir obtenu. Encore une fois, la perte de femmes pour cette tranche de formation est supérieure à 50%. Enfin, 13% d’entre-elles ont obtenu le BF jeunes. En séparant les diplômées par dernier niveau de formation atteint, il en ressort que 46% d’entre-elles ont uniquement obtenu le diplôme d’animateur·ice. Puis 26% se sont arrêtées au diplôme d’initiateur·ice, et 9% ont clôturé leur cursus de formations en décrochant le CQP[[50]](#footnote-50). Ces chiffres interrogent et surprennent les responsables de formation notamment entre les deux premiers niveaux de formations (animateur·ice et initiateur·ice). Normalement, dans ce qui était escompté par les organismes de formations, ces deux niveaux se réalisaient à la suite car le diplôme d’animateur n’a pas assez de « valeur ». Cela veut dire qu’à la suite des modifications des diplômes évoquées plus tôt, le diplôme d’animateur·ice ne favorise aucune passerelle avec un autre diplôme. Il faut obligatoirement recommencer son parcours de formation dans le cas où un·e entraineur·e souhaiterait continuer d’entrainer des équipes. En revanche, pour celleux qui ont décroché le diplôme d’initiateur·ice, il permet à cellui qui l’obtient de choisir le Brevet Fédéral qui ellui convient.

Graphique n°2 : Pourcentage de diplômées en fonction de la formation

Au sein du groupe de femmes entraineures toujours en fonction, elles ont suivi en moyenne 1,7 formation par personne. Cette moyenne est corrélée aux taux de formations des premiers niveaux. En effet, elles sont 68% à posséder le diplôme d’animateur·ice mini-basket, d’animateur·ice club et de moniteur·ice de basket, quand 53% d’entre-elles sont titulaires du diplôme d’initiateur·ice. Il y a une baisse de 15% qui pourrait s’expliquer par la part de femmes qui ont décroché le BF enfants, le BF jeunes ainsi que le BPJEPS. Les parcours de formations ayant évolué, cela permet à chacun·e de se spécialiser dans un domaine qui lui convient. C’est une richesse de connaissances et de savoir-faire sur laquelle s’appuyer. Il y a tout de même quelques altérations entre les différents diplômes. Celles-ci peuvent en partie s’expliquer par les problématiques que ces femmes ont rencontrées lors des phases de formations. En effet, 13%[[51]](#footnote-51) des femmes n’exerçant plus cette fonction se sont heurtées à des problématiques durant leur formation.

Parmi les enquêtées nous avons identifié deux typologies d’entraineures, celles qui ont arrêté et celles qui exercent toujours leur fonction. Très peu de caractéristiques liées à la fonction d’entraineur·e les différencient. Les entraineures toujours en fonction ont atteint un niveau de diplôme équivalent au CQP, elles coachent dans les catégories Mini-basket, elles consacrent 1h à 3h en moyenne par jour à ce poste et comme nous l’évoquions, le principal frein est leur propre manque de disponibilité suivi du manque de confiance en soi. En ce qui concerne leur profil social une entraineure en activité[[52]](#footnote-52) est l’ainée d’une sœur et d’un frère, n’a aucune personne à charge, s’est arrêtée à l’obtention du baccalauréat, a entre 18 et 25 ans, est célibataire, sa mère est employée et son père cadre. Les entraineures qui ont mis un terme à leur fonction ont atteint un niveau de diplôme équivalent à l’animateur·ice, elles coachent également dans les catégories Mini-basket, elles consacrent 1h à 3h en moyenne par jour à ce poste et leur frein principal est leur propre manque de disponibilité. Au niveau de leur profil social, une entraineure ayant mis un terme à ses fonctions52 est l’ainée d’une sœur et d’un frère, n’a aucune personne à charge, a obtenu un Bac+5, a entre 18 et 25 ans, est en couple, sa mère est employée et son père est cadre. Tout comme leur profil sportif, leur profil social est quasiment similaire hormis que les entraineures toujours en activité se sont arrêtées au Baccalauréat et sont célibataires alors que celles qui ont mis un terme à leur fonction ont un Bac+5 et sont en couple. Cette dernière observation pourrait appuyer les propos liés au manque de temps et de disponibilité.

## **La réalité du milieu associatif**

Sur l’ensemble des entraineures ayant répondu au questionnaire, une partie a rencontré des problématiques lors des formations. Nous constatons que la part de femmes ayant rencontré ces problématiques est plus importante chez les entraineures ayant mis un terme à leurs fonctions. Ainsi, comme exprimé sur ce graphique, elles sont 32% à avoir subi des remarques déplacées. Pour 60% de ces remarques, ce sont les formateur·rice·s qui en sont à l’origine. Les derniers pourcentages restant se répartissent équitablement entre les autres stagiaires et les responsables ou directeur·rice·s de formation. À noter que dans cet échantillon-là, il y a également eu un cas de harcèlement conduit par un·e formateur·rice, ainsi qu’un cas de menaces et chantage impactant directement la réussite à l’examen final. Les femmes interrogées sont 27% à avoir ressenti un manque d’équité de traitement vis-à-vis des autres stagiaires pour 50% d’entre-elles. Les femmes en formation étant sous représentées, lorsqu’elles prenaient la parole pour répondre à certain·e·s autres stagiaires, il n’était pas rare qu’elles soient rabrouées par ce type de réflexion :

Problématiques rencontrées lors des formations par les entraineures qui n’exercent plus

« Oui bon ça va t’as du caractère on a compris que tu voulais te faire entendre »[[53]](#footnote-53)

Les individu·e·s se désengagent des groupes qui ne les traitent pas équitablement (S. Karaki, 2021). Les processus liés à la perception de l’équité influencent les individu·e·s aussi bien sur l’expression de cette équité que sur l’explication de celle-ci. Ainsi, sans explications et sans clarté de la part de l’équipe encadrante, les entraineur·e·s en formation se désengagent progressivement du fait de leur perception d’iniquité. Cela alimente leur réticence et leur remise en question de leur capacité et ainsi l’envie de maintenir leur engagement à cette fonction. De plus, elles sont 19% à s’être sentie déconsidérées d’une part par les formateur·rice·s à 50%, d’autre part par les autres stagiaires à 25% ainsi que par les responsables de formation à 25%. Selon Robert Diez et Pierre Carton, la reconnaissance « est un besoin fondamental pour le développement de l’estime de soi » (2013). La reconnaissance est également motrice de la motivation. De surcroît, elles sont 14% à avoir ressenti une mise à l’écart aussi bien par les stagiaires à 50% que par les formateur·rice·s à 50%. Enfin, elles sont 9% à indiquer avoir ressenti des discriminations basées sur le sexe, la race, l’orientation sexuelle ou l’apparence. Cependant, ce pourcentage de discrimination présenté nous parait en deçà de la part réelle de discrimination subie par ces femmes lors des formations. En reprenant la définition juridique de discrimination qui « se définit comme étant le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique[[54]](#footnote-54) ». En effet, l’ensemble des difficultés évoquées précédemment traduit en grande partie des situations de discrimination basée en majorité sur le sexe. À travers plusieurs échanges menés avec les entraineur·e·s nous nous apercevons qu’elles n’identifient pas certaines situations comme étant des situations de discrimination. Toutefois, lors d’un entretien avec une entraineure qui a suivi des diplômes de haut-niveau, elle nous a partagé son ressenti et les réflexions entendues lors des derniers niveaux de formation :

Quand j’avais eu mon BE2[[55]](#footnote-55), à l’époque on nous disait « ouais de toute façon les filles pour avoir votre BE2 il faut coucher ». Et donc je me battais pour faire entendre ma voix en leur disant que j’étais aussi compétente qu’eux et que je n’avais pas besoin de ça pour obtenir mon diplôme Et c’est tout ça qui a fait que, à un moment donné tu te renforces. Moi ce n’était pas du tout dans ma nature, j’étais quelqu’un de très timide et mal dans ma peau et il a vraiment fallu que je sorte de ma zone de confort à l’époque pour pouvoir faire ça. Et c’est peut-être pour ça que je ne suis pas allée à haut niveau car là j’aurais eu trop à faire pour m’imposer. Le fait de devoir s’imposer 2 fois plus que les autres, de s’affirmer 2 fois plus que les autres pour pouvoir prouver qu’on existait.[[56]](#footnote-56)

Pour accéder à ces niveaux d’entrainements et de formations, elle a dû se battre contre le système pour exercer la fonction qu’elle souhaitait en subissant des remarques déplacées et rabaissantes. Malgré le soutien de son club qui la soutenait et voyait en elle une très grande entraineure qui aurait pu prendre la responsabilité d’équipes évoluant à très haut-niveau, cela lui demandait une trop grande bataille et un effondrement de son équilibre de vie. L’une des caractéristiques de cette entraineure était le fait qu’elle n’était pas ancienne joueuse professionnelle. A contrario, prenons l’exemple de l’une de nos interviews s’étant déroulée avec une ancienne joueuse professionnelle qui entraine actuellement au niveau national une équipe de séniors hommes. Lors de nos échanges, celle-ci nous a confié ne jamais avoir ressenti de discrimination quelconque que ce soit lors de sa formation ou durant sa carrière d’entraineur·e car le groupe d’entraineur·e·s en formation avec qui elle avait partagé son cursus était composé d’ancien·ne·s joueur·euse·s professionnel·le·s ce qui leur assurait à toustes une certaine légitimité dans le milieu de par cette expérience. De fait, aucune remise en question des compétences techniques et des connaissances du basketball n’étaient émise par les autres stagiaires ou les organisateur·ice·s. Ce qui lui a permis par la suite de mettre son expérience à profit en ayant la charge d’une équipe évoluant en National 2. Ceci nous permet de constater que le profil et l’expérience des stagiaires qui se présentent en formation jouent un rôle important dans l’environnement de formation des stagiaires. Cela pourrait expliquer que parmi les entraineures qui exercent dans les catégories séniores en championnat de France, elles soient dans 64% des cas d’anciennes joueuses professionnelles. La question qui se pose est relative à la nécessité d’arriver avec ce statut afin d’atteindre l’entrainement de haut-niveau.

En dehors de ces situations problématiques liées aux formations, les entraineures font face à des difficultés en exerçant cette fonction ou avant d’y avoir accédé. Effectivement, avant d’occuper la fonction d’entraineur·e, dans 42% des cas chez les femmes qui entrainent toujours, elles ont été confrontées à leur propre manque de disponibilité. Cette donnée peut être reliée au temps accordé à la famille, à l’éducation des enfants, ainsi qu’au travail domestique évoqué en première partie au sujet des mécanismes limitants. Au-delà d’un simple manque de disponibilité, d’autres freins ont été recensés tels que le manque de confiance en soi. En effet, dans 39% des cas, les entraineures manquent de confiance en elles pour accéder à la fonction d’entraineure. Elles n’évoluent pas dans un environnement qui les rassure pour de multiples raisons liées entre autres à leur place dans la société et au regard qu’elles peuvent avoir sur le monde sportif. À ces deux problématiques s’ajoutent le poids des stéréotypes qui concerne 17% des répondantes, le manque d’accompagnement avec 16% des femmes touchées par cette difficulté, le manque de connaissance des parcours de formations pour 18% ainsi que le manque de connaissance du milieu pour 14% d’entre-elles. Ces deux dernières variables peuvent être associées à un certain manque de communication qui est ressorti plusieurs fois lors des entretiens. Nous reviendrons sur cette approche de la communication ultérieurement.

À la question « Quels sont les freins d'accès à la fonction d'entraineure que vous avez rencontrés ? »  59% des enquêtées ont apporté au minimum deux réponses, tandis que plus d’un quart d’entre-elles ont apporté au minimum trois réponses, elles sont près d’un dixième à avoir fourni quatre réponses ou plus. De fait, elles rencontrent en grande partie diverses contraintes cumulées qui influent chacune dans la construction de freins auxquels elles sont confrontées. Ces contraintes sont très souvent liées. Pour exemple, dans près d’un cinquième des cas parmi les femmes ayant exprimé deux réponses, les entraineures ont fait face à un manque de disponibilité et à un manque de confiance en soi. Ces deux obstacles sont liés à un autre obstacle dans près de 90% des cas. Ce constat peut paraitre assez cohérent étant donné que ce sont les taux uniques les plus importants. Cependant, nous constatons que chaque catégorie est importante même si certaines prennent plus de place que d’autre.

En revanche chez les entraineures qui ont mis un terme à leur fonction, elles sont 62% à avoir manqué de disponibilité. C’est la cause principale qui les a menées à cesser leur activité d’entraineure dans plus de la moitié des cas. En parallèle, elles sont près d’un tiers à avoir privilégié leur cursus scolaire qui leur permettaient d’être sûres d’obtenir un salaire minimum dans une fonction qui leur plaisait et pour laquelle elles se sentaient qualifiées. Sur l’ensemble des femmes interrogées, 27% ont perçu une rémunération en échange de leur travail en tant qu’entraineure. Parmi ces femmes rémunérées, un peu plus de la moitié ont pu se satisfaire de ce salaire pour vivre convenablement sans devoir cumuler les emplois. Néanmoins, concernant le groupe de femmes qui n’entrainent plus, elles étaient uniquement 14% à obtenir une rémunération contre leur fonction d’entraineure. Toutefois, ce constat peut s’expliquer par le niveau de formation atteint. En effet, certains diplômes n’assurent pas par défaut[[57]](#footnote-57) de recueillir une rémunération pour le travail fourni. C’est seulement à partir du BPJEPS que nous retrouvons une contrepartie financière imposée par sa délivrance. Le taux de femmes ayant décroché ce diplôme ou un diplôme supérieur équivaut à 9%. Un pourcentage auquel nous pouvons ajouter les diplômés de formations externes à celles délivrées par la fédération de basketball ou par ses organismes déconcentrés tels que les BPJEPS Activités Physiques pour Tous (APT), ou les BPJEPS Loisirs Pour Tous (LPT). En sachant que les questionnements des membres de la formation autour de la création du BPJEPS basketball était de permettre d’y accueillir un plus grand nombre de filles étant donné que selon l’un des responsables de formation des BPJEPS, ce diplôme permet d’animer des sessions de basketball sans se heurter à de grandes problématiques liées à la technicité ou du fait de devoir imposer des choses. Toutefois, ce taux nous parait assez faible au vu des « intentions » initiales de la création de ce diplôme. Aucune communication spéciale n’a eu lieu pour promouvoir l’accès à cette formation que ce soit pour les garçons ou les filles.

Non, non, il n’y a pas vraiment de politique d’aller chercher les filles […] puisqu’on est la ou l’une des ligues possédant le plus de pratiquantes.[[58]](#footnote-58)

En effet, comme la ligue possède l’un des taux de féminisation les plus importants chez les pratiquantes, la question d’aller chercher des filles ne se pose pas car ils estiment qu’elles sont déjà présentes au sein des clubs. Ce taux n’est lié à aucune action, ou prise de position à l’échelle de la ligue ou des comités. C’est un peu comme si iels subissaient les arrivées et départs des licenciées.

Le métier d’entraineur·e est assez précaire selon les contextes d’emplois. En effet, selon la DADS 2010, 42% des éducateurs sportifs travaillent à temps partiel tandis que 40% des salariés relevant de la CCNS sont en situation d’emploi annexe (J.-L. Gouju. 2014). De plus, cette précarité de l’emploi, se conjugue à des types de contrats à durée déterminée qui déstabilisent les possibilités des employé·e·s. Lorsque les entraineur·e·s sont embauché·e·s, iels peuvent faire face à une certaine pression émise par la direction qui attend des résultats, des changements ou des actions. C’est le principe de rémunérer en retour d’un service rendu.

*Est-ce qu’il y avait une pression des résultats qui était mise sur tes épaules quand tu coachais les U15 France ?*

[…] Par contre, avec les U15 région cette année oui, parce que voilà c’était ma première année d’embauche, c’étaient des U15 D1, il fallait les monter en région, et eux (la direction) ils espéraient qu’on soit premier de R2, donc ça fait une grosse pression c’est ta première année d’embauche, tu te dis t’as pas intérêt à te foirer sinon ils te gardent pas l’année d’après.[[59]](#footnote-59)

Pour certains clubs, il y a des catégories de niveaux qui ne nécessitent pas d’entraineur·e·s rémunéré·e·s. Ils savent qu’ils pourront s’appuyer sur les bénévoles du club, sur des jeunes qui s’engagent dans des fonctions d’éducateur·ice·s passionné·e·s par cette discipline. « Le sport est régi par une organisation spécifique dont la passion, croyance valorisée par l’institution, est un levier essentiel qui, d’une part, vient brouiller les frontières entre engagement bénévole et engagement professionnel, et qui, d’autre part, légitime un mode particulier de domination dans le travail. » (C. Chimot ; M. Schotté. 2006). Par conséquent, c’est un espace professionnel qui est dominé par les bénévoles. Cette domination peut également s’expliquer par la faible part de clubs employeurs. Selon Cécile Bazin et Jacques Malet (2014), 80% des associations sportives n’ont pas de salarié·e·s et 80% des clubs employeurs ont moins de 3 salarié·e·s.

À travers les réponses inscrites dans le questionnaire, plusieurs constatations sont établies au sujet de la représentativité parmi les catégories coachées par les entraineures. Dans un premier temps, nous découvrons que les femmes interrogées investissent considérablement les catégories jeunes. Tout ce qui a trait à l’encadrement et l’apprentissage des bases du basket-ball avec un public assez jeune convient davantage aux entraineures. Elles se sentent plus écoutées et plus respectées par les plus jeunes :

Graphique n°3 : Taux d'entraineures par catégorie

*Qu’est-ce que tu apprécies avec les plus jeunes ?*

C’est plus ludique, c’est plus leur apprendre les bases et c’est ça que j’aime bien avec les plus jeunes. Où là tu vas être plus écoutée. Que tu sois une fille ou un garçon dans tous les cas ils vont t’écouter parce qu’il suffit que tu shoot et que tu marques et ils vont te regarder avec des grands yeux alors qu’avec les plus grands c’est plus compliqué.[[60]](#footnote-60)

Le graphique présenté au dessus illustre les taux d’entraineures en fonction de la catégorie. Nous constatons que 25% d’entre-elles ont encadré les baby basketteur·euse·s soit les joueur·euse·s âgé·e·s de 6 ans et moins. 31% d’entre-elles ont été responsables des mini basketteur·euse·s soit les joueur·euse·s âgé·e·s de 7 ans ou 8 ans. Les autres catégories possèdent une certaine équivalence entre les équipes de joueuses et les équipes de joueurs pour la même catégorie d’âge. Cette stabilité est bousculée à partir des catégories U15F et U15M où le taux de représentation chute en passant sous la barre des 20%. En considérant les problématiques auxquelles ont fait face les entraineures de ces catégories, il est possible de comprendre cette baisse :

Et pareil, j’ai entrainé aussi des garçons, c’était des U15, […] et pareil dans ce que je proposais, c’était pas trop respecté, donc heureusement que j’avais un adulte, enfin l’entraineur principal pour les recadrer, mais c’est pas évident de trouver sa place quand même.

*Avec les U15 ça ne se passait pas très bien ?*

Non pas forcément bien. Bah ce sont des garçons donc c’est un peu plus difficile à manœuvrer, enfin à gérer surtout à cet âge-là où ils essayent de montrer qui ils sont. Euh, moi en plus je n’avais pas trop confiance en moi, je n’avais pas trop d’expérience non plus […] c’était un peu compliqué à cet âge-là de prendre confiance et de s’affirmer.

Ces échanges mettent en avant l’importance autour de la présence d’un homme entraineur pour canaliser et cadrer les jeunes basketteurs qui sont moins attentifs aux consignes délivrées par les entraineures. Une entraineure peut interpréter ces interactions comme un manque de savoir-faire, ou comme le fait qu’elle est incapable d’entrainer des garçons seule car il faut sans cesse l’intervention d’un adulte homme pour que les joueurs soient attentifs et respectent les consignes. Ça n’aide pas les entraineures à prendre confiance en elles et en leurs capacités et compétences techniques. Lors d’un nouvel échange avec une entraineure, celle-ci nous confiait que c’est souvent l’effet de groupe qui envenime les situations :

On a fait remonter (les problèmes), il y a certains joueurs qui ont eu des rendez-vous des entretiens et, mais, moi j'ai eu un entretien alors on a essayé mais bon le problème c'est que c'est pas des mauvais gamins quand on les prend en individuel c'est l'effet de groupe qui fait ça, c'est qu'il en suffit d'un qui dit quelque chose quand je montre un exercice et que je me loupe bah il en suffit d'un pour que tous les autres rigolent. Et après c’est à regarder le moindre petit détail, le moindre dribble que je peux perdre, ou le moindre …ou voilà, c’est surtout l’effet de groupe.[[61]](#footnote-61)

Ce n’est pas tant l’effet de groupe à proprement parler qui intervient dans ce cas présent, mais plutôt le poids de l’influence lié aux interactions du groupe. En effet, comme le présente Tellier (1991), « Dès qu’un processus de communication est en cours entre deux ou plusieurs personnes, il y a circulation de significations entre les pôles de la communication. La circulation de significations ne s’effectue pas sans que les interlocuteurs en soient affectés d’une façon ou de l’autre, changés momentanément ou à long terme ». Ainsi, si un·e joueur·euse prononce un commentaire sur une action de l’entraineure, il n’est pas nécessaire qu’iel ait eu l’intention d’influencer pour que les autres joueur·euse·s soient influencé·e·s. De plus, pour faire partie d’un groupe, certain·e joueur·euse sont sujet·te·s à du conformisme qui peut prendre différentes formes selon Kelman (1958), à savoir le conformisme par complaisance, le conformisme par identification, et le conformisme par intériorisation. Ce que nous tentons de souligner ici, c’est qu’il suffit d’un·e joueur·euse qui n’est pas en accord avec le fait qu’une entraineure lui donne des consignes, pour que toustes les joueur·euse·s dressent des barrières à cette entraineure.

Il y a un réel sujet autour de la communication, qu’elle soit interne ou externe. Toutes les organisations, toutes les entreprises, tous les regroupements idéologiques, humains, sportifs demandent qu’une base de communication soit établie. Quelle soit interne ou externe, celle-ci favorise les échanges et permet de construire et de mener à bien des projets. Elle est tout juste déterminante dans le développement de chaque structure. Aux vues de l’ensemble des acteur·ice·s impliqué·e·s dans la sphère sportive, la communication devrait y être reine. Cependant, cette action de communiquer est parfois limitée à certaines personnes de la structure sportive. En effet, en fonction du poste occupé, de la place dans la hiérarchie du club/comité/ligue ou au sens plus large de la place dans la société, les interactions ne sont pas les mêmes et la liberté de parole et d’écoute est directement impactée. Ce sont des situations dans lesquelles les femmes peuvent se retrouver. Les entraineures d’autant plus étant donné la complexité et l’attente associées à cette fonction que nous avons évoquée plus tôt. Lorsque des entraineures se retrouvent à occuper des positions instables, plusieurs choix se présentent à elles. Dans un premier temps elles peuvent décider d’en parler à leurs collègues ou à leur responsable. Dans ce cas de figure, il arrive qu’elles soient confrontées à une remise en question de leur parole et/ou de leurs compétences en se basant essentiellement sur le fait qu’elles soient des femmes avant d’être entraineur·e·s. À l’exemple de l’une de nos interviewé·e·s qui a subi une remarque sexiste en plus de ne pas être soutenue par son club lorsqu’elle partageait son point de vue au sujet d’une situation.

« T’es une femme tu ne peux pas comprendre. T’es juste là pour coacher les enfants et panser les blessures. »[[62]](#footnote-62)

« Ah bah je suis choqué·e de voir une petite bonne femme comme toi ça arrive à tenir 10 hommes. »[[63]](#footnote-63)

« Oui, bah les garçons au pire s’ils veulent pas t’écouter ils ont qu’à te mettre à la cuisine. »58

Ce type de remarques, au-delà d’être sexistes et déplacées sont surtout rabaissantes et ne permettent pas aux entraineures de se sentir en confiance dans un milieu qui ne les identifie qu’à travers les rôles associés et imposés aux femmes jusqu’à il y a plusieurs années. Ces manifestations de sexisme, dans le cas présent verbales, mais dans d’autres cas qui peuvent être physiques impactent directement la vie des femmes qui occupent ces fonctions aussi bien dans leur vie de femme que dans leur fonction d’entraineur·e. L’une des interviewé·e·s nous confiait qu’elle avait vécu cette expression du sexisme de manière physique et qu’elle avait mis du temps à se rendre compte de la nature de ces interactions :

Dans le monde du sport il y a 25 ans, ce sexisme, et je te passe des fois des coachs ou des formateurs qui avaient des postures qui tu le vois bien aujourd’hui seraient pénales très clairement.[[64]](#footnote-64)

Il y a 25 ans, la parole n’était pas autant libérée à ce sujet, ce qui ne permettait pas aux personnes victimes de ces actions de se sentir réellement victimes. C’est grâce notamment au mouvement Metoo[[65]](#footnote-65) créé en 2006 par Tarana Burke. Ce mouvement est devenu viral en 2017 par le biais du #metoo déployé sur les réseaux sociaux qui a permis une libération de la parole des femmes victimes de violences sexuelles en expliquant que ces agressions étaient bien plus courantes que ce qui était supposé jusque-là. Toutefois avant de s’en rendre compte et d’oser prendre la parole à ce sujet, il peut se passer plusieurs années durant lesquelles les victimes gèrent la situation à leur manière en intériorisant, en ne réalisant pas ce qui leur était arrivé. Il nous parait important de prendre en compte cette problématique qui n’est peut-être pas centrale, mais qui joue un rôle important dans la confiance que les entraineur·e·s peuvent avoir en elleux.

Pour en revenir à la communication seule, sur l’ensemble des échanges que nous avons pu mener, les entraineures ont mis en avant le manque de possibilité de communiquer avec l’équipe encadrante, la direction ou les joueur·euse·s. Pour certaines, la direction leur imposait des situations auxquelles elles n’avaient pas la possibilité de réagir ou d’apporter des arguments qui pourraient mener à une réflexion commune :

*Est-ce qu’il y avait un discours qui était ouvert entre la direction et toi ?*

Non, ils ne prenaient pas le temps car ils étaient plus diplômés que moi, ou plus vieux ou avec plus d’ancienneté. Ce que j’apportais pédagogiquement me donnait de la réussite et des résultats. Et du coup on venait me fermer les portes malgré mes résultats. […] J’ai créé plein de choses pour le club pour qu’il s’en attribue les mérites et moi on m’a jetée à la poubelle. Quand j’ai voulu changer de club pour progresser en tant que joueuse, on m’a dit « plus jamais tu remets les pieds chez nous ».22

Ceci concerne le premier club dans lequel cette entraineure avait commencé à entrainer. Après l’avoir quitté, elle a rejoint un nouveau club au sein duquel elle a également rencontré des problématiques dans l’exercice de sa fonction. Pour ces deux clubs, les équipes de directions étaient composées uniquement d’hommes plus âgés et avec plus d’ancienneté qui étaient sûrs d’eux et de leurs capacités. Cette entraineure était la cible directe ou indirecte d’un manque de reconnaissance qui a eu une incidence sur sa santé mentale. Dans l’un de ses derniers clubs, elle fait face à des difficultés similaires :

Ils (les dirigeants du club) ont décidé qu’on irait dans une autre salle (jouer les demies finales de play-offs) parce qu’on était la seule équipe avec des résultats pendant la saison et du coup il ne fallait pas trop me mettre en avant surtout que j’étais nouvelle car ça les mettait en échec.[[66]](#footnote-66)

L’équipe de direction n’acceptait pas que cette entraineure ait des résultats, et ne reconnaissait pas que c’était son travail sur la saison qui avait mené son équipe à être bien classée et à jouer les play-offs. Elle nous confie qu’ils félicitaient le travail réalisé par le coach de la saison précédente pour la réussite de l’équipe qu’elle-même a mené en demie finale de play-off :

Le club a tout fait pour que ça ne soit pas mis en avant. Ils ont dit que c’était grâce au travail qu’ils avaient fait en amont, que c’étaient les entraineurs qu’elles avaient eus avant qui avaient fait tout le travail.61

La communication externe régie par la fédération ou ses organismes déconcentrés est aussi très importante et impactante. En première partie nous évoquions les campagnes de communication menée dans le cadre des Open de France ainsi que son évolution et les nouvelles directions qu’empruntait la communication de fédération avec la mise en place d’un journal mensuel au sein duquel la première page était réservée à une femme du basket un mois sur deux. À travers ces évolutions, des perspectives de mise en avant sont à envisager. Cependant, les différents services de la fédération n’avancent pas à la même vitesse sur ces sujets-là. En effet, sur les dernières illustrations[[67]](#footnote-67) des différents CS du DETB, des joueuses sont représentées sur seulement 3 des 12 visuels. Aucune coach, ou entraineure n’y est représentée. En revanche, 7 visuels mettent à l’honneur les entraineurs des équipes de France A masculine et féminine. De même que sur la dernière illustration qui récapitule les 11 précédentes affiches, Vincent Collet et Jean-Aimé Toupane sont en tête d’affiche avec le message « Deviens un expert de l’entrainement ». Au-delà de l’absence d’entraineure qui ne permet pas aux personnes, plus particulièrement aux femmes de s’identifier à un modèle, à une personne qui a pu vivre les mêmes épreuves qu’elles, c’est aussi la masculinisation des termes utilisés qui peut être bloquant. Toutefois, cette masculinisation étant considérée comme étant la normalité, cela demande énormément de changements afin de s’approcher au plus près d’un modèle d’écriture plus inclusif ou plus neutre qui permette à chacun·e de se sentir concerné·e par les informations transmises. Cette écriture fait débat car elle peut rendre la lecture plus difficile notamment aux personnes dyslexiques et dysorthographiques. Certaines organisations telles que le Conseil National Handicap, l’APHPP et la Fédération des aveugles de France sont contre car celle-ci est « indéchiffrables par les lecteurs d’écrans ». Néanmoins, au sujet des photos d’illustration des affiches, des évolutions sont accessibles.

Enfin, l’un des derniers points représentant la réalité du milieu associatif est la situation économique des clubs qui est préoccupante pour une partie d’entre eux. Malgré le dernier record de licencié·e·s atteint courant 2023, les clubs ont traversé des situations particulières ces dernières années (pandémie Covid-19, réchauffement climatique) qui impactent directement les ressources économiques qu’ils peuvent solliciter. Plusieurs enquêtées nous partagent le fait que certains clubs ne pensent qu’à leur portefeuille et négligent ainsi l’accompagnement des bénévoles. Dans d’autres cas les clubs qui ont besoin d’argent, n’ont que très peu de bénévoles et les placent à n’importe quelle fonction. Cela ne valorise pas le travail des personnes donnant de leur temps pour ces clubs et encore moins celui des femmes :

« Même au niveau des… dans les clubs, ils vont d’abord donner les grosses responsabilités aux hommes et ensuite les petits trucs aux femmes.»

*J’ai vu que tu avais répondu que tu avais rencontré des problématiques dans ta fonction d’entraineure. Est-ce que tu peux développer un petit peu plus à ce sujet-là ?*

« Et c’est plein de petites choses comme ça et je sais pas si c’est le fait que je sois une femme qu’on me néglige ou c’est parce que j’ai des catégories où il n’y a pas de compétition.» [[68]](#footnote-68)

L’intégralité des problématiques que nous avons évoquées tout au long de cette partie démontre le ressenti des entraineures qui doivent se battre chaque fois qu’elles remplissent leur fonction d’entraineure. Elles évoluent dans des situations inconfortables qui ne sont pas amenuisées pour la très grande majorité. Nous ne dénombrons que trop peu voire pas du tout d’actions en faveur de l’accompagnement des entraineur·e·s.

## **Préconisations et champs d’action**

En réalisant le constat que les femmes entraineures n’évoluent pas dans un environnement qui leur est favorable, nous estimons que de nombreuses actions pourraient voir le jour dans le but d’accompagner au mieux les entraineur·e·s et réduire le nombre et le type de problématiques qu’elles rencontrent. Nous avons construit plusieurs préconisations qui pourraient être mises en œuvre au plus vite.

En premier lieu il serait intéressant de s’appuyer sur les différents labels mis en place par la FFBB. Ils sont fondés pour recenser et récompenser le travail effectué par les clubs en fonction du domaine d’activité. Chaque fédération possède des labels différents qui récompensent différemment les actions de chacun. À la FFBB, il y a 3 labels, le label école française de mini-basket, le label Club formateur et enfin le label Citoyen MAIF. Ce dernier est celui qui récompense l’ensemble des actions sociétales et environnementales que les clubs animent chaque saison. Pour obtenir ce label il faut remplir plusieurs conditions. Dans un premier temps le dossier doit être remis avant une certaine date afin que tous les dossiers puissent être instruits par la commission Société et Mixités. Les clubs sont éligibles à 3 niveaux de label différents. En fonction du nombre d’actions réalisées par thématiques[[69]](#footnote-69) (actions transverses, basket sain, basket respectueux, basket mixte, basket performant socialement, basket responsable, basket sans violences, basket laïque), un nombre de points est attribué ce qui permet d’atteindre un certain palier. Cette saison, pour obtenir un label 1 étoile, il fallait au minimum cumuler 16 points répartis sur 4 thématiques. Pour obtenir 2 étoiles, il fallait cumuler au minimum 36 points répartis sur 6 thématiques et pour obtenir 3 étoiles il fallait cumuler 48 points minimum sur 8 thématiques. Chaque sous-thématique est assez détaillée et représente un champ d’action spécifique. Au sein de celle qui concerne le basket mixte, il est attendu une ou plusieurs actions favorisant l’engagement et la fidélisation des pratiquantes qui est noté sur 3 points, une ou plusieurs actions favorisant l’engagement et la fidélisation des officielles et entraineures, une ou plusieurs actions favorisant l’engagement et la fidélisation des dirigeantes et enfin d’autres actions liées à cette thématique. Nous remarquons que la valorisation du travail réalisé pour les pratiquantes et les dirigeantes se fait indépendamment des autres objectifs tandis que pour les officielles et entraineures ces critères sont regroupés. Ainsi parmi l’ensemble des labels délivrés cette saison, 39% mettent en avant un investissement concernant les entraineures. Dans la grande majorité des cas, il y a seulement la thématique des officielles qui est traitée et qui apporte des points. Le pourcentage d’actions réalisées fluctue en fonction du nombre d’étoiles accordées et inversement. 33% des clubs ayant obtenu un label Citoyen MAIF 1 étoile ont présenté des actions liées au développement de la place des entraineures qui consiste pour ces clubs à créer des publications sur les réseaux sociaux mettant en avant leurs entraineures dans 47% des cas. Pour 29% d’entre eux, leurs actions se résument à une prise en charge financière des frais de formations pour leurs entraineures. Les clubs ayant obtenu un label Citoyen MAIF 2 étoiles sont 42% à présenter des actions promouvant les femmes au poste d’entraineur·e. Parmi ces clubs, 44% ont façonné des procédures favorisant l’accès au coaching pour les jeunes licenciées mais également en axant leur recrutement essentiellement sur des femmes en formations. Enfin, 53% des clubs ayant décroché le label Citoyen MAIF 3 étoiles proposent des actions favorisant l’engagement des entraineures. Plus de la moitié des actions concernent l’accompagnement des jeunes licenciées, le recrutement de femmes responsables des sections féminines ou bien la sensibilisation au poste d’entraineur·e. Une multitude de conduites sont instaurées par les clubs. Les dossiers des clubs des Pays de la Loire possèdent des taux plus ou moins similaires mis à part le fait que les pourcentages d’actions menées par club en fonction du nombre d’étoile obtenu est relativement plus faible. En effet, cela représente un quart d’actions pour les labels Citoyen MAIF 1 étoile, 57% pour les labels Citoyen MAIF 2 étoiles et 33% pour les labels Citoyen MAIF 3 étoiles. Le constat peut être assez préoccupant car ces labels Citoyen MAIF ont un impact sur les orientations que peuvent prendre les clubs. En effet chaque année, lors de la présentation de la plaquette d’évaluation, l’ensemble des critères d’évaluations sont clairement inscrits afin que les clubs puissent identifier ce qui est attendu d’eux dans le cadre de ce label. Ainsi, le fait d’associer les actions favorisant l’engagement et la fidélisation des officielles et des entraineures laisse le choix aux clubs de réaliser des actions dans l’un des deux secteurs. Bien que les clubs n’établissent pas leurs plans de développement en octobre pour la saison en cours, pour les années qui suivront ils pourraient prendre le temps de construire de nouvelles démarches. En sachant qu’un label citoyen est acquis pour une durée de 3 ans, ce sont potentiellement trois ans durant lesquels aucune nouvelle action ne verra le jour. Alors qu’en modifiant les critères d’évaluations en y ajoutant une ligne cela permettrait d’inscrire noir sur blanc les volontés de la fédération à travers la distribution de ces labels Citoyen MAIF. Les clubs identifieraient les attentes de la fédération et pourraient se rendre compte que ce critère en fait partie intégrante et qu’il ne faut pas le négliger pour obtenir le plus grand nombre de points possible tout en œuvrant pour le changement.

À l’échelle de la fédération, les champs d’actions sont assez vastes mais devraient d’abord se concentrer autour des formations. L’idée est de se focaliser sur 3 temporalités à savoir avant les formations, pendant les formations et après les formations. Les actions qui pourraient voir le jour sont classées en fonction de ces 3 temporalités et répondent à l’ensemble des problématiques évoquées par les entraineures interrogées. De fait, chaque temporalité suit des objectifs différents mais complémentaires. Ainsi, en amont des formations, nous avons identifié plusieurs points à développer. Dans un premier temps à la suite des retours liés aux difficultés de paiement des formations pour certaines entraineures qui ne possèdent pas le statut de salariée, ce qui ne permet pas au club de bénéficier d’aide au financement de ces formations, une prise en charge financière d’une partie ou de l’ensemble des frais de formations pourrait être mise en place dans le cas où une femme et un homme d’un même club viendraient ensemble suivre la même formation. Cela permet aux clubs de donner l’opportunité à toustes les licencié·e·s de prendre part à des formations d’entraineur·e tout en finançant les formations des femmes entraineur·e·s souhaitant accéder à des postes techniques plus importants.

Dans un second temps, de nombreuses problématiques sont ressorties au sujet du manque de connaissances des parcours de formation, des informations relatives à la compréhension des diplômes etc… L’idée est de clarifier toutes ces informations en se basant sur ce qui est déjà réalisé par certaines ligues à ce sujet. En se servant des diverses pages d’informations des ligues, cela permet de construire un bulletin d’information complet qui soit mis à jour dès lors qu’une modification apparait. Bien que nous sachions que plusieurs formations sont déléguées aux ligues et comités, les données informatives disposées par la fédération sur son site fédéral ne sont pas à jour et ne prennent pas en compte certains diplômes. C’est également dans le but de rassembler les informations officielles sur une seule plateforme afin d’y accéder plus simplement. Toutefois, nous conseillons tout de même que les ligues et comités puissent partager ces données sur leurs sites respectifs en renvoyant éventuellement directement sur l’interface fédérale.

Par la suite, pour limiter au maximum les comportements sexistes en formation qu’ils proviennent des formateur·rice·s, des stagiaires ou des responsables, nous préconisons l’adoption de temps de sensibilisation au sexisme à destination des formateur·rice·s. Cela leur permettrait d’identifier les comportements sexistes qu’iels peuvent avoir tout en s’apercevant des attitudes sexistes que les autres personnes peuvent avoir. En effet, à l’aide de l’ensemble de nos retours, nous constatons que le sexisme est très ancré dans le système sportif et d’autant plus lors des formations où un rapport de subordination et de « compétition » a lieu. Toutefois, il peut arriver que les personnes acteur·ice·s du sexisme ne réalisent pas qu’iels aient un comportement sexiste ou misogyne car ce type de comportement pourrait être intériorisé. Anna Rosenwasser (2021) explique que « pour beaucoup de gens, la misogynie intériorisée ressemble à l’opinion individuelle d’une seule personne. On ne remarque pas facilement qu’elle est systématique. » L’objectif de ces temps de sensibilisation est que les personnes victimes de sexismes ne le soient plus et qu’elles puissent s’épanouir dans un environnement au sein duquel elles aimeraient continuer d’évoluer. Indéniablement, le poids de cette action se fera ressentir sur la confiance emmagasinée par ces personnes.

Enfin, pour que tout le monde puisse s’identifier à des modèles, une campagne de communication fédérale pourrait voir le jour en reprenant des idées similaires à la campagne de communication pour l’arbitrage féminin menée par la fédération en 2017[[70]](#footnote-70). Ces images ont vocation à développer le principe de l’apprentissage vicariant. Ce concept d’apprentissage permet aux usagers une certaine matérialisation mentale du champ des possibles. En se référant à des personnes qui ont réussi à atteindre les attentes qu’iels s’étaient fixé·e·s, les pair·e·s vont considérer que c’est possible d’y arriver. C’est le même système qui fait foi dans la définition du rôle model et de son influence sur les potentiel·le·s intéressé·e·s. L’ensemble des préconisations évoquées jusque-là concernaient les actions à mettre en place avant la formation. Désormais, nous entamons la prochaine temporalité.

Ainsi, nous souhaitons mettre en avant quatre autres actions qui pourraient voir le jour lors des périodes de formations. Après avoir longuement échangé sur le sujet avec les interviewé·e·s, celleux-ci nous ont confié qu’iels ont très peu voire pas eu l’occasion d’être formé·e·s par des formatrices. Dans ce contexte-là, il serait intéressant de favoriser la création de binômes mixtes de formateur·rice·s en formation. En effet, en plus de proposer plus de représentativité auprès des stagiaires, c’est également propice à la montée en compétences de chacun·e des formateur·rice·s. Cela permet à chacun·e des partager ses connaissances, son approche pédagogique, son approche technique etc… Tels sont les bienfaits du travail en mixité dans l’encadrement. Cependant, pour que le binôme de formateur·rice·s fonctionne correctement, il faudrait créer un cadre qui permettrait que chacun·e puisse s’exprimer sans être freiné·e par l’autre pair·e. Considérant que les temps de sensibilisation au sexisme auront au lieu, la construction du cadre d’évolution de ce binôme devrait être simplifiée. De plus, les situations problématiques devraient être limitées et si rencontrées, signalées et sanctionnées.

Dans la continuité de cette action, l’accompagnement des formateur·rice·s serait un atout considérable afin de permettre à toustes d’évoluer dans un environnement accueillant. Cet accompagnement se structurerait autour de plusieurs points. Dans un premier temps, nous suggérons que des observations aient lieu durant les créneaux de formations. Ceci fonctionnerait en suivant les principes similaires à ceux planifiés par les observateurs d’arbitres. Ces observations permettraient de noter à l’aide d’un barème les actions en faveur de la mixité que les formateur·rice·s développent. L’idée n’est pas de congédier les formateur·rice·s, mais vraiment de leur apporter toutes les clés nécessaires à un contexte au sein duquel chacun·e peut vivre ensemble sans se sentir discriminé. Ainsi, ces notations permettraient de créer un échange au sujet de la place des femmes. L’objectif étant de sensibiliser toustes les acteur·ice·s et pas uniquement les personnes concernées par ces problématiques, à savoir les femmes.

De plus, quelques retours d’expériences nous ont permis de statuer de l’importance que pouvait avoir la présence d’un·e mentor dans l’évolution professionnelle et/ou personnelle. En effet, sur l’ensemble des échanges avec les interviewé·e·s, un·e mentor avait été identifié par ces personnes. Ces mentors, pour la très grande majorité des hommes, ont eu un impact direct sur la confiance en soi qu’ont développé les interviewé·e·s. Toutefois, il arrive que certaines personnes n’aient pas la chance de pouvoir solliciter de l’aide auprès d’un mentor. Soit par manque de confiance, soit parce qu’iels ne savent pas à qui se référer ou bien car à l’instant présent il n’y a personne qui pourrait les aider. C’est pour cela que nous avons songé à la création d’un groupe de mentors volontaires qui permettrait d’accompagner les entraineur·e·s durant leurs formations pour celleux qui en ont besoin. Ce serait le même principe que les bénévoles qui aident dans les clubs, mais dans un autre contexte, avec une certaine autonomie et une entité qui veille à ce que les relations restent strictement professionnelles afin qu’aucune dérive ne puisse se développer.

Enfin, afin d’apporter une touche de communication dans cette temporalité-là, il serait intéressant de récolter les témoignages des participant·e·s des formations. En effet, au-delà d’être un outil de communication, c’est aussi un moyen d’évaluer les choix d’actions mis en place avant et pendant les formations. Ceci permettant par la suite de recadrer les actions, d’en proposer de nouvelles, et de montrer à chacun·e des stagiaires que leur présence en formation est remarquée et soutenue par la fédération et ses organismes déconcentrés. Ces données seront exploitées dans les recommandations de la temporalité qui concerne l’après formations.

Dans cette partie, après les formations, nous préconisons nos dernières actions autour de la formation seule. Pour donner suite à ce que nous évoquions dans le paragraphe précédent il est question de mettre en avant les témoignages récoltés. Ainsi, dans un double objectif de mise en avant des femmes stagiaires et d’identification à ces femmes stagiaires, et en complément de la campagne de communication que nous évoquions plus tôt, il serait intéressant de récolter les témoignages des participant·e·s afin que les femmes stagiaires soient mises en lumière lors de leurs formations. Cela permet de créer des opportunités en communiquant au sujet de l’ambiance qui règne durant les formations, des moments déterminants durant lesquels les stagiaires ont le plus appris, des temps de sensibilisation, d’apprentissage, de partage que les stagiaires ont vécu etc… La peur de l’inconnu ou la peur de devoir se conformer à un schéma d’apprentissage que les stagiaires appréhendent peuvent être annihilées grâce à ces retours d’expériences. L’idée n’est pas de communiquer uniquement au sujet des femmes stagiaires, mais de leur donner de la place et du crédit par des outils de communications divers (affiches, posters, vidéos, documentaires etc…).

Dans la continuité de ce que nous présentions au sujet du groupe de mentors volontaires, il est important de créer une structuration durable qui serve aux entraineur·e·s lorsqu’iels suivent des formations, mais également dans l’exercice de leur fonction, lorsqu’iels font face à des doutes ou à des questionnements. S’appuyer sur l’une des forces du sport, le bénévolat, est une issue plutôt favorable. Comme nous le disions, les bénéfices du mentorat sont conséquents et apportent énormément aux personnes nécessitant un mentorat. De plus, une fois qu’une personne a été accompagné·e et se sent en confiance pour devenir à son tour mentor, cela permet d’alimenter le circuit et le fonctionnement de cette structure bénévole.

Enfin, nous avons constaté que très peu de suivi n’était assuré après les formations. Lors de nos enquêtes et nos recherches, il a été assez ardu de dénicher des informations. De surcroît, nos différentes entrevues nous ont conforté dans cette idée. C’est pour cela que nous trouvons tout juste déterminant d’assurer un suivi après les formations. Pour ce faire, dans un premier temps il est question d’informer les stagiaires ayant passé une formation des formations qu’iel peut suivre. Par exemple, un·e stagiaire diplômé·e d’un BF enfants recevrait l’information qu’iel peut suivre la formation permettant de décrocher le BF jeunes. C’est un outil complémentaire qui permet d’être informé·e des formations auxquelles iels possèdent un droit d’accès. La fédération et ses organismes déconcentrés auront la possibilité d’accueillir un plus grand nombre de stagiaires, ce qui permettra aux clubs d’avoir des bénévoles ou salarié·e·s plus formé·e·s et prêt·e·s à accompagner une ou plusieurs équipes. Ce suivi peut également être l’occasion de discussions et d’échanges entre les responsables de formations et les stagiaires dans le cas où certain·e·s ne désireraient pas continuer de se former. Comprendre pourquoi iels ne souhaitent pas continuer permet aux formateur·rice·s de s’assurer, dans le cadre de l’amélioration continue, que ça n’a pas de lien direct avec ce qui a pu se dérouler en formation. Pour finir, ce suivi est tout aussi important dans l’évaluation des inscriptions des entraineures femmes et des postes occupés par les entraineures femmes à l’issue des formations.

Tout le travail autour de la structuration et de l’accompagnement en formation est un point de départ dans les possibilités d’actions qui s’offrent à la fédération. Toutefois, les salarié·e·s de la fédération ne peuvent pas suivre chaque président de clubs et chaque décisions prises par les clubs au sujet de la prise en compte des femmes à des postes de responsabilités techniques ou administratives. C’est pour cela que nous conseillons que des temps de sensibilisation au sexisme soient également dispensés dans le plus de clubs. Pour ce faire, les chargé·e·s de mission clubs pourraient ajouter ce critère dans les suggestions de développement. Dans un autre cas nous aurions pu conseiller d’ajouter ce critère aux dossiers PSF (Projets Sportifs Fédéraux), cependant, les clubs sollicitant des financements par ce biais-ci présentent uniquement la demande de label citoyens avec les quatre critères sur la mixité que nous avons mentionnés plus haut.

Une fois que le travail interne aura porté ses fruits, il serait intéressant de créer des partenariats avec des structures privées. Dans ce domaine, nous pouvons prendre l’exemple de « The powerhouse project » qui vise à accompagner les femmes entraineures en Grande Bretagne à passer leur licence UEFA B en renforçant leurs compétences acquises lors de la formation UEFA C. Ce projet a su s’appuyer sur les partenariats de Nike et de la FA (Football Association). Il existe des difficultés liées à ce type de projet qui sont essentiellement politiques. Cela demande de prendre en compte la problématique de cette sous-représentation des femmes au poste d’entraineur·e et d’en faire une priorité afin d’y investir les fonds nécessaires. Toutefois cette idée peut être réalisable au vu de l’existence de partenariats privés avec la FDJ et la MAIF qui sont engagés sur les questions sociétales.

Enfin, nous pouvons suggérer la mise en place d’une politique des quotas dont il est question dans les sphères politiques des fédérations sportives. La politique des quotas ne captive pas tout le monde, elle a même de nombreux·euses opposant·e·s. Néanmoins, pour que les femmes puissent se faire leur place dans ces secteurs, il a très souvent fallu en passer par les quotas. Ces quotas sont censés aider au développement « d’un cercle vertueux qui permette aux femmes de grimper dans la hiérarchie vers des positions non visées par les quotas » (Q. Lippmann, 2018).

Par l’ensemble de ces suggestions, nous avons apporté des solutions tangibles qui pourraient être implémentées assez rapidement. L’accompagnement des entraineur·e·s est une thématique qui n’est pas traitée par les organismes responsables. Créer un cadre sain autour d’un métier passion est primordial pour que chacun·e s’épanouisse davantage. Que ce soit dans des objectifs de performance ou de plaisir, il n’y a pas que les pratiquant·e·s qui doivent être pris en compte, les encadrant·e·s aussi doivent l’être.

## **Perspectives liées à l’enquête**

Lors de la réalisation de cette enquête, nous avons rencontré quelques limites qui ont impacté notre travail. En premier lieu, l’utilisation d’un questionnaire nous est apparue primordiale pour récupérer un maximum de données chiffrées afin de réaliser des comparaisons entre les thématiques. La construction du questionnaire est complexe car il faut poser les bonnes questions en prenant en compte différents paramètres tels que la compréhension de l’enquêté·e. Dans ce sens, nous avons été limitée dans l’exploitation de certaines réponses qui ont été interprété autrement que l’idée de leur émetteur de départ (nous). De même la formulation des questions avec des propositions de réponses binaires peut limiter les enquêté·e·s qui ne pensent pas avoir vécu le type de situation citée dans la question et qui répondent « non ». Effectivement, le fait de répondre négativement influait sur la question suivante. Pour illustrer cela, à la question « Avez-vous rencontré des problématiques lors de la phase de formation ? » si la personne répondait « oui » elle avait accès à des exemples de problématiques et à un renseignement complémentaire pour savoir avec qui. Si elle répondait « non », elle loupait ces questions-là. C’est pour cela que nous pensons qu’il est déterminant de se mettre à la place des enquêté·e·s afin d’adapter ces questions.

Pour continuer dans les freins rencontrés, nous aurions souhaité réaliser davantage d’entretiens mais il a fallu faire avec la disponibilité des acteur·ice·s qui n’ont pas répondu à nos sollicitations. Ainsi, hormis les entraineures qui ont su se rendre disponibles pour partager leur vécu, très peu, trop peu de décideur·euse·s ont été investi·e·s dans ce travail. Pour nous, l’absence de réponse de leur part peut s’expliquer par trois raisons : soit iels n’ont rien à dire sur le sujet car iels n’ont rien fait en faveur de ce développement, soit iels ont peur de s’impliquer, soit parce que ce n’est pas leur priorité. Ces trois raisons renvoient à un manque de connaissance et d’investissement sur le sujet.

L’un des freins qui peut également être une force concerne les entretiens réalisés en visioconférence. L’intégralité des interviews ont eu lieu en visioconférence ce qui permet une certaine modularité pour les personnes sollicitées bien que les problèmes techniques puissent très vite troubler la communication. Il est arrivé que nous soyons obligée de passer par des appels téléphoniques. Ces échanges téléphoniques ont permis aux entraineures de se livrer davantage sur leur vécu. Cette constatation nous questionne. Nous aurions souhaité avoir l’opportunité de réaliser quelques entretiens en présentiel, mais la difficulté avec la mise en place d’une enquête dans les Pays de la Loire limite forcément les déplacements.

Nous avons également recensé quelques perspectives d’amélioration. En effet comme expliqué précédemment, nous avons uniquement réalisé des entretiens avec une personne à la fois. Nous aurions aimé mettre en place des tables rondes au sein desquelles les entraineur·e·s auraient pu échanger des différentes situations rencontrées, ce qui aurait permis d’évoquer des sujets auxquels elles n’auraient pas pensé dans d’autres contextes. Cependant, la logistique que demande ce type d’enquête est assez complexe surtout en prenant en compte le statut des interviewé·e·s qui travaillent la journée et/ou entrainent le soir dans des départements différents. Nous aurions pu essayer de déployer ce projet en visioconférence, mais les gains de ce type de situation auraient été assez limités car au-delà du langage verbal qui prend énormément de place dans une conversation, le langage corporel est également déterminant dans la mise en confiance des interlocuteur·rice·s.

Nous aurions souhaité pouvoir avoir plus d’échanges avec les différent·e·s responsables de formations. Car le peu d’informations récoltées provient de discussions informelles lors desquelles nous avons constaté qu’il y avait une certaine méconnaissance des réalités du monde associatif chez ces responsables. Cette observation permet d’appuyer sur l’importance de réaliser un suivi de ce qui se passe réellement dans les clubs et les structures de formations. À travers nos échanges avec les responsables de formations, nous aurions pu essayer de comprendre les enjeux politiques qui se cachent derrière les actions ou non actions. De plus, cela nous aurait permis d’évoquer les résultats du questionnaire afin d’entrevoir des possibilités et de nourrir nos questionnements et nos préconisations.

De plus, nous aurions aimé avoir la capacité de nous interroger sur les différences sociales (le fait d’être racisé·e ou non) entre les individu·e·s car comme nous l’expliquions dans la première partie, il existe plusieurs types de domination qui peuvent se conjuguer et ainsi être encore plus excluantes. Cela aurait été intéressant de prendre en compte cette origine sociale afin de nous appuyer dessus pour réaliser des comparaisons et une analyse plus détaillée. Toutefois, nous n’étions pas sûre de la forme que nous pouvions utiliser car cela reste des questions qui peuvent être interprétée différemment de ce que nous désirions.

Enfin, dans la construction du mémoire nous aurions souhaité alléger certains paragraphes qui peuvent être lourds en informations. Seulement, en les allégeant les données n’auraient pas été complètes ce qui n’aurait pas permis la juste compréhension du contexte évoqué.

**Conclusion :**

À travers l’ensemble de nos recherches et de nos différentes modalités d’enquêtes, nous avons tenté de comprendre les mécanismes qui jouent un rôle dans la sous-représentation des femmes au poste d’entraineure.

Pour cela, nous avons dans un premier temps estimé que l’analyse sociologique de la place de la femme dans la société était nécessaire à l’édification d’un contexte sur lequel nous appuyer dans cette enquête. Nous avons fait ressortir l’importance de la socialisation et des dispositions qui sont transmises lors de ces multiples processus car pour nous, il était fondamental d’appréhender la question de la place de la femme entraineure d’abord en tant que femme dans la société.

Cette analyse nous a permis de faire ressortir les mécanismes qui impactent la construction des femmes dans la société tels que le sexisme intériorisé, la domination subie, le poids des stéréotypes ou encore le manque de promotion. Elles essayent tant bien que mal de renverser ces freins, mais le manque de soutien et d’accompagnement les ralentit dans cette quête. Lorsque les femmes se rapprochent de certains domaines de pouvoir, elles ne sont pas les bienvenues et doivent se conformer à l’ordre établi. Pour leur permettre d’accéder à des fonctions importantes, des décisions législatives doivent être prises afin « d’imposer » aux organisations des quotas de femmes.

Dans la sphère sportive ces législations ont vu le jour mais ne concernent que très peu de domaines. Toutefois, en introduisant des quotas, la question de l’accompagnement est assez négligée. Car l’idée de ces quotas est simplement de faire accéder un certain nombre de femmes à des postes à responsabilités alors que le milieu dans lequel elles sont propulsées peut être hostile à leur venue. C’est un constat que nous faisons également dans les domaines non concernés par ces quotas.

Dans notre cas, les organisations ne prêtent pas assez attention à l’environnement des entraineur·e·s. Les femmes entraineures évoluent dans un contexte qui ne favorise par leur développement car elles sont confrontées aux mêmes mécanismes que dans leur vie de femme, mais cette fois-ci ils sont décuplés. Cette multiplication des freins est étroitement liée au statut du poste d’entraineur·e : « c’est un poste politique qui implique de donner des ordres et d’avoir une vision stratégique » (R. Liogier) ainsi qu’au manque d’accompagnement des entraineur·e·s dans leur évolution mais également au manque de représentation. De plus, ce clivage est renforcé pour les entraineures qui n’ont pas la même légitimité. Rendre visible des professions sous-investies par les femmes est un très bon moyen de montrer que cela existe et que tout le monde est capable de le faire.

Pour observer une évolution positive il est primordial que les instances politiques se saisissent de la question et soient sensibilisé·e·s à ce qu’il se passe sur le terrain. Car « La féminisation reste « sous contrôle » (Achin & Lévêque, 2014) parce qu’elle repose largement sur des initiatives personnelles qui ne sont pas inscrites dans les textes et qui sont susceptibles de disparaître aussi spontanément qu’elles sont apparues. »[[71]](#footnote-71) (A. Caprais, 2020).

Notre travail est une base sur laquelle iels pourront s’appuyer à l’avenir. À travers nos préconisations et nos observations, iels pourront approfondir cet accompagnement.

Enfin, ce travail nous a amené à nous questionner sur les raisons pour lesquelles notre enquête était la première à voir le jour au sein de la fédération alors que la sous-représentation de femmes au poste d’entraineur·e était flagrante et constatée par de nombreux·se salarié·e·s de la fédération et de ces organismes déconcentrés. Cela nous interroge sur les volontés politiques concernant toutes les licenciées.

# **Rapport de stage**

## **Partie 1 : Présentation de la structure d’accueil**

La Fédération Française de Basketball est une association de loi 1901, fondée en 1932. Lorsque le basketball s’est imposé comme un sport en France (en 1920) la pratique était régie par une commission de la Fédération Française d’Athlétisme. Pour devenir quelques années plus tard, en 1929, la Fédération Française d’Athlétisme et de Basketball. Cependant, en 1932, il fut temps pour la pratique du basketball de prendre son indépendance. Ainsi, à la suite du développement flagrant de la place du basketball et de l’apparition de la FIBA (Fédération Internationale de Basketball) en 1932, la FFBB voit le jour. Cette fédération possède un passé assez riche compte tenu de son ancienneté. Cette richesse permet à différents acteurs de se pencher sur des questionnements en liens directs ou indirects avec cette pratique.

La FFBB est une fédération délégataire qui a pour but d’organiser, de diriger et de développer le basket-ball sous toutes ses formes en France métropolitaine et dans les départements Ultra-marins. C’est le pôle pratiques fédérales qui se charge de ces missions. Nous y retrouvons le service compétition qui s’occupe de toute la gestion sportive et la désignation des officielles lors des compétitions, et nous y retrouvons également le service vivre ensemble qui anime l’ensemble des activités non-compétitives proposées par la fédération. À travers cette mission, l’objectif pour les clubs est qu’ils aient la capacité d’accueillir un maximum de public en proposant un panel d’activités variées qui plaisent à tout le monde.

Le second objet de la FFBB est d’organiser les parcours de formation pour l’encadrement du basket-ball, et de favoriser l’accès à la professionnalisation, notamment par la mise en œuvre d’activités de formation par apprentissage au sens du code du travail. Ces missions sont conduites par le pôle formation et emploi. Iels interviennent dans le secteur des technicien·ne·s. Iels interviennent aussi dans la formation des officiel·le·s et dans tout le suivi des arbitres nationaux de basketball en 5x5 mais aussi en 3x3. Il y a également un service de formation pour les dirigeant·e·s. Pour finir, le service INFBB (Institut National de Formation de Basketball) intervient dans la mise en place des formations en organisant l’ensemble des modules de formations professionnelles qu’elles soient destinées aux technicien·ne·s ou aux officiel·le·s.

La FFBB a d’autres objets tels que le fait d’orienter et de contrôler l’activité de toutes associations, unions d’associations, ou autres organismes à but lucratif, privés ou publics, s’intéressant à la pratique du Basketball, ou encore le fait de défendre les intérêts moraux et matériels du Basketball français. Enfin, la fédération doit représenter le basketball français auprès des pouvoirs publics ainsi qu’auprès des organismes sportifs nationaux et internationaux et à ce titre, la France dans les compétitions internationales de Basketball.

La FFBB assure plusieurs missions. Elle participe à la promotion de l’éducation par les activités physiques et sportives et en favorise l’accès à toutes et à tous à la pratique des activités physiques et sportives. Elle forme des dirigeants animateurs, formateurs et entraineurs fédéraux. Elle organise la pratique des activités arbitrales au sein de la discipline. Elle veille au respect des règles techniques, de sécurité, d’encadrement et de déontologie de la discipline. Elle délivre les titres fédéraux et elle organise la surveillance médicale de leurs licencié·e·s.

Comme nous l’avons évoqué en amont, les missions sont réparties par pôle. Ces pôles sont complémentaires pour le travail de certains dossiers. Il est donc important de présenter les autres pôles que nous n’avons pas présentés. Il y a régulièrement des restructurations au niveau des pôles ou des services de la fédération. C’est pourquoi, nos informations ne sont peut-être pas les plus à jour.

Pour commencer, nous retrouvons le pôle administration et finance qui regroupe le services comptabilité et finances, le service ressources humaines, le service systèmes d’information, et le service infrastructures et moyens généraux.

Ensuite, nous retrouvons le pôle haut niveau au sein duquel siège la direction de la performance, la direction des équipes de France, la formation des joueurs et joueuses, le suivi des athlètes de haut niveau et la direction du haut niveau des clubs. C’est d’ailleurs au sein de cette dernière qu’évolue la Ligue Féminine de Basket.

Nous retrouvons par la suite le pôle marque au sein duquel évoluent le service marketing en charge des partenariats, le service communication en charge de la réalisation de supports de communications ainsi que de contenus, le service archives et patrimoines qui recense l’ensemble de l’histoire du basketball en France, le service événementiel qui organise les événements et gère la billetterie et le service commercial qui s’occupe de la boutique.

Nous trouvons également le pôle affaires juridiques & institutionnelles au sein duquel évoluent deux services, le service juridique qui possède un panel de missions assez vaste de la conformité des terrains aux chambres d’appel en passant par la rédaction des règlements et statuts. Et le service contrôle de la pratique qui veille à ce que toutes les conditions soient remplies pour qu’une équipe puisse participer à un championnat.

Nous trouvons aussi le pôle 3x3 qui s’occupe du circuit de compétition 3x3 et de la représentation de cette pratique.

Enfin, nous rencontrons le service Clubs et Territoires. Celui-ci possède un service clubs qui accompagne les clubs dans leur développement en les amenant progressivement vers le Club 3.0 c’est-à-dire qu’ils cumulent des offres de consommations autour du 5x5, du 3x3 et du Vivre Ensemble. C’est également au sein de ce service que sont gérées les affiliations et toutes les demandes relatives à une création de CTC (Coopération Territoriale de Clubs). Il y a également un service territoires au sein duquel des missions diverses sont déployées. Dans un premier temps il y a la gestion des équipements et infrastructures qui répond au besoin du développement du basket 3x3 tout en essayant d’offrir plus de formes de pratiques. Cette mission est appuyée par le fond de dotation du plan « 5 000 terrains de sport » lancé par l’ANS. De plus, il y a la gestion du PSF c’est-à-dire de toutes les subventions supplémentaires accordées aux clubs/comités qui en font la demande. Dernièrement, un nouveau poste a vu le jour, c’est celui de responsable observatoires du basketball qui visent à regrouper informatiquement les données liées à l’ensemble des missions du pôle afin d’avoir une vision globale et comparative d’année en année. Et enfin, il y a la gestion des thématiques relatives aux responsabilités sociétales de l’organisation que nous évoquerons plus en détails dans la partie suivante.

L’ensemble de ces services/pôles travaillent en étroite collaboration avec leurs commissions attitrées. Le principe de fonctionnement est que les élu·e·s des commissions se regroupent pour faire avancer les sujets afin que les salarié·e·s puissent les mettre en application.

Ainsi, iels ont pu mettre en place une stratégie fédérale visant à gommer les difficultés qu’iels pourraient rencontrer. L’olympiade en cours est le fil conducteur étant donné que la mandature du président prendra fin en 2024.

L’ensemble de ces pôles travaillent en transversalité et à des vitesses différentes sur des sujets similaires. Comme dans toutes les organisations, les priorités de résultats ne sont pas les mêmes pour tous les salarié·e·s ce qui impacte nettement le travail des uns et des autres.

Malgré ces quelques ralentissements, les licencié·e·s n’ont pas été impacté·e·s étant donné que le record de licence a été battu cette saison 2022-2023 avec un nombre de licenciés dépassant les 710 000. Comme pour toutes les pratiques, la pandémie Covid-19 avait mis un coup d’arrêt à l’augmentation des licencié·e·s. C’est l’une des difficultés majeures rencontrées ces dernières années.

Toutefois, il existe d’autres difficultés qui pourraient impacter directement la fédération. L’ubérisation en est l’une des premières. Les modalités de pratiques ont évolué tandis que les fédérations peinent à suivre le rythme. Les pratiquant·e·s s’adonnent davantage aux pratiques hors-clubs qui n’imposent pas les mêmes contraintes. Certain·e·s pratiquant·e·s s’engagent auprès d’associations socio-sportives qui leur apportent les choses dont iels ont besoin comme l’accompagnement extra-sportif. Le second problème est lié au réchauffement climatique. Nous l’avons vu l’hiver dernier avec les restrictions de températures dans les gymnases ce qui a conduit certain·e·s à être dans l’incapacité de pratiquer pendant une partie de la saison. Nous le voyons également lorsque les fortes températures apparaissent, il fait trop chaud dans les gymnases pour pratiquer convenablement. Les infrastructures, construites selon un modèle des années 80, ne sont pas rénovées et sont donc des « passoires énergétiques ». Nous pouvons lier à cela l’augmentation du prix des licences pour la saison 2023-2024. En effet, est-ce que les licencié·e·s qui payent une licence plus chère vont maintenir leur abonnement lorsqu’iels seront privé·e·s de gymnases cette hiver et cet été ? La question peut se poser dans un contexte économique de la population française assez fragile.

## **Partie 2 : Nos missions de stage**

Le domaine dans lequel nous souhaitons nous insérer ne proposait ni offre de stage, ni offre de poste. De ce fait, nous avons multiplié les candidatures spontanées en contactant les personnes les plus au fait et en charge des dossiers de féminisation et de mixité dans le sport. Ainsi, après avoir essuyé plusieurs refus, nous avons fait parvenir notre candidature spontanée à la personne en charge des sujets de responsabilités sociétales des organisations et du plan de féminisation qui travaille à la fédération française de basketball. Après quelques jours, nous avons eu un retour positif qui a mené à un entretien téléphonique durant lequel les missions de stage nous ont été présentées. Ce recrutement a eu lieu car la mission nécessitait un travail de recherche de données assez conséquent, il était indispensable de recruter quelqu’un qui pourrait remplir cette tâche. De plus, il avait été validé en comité directeur de la nécessité de construire un baromètre de la mixité dans le basketball. C’est dans ce cadre que nous avons eu l’occasion d’intégrer le pôle Clubs et Territoires de la FFBB pour une durée de 6 mois.

Tout au long de ce stage, plusieurs objectifs se sont entremêlés. Dans un premier temps, il était question de mettre en lumière les chiffres de la mixité dans le basketball. En effet, le but était de construire une base de données et d’analyse qui servirait au service et à la fédération. Ultérieurement cette production devait être transmise à la personne en charge de l’observatoire du basketball. Cet observatoire regroupe toutes les informations liées aux clubs et aux territoires pour faciliter la compréhension et le travail de chacun. Ainsi, notre travail consiste à l’élaboration d’une première esquisse créée à la main qui devrait ensuite être générée automatiquement. L’avantage de l’automatisé est qu’il puisse répondre aux besoins au quotidien. Le second objectif est étroitement lié au précédent. En effet, en créant cette base de données, l’idée est de montrer à l’institution la réalité du terrain. Cette transparence pourrait justifier le besoin de travailler sur certains sujets. Ceci concerne essentiellement les objectifs fixés par la fédération, cependant nous nous étions également fixé personnellement des objectifs sans liens directs avec les missions de stage. Ainsi, notre objectif principal était d’emmagasiner le plus d’informations possibles, apprendre un maximum des interactions formelles et informelles et ressortir de cette expérience en ayant fait un pas supplémentaire vers notre adaptabilité à n’importe quel poste.

Comme expliqué précédemment, nous avons eu la responsabilité de remplir plusieurs missions dont une principale autour de la création du baromètre de la mixité du basketball qui recense les 4 familles de licencié·e·s à savoir les joueur·euse·s, les dirigeant·e·s, les officiel·le·s et les technicien·ne·s. À la fin de cette mission, l’objectif est de regrouper les indicateurs les plus importants et pertinents afin de les mettre en avant comme nous l’expliquions précédemment. Cependant, nous avons dû faire face à des attentes changeantes et pas très claires. Malgré notre adaptation aux différentes directives émises par le directeur, ainsi que plusieurs échanges qui n’ont pas abouti nous avons eu l’impression que notre travail n’était pas valorisé et pas réellement une priorité car aucune date butoir n’était fixée. En effet, sur une période de 6 mois, il n’y a pas eu de réelles attentes observées. Malgré nos sollicitations de soutien face aux problématiques rencontrées en créant ce baromètre, nous n’avons pas eu de retour qui ait permis de faire avancer le travail. Toutefois, nous comprenons totalement que la gestion d’un pôle soit très énergivore et demande énormément de temps qu’il faut pouvoir consacrer à l’ensemble de ses salarié·e·s. De plus, lorsqu’un pôle est en phase de reconstruction, il faut également beaucoup de temps pour structurer une organisation et des services qui apprennent à travailler ensemble. Ainsi au-delà de l’aspect purement pratique du travail et des échanges entre responsables et salarié·e·s, il faut pouvoir gérer l’ensemble des dossiers traités au sein de ce pôle ce qui n’est pas une mince affaire au vu du panel de sujets traités. Malgré cela, à notre sens il est important de valoriser l’ensemble des membres d’un service qu’iels soient salarié·e·s, alternant·e·s, ou stagiaires. Paradoxalement, nous avons ressenti plus de curiosité, d’accompagnement et d’importance en ce qui concerne notre sujet de mémoire et les résultats et préconisations qui en découlaient. Ce qui est assez gratifiant d’un côté mais qui peut questionner sur les réelles attentes autour de la construction de ce baromètre.

Il est arrivé que nous devions réaliser des visuels. L’un des visuels que nous avons créés devait être présenté en comité directeur pour faire état de l’avancée du baromètre et servait de première esquisse pour les élu·e·s. Nous avons construit ce visuel en prenant en compte les suggestions du directeur. Comme nous l’expliquerons plus tard, il existe un processus de présentation des informations en Bureau Fédéral et en Comité Directeur. Dans notre cas, le visuel devait être présenté en Bureau Fédéral avant de l’être en Comité Directeur. Malheureusement, on nous a rapporté qu’il n’avait pas été présenté correctement et qu’ainsi il ne serait pas soumis lors du Comité Directeur. La gestion de cette situation était assez complexe car elle venait s’ajouter au manque d’intérêt que nous ressentions à l’égard de notre travail sur le baromètre. Toutefois, ces visuels ont servi aux référents régionaux car nous les avons adaptés à chaque ligue, ce qui permettait de faire ressortir les différents contextes locaux. Cela nous a permis de sentir que notre travail était tout de même valorisé par une partie des acteur·rice·s.

Nous possédions également des missions annexes qui consistaient à soutenir notre responsable en charge du fonctionnement des 7 thématiques du plan société et mixités (basket mixte, basket performant socialement, basket sain, basket responsable, basket respectueux, basket laïque, basket sans violences). Les tâches étaient diverses. Nous pouvions avoir la charge de la rédaction de comptes rendus de commission tout comme nous pouvions réaliser des visuels de communication ou encore animer des réunions. Ces missions annexes étaient d’une grande aide pour notre responsable et nous permettaient en même temps de diversifier la nature de notre travail. Car l’analyse de données peut rapidement devenir redondante bien qu’elle soit nécessaire dans la réalisation de ce baromètre.

Parmi ces missions annexes, il y en a une que nous avons intégrée alors qu’elle avait débuté quelques mois avant notre arrivée. Il s’agit du programme « Dirigeantes 2024 », qui, comme nous l’expliquions dans l’introduction du mémoire, consiste à accompagner un certain nombre de dirigeantes jusqu’à la prochaine olympiade. Chaque saison une nouvelle promotion d’une vingtaine de femmes se présente et suit ce programme. Les ateliers sont diversifiés et leur permettent d’appréhender les problématiques qu’elles rencontrent dans leur fonction de dirigeantes. Elles ont des temps de co-développement qui leur sont proposés et qui leur permettent d’aborder des sujets plus ou moins difficiles. C’est la force du groupe qui fait qu’elles ressortent de ces sessions en ayant appris sur elles. Il nous est arrivé d’avoir l’occasion d’animer l’un de ces temps de co-développement. À l’aide de ces discussions, les dirigeantes trouvent des solutions à leurs problématiques ce qui leur permet d’être armées pour affronter les futurs freins qu’elles rencontreront en atteignant des postes avec plus de responsabilités. En complément des sessions d’échanges il y avait également des temps de sensibilisation avec des professionnel·le·s de leur discipline. Les thématiques de la confiance en soi, de la gestion du stress, du self défense et de la gestion des violences sexistes et sexuelles ont été abordées par ces professionnel·le·s. Ce programme est complet dans sa façon de préparer ces dirigeantes bénévoles à atteindre les plus hauts postes de direction de leurs organismes lors de la prochaine olympiade. De plus, grâce à l’investissement de certaines dirigeantes ayant suivi le programme Dirigeantes 2024 avec la 1ère promotion ou la 2ème, ces programmes commencent également à se développer au niveau régional. Au-delà d’être une mission très enrichissante sur le plan humain et dans la gestion d’un projet sur une longue période, il y avait tout de même quelques contraintes liées en intégralité par le statut de bénévoles de ces dirigeantes éparpillées sur le territoire métropolitain et ultra marin. Elles avaient toutes un travail tout au long de la journée ce qui ne permettait pas d’effectuer ces réunions dans la journée, mais en soirée en visioconférences. Cela limite forcément les échanges et la façon de modérer les discussions. Toutefois la visioconférence fait partie des outils que nous avons eu l’habitude d’utiliser durant notre cursus universitaire donc nous avons la capacité de l’utiliser pleinement. La difficulté que nous avons rencontrée est surtout liée au manque de préparation ou d’habitude d’interagir de nos interlocuteur·rice face à un écran. C’est la même problématique que nous évoquions dans le mémoire.

Nous avons également suivi et accompagné la commission Société & Mixité dans ses multiples missions. Dans un premier temps il s’agissait d’évaluer les dossiers proposés par les clubs dans le cadre de la labellisation club citoyen (1 étoile, 2 étoiles ou 3 étoiles) ainsi que les dossiers « Femmes sur tous les terrains » qui, depuis cette année récompensent des actions en faveur des femmes dans le milieu du basketball alors qu’auparavant ces trophées récompensaient des parcours et/ou des initiatives de femmes dans le milieu du basket. 5 trophées sont remis par saison. Parmi ces 5 trophées, 4 sont répartis pour récompenser un dossier mettant en avant le travail réalisé pour le développement des pratiquantes, un dossier consacré aux dirigeantes, un dossier consacré aux officielles et un dossier consacré aux entraineures. Le dernier trophée « Prix Coup de Cœur » est remis par la FDJ, partenaire de ce projet. Nous n’évaluions pas les dossiers, mais nous nous occupions de tout ce qui permettait aux élu·e·s d’être dans les meilleures dispositions pour évaluer les dossiers. Cela passait par l’organisation de fichiers Excel et par un tri préalables des dossiers. Par la suite nous avons entré les données sur les fichiers des clubs auxquels tous les membres de la fédération et les responsables de clubs ont accès. Cela permet à tout le monde d’avoir accès à l’information si besoin. Nous avons également co-organisé le temps de co-construction du plan de lutte contre les incivilités et les violences durant lequel nous avons évoqué les différents axes et les actions qui devaient émerger. Ce week-end a été très enrichissant car il nous a permis de construire thématique par thématique des protocoles de mise en œuvre afin de faciliter la réalisation de ces engagements. Cependant au vu du nombre important de thématiques abordées (10) il devient très complexe de les construire et de les mettre en application une fois que la commission n’est plus réunie car une seule personne (notre responsable) est salariée pour remplir cette mission. Alors que comme nous l’expliquions, elle a déjà la charge du fonctionnement des 7 thématiques sociétales au sein desquelles nous retrouvons de multiples sujets. Par exemple dans le cas de ce week-end de co-construction nous traitions de la thématique du basket sans violences. Cela complexifie fortement les moments sur lesquels il est possible de travailler. Nous avons eu l’occasion de prendre part au dernier séminaire de commission durant lequel nous revenons sur toutes les actions qui ont été menées, sur ce qui sera fait la saison suivante et sur ce qui aurait pu être amélioré.

Nous avons également eu la chance d’assister à des colloques et des conférences traitant des sujets de société (place de la femme dans le sport, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, etc…). Cela nous a permis d’être au fait des engagements gouvernementaux sur ces sujets-là. C’était aussi l’occasion d’observer les jeux politiques qu’il peut y avoir entre certain·e·s acteur·rice·s. Ce sont des situations que nous évoquions en introduction de mémoire. De plus, le fait d’être au cœur de ces conférences permet d’identifier des acteur·rice·s que nous sommes amenée à rencontrer à plusieurs reprises dans d’autres conférences ou colloques.

Enfin, notre travail de mémoire a pris la place d’une mission de stage et nous avons eu la chance de pouvoir prendre du temps destiné au stage pour faire avancer nos questionnements et mener des entretiens de mémoire. D’ailleurs nous avons ressenti plus de curiosité et d’envie d’avoir des résultats que dans la construction de notre baromètre. Comme nous l’expliquions c’est valorisant dans un sens mais cela questionne sur ce baromètre, son utilité, son utilisation et sa construction.

## **Partie 3 : Bilan du stage**

Avant de démarrer le stage, nous avons recentré notre projet professionnel sur la féminisation de la pratique. Toutefois, ce stage nous a permis de conforter notre volonté de travailler sur les sujets de société. À travers cette expérience, nous avons apprécié pouvoir nous investir sur l’ensemble de ces sujets car ils regroupent l’ensemble de nos convictions. Nous avons également pris conscience que notre militantisme seul ne permettait pas de bousculer les schémas de pensées de nos interlocuteur·rice·s. Cela renvoie en grande partie à la socialisation que nous avons étudiée dans notre mémoire. Nous avons été amenée à de nombreuses reprises à réaliser un parallèle entre ce travail de mémoire et des situations que nous avons rencontrées. Nous reviendrons sur ce point plus tard dans le développement.

Pour en revenir au poids de notre militantisme, il est important de structurer nos réflexions et d’anticiper tous les échanges que nous sommes amenée à avoir afin d’être armée pour faire face au désintérêt flagrant de certain·e·s à pour ces sujets. Le fait de proposer des idées tangibles peut déstabiliser les interlocuteur·rice·s qui à l’origine n’avaient pas la volonté de mettre en place de nouvelles actions et qui se contentaient de l’existant. Ainsi, cela peut permettre à des opérations d’émerger. Ces idées peuvent alimenter les réflexions des dirigeant·e·s. Cependant, le système fédéral est assez complexe en la matière. Entre le moment où l’idée est structurée par lae salarié·e, il faut alors en référer à lae responsable de service qui analysera cette idée en y imbriquant d’autres idées afin de pouvoir présenter ce travail à lae responsable de pôle qui en réfèrera à lae membre du comité directeur en charge de ces thématiques pour qu’iel puisse évoquer l’idée lors du bureau fédéral ou du comité directeur et que celle-ci soit validée par ses membres. De plus l’organisation des bureaux fédéraux a été restructurée afin que ces rendez-vous soient encore plus synthétiques et afin d’évoquer les principales thématiques qui nécessitent une validation (Labels FFBB Citoyen, affiliations etc…). Cela ne permet plus aux nouvelles propositions d’être abordées lors de la session principale. Ce qui peut déplaire à certain·e·s élu·e·s. Cette restructuration est assez critiquée car en fonction du pôle et des thématiques abordées et traitées par lae élu·e le temps de parole et l’ordre de passage sont différents. De ce fait, comme nous avons pu en témoigner durant notre cursus scolaire, plus les présentations sont longues, moins le degré de concentration est important, ce qui induit forcément un manque de concentration chez celleux qui passent en dernier. Finalement, malgré la bonne volonté des salarié·e·s, pour qu’un nouveau projet soit engagé il est nécessaire d’être patient·e et déterminé·e afin de ne pas lâcher l’idée après le premier refus. Même si cela peut être frustrant pour celleux qui souhaiteraient avancer sur leurs thématiques. Ce que nous retenons de ce système c’est qu’il est avant tout descendant et que pour se faire entendre et faire entendre ses idées il faut gravir les échelons.

Notre intégration au sein du pôle a été facilitée par l’arrivée d’une nouvelle salariée conjointement à la nôtre. Nous n’avions pas établi de stratégie d’arrivée à proprement parler car nous estimions que nous réaliserions une analyse à travers nos échanges et nos découvertes, ce qui nous permettrait par la suite de nous adapter à ce que nous avions analysé. D’abord nous découvrions nos collaborateur·rice·s et par la suite nous prenions notre place. Toutefois, nous étions sur nos gardes en raison des situations de harcèlements (qui avaient eu lieu dans l’un des services de la fédération) dont nous avions eu connaissance avant d’arriver. En outre, nous arrivions avec un statut de stagiaire, dans un nouvel environnement. Nous savions qu’il était nécessaire de se faire une place pour ne pas être dévaluée. De plus, nous avions la charge de la réalisation d’une tâche qui était méconnue de la majorité des salarié·e·s. Il fallait donc se faire identifier par le plus grand nombre de salarié·e·s, tout du moins celleux avec qui nous allions travailler en priorité. Nos premières prises de contacts ont été simplifiées par notre tutrice mais entravées par les destinataires. Nous développerons ce point ultérieurement.

À notre arrivée, nous avions identifié notre mission principale comme étant primordiale dans la mise en place d’actions de développement. L’objectif était d’évaluer la place des femmes au sein des instances fédérales et des organismes déconcentrés. Nous nous sommes chargée de remplir cette tâche afin que nos collaborateur·rice·s puissent bénéficier d’une base de travail sur laquelle iels puissent entamer des processus d’actions pour répondre aux analyses établies. Pour nous il était donc nécessaire qu’elle soit correctement encadrée et réalisée pour que les changements soient enclenchés de la meilleure des manières. Car selon nous il y avait également un enjeu d’« assimilation» pour les instances politiques. En effet, à travers ces chiffres, il fallait pointer du doigt ce qui n’allait pas et ce qui devait impliquer des changements ou une évolution.

De plus pour le service qui nous accueillait, l’un des enjeux autour de notre venue était de soulager l’importante charge de travail dévolue à notre tutrice. Citons un exemple de tâche qu’elle n’avait pas le temps de remplir, elle avait été chargée par le responsable de service de mettre en lignes des labels citoyen de la saison précédente et par manque de temps, nous avons dû nous charger de cette tâche très chronophage qui n’est pas compatible avec l’ensemble des autres missions dont elle a la responsabilité. C’est un exemple parmi tant d’autres qui démontre la nécessité d’embaucher une seconde personne pour l’épauler sur une partie de ses missions. Cela permettrait entre autres de répondre à la problématique de temps et d’approfondissement des sujets que nous évoquions concernant de la mise en place du plan de lutte contre les incivilités et les violences. Nous gardions cette idée en tête au cas où l’occasion de nous faire embaucher se présenterait. Car malgré les quelques problématiques que nous avons rencontrées, nous travaillions sur des sujets qui nous passionnaient.

En ce qui concerne le fonctionnement interne, nous sommes arrivée en témoignant le plus grand respect pour nos collaborateur·rice·s, nos responsables et nos dirigeant·e·s. Comme expliqué, les rapports étaient très respectueux avec nos collègues du même service ce qui nous permettait de nous appuyer sur elleux lorsque nous en avions besoin. Toutefois, une fois sortie du service, les rapports pouvaient prendre une autre tournure. Nous avons rencontré plusieurs situations au cours desquelles un manque de respect envers nous ou notre travail a pu être observé. Ce qui rend la tâche compliquée dans l’analyse de ces interactions c’est que nous n’avons pas la capacité d’identifier les raisons pour lesquelles ces personnes nous manquaient de respect. Cela complique également la manière d’appréhender les prochaines interactions avec ces personnes. Nous avons fait le choix de mener une stratégie d’évitement en faisant en sorte d’obtenir les informations autrement. Cela rallongeait nos temps de recherches mais au moins nous n’étions pas confrontée à ces situations pénibles.

Nous n’avons rencontré aucun problème avec nos supérieur·e·s hiérarchiques, mais plutôt avec les supérieur·e·s hiérarchiques des autres services. Nous les sollicitions dans le cadre de la réalisation du baromètre de la mixité. Comme nous étions assez autonome dans nos missions, nous ne requérions pas l’aide de notre tutrice ou collaborateur·rice·s. Jusqu’à ce que nous fassions remonter ces altercations. Il fallut l’intervention de notre directeur de pôle pour apaiser la situation et que ce type d’événements ne se reproduise plus avec cet·te interlocuteur·rice. Cela ne concernait qu’une seule personne parmi celles qui nous ont exprimé un certain mépris. Justement nous pouvons prendre ce cas comme exemple du « jeu des acteurs ». À savoir que cette personne était lae responsable d’un pôle qui apprécie montrer qu’iel existe et que tout doit passer par ellui avant que ces subordonné·e·s ne soient au courant. Lors d’une première interaction lorsque nous cherchions à entrer en contact avec l’un·e des membres de son pôle iel nous a pris de haut et nous a fait comprendre que nous n’étions pas la bienvenue à son étage sans répondre à notre question initiale. Nous avons expressément fait remonter la situation à notre tutrice qui s’en est excusée et qui en a parlé à notre directeur de pôle. Quelques jours plus tard nous avions un rendez-vous avec un·e autre membre de son pôle pour évoquer les questions de la place des femmes dans son secteur d’activité. Encore une fois, iel est intervenu·e en nous disant qu’il fallait que notre directeur de pôle l’informe de nos faits et gestes. Ainsi, après ce dernier échange, notre directeur de pôle l’a informé que nous serions amenée à travailler en collaboration avec des membres de son pôle. Nous identifions cette situation comme un jeu de pouvoir d’un·e directeur·rice de pôle sur un·e autre en sachant que ces deux personnes sont DTN (Directeur·rice Technique National·e) adjoint·e.

Nous n’avons pas rencontré de situations particulières avec les élus car iels sont assez ouvert·e·s et engagé·e·s pour travailler sur les sujets que nous traitions. Toutefois avec certain·e·s élu·e·s d’autres commissions, il n’était pas rare de subir quelques remarques sexistes que nous avions pris l’habitude d’entendre. Cela nous permettait encore une fois de faire un parallèle avec les retours de nos interviewé·e·s et d’identifier les mêmes schémas qui se reproduisaient.

L’exemple cité juste avant se réfère à un des événements parmi plusieurs autres. Nous abordons ces problématiques d’une manière plutôt positive dans le sens où cela nous a permis de mettre en place différentes stratégies. En premier lieu une stratégie d’évitement qui nous a aidé à prendre le temps d’analyser et de solliciter les avis des uns et des autres. Puis une stratégie de reprise du contact en nous appuyant sur nos collègues et en les intégrant à nos demandes. Cela avait été discuté avec elleux afin de ne pas les surcharger de travail. Cette stratégie a porté ses fruits car nous avons réussi à obtenir ce que nous demandions depuis plusieurs mois. C’est pour cette raison que nous arrivons à faire ressortir le positif de ces situations, car nous avons réussi à passer outre en mettant en place un dispositif grâce auquel nous en sommes ressorti grandie.

Nous comparions ces situations à celles qu’ont pu rencontrer nos interviewé·e·s dans leurs fonctions d’entraineur·e·s. Évidemment cela nourrissait notre réflexion sur ces comportements et sur les raisons qui sont à l’origine de tels manques de respect. Était-ce parce que nous étions stagiaire ? Étais-ce parce que nous sommes une femme ? Était-ce parce que nous traitions d’un sujet qui ne leur convenait pas ? Était-ce parce qu’iels avaient leur propre préoccupation et sujet à traiter ? Où est-ce l’ensemble de ces questionnements qui jouaient un rôle dans leur attitude ? Un petit peu comme les différents types de dominations que nous exprimons dans notre mémoire ?

Tout ce que nous savons c’est qu’en parler autour de nous, nous a permis de prendre du recul sur ces situations. Nous avons été bien entourée par nos collègues qui nous ont partagé leur expérience à ce sujet. C’est là toute la force de ces expériences immersives qui nous aident à identifier et réagir dans ce genre de cas. Car dans toutes les entreprises, les rapports de subordination font que nous sommes sujet·te à ce type de situation. Mais ce qui importe à présent c’est de savoir s’en sortir sans prendre les choses personnellement et que cela impacte notre santé mentale et/ou physique.

Nous aurions souhaité avoir plus d’échanges avec les membres d’autres pôles avec lesquel·le·s nous aurions pu aborder des esquisses de projets qui pourraient être envisagés. Un peu comme pour la construction de notre enquête de mémoire, nous aurions voulu en faire davantage afin de ne pas apporter qu’une simple évaluation des disparités entre femmes et hommes dans le basketball, mais avoir la capacité de proposer quelques pistes d’amélioration. Cependant, le fait de nous heurter à des personnes qui ne répondent pas à nos sollicitations est quelque peu déstabilisant. De plus, comme nous l’expliquions dans la partie précédente, le fait de ne pas avoir de réels attendus concernant le rendu final ne nous permettait pas de fournir ce qui était attendu. C’est l’une des choses que nous regrettons le plus. Car nous avons l’impression de ne pas être allée au bout de la mission. Nous avons fait tout ce que nous avons pu pour que notre travail ne soit pas vain. Ainsi, nous avons livré l’ensemble de nos recherches à la responsable de la mission observatoire, qui devrait automatiser ce baromètre une fois que les attentes seront plus claires.

Au-delà de nos missions, nous avons aussi souhaité laisser notre empreinte auprès de nos collègues. Nous aimons les interactions car elles nous permettent d’apprendre continuellement et d’être stimulée intellectuellement. Ainsi, au cours de nos interactions, nous avons apporté diverses solutions à nos collaborateurs, qu’il s’agisse d’optimiser leur utilisation de leur ordinateur ou bien d’évoquer des sujets liés au sport qui puissent leur permettre d’alimenter une veille sur ces sujets. Nous estimons qu’il est nécessaire pour qu’un service fonctionne, que nous puissions y retrouver ce type d’interactions au sein desquels des sujets propres aux missions en cours sont délaissés pour donner lieu à une plus grande richesse. Bien entendu, il y a un temps pour tout. Nous avons été assez satisfaite d’être sollicitée par certain·e·s de nos collègues dans la réalisation de tâche pour lesquelles iels avaient rencontré des difficultés.

Ce que nous retenons de ce stage c’est l’expérience avec laquelle nous ressortons. Nous doutions d’être entièrement comblée par ces missions mais nous avons réussi à nous en procurer d’autres ce qui alimentait continuellement notre besoin.

Enfin, comme expliqué en début de partie, nous avons travaillé sur les sujets de société en maintenant une concentration particulière sur ceux liés à la place des femmes. Nous avons enrichi nos champs de compétences concernant la féminisation notamment grâce à la réalisation de notre mémoire et aux attentes de la fédération à ce sujet-là. Cette expérience nous conforte pleinement dans la voie professionnelle que nous souhaitons suivre. Nous sommes persuadée que nous pouvons apporter notre engagement à cette juste cause, pour laquelle nous nourrissons un appétit insatiable.

# **Annexes**

**Note fédéral arbitrage :**

Une image contenant texte, capture d’écran, Police, Parallèle

Description générée automatiquement

Une image contenant texte, capture d’écran, Police, nombre

Description générée automatiquement

**Une image contenant texte, capture d’écran, Marque, personne

Description générée automatiquementUne image contenant texte, habits, Visage humain, capture d’écran

Description générée automatiquementAffiches DETB :**

Une image contenant texte, capture d’écran, habits, Marque

Description générée automatiquementUne image contenant texte, sport, balle, personne

Description générée automatiquement

Une image contenant texte, capture d’écran, Marque, logo

Description générée automatiquementUne image contenant texte, Visage humain, capture d’écran, homme

Description générée automatiquement

Une image contenant texte, Visage humain, homme, capture d’écran

Description générée automatiquementUne image contenant texte, capture d’écran, habits, personne

Description générée automatiquementUne image contenant texte, capture d’écran, Police, Marque

Description générée automatiquement

Une image contenant texte, habits, homme, capture d’écran

Description générée automatiquement

Une image contenant texte, Visage humain, homme, personne

Description générée automatiquementUne image contenant texte, habits, Visage humain, personne

Description générée automatiquement

**Affiche des 20 ans de la création de la LFB :**

**Une image contenant texte, collage, graphisme, Photomontage

Description générée automatiquement**

**Dernier niveau de diplôme atteint des enquêtées :**

**Plus haute catégorie entrainée :**

**Répartition du nombre d’entraineur·e·s en fonction de la ligue :**

**Une image contenant texte, capture d’écran, Police, nombre

Description générée automatiquementPréconisations :**

**Répartition des entraineur·e·s par catégorie en Championnat de France :**

**Une image contenant texte, capture d’écran, nombre, Parallèle

Description générée automatiquement**

**Dernier niveau de diplôme atteint pour les entraineures en activité :**

**Dernier niveau de diplôme atteint pour les entraineures qui ont mis un terme à leur fonction :**

**Analyse des Labels FFBB citoyen :**

**Grille d’évaluation Labels FFBB Citoyen :**

**Une image contenant texte, capture d’écran, Parallèle, nombre

Description générée automatiquement**

**Etat des lieux de l’enquête :**

**Une image contenant texte, capture d’écran, Police

Description générée automatiquement**

**Profil social type d’une entraineure en activité :**

**Une image contenant texte, capture d’écran, conception

Description générée automatiquement**

**Profil type d’une entraineure ayant arrêté :**

**Une image contenant texte, capture d’écran, conception

Description générée automatiquement**

**Retranscriptions :**

*Entretien N°1 : 05/06/2023 à 9h en visioconférence.*

Moi : Je réalise un mémoire de fin d’étude qui vise à comprendre la sous-représentation des femmes au poste d’entraineure. Pour cela, j’ai voulu mener des entretiens avec les responsables de la formation, avec les entraineures, avec les directeur·ice·s techniques de clubs, avec des responsables de clubs afin de comprendre dans un premier temps comment ça se joue au niveau de la structure et dans un second temps une étude de la socialisation des femmes. Quel constat faites-vous sur le nombre de femmes qui participent à vos formations ?

Interlocuteur 1 : Le premier sentiment c’est de se dire qu’on aimerait qu’il y en ait plus. La seconde chose, c’est que quand on regarde de près, tant qu’on est sur les formations fédérales de premier niveau, on arrive à avoir un pourcentage de femmes relativement important. Et quand je dis de femmes, je parle des jeunes demoiselles. Puisque sur les premiers niveaux d’accessibilité aux formations notamment BF, elles peuvent avoir 16 ans. On en retrouve surtout entre 16 et 20 ans. On a une représentativité qui est plutôt bonne sur les brevets fédéraux. Parce que dans les clubs à ce moment-là, je n’ai pas l’impression qu’il y ait une différenciation entre le public féminin et masculin pour aller encadrer des tout petits et pour être plus dans l’animation que dans l’entrainement. Donc le fait, qu’il y ait cette animation et donc pas cette compétition et cet engagement, permet d’avoir ce public (les femmes) relativement présent. En revanche, dès que l’on commence à monter d’un cran et notamment maintenant ce qu’on appelle le DETB, avant c’était le CQP, on chute considérablement dans la représentativité. On passe presque du 50% à 25% de femmes dans les formations. On va perdre 25% de femmes sur les niveaux que l’on va appeler « performance ». C’est un bien grand mot, car au niveau du DETB, on n’est pas encore dans la performance, mais on aborde des aspects bcp plus techniques avec bcp plus de rigueur. Là on ne se contente plus de l’animation, il faut avoir des capacités de « charisme ». Ce n’est pas à prendre mal ça évidemment. Le fait de s’imposer sur un groupe. Car un des facteurs qui va être déterminant sur le fait de passer au niveau supérieur, ça va être d’abord, le niveau de connaissances (ce n’est pas un problème, une femme comme un homme peut l’avoir ce niveau de connaissances), peut-être que ce qui peut être un peu différent, c’est le niveau de technicité : chez un garçon, il y a peut-être des niveaux de technicités plus aisés, plus faciles, que chez les filles. Ça c’est quelque chose que l’on remarque lorsque l’on entraine des groupes de garçons et des groupes de filles. Un groupe de garçons va toujours avoir envie de tester des choses, de faire des dribbles dans tous les sens, de tenter plein de chose, alors qu’une fille ne va pas le faire ça. Donc il y a un niveau de technicité qui est peut-être plus évolué chez les garçons, donc les filles se sentent souvent plus en difficultés sur cette partie-là à tort à mon avis. Il y a également le savoir-faire donc il faut le dire quand on arrive en séance. Et surtout il faut savoir l’imposer. Et peut-être que là, sur des âges durant lesquels les femmes se cherchent encore un petit peu dans la poigne, dans le charisme, dans le fait de s’imposer à un groupe, il est probable que certaines femmes se disent, je ne suis pas capable et je n’y vais donc pas. Par ce niveau de technicité, se dire qu’il faut que j’impose quelque chose à un groupe pour lequel je ne me sens pas à l’aise. Pour moi, c’est l’une des raisons. Et plus on monte, vers le DETB, vers le DE, il y a entre 5 et 10% de filles à mon avis. Parce qu’une fois encore on monte d’un cran, et pour les mêmes raisons que je viens de vous citer. Cependant, le BPJEPS, là où on revient vers de l’animation, le constat est que comme le DETB on a à peu près 25% de filles. J’ai en moyenne 4 à 5 filles sur une promotion de 20 donc on arrive à 25%. Mais c’est parce qu’on est dans l’animation, cela rend la tâche plus aisée car il n’y a pas cette problématique de technicité, d’imposer quelque chose parce que là on est plus dans un cadre d’animation dans lequel on va retrouver beaucoup plus de femmes, car je pense que la proportion de femmes dans les métiers de l’animation est beaucoup importante que dans le domaine de l’entrainement.

Moi : Dans ce cas, est-ce qu’il y a des actions qui sont mis en place au niveau de l’accompagnement justement pour permettre à ces femmes d’avoir plus confiance en elles, de développer la technicité ? Pensez-vous qu’il serait possible de mettre en place ce type d’actions au niveau fédéral et au niveau de votre ligue ?

Interlocuteur 1 : Pour répondre au deux problématiques que j’ai identifié moi de mon côté, je n’ai pas de réponse sur des choses que l’on pourrait mettre en place pour développer ce niveau de technicité, cette appréhension de savoir comment faire, comment prendre un groupe quand on est une fille (une jeune demoiselle). Parce que j’ai envie de dire, quand on est une femme de 30 ans on peut avoir un charisme et s’imposer autant qu’un homme. Et peut-être aussi qu’il y a des filles de 20 ans qui le font. Mais je n’ai pas les réponses, de solutions que l’on pourrait apporter, et on ne s’est pas penché sur la question non plus.

Moi : D’accord, et en sachant que vous êtes la ligue qui possède le taux de féminisation le plus élevé au niveau des pratiquantes, est-ce qu’il n’y aurait pas une passerelle vers l’entrainement sportif en récupérant les pratiquantes qui quittent la discipline vers l’âge de 12-13 ans ? Y-at-il des politiques de féminisations de l’entrainement sportif ?

Interlocuteur 1 : Non, non, il n’y a pas vraiment de politique d’aller chercher les filles. Le problème n’est pas d’aller chercher les jeunes demoiselles pour encadrer, ça c’est déjà le cas dans les clubs surtout chez nous, puisqu’on est la ou l’une des ligues possédant le plus de pratiquantes. Donc nous n’avons pas de problèmes de féminisations dans nos clubs au niveau des pratiquant·e·s. Puisqu’on a ça, on a le parallèle dans les clubs où les filles entrainent, elles encadrent. Elles passent les premiers niveaux de formations. Et le problème est à ce niveau-là. Elles passent le premier niveau et ensuite un peu comme chez les garçons, il y a le passage aux études supérieures qui fait qu’on peut avoir des gens qui arrêtent l’activité. La proportion de filles qui arrêtent est plus importante on retrouve ça aussi dans l’encadrement. Mais effectivement, dans les joueuses qui continuent, il y aurait peut-être quelque chose à faire, leur faciliter la tâche dans l’encadrement, leur redonner confiance. C’est quelque chose sur laquelle on ne s’est pas penché.

Moi : D’accord, par exemple, il existe dans d’autres pays des sessions d’échanges entre ces femmes et les responsables de la formation afin de recenser les volontés et les besoins de ces femmes. Est-ce que pour vous cela pourrait être quelque chose par laquelle commencer si les volontés politiques vont dans ce sens ?

Interlocuteur 1 : Si, si c’est quelque chose qu’il faudrait faire au niveau. Ce serait une enquête que nous pourrions faire avec nos filles que nous avons formées en BPJEPS, mais qui ont déjà assez de recul pour se rendre compte des choses qu’elles ont pu traverser. Et afin de savoir elles comment elles ressentent ça et en plus comme elles sont salariées de clubs maintenant et quelle vision elles ont étant donné qu’elles ont cette vision féminine. Et c’est vrai que maintenant avec le recul, sur la centaine de BPJEPS, on a une quinzaine de filles qui sont salariées de clubs. Ce qui est relativement rare d’avoir des salariées de clubs féminins. Nous par le biais du BPJEPS, on arrive à amener vers ce métier-là. Ce qui est une réussite et une très bonne chose. Et peut-être qu’on pourrait faire une enquête auprès de ces femmes pour avoir leurs ressentis au prisme féminin.

Moi : Par rapport à ces femmes qui ont suivi la formation et qui ont été diplômés, est-ce que vous assurez un suivi ?

Interlocuteur 1 : Il y a un suivi qui existe, j’assure un suivi avec l’ensemble des salariés qui sortent de la formation, il n’y a pas de distinctions entre les filles et les garçons. Tous les ans on mène une enquête pour savoir ce qu’ils deviennent au niveau contractuel, clubs, missions, volontés de se former. On mène cette enquête de manière administrative avec un questionnaire Forms et une grille Excel. Et avant ça quand j’avais moins de diplômés, je leur passais un coup de fil une fois par an, mais ce n’est plus possible maintenant car ils sont trop nombreux et cela devient plus compliqué. En revanche régulièrement, j’ai l’occasion de les croiser sur le terrain. Je sollicite aussi des cadres masculins et féminins pour venir intervenir, partager leurs expériences ou même faire de la certification. Je côtoie ces personnes-là, mais pas plus féminin que masculin.

Moi : C’est très bien, il n’y a pas de différences qui sont faites. Vous évoquiez les filles qui étaient salariées. Est-ce que vous avez un aperçu sur ces salaires, s’ils leur permettent de vivre correctement ?

Interlocuteur 1 : Là encore une fois, on reste une un métier précaire sur le plan financier, presque social. Mais là je pense qu’il n’y a pas de grande différence entre le féminin et le masculin. On est sur un salaire de base au niveau 3 de la convention collective, donc avec un peu plus d’un smic. Donc ce sont des petits salaires avec des fonctions qui sont souvent, alors je ne vais pas dire « compliqué » car cela reste un métier passion, et que ce n’est pas désagréable d’être à l’encadrement avec des jeunes, c’est juste au niveau des horaires, on entraine le soir et le week-end. Ce qui peut être une problématique supplémentaire pour une femme, même si au final, la vision que l’on peut voir se dégager des nouvelles générations, même chez les masculins quand ils vont avoir la trentaine, ils vont vouloir changer de métier car ils veulent avoir leurs soirées et leur week-end de libre et qu’ils veulent passer du temps en famille. J’ai envie de dire, oui c’est une problématique pour la femme car quand la maternité va arriver cela va devenir compliqué de rester éducateur sportif, mais la tendance masculine est d’avoir à peu près le même raisonnement à l’heure d’aujourd’hui. À un degré moindre car il n’y a pas la maternité mais on n’a pas les mêmes générations qu’il y 30 ans. Les hommes ont envie de passer plus de temps en famille. Donc au final on a des salaires qui sont bas, qui permettent de vivre, enfin de survivre dans la conjoncture actuelle. Mais ce n’est pas plus masculin que féminin.

Moi : D’accord, est-ce que vous pourriez me transmettre la liste des femmes qui ont suivi une formation de BPJEPS, car j’ai un questionnaire à leur partager afin de cataloguer les problématiques, les freins qu’elles rencontrent ?

Interlocuteur 1 : Je veux bien essayer de trouver un tout petit peu de temps pour trouver ça.

Moi : Super, merci beaucoup. Pour en revenir aux questions, est ce qu’au niveau des formateur·ice·s vous avez justement des formatrices qui dirigent des formations ?

Interlocuteur 1 : Oui, tout à fait. La prochaine personne que je recrute en formation, et une femme.

Moi : Ok, et vous aviez déjà eu des femmes qui forment ?

Interlocuteur 1 : Oui, oui, on a déjà sollicité des femmes pour intervenir lors de sessions de formation.

Moi : D’accord, très bien et est-ce que vous avez observé une différence de perception au niveau des stagiaires ? Quel est votre ressenti à ce sujet ?

Interlocuteur 1 : Non, non, je n’ai pas ressenti de différences. Quand la compétence est là.

Moi : Il n’y a pas de remise en question de ce que dit la formatrice du fait qu’elle soit une femme ?

Interlocuteur 1 : Non, non à partir du moment où la compétence est là et la qualité de transmission, sur la forme. Si la forme et le fond sont là. Vous n’empêcherez pas sur une vingtaine de personne, d’avoir des personnes qui ont des pensées misogynes, à se dire c’est une femme et je n’ai rien à apprendre d’une femme. Je pense que dans la proportion d’homme on en trouvera toujours. Mais comme c’est minoritaire, ils vont se noyer dans le groupe, peut-être pas avoir une écoute très attentive mais ça ne se voit pas et ça ne se matérialise pas par des termes ou des attitudes. Sachant qu’en plus, j’imagine qu’ils n’osent pas car nous restons quand même présents. Je suis relativement présent sur les temps de formation, soit dans la salle de cours, ou dans la salle de sport. Ça m’arrive de réguler. Si j’avais des comportements comme ça chez mes futurs éducateurs sportifs, alors qu’on leur dit et répètent souvent que les savoir être sont très importants, cela poserait un problème. Donc peut-être que certains se disent qu’ils vont éviter de faire leur misogyne.

Moi : Oui, en effet. Cela représente combien de temps la formation BPJEPS ?

Interlocuteur 1 : On est sur une formation d’un an, en alternance, avec 600h de formation théorique chez nous à la ligue, et 1000h en club qui correspond à un temps plein en apprentissage.

Moi : Donc on dédie son année à passer le diplôme du BPJEPS.

Interlocuteur 1 : Oui exactement c’est ça. Et d’ailleurs on développe aussi une partie sur le tutorat en apprentissage. Et j’utilise, sans appréhension des femmes en tant que maitresse d’apprentissage pour des hommes. Étant donné qu’elles sont salariées de clubs, je ne fais aucune différence entre les hommes et les femmes, et si elles sont compétentes dans la fonction de maitresse d’apprentissage, c’est-à-dire de transmettre, il n’y a aucun souci. Ça m’est arrivé d’émettre des réticences pour qu’un homme soit maitre d’apprentissage alors que pour les femmes je suis sûr de mon choix.

Moi : Et la relation entre le stagiaire et la maitresse d’apprentissage se passe comment ?

Interlocuteur 1 : Encore une fois, je n’ai pas eu de retour (misogynes et négatifs) de ces hommes étant formés par une femme.

*Entretien n°2 : 08/06/2023 à 14h en visioconférence.*

Moi : Je réalise un mémoire de fin d’étude qui vise à comprendre la sous-représentation des femmes au poste d’entraineure. Pour cela, j’ai voulu mener des entretiens avec les entraineures, les responsables de formation. Lors de mon échange avec le directeur territorial de la ligue des pays de la Loire, celui-ci m’a conseillé de te contacter car tu avais un passé d’entraineure et une vision à apporter. Cet entretien me permettra d’alimenter ma réflexion autour de mon sujet qui traite de la sous-représentation des femmes au poste d’entraineure. Dans ce sens, peux-tu présenter l’ensemble de ton parcours (sportif, personnel, etc…) ?

Interlocutrice 1 : Je m’appelle (prénom), j’ai 47 ans, je suis arrivée dans le basket vers l’âge de 11- 12 ans où j’ai joué. Assez vite, j’ai voulu être dans l’enseignement, dans l’animation. Donc j’ai toujours voulu travailler auprès d’enfants au départ, en parallèle de ma passion pour le basket. J’ai joué jusqu’en séniores jusqu’à un niveau de championnat de France, qui correspondrait à de la troisième division aujourd’hui. Et vers 15 ans, j’encadrais les plus jeunes en tant que bénévole et j’ai passé assez vite mes diplômes. Assez vite les premiers diplômes départementaux. J’avais des équivalences parce que je jouais en championnat de France, j’avais l’équivalence du premier niveau. Donc assez vite j’ai passé mes diplômes d’entraineure. Jusqu’à mon brevet d’état. Alors j’ai tout passé jeune. Tu vois, j’ai 47 ans, je suis d’une génération encore d’avant, et autant dire la place des femmes dans l’encadrement technique il y a 20 ans n’est à mon avis pas le même qu’actuellement. Alors il n’a pas beaucoup évolué, ça c’est une certitude, parce que je continue de le suivre par mon métier. Mais c’était encore plus précaire que ça ne l’est aujourd’hui. Et donc à 20 ans, j’ai passé mon brevet d’état et à 22 ans j’étais titulaire d’un brevet d’état de 2ème degrés, ce qui était quand même assez rare, à la fois par mon âge et en plus parce que j’étais une femme. À titre d’exemple, sur les formations d’entraineur·e·s que j’avais faites du 1er niveau jusqu’au dernier, le ratio femmes hommes étaient très faible, bien qu’il le soit toujours. Bizarrement, il ne l’était pas sur les premiers niveaux, mais plus on rentrait vers des niveaux élevés moins il n’y avait de femmes. Donc une fois que j’ai passé mon brevet d’état de premier degré, moi j’avais été embauché dans le dispositif des emplois jeunes au Comité de basketball du Maine et Loire et en parallèle j’entrainais dans un club. J’entrainais les jeunes garçons en championnat de France. Et puis après quand j’ai cessé de jouer, vers l’âge de 20 ans, 22 ans. J’ai pris la place de coach de l’équipe féminine au sein de laquelle je jouais jusqu’en nationale 2 pendant quelques années. J’ai arrêté assez tôt, car je travaillais au comité départemental, donc entrainer, c’était vraiment quelque chose de complémentaire pour moi. Je n’étais pas entraineure professionnelle, même si à l’âge de mes 22 ans quand j’ai eu mon BE2, j’ai eu des opportunités pour partir sur des filières professionnelles, mais je n’étais pas attiré par ça. Je n’étais pas attirée par le fait d’être coach professionnelle, peut-être parce que je ne suis pas quelqu’un qui aime beaucoup bouger, mais aussi parce que je craignais un peu le changement à 22 ans. De ce fait, je suis restée ici et l’opportunité s’est présentée d’avoir ce poste en milieu fédéral au comité départemental du Maine et Loire. Je n’ai pas quitté ce poste depuis mes 22 ans. Alors, j’ai beaucoup changé quand même, avec un poste d’animatrice au départ, qui s’est transformé en conseillère technique et qui depuis 3 ans s’est transformé en poste de direction. Puisqu’ils ont créé un poste de direction. Un peu un poste de directrice des opérations globales au comité départemental, à la fois dans le management de la cellule, et à la fois en pilotage de tous les projets. Et donc, voilà j’ai choisi ce milieu fédéral plus que l’entrainement sportif. J’ai arrêté d’entrainer assez jeune, car quand j’ai eu mes premiers enfants à 29 ans, j’ai choisi d’arrêter, enfin j’ai dû arrêter car j’avais eu des soucis durant ma grossesse et après il était devenu compliqué pour moi de concilier mon emploi du temps professionnel qui était déjà très contraignant pour une mère de famille, le coaching et puis la vie de famille. Il fallait faire un choix. Donc le choix s’est opéré sur le fait que je n’allais pas laisser mes enfants, mon boulot me plaisait, donc j’ai choisi de mettre de côté la filière de l’encadrement sportif. Et puis je me suis lancée finalement dans le club plutôt en tant que dirigeante, car il y avait moins de contrainte en termes de temps et de présences par rapport au moment où je coachais en championnat de France et qu’il fallait que je sois disponible 3 à 4 soirs dans la semaine, tous les week-ends avec des déplacements conséquents. Voilà un peu pour mon parcours, et donc maintenant je suis au comité depuis 1998 et j’occupe un poste de direction depuis 3 ans. J’ai cessé mes missions de dirigeantes dans le club car la situation était devenue trop compliqué à conjuguer avec mon poste de direction et aussi déontologiquement par rapports aux autres clubs. L’idée de n’appartenir à aucun club était plutôt bien pour moi.

Moi : Merci pour cette riche présentation, tu m’as dit que lorsque tu entrainais, tu consacrais énormément de temps à l’entrainement. Combien de temps en moyenne par jour, tu y consacrais ? que ce soit dans la préparation de séance, le temps de trajet, l’animation de la séance ou bien d’autres missions ?

Interlocutrice 1 : Alors, je n’habitais pas sur Angers même, donc c’est vrai que si j’inclus ce temps de trajet, plus le temps de préparation, le temps de séance, le fait que tu arrives plus tôt que tu pars plus tard, que tu fais ton debriefing, on n’est pas loin de 4h par jour. Et ça c’était il y a 20 ans, et il y a 20 ans j’entrainais uniquement 3 fois dans la semaine. Je ferais la même chose aujourd’hui, au même niveau, il faut s’entrainer de manière quotidienne. Et en plus de ça, le week-end quand tu joues, cela peut aller de 4h quand tu joues à domicile, jusqu’à 8-10-12h quand tu es en déplacement.

Moi : D’accord, et donc, comment tu as géré cette problématique de « j’ai peu de temps à concilier à cette activité et en même temps j’aimerais profiter avec ma famille, voir mes enfants grandir » ?

Interlocutrice 1 : Enfaite, ce qu’il s’est passé c’est que j’ai coaché de mes 20 ans à 29 ans où je n’avais que mon travail et le coaching et à partir du moment où j’ai eu mon premier enfant. Tant que je n’étais qu’en couple et que je n’avais pas cette « contrainte » d’enfant, j’arrivais à remplir l’ensemble de mes tâches, et j’avais un mari très concilient qui me laissait faire cette activité-là. L’année où j’ai arrêté c’est quand j’ai été enceinte, et je n’ai pas repris une fois que j’ai accouché car ce n’était pas possible. Je n’aurais pas pu consacrer 4h par jour dans l’entrainement sportif et repartir 8-10-12h le week-end pour m’occuper d’une équipe alors que maintenant j’étais maman et j’avais mon enfant à m’occuper. Et dans mon boulot, j’étais partie à chaque vacances scolaires, 3 jours, 5 jours pour faire de la formation de cadre ou m’occuper des sélections donc j’avais déjà des absences et des contraintes professionnelles qui étaient lourdes donc je ne voulais pas devoir faire assumer ces contraintes à mes enfants et à mon conjoint.

Moi :  D’accord, et est-ce qu’il y a 20 ans, la rémunération perçue pour la fonction d’entraineure permettait d’avoir un cadre de vie correcte ?

Interlocutrice 1 : Non, non, non clairement pas et puis moi dans mon cas, c’était uniquement un complément.

Moi :  D’accord, donc il y avait une réelle séparation entre ton activité principale au comité qui assurait la majorité de tes revenus et l’activité d’entraineure à côté qui te permettait de compléter le salaire initialement perçu.

Interlocutrice 1 : Oui totalement, c’était uniquement un complément. Mais en effet, quelqu’un qui aujourd’hui coach une équipe et qui n’en fait pas son métier. Parce qu’aujourd’hui tu as des coachs qui entrainent en championnats de France. Aujourd’hui on peut en vivre dans certain club professionnel car leur activité économique s’est largement développée. Il n’y a plus forcément besoin d’être à très haut niveau pour avoir des clubs qui se professionnalisent. On peut donc avoir un temps plein et s’occuper d’une équipe. Moi ce que je faisais c’était un complément par rapport à mon emploi donc je ne le faisais pas non plus pour l’argent. Mais c’est sûr qu’il y en a beaucoup qui le font pour compléter leurs fins de mois, mais on ne pouvait pas en vivre. Et si tu n’as qu’une équipe, tu ne peux pas en vivre dans des niveaux intermédiaires. Ceci ne concerne par le haut-niveau.

Moi : Et au niveau de la maternité, si on t’avait accompagné durant cette année où tu as été enceinte, est ce que tu te serais posé la question de savoir si tu aurais pu continuer sur cette voie ?

Interlocutrice 1 : Je pense que de toute façon la structure aurait été prête à m’accompagner, je pense que le choix, c’est moi qui l’ai fait parce que souvent je le dis, si j’avais eu une histoire de vie différente, sans enfants, c’est sûr que j’aurai fait ça de ma vie. Je serai partie vers cette voie-là. Ce n’était pas lié au manque d’accompagnement. Je pouvais trouver des ressources que ce soit avec le club, dans l’entourage, si j’avais besoin de faire garder mon enfant. Mais c’était donc vraiment un choix personnel.

Moi : D’accord, en ce qui concerne le choix du basketball, est-ce que tu as été influencée par tes frères et sœurs ? On sait que les relations familiales et notamment dans la fratrie ont un poids dans les activités que pratiqueront les autres membres de la fratrie.

Interlocutrice 1 : Alors, pas du tout, c’est presque l’inverse d’ailleurs. C’est moi : qui suis presque arrivée la première dans le sport. J’ai une grande sœur et une petite sœur. L’influence est plutôt venue de mes parents. Car ma maman jouait au basket. Nous vivions dans un milieu rural où de toute façon les activités sportives, il n’y avait que le football pour les garçons ou le basket pour les filles. Donc naturellement je suis allée dans cette voie-là. Donc c’est plutôt lié à l’influence de mes parents (de ma maman) que de mes sœurs.

Moi : Oui, il y a de ça également, l’influence de la famille dans les choix, dans les activités au sein desquelles on prend part. Tu m’as dit que ton mari te soutenait, est-ce que quand il a su que tu consacrais énormément de temps à l’entrainement sportif il a continué de t’accompagner ? Dans le sens où nous retrouvons dans la littérature de nombreux passages sur le poids du travail domestique, qui est en très grande partie réalisée par les femmes.

Interlocutrice 1 : Alors, ça n’a pas été facile, j’ai aussi eu un conjoint qui au départ, a souffert de mon implication dans ce monde-là. Parce que même dans le monde du travail, j’ai une limite entre mon travail et ma passion. Parce que quand c’est ma passion, cela devient dévorant, et même très très très prenant. Et puis je me suis engagée en tant que dirigeante puis j’ai eu un second enfant, donc c’était toujours plus de travail. J’y ai passé beaucoup de temps, ça n’a jamais été simple. J’ai fait des concessions. J’ai aussi été consciente qu’à un moment ça devenait trop et qu’il fallait que je fasse attention. Mais j’ai toujours été très clair, moi : c’était aussi mon équilibre cette discipline, être dans le basket. Si un jour j’avais eu à faire un choix, je l’aurai fait surement d’ordre personnel. J’ai quand même eu la chance d’être avec quelqu’un, même si ce n’était pas toujours bien clair, il a fallu qu’on pose un cadre. Une fois que le cadre était posé, chacun acceptait la façon de fonctionner de l’autre. De plus, il avait aussi été dans le basket, donc c’était forcément facilitant. Et il a fallu à chaque changement de chemin de vie, que je devienne dirigeante, que je sois entraineure, directrice etc… remettre un cadre différent avec des besoins différents. Il fallait que lui soit en mesure d’accepter tous ces changements. Je ne suis pas du tout une femme au foyer qui prend part beaucoup au tâche domestique. Je suis dans un couple où il y a une vraie notion de partage y compris avec mes deux enfants. J’ai deux garçons, c’est l’inverse de mon schéma familial finalement. Mais mes enfants si je ne suis pas là le soir car je travail, ils savent se faire à manger et s’autogérer, car ce n’est pas maman qui est à la maison pour s’occuper de tout ça. Ça ne m’a pas changé, c’est un peu égoïste de dire ça, mais je pense que j’aurais perdu mon propre équilibre si je m’étais astreinte à mettre un terme à ce qui me passionnait. Je l’ai ralenti, je ne l’ai pas complètement arrêté. Après, l’entrainement sportif en soi, je n’y trouvais plus le même plaisir. Pour plusieurs raisons : la contrainte d’entrainer une équipe, la performance, l’attente de résultats. Ce sont des facteurs qui à un moment donné me posaient des soucis. Dans ma manière de penser les choses. De même quand j’encadrais les équipes. Je suis quelqu’un qui marche vraiment à l’affect, j’aime beaucoup les gens, j’aime beaucoup l’échange et quand j’entrainais les séniors femmes, c’étaient des anciennes coéquipières qui étaient devenues des copines, et donc le statut de coach m’a parfois emmené dans des situations « conflictuelles ». Car forcément quand tu es coach tu as des moments où tu es obligée de dire les choses quand ça va et quand ça ne va pas. Et être capable de dire à quelque que j’apprécie énormément que ça ne va pas, à 22 ans c’était devenu quelque chose qui était difficile pour moi. Et j’avais quelque part l’impression de mettre en péril mes relations humaines au détriment de ma posture de coach. Donc tout ça mis bout à bout m’a sans doute faire arrêter plus vite que ce que j’aurais pu tenir.

Moi  : Il y a des études assez récentes qui sont sorties sur l’importance de l’aspect psychologique chez les entraineur·e·s, car on parle de plus en plus de mettre en place des sessions de préparation mentale pour les joueur·euse·s mais très peu pour les entraineur·e·s alors que la pression est énorme à ce poste-là. Cela impact forcément la santé mentale de ces personnes-là

Interlocutrice 1 : Exactement, et je pense aussi que c’est pour ces raisons que j’ai choisi de ne pas aller dans le monde professionnel. Parce que j’avais les diplômes. Tout le monde me disait que j’avais de quoi m’engager. Mais à 22 ans, je n’étais pas convaincue d’en avoir les compétences, mais j’aurais surement pu avoir un avenir dans le coaching pro mais vraiment cette pression, cette attente de résultats, ça ne m’allait pas. Moi j’ai toujours eu envie d’entrainer pour transmettre. C’est comme quand j’étais dans l’animation sportive et que je passais mon BAFA, d’ailleurs si je n’avais pas fait tout ça je pense que je serai devenue institutrice. Il y avait une volonté de transmettre les choses. Ce que moi on m’a donné j’ai envie de le partager. Evidemment quand tu coaches, tu partages car tu fais grandir les individus, mais quand tu coaches dans des niveaux plus élevés, des catégories adultes, ce n'est plus ça qui t’anime car il y a toujours la notion de performance qui est là. Elle a plus d’importance que ton travail de formation. Et c’est pour ça que moi dans mon métier j’ai été formatrice de jeune joueur·euse·s par les actions de sélections départementales et l’entrainement sportif des sections sportives de collèges. Et là je m’y retrouvais dans ces actions, parce qu’il n’y avait pas de compétition, ou très peu.

Moi : D’accord, et est-ce qu’en tant que femme, tu as ressenti plus de pression, plus d’attente ?

Interlocutrice 1 : Alors non, je n’ai pas ressenti ça. Alors peut-être parce que j’étais sur des femmes, il y a surement ça. Je ne fais pas d’analyse, tu as surement plein de chose à ce sujet. Je pense que d’être une femme avec des femmes, tu as moins à prouver. Par contre je sais que quand je passais mes diplômes d’entraineure, aujourd’hui l’équivalent c’est le DESJEPS, nous étions 3 filles sur 100 candidats. C’est le diplôme qui permet de coacher à haut-niveau. Dans le passage de mes diplômes d’entraineure et dans mon parcours au comité départemental, j’ai vécu pendant 15 ans en équipe technique régionale donc avec mes collègues de la ligue et des différents comités. J’étais la seule femme. Et pour le coup, dans ce milieu-là, je ne dirai pas qu’on avait plus d’attentes, mais moi en tout cas j’avais plus de boulot à faire pour prouver que j’étais autant capable que mes camarades à faire le job.

Moi : Après de nombreux échanges avec des dirigeantes, les femmes ont tendance à vouloir montrer qu’elles sont compétentes, ou chercher à l’être avant de s’engager dans un domaine tandis que les hommes se présentent au poste sans forcément démontrer qu’ils en ont les compétences. Est-ce que tu as ressentie que tu avais besoin de montrer que tu avais des compétences ?

Interlocutrice 1 : Oui, il y a 25 ans. Franchement aujourd’hui je trouve que les choses ont complètement évoluées. Il y a 25 ans, quand je me réunissais avec mes collègues autour d’une table et qu’on parlait de technique de basket, limite il fallait que je lève 3 fois la main pour dire « eh oh les gars moi aussi j’ai des choses à dire et ce n’est pas parce que je suis une femme que cela ne va pas être aussi cohérent que vous ». Donc oui, il y a 25 ans. Aujourd’hui je trouve que la place de la femme dans l’encadrement, alors sportif j’y suis moins donc je m’en rends moins compte, même si je vois qu’il y a des femmes à haut niveau, de plus en plus donc c’est plutôt rassurant, mais je trouve qu’en étant avec beaucoup de dirigeants et d’élus c’est presque plus naturel qu’il y ait des femmes, et on voit tellement plus vite leurs compétences. C’est vraiment le sens inverse de ce qui se passait avant. Elles n'ont pas trop envie, enfin besoin de prouver, enfin je ne pense pas mais justement c’est beaucoup plus naturel. Moi tu vois, chez les femmes les notions de rigueurs, la manière de communiquer, la manière de structurer un projet, l’organisation globale (est ce qu’on en fait un parallèle avec la gestion de leur vie au quotidien ?). Je trouve qu’on a moins besoin de prouver aujourd’hui qu’on a des compétences quand on est une femme. Je trouve que depuis 10 ans il y a une vraie évolution.

Moi : Cette observation, tu l’as fait surtout au niveau de l’encadrement en tant que dirigeant·e, pas forcément dans l’encadrement sportif.

Interlocutrice 1 : Oui tout à fait. Dans l’encadrement sportif, on le voit au quotidien, même si ça a évolué un peu puisqu’on accueille des formations de BPJEPS ou diplôme d’entraineur ici, le ratio hommes, femmes dans l’entrainement sportif alors je ne l’ai pas en tête, mais il est très mal réparti. Nous on se rendait compte au niveau des comités départementaux, on faisait les deux premiers niveaux de formation ce qui équivaut aux brevets fédéraux, on avait autant de garçons que de filles. Voire souvent plus de filles sur les premiers niveaux départementaux. Et plus on montait en formation, plus la courbe s’inversait. Je me suis très souvent posé la question de savoir pourquoi cette courbe s’inversait. Il y a cette notion de compétence, parce que l’on pense que comme tu es une femme tu as moins de compétences. Tu as des personnes comme moi qui ont un peu de caractère qui se disent et bah tant pis je vais y aller jusqu’au bout. Et puis tu as celles qui n’ont pas envie de se battre, qui vont s’arrêter là car elles n’ont pas forcément envie de prendre plus de responsabilités parce que ça va être compliqué. Je ne sais pas ce que ça doit donner le ratio au niveau des DES mais ça doit être extrêmement faible.

Moi : Oui, en effet, j’avais eu des échanges avec des responsables de la formation au niveau de la fédération et il y a en moyenne une femme sur une promotion de 20 et elles ne vont pas toutes au bout de la formation.

Interlocutrice 1 : Alors ça ça n’a pas évolué. Ce n’est pas non plus super compatible avec une vie de mère. Même si on voit des choses formidables pour les joueuses professionnelles parce qu’aujourd’hui il y a des accompagnements. Ça n’empêche qu’une joueuse professionnelle passe moins de temps loin de son enfant de par son métier qu’une entraineure. Si tu es entraineure et que tu t’entraines de manière quotidienne, ce n’est pas 4h mais 8h par jour. Le temps d’entrainement pur est doublé. Et puis, il a ces absences répétées le soir et le week-end. Je pense qu’avec une vie de couple ça se fait, avec une vie de mère c’est beaucoup plus contraignant.

Moi : C’est donc au niveau de la situation conjugale qu’il faudrait un équilibre. Donc en dehors de la structure sportive, même si celle-ci peut accompagner jusqu’à un certain niveau.

Interlocutrice 1 : Oui, exactement.

Moi : J’ai eu un échange avec un responsable de la formation des Pays de la Loire qui me disait qu’il avait identifié un frein majeur, c’est le fait que les femmes sont moins techniques dans la pratique du basketball et donc ce serait pour cette raison qu’elles se lancent moins dans l’entrainement sportif. Qu’est-ce que tu penses de cette information ?

Interlocutrice 1 : Surement. En tout cas ce qui était sûr, c’est que je n’étais pas une grande technicienne, et c’est surement ce qui peut faire peur car on a l’impression que quand on va à haut niveau il faut être des technicistes hors pair. Ce qui a fait ma force, c’était surtout sur ma manière de manager mes équipes. Donc en effet, surement que plus on évolue, plus on se dit qu’on ne sera pas capable d’être au niveau des mecs qui sont des purs techniciens, on se dévalorise. En revanche, on a ce côté maternel, moi c’est ce qui m’a accompagné tout au long de mon parcours d’entraineur et de formatrice avec les gamins en sélection. En étant à l’écoute, en étant empathique plutôt qu’uniquement dans le technico tactique. Je suis complètement d’accord avec cette analyse-là.

Moi : Tu me disais que sur les formations, il n’y avait pas énormément de femmes, est-ce que parmi les formateur·ice·s tu as croisé des femmes ?

Interlocutrice 1 : Très peu. J’étais responsable de la formation de cadres pour le Maine et Loire. Avec mes collègues de la ligue quand nous nous réunissions, j’étais la seule femme. Et j’étais la seule femme pendant 15 ans. C’est très très rare d’en croiser. Il y a moins d’éducateur dans les clubs donc les jeunes filles s’identifient de moins en moins aux femmes et à leur parcours. Ça passe par là, quand tu es une gamine et que tu vois des coachs qui réussissent ça te donne envie d’aller peut-être parfois dans ce sens-là. Comme il y en a très peu, les jeunes filles n’ont pas d’images. Et même si moi dans mon comité j’ai cette sensibilité d’aller chercher les jeunes filles, ça ne fait pas tout.

Moi : C’est le principe de l’apprentissage vicariant, sans modèle on ne peut se référer à personne et on ne peut pas se dire que c’est possible qu’on puisse le faire.

Interlocutrice 1 : Oui exactement. Et d’ailleurs je ne sais pas si tu es au courant, mais nous avons lancé un projet ambitieux sur le développement de la pratique féminine dans son ensemble (dirigeant, pratique, encadrement etc…) et on a lancé des petites séries de vidéos qui s’appellent « les audacieuses ». On a fait 7 portraits de femmes sur des mini clips qui expliquent ce que le basket leur a apporté. Pour beaucoup le basket leur a aidé à devenir ce qu’elles sont aujourd’hui. Ça peut peut-être t’aider ou permettre d’avoir un complément. Ils sortent tous les jeudis.

Moi : Tu as joué à bon niveau, est-ce que tu penses que les femmes qui sont entraineure actuellement sont forcément « obligées » d’être issues du haut niveau ? Parce que quand on regarde chez les hommes il y en a qui ont construit leur carrière d’entraineur en jouant dans des catégories inférieures.

Interlocutrice 1 : Je ne suis pas convaincue. Je pense qu’on peut très bien réussir à être entraineur·e sans avoir joué. Ce qu’il faut c’est avoir une connaissance du jeu. Aujourd’hui la connaissance on peut l’acquérir par tellement de chose, si tu regardes des matchs toutes les semaines, si tu t’imprègne de la culture et du jeu. Voilà il n’y a pas forcément besoin de ressentir les choses pour réussir à haut-niveau. Je ne suis pas sûr du tout que le fait de jouer puisse être nécessaire. Cela peut te faire ressentir des choses plutôt d’ordre managériales. En fonction des générations les aspects à développer ne sont pas les mêmes. Dans ma génération on était dans l’hypertechnicité. L’aspect managérial passait bien après. On en parlait très très peu dans nos formations. Aujourd’hui il faut d’abord apprendre à manager son groupe et puis une fois que tu l’as bien en mains tu amènes un peu de technicité. On était pas du tout dans la même approche.

Moi : Oui ce serait « juste » un plus si je comprends bien.

Interlocutrice 1 : Exactement.

Moi : Est-ce qu’en ce qui concerne l’accès à la formation, il y a une communication particulière qui est mise en place dans les clubs pour accueillir des femmes, des stagiaires tout simplement ?

Interlocutrice 1 : Non, il y a des campagnes qui ont existées mais actuellement non il n’y a rien. Ce sont des choses sur lesquelles nous avons réfléchis. Notamment le fait de donner des avantages aux femmes. On s’était posé la question une année de pourquoi pas rendre l’accès à la formation moins cher pour les femmes. Mais on ne l’a jamais fait. Je pense qu’il y a des endroits où ça se fait pour les inciter à rentrer en formation.

Moi : Quelles actions tu mettrais en place, ou à quelles actions tu penses dans un monde idéal pour permettre aux femmes de ne pas avoir « peur » de s’engager dans l’entrainement sportif ?

Interlocutrice 1 : c’est une bonne question et si j’avais eu la solution j’aurais peut-être portée des actions avant. J’encadrais dans des sélections des jeunes filles et garçons entre 12 et 15 ans. Et déjà je le vois qu’entre 12 et 15 ans l’estime que les jeunes filles ont d’elles-mêmes, le degré de confiance qu’elles ont en elles il est extrêmement faible. Je me souviens on faisait toujours des sondages « de 1 à 10 comment évalues-tu ta confiance en toi ? » les filles se situaient entre 1 et 2 tandis que les garçons étaient entre 6 et 7. Et enfaite ça je pense qu’on l’a jusqu’à 25-30 ans. Et je pense que tant qu’on ne renforcera pas ces jeunes femmes sur leur confiance en elles et sur leur estime d’elles-mêmes je pense qu’elle se feront toujours ce complexe d’infériorité par rapport aux hommes ou aux jeunes garçons et pour le coup elles se mettront des freins pour accéder à ces fonctions. Donc il faudrait mettre en place des actions pour dire aux filles de 15 à 25 ans qu’au même titre que les garçons elles savent faire, elles vont réussir. Les filles réussissent plus scolairement que les garçons. Et je pense que c’est ça aussi, on veut tellement que les filles réussissent dans le domaine scolaire que c’est peut-être l’une des raisons qui fait qu’elles ne s’investissent pas plus dans le sport. Les filles il faut toujours réussir, il faut toujours être bien, elles sont toujours nickel. Et puis les garçons ce n’est pas grave ils peuvent s’octroyer d’autres choses et on les voit plus performer dans le sport. Nous quand on a fait notre enquête, on a décidé de décliner 8 actions pour développer la pratique féminine. Ce qui en ressort, c’est que les jeunes filles ont moins confiance en elles, elles tentent moins de choses, elles vont moins dans ces choses-là. Et ces filles, quand elles commencent à vieillir, à 40 45 ans elles se disent qu’elles peuvent tout surmonter, qu’elles peuvent tout déplacer. Mais quand on est jeune on n’a pas cette estime et cette confiance en soi. Et c’est un frein pour moi je pense.

Moi : Surtout qu’à cette période 15-25 ans le corps change, les priorités aussi et ça passe par là le fait d’avoir confiance d’abord dans son corps et ensuite dans son esprit. Et c’est pareil au niveau de la pratique, à cette période-là le nombre de femme diminue drastiquement. La confiance en soi et fondamentale encore plus durant cette période.

Interlocutrice 1 : Oui c’est ça que je voulais dire. Dans notre enquête les garçons ils jouent pour la compétition, la performance et les résultats tandis que les filles jouent pour les copines. Quand il y en a une qui arrête, on perd une identité de groupe donc c’est là où tout le monde s’arrête. Parce qu’une fille vient dans le sport parce qu’elle s’y sent bien et qu’elle se sent bien avec les autres. Et tant qu’on sera encore là-dedans, je pense qu’on n’avancera pas. Il y a un truc à faire basculer et dire aux jeunes filles, toi tu es autant capable d’y arriver. Et en sélection, c’était d’autant plus marquant.

Moi : Au Canada, il y a plusieurs associations qui ont décidé de mettre en place des mesures pour mieux recruter, soutenir et promouvoir les femmes au poste d’entraineure. Ça passe par la création d’une culture organisationnelle qui valorise les femmes en soutenant les entraineure dans leur grossesse, dans leur vie de mère et également en développant le mentorat. J’aimerais appuyer sur le dernier point qui est le mentorat. Dans le programme Dirigeantes 2024 mené par la FFBB, les femmes se réfèrent à celles qui ont déjà suivi le programme. Cela permet d’obtenir les clés pour y arriver. Est-ce que tu penses que ce type d’approche peut être développée au niveau de la formation ?

Interlocutrice 1 : Oui je pense que ça peut être mis en place dans les formations. C’était un peu l’idée qu’on avait avec les Audacieuses, de dire on va vous montrer 7 portraits très différents de femmes inspirantes, qui peuvent vous aider à vous inspirer. On croit vraiment en ça. Alors après comment on peut réellement le mettre en place sur le terrain, sur cette notion-là. Nous ce qu’on aime bien faire aussi c’est faire intervenir des jeunes filles qui sont passées par le parcours de sélection et qui ont réussi dans le haut niveau. Dernièrement encore j’ai fait intervenir deux gamines qui ont réussi leur parcours de sélection pour quelle viennent témoigner de leurs expériences. Je pense qu’il y a plein de choses à faire oui.

Moi : Oui c’est vrai. Et au niveau du métier d’entraineure, qui est quand même assez précaire, est-ce que la femme qui en moyenne gagne moins qu’un homme, aurait tendance à s’engager dans une fonction qui lui rapporterait encore moins ?

Interlocutrice 1 : Surement, si on disait que tu gagnais beaucoup plus ça inciterait forcément les gens à s’engager. Surtout qu’il y a quand même énormément de contraintes. Et quand tu fais le pour et le contre, tu te rends compte que tu veux peut-être gagner moins mais passer du temps chez toi avec ta famille, avoir moins de mal à t’occuper de tes enfants et pour éviter de galérer dans un milieu où je n’aurai pas ma place. (Au-delà de ça, il y a un autre frein, ce sont les gens qui ont l’image de l’entraineure masculine.) Je ne connais pas les rapports des salaires hommes/femmes dans l’entrainement sportif, mais ça doit être comme pour les joueurs et joueuses.

Moi : Est-ce que mettre en place des formations en dehors de la formation purement liée à l’entrainement, telle que l’accompagnement managérial, ou le fait d’apprendre à gérer un groupe. Tout l’aspect relationnel permettrait de donner des clés supplémentaires aux jeunes filles qui n’ont pas forcément confiance en elle sur ces aspects-là. Que penses-tu de ces idées ?

Interlocutrice 1 : Je pense qu’il faut trouver quelque chose pour qu’à partir d’un certain âge, on puisse renforcer chez ces jeunes femmes ce qui leur manque. Il faudrait d’abord faire une enquête pour savoir pourquoi elles ne s’engagent pas enfaite. Et aujourd’hui je n’ai pas la réponse. Pourquoi aujourd’hui une jeune femme de 18 ans elle ne va pas dans l’entrainement sportif. Moi je sais pourquoi elles n’y allaient pas il y a 25 ans. Mais les mentalités ont changé ou peut-être pas du tout et je me trompe sur toute la ligne. Enfaite, il faut leur emmener des compétences ou des formations pour renforcer ce degré de confiance en soi, d’estime de soi. J’aimerais bien savoir pourquoi aujourd’hui une femme de 20 ans ne va pas plus s’engager dans l’entrainement sportif.

Moi : J’ai lancé une enquête que je vais bientôt clôturer, mais pour l’instant le frein principal qui ressort c’est le sexisme.

Interlocutrice 1 : Ah oui, donc ça n’a pas changé depuis 25 ans. Ce qui est chiant c’est que ça n’a pas changé. Il y a 25 ans le sexisme était déjà très présent et certains hommes se permettaient de faire des gestes déplacés et d’avoir des postures qui aujourd’hui ne passeraient plus et qui seraient pénales. Moi j’avais du carafon donc j’envoyais bouler. Donc si tu n’avais pas trop de caractère, tu subissais. On était là-dedans il y a 25 ans. Maintenant, on n’est plus là-dedans car il y a eu trop de choses exposées. Mais c’est très triste qu’aujourd’hui le sexisme existe encore, parce que dans le monde du sport, l’image de la femme n’est pas valorisée. J’entendais la ministre des Sports sur télé matin qui disait que le sport féminin ne représente que 5% de la médiatisation. Comment veux-tu que ces jeunes filles et ces jeunes femmes, s’identifient à des femmes inspirantes et réussissant quand tu les vois que 5 % du temps. Si on les voyait en permanence, cela susciterait des vocations et l’envie d’essayer et d’aller plus loin. Il y a des efforts qui sont fait certes. On le voit nous au niveau des dirigeantes, cette histoire de parité. Là il y a eu des lois fortes qui ont forcé le fait que les femmes puissent accéder à ces postes-là. Nous au comité nous avons plein de femmes et je peux te dire que ça y va, ce ne sont pas les réunions tupperware, c’est d’une efficacité hors-normes, ça porte des projets. Et on a vu des grandes différences. Mais parce qu’on a mis des lois en place.

Moi : Oui, c’est ça, on est obligé de donner un cadre législatif des quotas.

Interlocutrice 1 : Oui, exactement. Et dans les entreprises aujourd’hui on voit plus de femmes qui ont des postes à responsabilités mais parce qu’on a mis des lois pour l’imposer. Nous par exemple en 30 ans au Comité on a inversé la tendance au niveau des pratiquants.

Moi : Pour quelle raison ? Il y a eu une politique spéciale qui a été mise en place ?

Interlocutrice 1 : Justement on n’a rien mis en place mais je pense juste que c’est l’évolution de la société. Alors nous on s’est beaucoup interrogé. Une des élues s’est beaucoup documentée à ce sujet. On va développer un concept sur la place des femmes. On va faire des interventions dans les entreprises pour que les femmes puissent pratiquer le sport. Par rapport à il y a 30ans, il y a plus de femmes qui travaillent et 70% d’entre elles possèdent plus de responsabilités. Donc elles disent que le seul moment où elles peuvent pratiquer le sport c’est le midi. Parce qu’il faut s’occuper de la maison en rentrant, s’occuper des enfants. Donc nous on va essayer de lancer quelques actions pour aller taper à la porte des entreprises pour proposer des sessions sur le créneau du midi pour que les femmes puissent revenir dans la pratique sportive. C’est pour ça que ça m’intéressait qu’on se voit car on est en plein dedans.

Moi : Tout à l’heure tu me disais que toi ça ne te posait pas de problème les attitudes des formateurs car tu les envoyais « bouler » parce que tu avais du caractère. D’où est-ce qu’il vient ce caractère ?

Interlocutrice 1 : Pour moi, ce caractère s’est construit au travers de ces expériences. J’ai forgé mon caractère de femme parce que j’ai été confronté à des situations difficiles et j’ai eu tellement à prouver que si à un moment donné je ne m’imposais pas en leur disant « je suis là, je vais parler de basket donc il faudrait que vous m’écoutiez », je n’existais pas. Quand j’avais eu mon BE2, à l’époque on nous disait « ouais de toute façon les filles pour avoir votre BE2 il faut coucher ». Franchement c’étaient ça les clichés. Et donc je me battais pour faire entendre ma voix en leur disant que j’étais aussi compétente qu’eux et que je n’avais pas besoin de ça pour obtenir mon diplôme. Et c’est tout ça qui a fait que à un moment donné tu te renforces. Moi ce n’était pas du tout dans ma nature, j’étais quelqu’un de très timide et mal dans ma peau et il a vraiment fallu que je sorte de ma zone de confort à l’époque pour pouvoir faire ça. Et c’est peut-être pour ça que je ne suis pas allée à haut niveau car là j’aurais eu trop à faire pour m’imposer. Le fait de devoir s’imposer 2 fois plus que les autres, de s’affirmer 2 fois plus que les autres pour pouvoir prouver qu’on existait.

Moi : Est-ce qu’il y a eu une motivation particulière ? L’envie de réussir, l’envie de montrer que je suis capable de faire ça.

Interlocutrice 1 : Oui, oui, je pense que c’est exactement ça. Déjà j’avais envie de réussir parce que comme je te disais, c’était ma passion et que quel que soit la fonction dans ce milieu je savais que j’y était à ma place. Et puis à un moment donné tu as envie de prouver aux autres que même quand tu es une femme tu peux réussir. Il n’y a pas de notion de femme et d’home mais une notion de personne et quelle qu’elle soit, elle a sa place dans ce milieu et dans d’autres milieux. Et oui, c’est ma forte motivation qui m’a aidé à réussir. Mais il fallait se battre. J’aimerais bien voir une femme de 25 ans qui vient d’avoir ses diplômes actuellement pour voir quel discours elle pourrait avoir par rapport à ça. Quand les gens discutent avec moi, ce qu’ils retiennent c’est cette force de caractère.

Moi : Dans les listes sur lesquelles je travaille, il y a énormément de femmes qui sont dans l’encadrement sportif. Dès qu’on passe sur les catégories U13 U15, les femmes disparaissent de ce poste.

Interlocutrice 1 : Je pense que cela est lié aux objectifs, à l’attente de résultats, à la compétition. Quand tu animes les tous petits, (micro-basket, baby basket) on est vraiment dans l’animation, on progresse, on n’attend pas de résultats. Quand tu montes dans les catégories, il faut gagner des matchs, tu as le jugement des autres et surement qu’une jeune fille, une femme qui se lance là-dedans a peut-être peur de toutes ces contraintes ou de cet environnement. Elle n’a pas envie d’y aller. D’ailleurs nous on le voit sur les BPJEPS qui sont plutôt des brevets d’animation qu’à l’époque où on passait des brevets d’Etat. Mais maintenant, il y a plus de filles mais elles ne vont pas plus loin. Mais après tu as peut-être ce volet dont on parlait tout à l’heure avec le fait qu’il faut qu’elles soient encore plus technicistes quand on monte de niveau. Et aussi parce qu’une femme se sent moins capable de gérer la pression, sur des résultats.

Moi : Il y a une grande part qui provient de la socialisation des femmes, que ce soit comment elle va être entourée par sa famille, ses frères et sœurs, comment elle va se construire dans ce milieu-là puis à l’école car les rapports sont encore une fois différents puis quand elles sont adolescentes avec la gestion du regard des autres, le changement du corps. Et à mon avis, et ça ne reste que mon avis, tant qu’on n’aura pas travailler là-dessus au niveau de la société, il n’y aura pas de changements plus tard.

Interlocutrice 1 : J’en suis convaincue aussi, je pense vraiment comme toi. Il devrait y avoir des choses qui sont mises en place à l’école. Et moi mon garçon il a deux de ses copains qui sont partis finir leurs études au Canada et il racontait que là-bas ils avaient des cours sur l’estime de soi, sur la confiance en soi. Nous à l’école les enfants apprennent encore ce que j’apprenais à leur âge. On n’a pas su faire évoluer ça. Nos mères avaient du caractère parce qu’il y avait des modèles éducatifs plus durs. Aujourd’hui les filles que j’ai en sélection j’essaye de leur faire comprendre que je ne voulais pas qu’elles soient des poupées Barbie. Je les sortais pour qu’elles respirent la confiance en elles. Et j’ai constaté que les gamines qui étaient un peu trop sûre d’elles, d’ailleurs il y en a une que je côtoie toujours elle est partie faire trois ans en NCAA, son comportement parce qu’elle était un peu sûre d’elle à 12 ans, il dérangeait. Aujourd’hui dans notre société, une jeune fille qui a trop de caractères qui dit ce qu’elle pense entre 12 et 15 ans on dit que c’est une « pétasse » et ça ne changera pas. Quand une fille a trop de caractère, il faut que la société la rabaisse. À un moment donné il faut laisser les filles s’exprimer. Une fille il faut toujours qu’elle soit jolie quand un garçon ne doit jamais pleurer. Alors non, il faut juste changer un peu le modèle de société et les laisser davantage s’exprimer. La place de la femme dans les milieux hyper machistes, n’évoluera pas tant qu’on accompagnera pas nos jeunes filles dans leurs parcours de développement. Et nous le sport on essaye, il y a des choses qui ont changé dans l’approche pédagogique, même dans le fait d’accepter de faire une erreur. Apprendre en faisant des erreurs, pour progresser et gagner confiance en soi chez les garçons comme chez les filles, mais chez les filles il faut qu’on soit encore plus performants. Ça me donne des idées, je me dis que ce qu’on est en train de dire on pourrait le renforcer au Comité. Mais oui ce n’est pas que dans le sport, c’est aussi à l’école qu’il faudrait faire ça.

Moi : Vous pourriez peut-être créer une sorte de filiation avec les écoles du département pour créer une sorte de passerelle entre les formations. Cela permettrait peut-être de créer des vocations chez certaines filles.

Interlocutrice 1 : Alors là tu es en plein dans le mille Marion, car dans les 7 projets qu’on veut lancer pour favoriser la place des femmes. On va aller dans 16 collèges dans lesquels on veut aller faire de la sensibilisation au basket féminin en lien avec les profs d’EPS ou sur le temps du midi. Le projet démarre en janvier 2024. On veut aussi développer des ateliers mères-filles. Une maman et sa fille font ensemble un petit concours qu’on mettra en place. On veut aussi développer les plateaux féminins où l’idée est d’avoir une seule poule avec 4 ou 5 équipes avec une seule rencontre par mois puis on fait une soirée. Et dans l’idéal on aimerait avoir autre chose sur cette soirée. Par exemple quand je ne joue pas il pourrait y avoir un atelier bien-être, un atelier yoga, un atelier estime de soi. Cela serait leurs moments à elles. Donc faire du basket mais pas que. C’est surtout un « prétexte » pour les réunir.

Moi : On est sur la fin de l’entretien, est-ce que tu as des choses complémentaires à ajouter ? Des idées qui te sont venues durant notre échange ?

Interlocutrice 1 : Alors oui des idées, renforcer le travail autour de la formation pour ce public de jeunes femmes pour essayer d’être encore plus performant à ce sujet. Il y a un vrai travail à faire. Nous travaillons beaucoup sur le développement du sport dans les QPV parce que là pour le coup la place de la jeune fille « au secours ». D’ailleurs un des portraits des Audacieuses, présente une femme qui est issue d’une fratrie provenant d’Afrique du Nord. On est dans une société avec une grande mixité, et dans le basket on voit que ces jeunes filles pratiquent jusqu’à l’âge de 10 ans puis arrêtent car dans cette culture, leur rôle il est de l’éducation de la famille. \*\*\*\*\* l’explique très bien, si elle n’avait pas eu le basket, à l’âge de 13 ans elle serait rentrée dans le même modèle que ses sœurs qui avaient été mariées de force. Ou elle se serait occupée de ses frères et sœurs mais comme elle avait le basket elle a pu aspirer à autre chose. Donc ce sont un peu les priorités que l’on a, développer la pratique chez les jeunes filles ainsi que dans les quartiers prioritaires pour permettre à ces jeunes filles d’avoir la même chance de réussite que les autres. De plus, elles possèdent des compétences sportives plus développées qu’une population occidentale. Donc ça a un double intérêt pour nous et pour elle. Aussi bien sur le côté sociétal que sportif.

*Entretien n°3 : 17/06/2023 à 9h en visioconférence.*

Moi : Je suis en Master 2 PPSOS et je réalise un mémoire de fin d’étude dans lequel j’aimerais comprendre les phénomènes sociologiques et structurels liés à la sous-représentation des femmes au poste d’entraineure. C’est dans ce contexte-là que je voulais avoir un échange avec toi. Peux-tu te présenter, une présentation générale que ce soit du côté sportif ou extra sportif ?

Interlocutrice 2 : Du coup moi j’ai été joueuse professionnelle pendant 15 ans à Clermont, Calais et Villeneuve d’Ascq. Et ensuite je suis revenue sur la région Lyonnaise. Entre temps j’ai passé mes diplômes d’entraineure en tant que sportive de haut niveau sur la période où j’étais joueuse professionnelle. Je suis revenue sur Lyon pour me rapprocher de ma famille et j’ai intégré le club de l’Ouest Lyonnais Basket en tant qu’assistante sur l’équipe de NM2 et en même temps j’ai préparé ma reconversion professionnelle. J’ai fait 2 ans d’assistanat et derrière je suis passée coach sur l’équipe 1. Et en parallèle je suis directrice adjointe sur du périscolaire.

Moi : Ok, d’accord as-tu des frères et sœurs ?

Interlocutrice 2 : Oui, j’ai un grand frère qui était mon agent quand j’étais joueuse pro. Il est dans le basket aussi mais pas à haut niveau

Moi : D’accord. C’est parce que tu étais joueuse de haut niveau qu’on t’a proposé les formations ?

Interlocutrice 2 : Oui, enfaite c’était à l’époque Nicolas Raimbault qui voulait aider les sportifs de haut niveau à se reconvertir plus facilement. Donc enfaite, c’étaient des sessions qui avaient lieux au mois d’aout à Vichy et on était que des anciens basketteurs pros. Sur les premiers temps c’est moi qui les ai passé en candidat libre et après pour le Brevet d’état deuxième degré c’était encadré par la fédération.

Moi : ça veut dire que tu as quel diplôme actuellement ?

Interlocutrice 2 : Alors ça correspond au DESJEPS

Moi : Et donc ça te permet d’entrainer en NM2

Interlocutrice 2 : Après j’ai tout enfaite. J’ai eu la période où s’est passé en équivalence donc j’ai eu le DESJEPS et donc moi j’ai le DETB donc je peux entrainer toutes les catégories.

Moi : D’accord, et est-ce que c’était une volonté de ta part de te reconvertir dans le basket après avoir joué au haut-niveau ?

Interlocutrice 2 : Enfaite je pense que tu ne réfléchis par trop. J’ai eu la possibilité de le faire. J’ai eu un coach à Calais qui m’a poussé à passer le BEA et du coup je n’ai pas réfléchi à la base à ce que je voulais ou ne voulais pas faire mais je me suis dit que ce sera toujours un diplôme qui pourra me servir plus tard. Moi à la base je voulais être directrice de centre de formation pour former les jeunes et tout ça. Donc je m’étais dit que sur le processus c’était plutôt cohérent. Passons et voyons ce qu’il se passe. Surtout quand tu as des avantages comme ceux-là c’est vrai que c’est pratique, ce ne sont pas les mêmes contraintes.

Moi : Est-ce que quand tu as passé tes formations, tu as ressenti un environnement un peu plus hostile ?

Interlocutrice 2 : Sur les candidats libres, non pas du tout et quand on les a passé en sportifs de haut-niveau non plus. Car on était qu’entre anciens sportifs de haut-niveau. On était tous là dans le même processus. On n’était pas beaucoup de femmes, je crois qu’on devait être 3 femmes pour 15 à 20 gars. Il y a juste ça qui était différent. Sinon dans l’accompagnement, dans l’attitude des mecs on était vraiment des joueurs pas des femmes ou des hommes.

Moi : D’accord, actuellement tu coach une équipe de NM2 c’est ça ?

Interlocutrice 2 : Alors oui j’ai longtemps coaché une équipe de NM2 mais on est descendu en NM3 cette année. Et là j’arrête à la fin de la saison.

Moi : D’accord, quelle est la nature des échanges du fait que tu sois une femme qui coach des hommes ? L’acceptent-ils ? Comment ça se passe à ce niveau ?

Interlocutrice 2 : Quand j’ai repris la NM2 à l’époque, les dirigeants avaient déjà fait le tour des avis des joueurs en posant le contexte de si c’est moi qui deviens coach qui est partant ? Et donc c’était une partie de l’équipe qui a fait la demande que ce soit moi qui reprenne l’équipe. Donc forcément c’était positif, il n’y avait pas d’ambiguïté sur la situation. Il y avait uniquement un joueur qui n’était pas d’accord, mais du coup il est parti. Et après dans la relation, eux ce qu’ils aiment bien c’est que j’ai un côté maternel. Je les écoute, quand ça ne va pas dans leur vie ils peuvent ne pas venir une fois à l’entrainement, etc… Là-dessus ça les rassure. Moi je ne leur parle pas comme un homme leur parlerait. Enfin même vis-à-vis du public, j’essaye de ne pas dépasser les limites. Parce que c’est ça qui peut faire qu’à un moment donné ça ne passe plus entre eux et moi. C’est le fait que je puisse leur parler comme un mec, tu vois, être désagréable. Tu vois les mecs parfois entre eux ils sont durs. J’essaye de rester plutôt correcte. Si on a des choses à se dire on le fait dans les vestiaires. Sur le terrain si c’est une femme qui parle mal à un homme, je pense qu’ils vont mal le prendre si c’est devant tout le monde. Alors que quand on est dans le vestiaire et qu’on est entre nous, les choses peuvent se dire. Je pense que ce qu’ils aiment bien chez moi, ok il y a le côté technique etc… mais c’est surtout l’a côté : le fait de pouvoir discuter avant les séances, après les séances, de les écouter enfaite. Parce que ce sont de grands enfants.

Moi : Il y a des soft skills qui sont associés aux femmes (douceur, écoute, etc) et des soft skills associés aux hommes (le fait de s’imposer, d’être fort). Est-ce que ces compétences ne seraient pas un peu plus utile si on donnait plus de chance aux femmes qui expriment ce genre de soft skills ?

Interlocutrice 2 : Sur le principe je suis à 50% pour. Parce que d’un autre côté, est-ce que les femmes elles cherchent vraiment à chaque fois d’aller chercher un poste. Parce qu’on dit ouais les femmes on ne leur laisse pas leur chance, mais est-ce que nous on a assez de confiance en nous pour aller chercher ces projets-là ? Ok parfois ce sont les dirigeants qui ne donnent pas la chance, mais nous parfois on ne prend pas le risque d’y aller. C’est vrai que moi je me suis posé la question, est-ce que je le fais, est-ce que je ne le fais pas et je pense que mon parcours sportif m’a permis de prendre le risque. Nous les femmes ont a peur de prendre le risque et je suis pas sûre que si on prenait le risque, les gens nous dirait non enfaite. Nous on n’ose pas parce qu’il y a des codes, parce qu’une femme ne fait pas ci ne fait pas ça.

Moi : Oui, je suis d’accord, il y a le rapport à la confiance ne soi qui revient énormément. Toi tu as été joueuse, donc tu connais l’environnement, tu connais la pression que tu vas avoir. Est-ce que pour les personnes qui n’ont pas forcément eu l’occasion de connaitre l’environnement, il ne faudrait pas leur proposer des alternatives ? Les accompagner un petit peu plus

Interlocutrice 2 : La gestion du stress, de l’adrénaline, ça ne s’apprend pas, ça se vit. Je ne dis pas qu’une entraineure qui n’a pas été joueuse pro ne peut pas le faire, mais pour moi ça tu l’as en toi ou pas en toi la gestion des émotions. Alors oui, tu peux les travailler et au final c’est toi qui les a en toi et qui sait les gérer. On a beau te donner des livres pour apprendre, c’est sur le terrain que tu apprends.

Moi : ça peut être également au niveau de l’accompagnement aussi, le fait de réunir des femmes entre elles, qu’elles puissent se redonner confiance en elles ensemble.

Interlocutrice 2 : Ouais mais je trouve que ça fait trop « les femmes ont besoin d’être ensemble d’un côté et les hommes de l’autre » et justement c’est ça qu’l faut réussir à enlever, il faut réussir à mixer enfaite. C’est ça qui fait la force du truc. Ce n’est pas de nous mettre dans une case et de dire, les femmes elles doivent travailler ensemble pour y arriver contrairement aux hommes. Non, elles doivent travailler avec tout le monde enfaite. On ne dirait pas aux mecs de se mettre dans une formation ensemble pour qu’ils avancent ensemble.

Moi : En effet, après, les hommes ont plus de place dans la société ce qui pourrait expliquer qu’ils ne soient pas réunis ensemble pour travailler.

Interlocutrice 2 : Ah ouais, c’est vrai, mais encore une fois c’est une question de positionnement. Pour moi, j’en suis persuadée. Parce qu’aujourd’hui il y a de plus en plus de femmes qui sont cheffes d’entreprises. Et personne ne dit rien, ça parait normal. Elles sont allées chercher le truc. Pour moi, si tu as les compétences, il n’y a pas d’homme ou femme. Mes joueurs ils ont vu mes compétences. Bien sûr ils ont vu que j’étais une femme, mais ils n’ont pas réagi plus que ça à ça. Ils ont cherché à savoir ce que je leur apportais en tant qu’assistance. Et quand le coach n’a pas été gardé, c’est eux qui ont demandé que je sois nommée entraineure principale.

Moi : Il y a énormément de femmes qui n’osent pas s’engager tant qu’elles n’ont pas confiance en leurs compétences pour remplir la tâche qui leur sera confiée. Tandis que les hommes n’hésitent pas à prendre la place qu’ils veulent sans vraiment penser aux compétences. Est-ce que tu penses qu’il y aurait quelque chose à faire à ce niveau et quoi ?

Interlocutrice 2 : Est-ce que ce ne serait pas plutôt une question de personnalité ?

Moi : Oui, bien sûr il y a la personnalité qui entre en compte, mais quand on regarde les statistiques il y a quand même les hommes qui sont bien loin devant en termes de représentation.

Interlocutrice 2 : Ouais, ouais, on leur donne peut-être plus de crédibilité, je ne sais pas. Je ne suis pas du tout d’accord là-dessus. Pour moi, c’est vraiment une question de personnalité, de confiance, d’envie de faire les choses. De prendre le risque de faire les choses enfaite. Peut-être que les hommes auront plus confiance, mais parce que ce sont des hommes et que la société leur dit d’avoir plus confiance.

Moi : Oui, c’est surtout relatif à la socialisation et à comment on s’est construit. Et le fait qu’il y ait peu de représentation de femmes. Parce que là c’est quand même très récent, les femmes qui sont cheffes d’entreprises. Il y a 10 15 ans il y en avait beaucoup moins et donc il n’y avait pas cette représentation, donc les femmes qui se sont construites à cette période étaient dans l’inconnu en se disant que comme il n’y a pas de femmes c’est qu’elles ne peuvent pas le faire. C’est le principe de l’apprentissage vicariant. En voyant que les choses sont possibles, les personnes osent se lancer dans cette conquête. Est-ce que tu penses qu’au niveau de la représentation il y a du travail à faire et quoi ?

Interlocutrice 2 : Oui, mais sous quelle forme tu aides. Pour moi si tu créées ce truc-là c’est que tu estimes que les femmes ne sont pas capables de la faire par elles-mêmes. Que tu dois les accompagner. Et si tu dois aider quelqu’un c’est que tu n’es pas sûr de ses compétences. Alors que si tu mets quelqu’un directement en place c’est que tu es sûre de ses compétences. Je ne sais pas si tu vois ce que je veux dire.

Moi : Oui je vois, mais pour moi cela va au-delà des compétences. C’est plutôt relatif au savoir être, de savoir s’imposer. Parce qu’on peut avoir les compétences, mais avoir peur de s’imposer. Ce serait surtout à ce niveau-là que le travail pourrait être mis en place.

Interlocutrice 2 : Oui, oui je comprends mais pour moi si tu le fais ça n’aide pas. Par exemple moi, si mes joueurs m’avaient senti accompagné. Ils auraient dit « attends pourquoi elle se fait accompagner ? elle n’est pas capable de le faire toute seule ? » Et là je pense que j’aurais mis le doute dans leurs têtes. Je ne dis pas qu’autour de moi, je ne me suis pas fait accompagner de manière informelle, mais pas de manière formelle. Parce qu’à un moment donné je pense qu’ils auraient remis en doute mes compétences parce que qu’ils auraient senti que moi je n’avais pas confiance et que je pensais que je n’étais pas capable d’y arriver. Si je m’étais fait accompagnée pour dire tiens je vais bosser là-dessus, je pense que c’est ça qui aurait pu me décrédibiliser.

Moi : Oui c’est sûr que dans ce sens-là ça se comprend car tu es face à un groupe et tout peut être question de décrédibilisation. Est-ce que tu as rencontrée des problématiques que ce soit au niveau du manque de temps, du manque de considération etc quand tu coachais ?

Interlocutrice 2 : Du manque de temps oui, parce qu’aujourd’hui j’étais sûr de la N2 mais ce n’était pas sur un club pro donc je devais bosser à côté. Donc oui il te manque du temps pour plein de choses, mais ça c’est le jeu des budgets du club où tu es. Nous on était semi pro donc tout le monde bosse à côté. Après les problématiques ce sont celles de tout le monde. Cela étant, j’ai choisi les joueurs qui me convenaient. Je pense que je ne serais pas aller chercher un gros caractère. Je n’aurais peut-être pas été en capacité moi femme de gérer quelqu’un qui était très imbus de sa personne. J’ai choisi mon équipe par rapport à mon caractère à moi. J’ai toujours dit que j’avais une équipe de gentils parce que c’était toujours plus facile pour moi de driver quelqu’un de gentil que des vrais « machos » c’est compliqué de leur dire tu vas à droite tu vas à gauche.

Moi : Tu n’en as pas rencontré du coup ?

Interlocutrice 2 : Non, vraiment. Après je pense qu’ils ne se sont pas proposés au club. Ça allait dans les deux sens. Moi je ne choisissais pas ces personnes-là et eux ils se disaient ça ne va pas aller avec une femme. Mais peut-être comme un mec peut faire à un moment donné. Un coach homme ne va pas choisir quelqu’un qui humainement ne va pas lui convenir.

Moi : Et combien de temps tu accordais au basket par jour ?

Interlocutrice 2 : Beaucoup, beaucoup, beaucoup, bah les vidéos sur les matchs, les vidéos sur les adversaires. Par jour je vais dire minimum 2 heures plus l’entrainement plus les à-côtés que ce soit les moments de convivialités avec l’équipe, ou les échanges après les entrainements parce qu’il y en a qui ont besoin de parler. Donc à peu près 4 à 5h par jour.

Moi : Et à côté tu avais ton métier dans le périscolaire. Tu arrivais quand même à conjuguer les deux. Qu’elle était ta motivation ? La passion ?

Interlocutrice 2 : Alors moi au départ, j’étais dans l’animation donc ça allait. Tu commençais le matin à 9h jusqu’à 11h puis jusqu’à 14h puis tu reprenais à 16h30 pour finir à 18h donc ça allait. Maintenant je suis montée en compétence du côté du périscolaire parce que l’entrainement aujourd’hui il y a très peu de monde qui en vit. Il faut être sur du NM1 ou sur les clubs professionnels. Et ça veut dire qu’il faut bouger partout tout le temps donc ta vie perso tu la met de côté. Et moi je n’avais plus envie de bouger tout le temps, j’avais envie de rester à Lyon. Et donc c’est pour ça aussi que j’arrête car je n’ai plus de temps pour faire les deux. Parce que je commence à 9h le matin, je finis à 18h le soir et ensuite je vais à l’entrainement. Donc tu enchaines et tu n’as plus de vie. Ça prend beaucoup de temps, mais à la base c’est une passion donc tu ne comptes pas toujours le temps que tu y consacres.

Moi : là je vais aborder des questions un peu plus personelles. Est-ce que tu as des enfants ?

Interlocutrice 2 : Non

Moi : est-ce que tu as un·e conjoint·e ?

Interlocuteur 2 : Oui, un conjoint.

Moi : Et dans ce cas-là, est-ce que les tâches domestiques sont réparties équitablement de sorte que tu puisses te relâcher quand tu rentres chez toi après une longue journée ?

Interlocutrice 2 : Chacun fait quand il y a besoin de faire un truc on le fait. Il n’y a pas de je fais ci il fait ça. Je rentre tard, donc parfois il dort et je fais à manger ou il a fait à manger avant. C’est aussi pour ça que j’arrête, j’ai envie d’avoir une vie « normale ». Parce que là ça fait beaucoup, ça va être les premiers samedi soir sans rien depuis 40 ans. Peut-être que ça me manquera on verra.

Moi : en ce qui concerne la rémunération que tu as elle ne te permet pas d’assurer l’ensemble de tes besoins ?

Interlocutrice 2 : Non, je suis obligée de cumuler le boulot d’entraineur et un autre boulot à côté. Après c’est parce que c’est ce club-là. Il y a pas mal de coach qui sont pro au niveau N2 et qui n’ont pas besoin de cumuler. Et moi je ne voulais plus faire que ça. Parce que le jour où tu ne trouves plus de clubs, au moins tu as ton boulot à côté. Quand tu es joueur, tu sais que tu signes un contrat où tu as un an ou deux ans. Quand tu es coach tu sais qu’en milieu de saison tu peux te faire éjecter. Et sur des niveaux comme-ça et que tu fais que ça et que tu te fais virer c’est quand même un revenu que tu n’as pas. Et ce ne sont pas des contrats pros ou derrière tu peux aller au chômage. Ce sont des montages financiers qu’ils font donc c’est compliqué.

Moi : Oui, donc il vaut mieux avoir une roue de secours qui permette de rebondir le cas échéant.

Interlocutrice 2 : Oui totalement. C’est ce que je disais aussi à mes joueurs. Aujourd’hui ce que j’ai apprécié c’est qu’il y ait des entraineurs qui m’aient poussé à passer mes diplômes. Je ne serai pas là où je suis si on ne m’avait pas dit de penser à mon avenir. Je leur fais passer des BPJEPS, et d’autres formations pour que demain quand ça s’arrête que ce soit sur blessure ou quoi que ce soit, au moins ils ont un diplôme qui leur permet de pendant un temps pouvoir travailler. Il y a trop de joueurs aujourd’hui qui se retrouvent sans rien. Parce que le basket sauf si tu es vraiment dans le haut du panier du haut niveau, pour en vivre c’est très compliqué. Oui tu peux en vivre, mais du coup tu ne mets pas d’argent de côté. Donc oui tu vis mais tu ne prépare pas ton avenir.

Moi : Et du coup est ce que tu mettrais en place des actions qui ne sont pas forcément directement à destination des femmes, mais pour qu’il y ait une sorte d’évolution. Que la répartition sexuée soit un peu plus importante au poste d’entraineur·e ?

Interlocutrice 2 : Moi j’aimerais intervenir dans les entreprises de la région lyonnaise, pour l’instant je n’ai pas le temps, sur le management. J’aimerais pouvoir transmettre et dire que c’est possible de faire les choses, je peux vous aider à faire les choses. Entre management Homme/Femme un mixte de tout. Et c’est dire aux femmes qu’elles sont capables de le faire. Qu’elles arrêtent de croire qu’elles ne sont pas capables de le faire. Parce que souvent on ne laisse pas la chance et j’aimerais que les gens ils aient confiance. Moi à la base je suis quelqu’un d’hyper timide et j’ai réussi par passion à combattre tous ces démons. Donc si je pouvais aider à redonner confiance ça me plairait de le faire.

Moi : C’est vraiment parce que tu étais joueuse que tu as réussi à prendre confiance en toi sur tes capacités ?

Interlocutrice 2 : Ouais et je pense que la passion est passée au-dessus de tout. Et j’aime transmettre. Et j’ai eu la chance de vivre du basket et très peu de personne ne le font. Et oui, je pense que ma carrière de joueuse m’a complètement aidé à ce niveau. À la base je n’avais pas beaucoup de caractère. Et moi ce que j’aimerais transmettre c’est que ce n’est pas parce qu’on est une femme qu’on n’est pas capable de le faire. Il y a des hommes qui ne sont pas capable de le faire, il y a des femmes qui ne sont pas capable de le faire mais toute personne est capable de le faire. Et arrêter de dire homme/femme on fait les choses parce qu’on a des convictions.

Moi : Est-ce qu’on t’avait accompagné au niveau du management ? On t’avait donné quelques petites pistes ? Quelques clés ?

Interlocutrice 2 : Non du tout. Après je pense que j’avais un truc, j’ai souvent été capitaine dans les équipes. Moi je ne le ressens pas, les gens me le disent, mais moi je ne le ressens pas. Mais forcément, si j’ai été capitaine, si j’ai été coach c’est que j’ai un truc et que j’emmène les gens avec moi. Mais ça je pense que je me le suis construit en tant que joueuse. Mais aussi quand tu rencontres des coachs, ils t’apprennent des trucs. Des joueuses, car c’est hyper enrichissant. La vie qu’on mène est hyper enrichissante, on rencontre des personnes de toutes nationalités. Et ça on ne le rencontre pas forcément dans le travail. Je pense que ça a été un plus pour moi. Et j’aimais apprendre, je n’étais pas forcément scolaire, mais j’aimais apprendre. De dire dans ton pays comment ça marche, dans le miens comment ça marche. Dans le monde du sport, tu rencontres tellement de gens différents et il y a aussi cette notion de concurrence. Tu dois montrer, tu dois y aller, le fait d’avoir été joueuse est un vrai plus. Je ne dis pas que tu dois avoir été joueur ou joueuse de haut niveau pour comprendre, mais c’est quand même beaucoup plus facile. Parce qu’on connait les contraintes, on sait comment on se sent le soir quand on rentre. Et quand tu es entraineur, savoir comment ton joueur va réagir parce qu’il n’a pas assez joué, parce qu’il n’a pas été assez bon, tu l’as vécu donc tu peux l’aider là-dessus. Et je ne pense pas que tu puisses devenir coach en l’apprenant dans les livres. Il faut forcément avoir une sorte d’expérience parce que ce n’est pas possible enfaite. Il n’y a personne qui ressent la frustration quand tu n’as pas été bon à l’entrainement et au match. Tu dis toujours que c’est la faute du coach alors qu’au fond tu sais que c’est toi. Et toi en tant que coach tu sais qu’il ne t’en veut pas vraiment et que c’est une manière d’évacuer sa frustration. Et moi je l’ai vécu des deux côtés donc je sais ce que c’est.

Moi : Une des entraineures avec qui j’ai échangé me disait plutôt l’inverse mais dans un contexte différent. On parlait de coacher des jeunes en région qui ne se destinaient pas forcément à du haut-niveau donc le ressenti propre à chacun peut changer.

Interlocutrice 2 : Il y a la pression du résultat qu’il faut gérer.

Moi : Et comment tu gérais cette pression du résultat ? Est-ce qu’on te mettait la pression pour avoir des résultats ?

Interlocutrice 2 : Mes dirigeants ne me mettaient pas trop la pression car c’est aussi lié au budget. On ne te donne pas forcément tout pour réussir parce que tu n’as pas forcément d’argent. Après c’est un truc qui me plait, j’ai vécu la pression tout le temps. Et chacun la gère différemment. Moi j’avais tendance à m’enfermer. Mais comme tous les joueurs pros tu as la capacité à te mettre une bulle parce que de toute façon tu seras critiquée, de toute façon il y aura des gens qui t’aimeront et qui ne t’aimeront pas. J’avais un coach qui me disait, « le principal c’est qu’on parle de toi, en bien ou en mal, quand on ne parle pas de toi c’est que les gens sont indifférents à toi. Du moment où on parle de toi c’est bon signe ». C’est que tu marques quelque chose. Et puis ça fait parler les gens, ils aiment bien ça. Je vois j’en discutais avec mon assistant qui me disait qu’il allait être critiqué tous les samedis mais les gens ce sont tous des coachs dans les tribunes. Mais après il faut juste se dire qu’on est fier de ses choix et qu’on emmène du monde avec nous. Quoi qu’il arrive on sera critiqué. J’avais conditionné mes joueurs à ça. On allait à la guerre ensemble, en tout cas je sais que si ça allait trop loin ils se mettaient toujours en bouclier et ça je pense que c’est parce que je suis une femme qu’ils étaient un peu plus protecteur. Parce qu’il y avait ce côté je suis un homme donc je la protège un petit peu.

Moi : tu m’as dit tout à l’heure que ton frère était ton agent, est-ce que tu as suivi son chemin en jouant au basket ?

Interlocutrice 2 : Non, du tout, j’avais des parents qui étaient bénévoles dans un petit club et on est tombé dedans.

*Entretien n°4 : 20/06/2023 à 14h en visioconférence.*

Moi : Je te remercie d’avoir pris le temps de répondre à ma demande. Par rapport aux réponses que tu as donné dans le questionnaire, j’ai trouvé intéressant que tu puisses compléter ces réponses. Est-ce que tu pourrais faire une présentation globale de ton parcours sportif et extra sportif ?

Interlocutrice 3 : Je m’appelle \*\*\*\*, j’ai 31 ans, je suis entraineure dans le basket depuis l’âge de 15 ans, j’ai entrainé toutes les catégories et là dernièrement j’ai été jusqu’en championnat de France jeune ou j’étais assistante. Donc j’ai touché à plein de niveaux. Ce qui est hors basket je suis éducatrice sportive en APA donc j’ai beaucoup travaillé dans des foyers de vie, dans des IME, des Impro, mais surtout dans le milieu du handicap. J’ai aussi travaillé en foyer de l’enfance. Et sinon j’ai plein d’autres passions même si le basket c’est la priorité.

Moi : Et qu’est ce qui t’a emmené au basket ? Est-ce que tes frères et sœurs pratiquaient ? Tes parents ? ça t’est venue comment de t’insérer dans ce milieu ?

Interlocutrice 3 : Aussi loin que je me souvienne, quand j’étais petite j’allais voir les matchs de mon père, dans un petit village quand il jouait encore en sénior et puis en grandissant je l’ai suivi quand il coachait et puis il y a ma tante qui a coaché à haut niveau aussi qui est à la FFBB. En tout cas je sais qu’elle y siège. Donc là ce sont des moteurs, mais ma tante et moi on n’a jamais trop parlé de basket. Même si elle m’a emmené à des trucs c’était plus dans un cadre familial qu’en lien direct avec le basket. Et sinon je me suis influencée toute seule.

Moi : Tu as baigné dans cet environnement-là ou il y avait vraiment une distance entre le basket et toi ?

Interlocutrice 3 : au tout début, je jouais aux barbies pendant les matchs de mon père donc je pense que je ne faisais pas trop gaffe au basket mais quand il a fallu choisir un sport. A 7 ans je faisais de la natation mais quand j’allais dans la salle de sport j’ai vu le basket et je me suis dit que c’était chouette. Et je ne me souviens même pas que mon père ait influencé mon choix. Mon petit frère en faisait aussi donc tous les deux on s’est inscrit, la passion a grandi. Et comme je n’étais pas mauvaise, j’avais de la réussite. C’est le coaching qui est venu après avec plus d’intensité que le jeu je dirai. C’est moi qui ai choisi de le faire très vite.

Moi : C’est un choix personnel, tu t’es orientée vers l’entrainement car tu pensais que tu avais peut-être trouvée une vocation ?

Interlocutrice 3 : Enfaite j’étais toujours dans la salle donc les entraineurs mont demandé si ça m’intéressait de m’investir auprès des tout petit et par la suite j’ai vraiment apprécié. J’ai suivi une équipe de jeune pousse qui était surclassés et on avait fait champion du Bas-Rhin à l’époque où j’étais en Alsace. Et après j’ai eu ma propre équipe et j’étais suivie par l’entraineur qui m’avait chaperonné. Et après je me suis développée toute seule, j’ai suivi des formations.

Moi : C’est l’entraineur qui t’a permis d’accéder à ces formations en t’en parlant ou tu t’es renseignée seule de ton côté ?

Interlocutrice 3 : Le diplôme d’animateur, c’est le club qui m’a demandé si je voulais le passer car à l’époque j’étais aussi formée en OTM pour l’équipe 1. J’avais plein de casquettes en même temps. J’ai fait l’arbitrage aussi. Et quand j’ai vu les formations d’animateurs, ça m’a botté d’aller après à l’initiateur et à l’initiateur j’ai été dégouté. J’ai mis très longtemps à retourner en formation mais je continuais d’entrainer. Et j’ai eu mon CQP l’année dernière.

Moi : Félicitations ! Si ce n’est pas trop indiscret, est-ce que le fait que tu aies été dégoutée est lié à la structuration de la formation ou des interactions avec certains membres de la formation ou c’est complètement personnel et il n’y a aucun lien avec l’organisme responsable ?

Interlocutrice 3 : je vais être très honnête. Alors déjà en formation on était 6 filles pour 40 garçons donc à un moment donné pour se faire entendre c’est compliqué. L’intervenante qui nous parlait m’a regardé et m’a dit « de toute façon ce que tu dis ça ne marchera jamais et je vais tout faire pour que tu n’aies pas ton diplôme ». Je me suis battu bec et ongles. Et moi la pression ça me stresse directement donc quand je sais qu’on est en train de me juger je panique. Et donc je n’ai pas eu ma démo-co parce que c’était elle qui m’évaluait. J’ai réussi à avoir la péda où on effectuait des exercices. Et ce sont les questions sur l’arbitrage à ce moment-là qui m’ont sauvé parce que j’ai parlé avec le gars qui était en train de me faire l’entretien et je lui ai expliqué dans quel état j’étais et le fait que je réponde juste et que je réponde bon aux questions, ça m’a validé mon initiateur quand même. Ça a été très compliqué, il a fallu que je me fasse entendre d’autres entraineurs pour qu’on m’écoute.

Moi : Ok. Cette personne qui a tenu des propos très négatifs à ton égard agissait comme ça uniquement avec toi ? uniquement avec les filles ?

Interlocutrice 3 : je pense que c’était personnel. Mon discours allait contre le sien et donc du coup elle n’était pas d’accord et comme il fallait apprendre comme elle voulait. Elle a décidé qu’elle allait me faire la misère pendant toute la durée de la formation. Ce n’était pas fille ou garçons, c’était juste parce que ça n’allait pas dans son sens. Et quand j’ai repris le CQP quelques années après je suis tombée sur l’entraineur qui pensait comme moi et la formation s’est passée correctement. Elle n’était pas assez ouverte d’esprit pour avoir un autre avis que le sien.

Moi : tu as passé tes formations à quel âge ?

Interlocutrice 3 : à 16 17 ans pour les premières et sur les 3 dernières années les dernières.

Moi : C’est sûr qu’à 16 ans quand on remet en cause ou qu’on ne suit pas la direction que les dirigeants voudraient que l’on suive, cela ne plait pas forcément.

Interlocutrice 3 : oui et puis il n’y avait aucune pédagogie qui émanait de cette femme. J’ai eu des retours de personnes qui l’ont eu en formation ou des échos de personnes le dimanche matin. Tout le monde m’a fait le même retour donc ça m’a rassuré. Je me suis dit que ce n’était pas qu’avec moi. C’est juste qu’elle a sa vision des choses et que c’est compliqué pour elle de voir autre chose.

Moi : Tu as dit au début que tu avais coaché les petites catégories, est-ce que tu toujours eu envie de continuer d’encadrer les petites catégories ou est-ce que tu as voulu t’occuper d’autres catégories ?

Interlocutrice 3 : j’ai commencé avec ces fameux mini poussins, puis l’année d’après j’ai eu une autre équipe de poussins, puis l’année d’après une nouvelle équipe de poussins. A l’époque je devais être fan des petits ou on me donnait que les têtes brûlées. Et quand mes poussins sont montés en benjamins ils ont eu un autre entraineur et du coup on m’a donné des U13F que j’ai gardé 4 ans jusqu’à leur dernière année U15. En parallèle ça ne s’est pas bien passé avec l’autre entraineur donc j’ai récupéré mes U13G qui étaient montés. Donc j’avais deux équipes en même temps que j’entrainais ensemble parce que je trouvais ça bien. Et une fois que mes U13F sont montées en U15F, on me demandait d’intervenir un peu avec les U17 garçons, un peu sur les U18F parce qu’on estimait qu’il fallait que j’intervienne parce que c’était moi qui avais le plus de recul pour parler aux jeunes selon les dires de certains collègues de mon club de l’époque. Et j’ai oublié une étape entre mes U13G et mes U13F j’ai eu une équipe de U15F où il y avait une jeune autiste et donc personne ne voulait cette équipe à la base, donc j’ai réussi à créer un groupe avec tout ça. On a réussi à faire des résultats. Toute les gamines étaient aux anges, la jeune autiste et ses parents aussi. Et l’année d’après avec ma réussite on m’a dit que j’étais trop copine avec les petites donc on me les a enlevés. Et on m’a donné une équipe de U18F alors que j’avais 19 ans. Du coup j’ai dit qu’on ne devait pas avoir la même vision des choses mais j’ai quand même pris l’équipe. Donc j’ai dû me construire comme ça avec plein de portes qui se fermaient devant moi et c’était très dur des fois.

Moi : Est-ce que tu avais un soutien autour de toi pour passer ses étapes ?

Interlocutrice 3 : Non. J’avais deux trois personnes qui étaient hors basket qui me disaient qu’il fallait que je continue mais qui ne comprenait pas forcément ce que je pouvais vivre. Qui me disait même arrête ne te bats pas pour ça. Sauf que moi je ne travaillais pas pour moi je travaillais pour les gamins et j’endurais pour les petits pour qu’ils aient une bonne formation, qu’ils prennent du plaisir et qu’ils continuent de jouer au basket. Je ne me rendais pas forcément compte de ce que je vivais et souvent en milieu ou fin de saison c’étaient les parents qui étaient plus soutenant que les membres du club.

Moi : est-ce qu’il y avait un discours qui était ouvert entre la direction et toi ?

Interlocutrice 3 : Non, ils ne prenaient pas le temps car ils étaient plus diplômés que moi, ou plus vieux ou avec plus d’anciennetés. Ce que j’apportais pédagogiquement me donnait de la réussite et des résultats. Et du coup on venait me fermer les portes malgré mes résultats. J’ai créé une école d’arbitrage qui s’est développée aussi, qui existe encore. J’ai créé plein de choses pour le club pour qu’il s’en attribut les mérites et moi on m’a jeté à la poubelle. Quand j’ai voulu changer de club pour progresser en tant que joueuse, on m’a dit plus jamais tu ne remets les pieds chez nous.

Moi : Donc tu as quitté le club et tu es partie entrainer ailleurs ?

Interlocutrice 3 : la première année où j’ai quitté le club, j’ai juste joué car je ne voulais pas faire de « sale coup » à mes anciens joueurs. Dans le premier club où j’étais j’y suis restée 8 ans donc les gamins que j’ai commencés à coacher je les ai vu grandir et du coup tous les gamins me connaissaient. Ils venaient très souvent à mes entrainements parce qu’ils savaient qu’ils allaient apprendre des trucs. Que j’allais les écouter. C’était surtout de l’écoute et de la compréhension. Et ça fait presque prétentieuse quand je parle comme ça mais du coup je sais que j’avais une notoriété plutôt bienveillante et ouverte. J’étais ouverte à tous ce que les enfants pouvaient venir me dire. Et du coup ça a été très dur de quitter le club par rapport aux enfants et de lâcher le coaching dans ce club là même si les enfants et les parents me poussaient à partir pour que je puisse évoluer à un autre niveau. Et du coup c’est seulement l’année d’après que j’ai accepté de reprendre une équipe dans mon nouveau club. Mais là par contre c’est un club dans lequel j’ai eu un vrai soutien de la part de la présidente, du bureau. Je n’ai pas eu de bâtons dans les roues mais juste un soutien hors pair. C’est ce qui m’a poussé à reprendre ma formation CQP.

Moi : Tu avais eu quelle catégorie dans ce nouveau club ? 14.32

Interlocutrice 3 : J’ai eu les U15F et U18F pendant 2 ans et après il y a eu le covid

Moi : Tu as eu jusqu’à quelle catégorie les garçons ?

Interlocutrice 3 : U17

Moi : Est-ce qu’il y avait un rapport différent avec les garçons au niveau de l’autorité ?

Interlocutrice 3 : Je n’ai jamais eu aucun problème avec les équipes de garçons. On m’a toujours dit « ouais les garçons ça se coachent différemment que les filles ». Pour moi tout est une question d’écoute et de comment tu t’adaptes au public que tu as en face de toi. Et oui, ça fait les kéké, oui ça veut essayer de montrer que c’est plus fort. Mais une fois qu’on montre que ce qu’on dit ça apporte des résultats, je n’avais aucun problème. Je n’ai jamais eu aucun problème avec les garçons, j’ai eu quelques problèmes avec les filles.

Moi : Est-ce que c’est parce que tu avais confiance en tes compétences aussi bien techniques que pédagogiques ?

Interlocutrice 3 : c’est une bonne question. Je dirais que j’ai toujours agit au feeling et que je me suis toujours adaptée aux joueurs que j’avais en face de moi et pas à l’équipe. J’ai toujours fait en fonction des personnalités de chacun et je créais une sorte de potion pour que tout se passe bien. Et je pense que c’est ce qui faisait que les gamins finissaient par m’écouter et à me faire confiance. Je me souviens d’une anecdote où j’avais un copain qui avait repris les U17G et moi j’entrainais les U15F et U15G dans une autre salle et il me dit « est-ce que tu pourrais passer parce que là les gars ont besoin qu’on leur remette les idées en place ». Ça faisait déjà 6 à 7 ans que j’étais au club. Donc j’arrive dans la salle, je me fais discrète et là j’arrive sur le terrain, ils faisaient n’importe quoi, ils se prenaient pour des stars de NBA alors qu’ils venaient de commencer le basket. Donc j’arrive sur le terrain, ils me voient tous, et ils débarquent et se mettent en cercle au milieu du terrain et il y a un grand silence qui s’impose et du coup j’ai juste à demander ce qu’il se passe sans lever le ton. Du coup ils ont pris une punition pour une question de discipline et ils sont tous allés sur la ligne et n’ont pas bronchés tout le temps qu’a duré la punition. Ils sont revenus au milieu après la sanction, se sont excusés auprès du coach et derrière je n’ai plus eu besoin d’intervenir de la saison. Je venais les voir jouer tout le long de la saison. Je sais que je dégage un truc qui fait que les gamins ont confiance et vont m’écouter. Maintenant est-ce que c’est parce que j’ai confiance en moi, que j’ai confiance en mes compétences, je pense que ma façon de faire c’est surtout d’être à l’écoute et de créer un lien de confiance avec les jeunes. Ça n’a même pas de rapport spécifique au basket.

Moi : J’ai vu que dans le questionnaire tu avais sélectionné « le poids des stéréotypes », qu’est-ce que tu entends par poids des stéréotypes ?

Interlocutrice 3 : Enfaite depuis que j’ai débarqué dans l’Ouest, je suis arrivée dans un club de Nouvelle Aquitaine il y a 3 ans avec mon ex conjoint qui se prenait pour une star du basketball et qui du coup me faisait bien comprendre que j’étais nulle à côté de lui. De plus, j’étais dans un club qui était dirigé par des mecs qui pensaient qu’ils savaient mieux tout que tout le monde. Et donc tout ce que j’essayais de mettre en place on me disait « t’es qu’une femme tu ne peux pas comprendre », « t’es juste là pour coacher les enfants et panser les blessures ». Sur ma dernière année dans ce club l’année dernière, j’ai fini championne de R2 avec les U18F et on a fait les playoff de Nouvelle Aquitaine et le club a tout fait pour que ça ne soit pas mis en avant. Ils ont dit que c’était grâce au travail qu’ils avaient fait en amont que c’étaient les entraineurs qu’ils avaient eus avant qui avaient fait tout le travail. Le coach de la N3F a décidé au mois d’Avril de me reprendre mes joueuses alors que le championnat n’était pas fini. Il a dit aux filles que ce serait lui le nouvel entraineur alors qu’on n’avait pas encore parlé de ce qui allait se passer la saison d’après. Et du coup j’ai quand même continué de faire mes phases finales. Quand j’ai voulu faire ma demie finale à domicile ils avaient un tournois amical organisé en même temps et ils ont décidé qu’on irait dans une autre salle parce qu’on était la seule équipe avec des résultats pendant la saison et du coup il ne fallait pas trop me mettre en avant surtout que j’étais nouvelle car ça les mettait en échec. Et là cette saison j’étais à Cholet Basket, je ne suis pas salariée. J’agis au même titre que les salariés sans l’être parce qu’ils sont déjà suffisamment en nombre. Sauf que je suis tombée sur des mecs qui sont plus jeunes que moi qui pensent qu’il faut crier sur les gens pour que ça marche. Qu’il faut les rabaisser pour qu’ils soient au plus bas et me rabaisser au passage parce que je suis une femme.

Moi : D’accord, c’est triste d’en être encore là en 2023.

Interlocutrice 3 : Je me suis dit exactement la même chose et je trouve même que ces 3 dernières années j’ai fait un retour en arrière. Dans l’Ouest principalement. C’est comme ça que je le vois, mais après cette année j’étais assistante sur le championnat U15F en championnat de France ce qui fait que le coach principal était en formation en DE donc j’ai dû prendre sa place sur un tournoi à Limoges là en fin de saison et je stressais des stéréotypes que j’avais subi c’est trois dernières années. Surtout que plus on montait de niveau pire c’était. Je n’étais même pas considérée. On ne venait même pas me dire bonjour en tant qu’assistante et même en tant que coach des U15F région, il y avait des coachs et des arbitres qui me prenaient de haut. Là sur le tournoi des championnats de France sur les 8 coachs qu’on était, il y avait 4 filles et 4 garçons ce qui était très bien. Et tous les organisateurs étaient hyper ouvert sur le discours qu’ils pouvaient tenir sur les femmes entraineures, sur l’évolution qu’ils pouvaient apporter aux filles parce que peut-être qu’en tant que femmes on a une vision différente de ce qu’on peut apporter aux filles. Et ce n’était pas le cas dans certains clubs où je suis allée. Ils oublient juste que qui de mieux qu’une femme peut parler du développement des filles.

Moi : C’est carrément un manque de valorisation de leur part. On sépare homme et femme alors qu’on est avant tout des personnes et qu’on a chacun du mérite dans la réussite qu’on a

Interlocutrice 3 : J’ai eu une discussion avec ma tante en début de saison parce que du coup je me suis directement accrochée avec le coach principal de l’équipe U15. Il avait sa vision du basket féminin. Pour lui c’était de la merde, ça n’allait pas évoluer. Il n’a pas arrêté de me dire toute la saison « c’est de l’animation, elles sont nulles, ça ne sait pas jouer ». Sauf que plus j’essayais de lui faire comprendre les choses, plus il me mettait des bâtons dans les roues via le directeur technique. Il essayait de dire que les erreurs qu’il faisait c’était enfaite mes erreurs. Et moi n’étant pas salarié j’étais moins écoutée et je devais me faire une place via le discours des parents, via des membres du bureau que j’ai rencontrés, via le fait que je venais aux animations organisées par le club alors que je n’étais pas coach des petits, via mes résultats avec les filles ça a été hyper compliqué. Et donc lors de la discussion avec ma tante, elle m’a dit que malheureusement quand on travaille avec les hommes c’est à nous de chercher à créer une collaboration, il fallait que nous on trouve le moyen d’apporter les choses sans l’imposer pour que l’homme ne se sente pas en infériorité. On est encore sur ce genre de stéréotypes où pour qu’on puisse exister il faut qu’on filoute pour pouvoir exister. On oublie aussi que les générations évoluent. On me dit tout le temps « ouais les filles c’est du pipi caca elles sont toujours en train de chouiner », mais quand on écoute un peut les garçons quel que soit le niveau, ils ont aussi leurs choses à dire, ils ont aussi leurs mots et du coup on oublie souvent que ce sont des adolescents en construction. Là je parle surtout des catégories U15, où on demande à des gamins de 4ème/3ème, d’agir comme des U18 qui vont passer sénior, alors que ce sont des gamins qui jouent encore pour le plaisir quel que soit leur niveau même en championnat de France. Oui, ils veulent être dans l’élite, oui ils veulent progresser mais pas à tous les prix. La violence existe, et je trouve que la violence psychologique augmente et dans les gros clubs en tout cas, elle est puissante.

Moi : Oui, en plus il y a la recherche de résultats, la pression qui est mise par les instances dirigeantes, les clubs veulent être mis en avant, ils veulent absolument réussir donc ils vont mettre la pression aux joueurs sans forcément prendre en compte leur santé mentale et aux choses que ça va engendrer par la suite.

Interlocutrice 3 : C’est ça. On m’a dit « oui mais ils veulent du résultat », mais tu n’auras pas de résultats en criant sur les enfants. Tu auras du résultat pendant 5 à 6 mois mais après ils vont chuter les gamins. « Oui mais c’est bon ils ont qu’à se forger un caractère, moi à l’époque j’étais comme ça ». Mais à l’époque on acceptait ça parce qu’on était une autre génération. Mais les générations actuelles elles n’ont plus l’habitude de se faire engueuler pour tout et n’importe quoi et de devoir accepter et acquiescer sans raison. Les générations de maintenant elles osent dire les choses. Nous on acceptait et on obéissait sans broncher. De nos jours les jeunes ne veulent plus faire ça. Tout est une question de pédagogie et d’évolution sauf que si on reste à l’ancienne…

Moi : est-ce que en passant par les formations en renouvellement ses diplômes il faudrait peut-être mettre à jour ces formations-là. On ne peut plus avoir le même contenu de formation qu’il y a 20 ans car rien que sur l’aspect mental, sur l’approche managérial il y a eu une grande évolution.

Interlocutrice 3 : Ah mais le gros problème pour moi en formation, c’est qu’on ne parle pas assez de pédagogie. On est sur la technique, sur les fondamentaux individuel, sur le fait qu’on doit travailler de la même manière sur chaque gamin. Ou même pour les adultes. Mais on n’oublie beaucoup que tout le monde est différent et qu’on est obligé de faire en fonction de chaque individu morphologiquement. On ne peut pas demander à tout le monde de tirer de la même manière, tout le monde à une façon de faire différente. Et pour moi c’est problématique. Quand j’étais en CQP P3 l’année dernière, je me souviens qu’on était 70 dans la salle. En face de moi j’avais une soixantaine d’hommes dont 20 gaillards. On était 3 filles pour 70 participants et là je me dis que c’est impossible. Nous n’étions que 2 filles à oser parler. Et quand on répondait aux gars, ils nous disaient « oui, bon ça va t’as du caractère on a compris que tu voulais te faire entendre ». Mais enfaite tu es qui pour parler comme ça. Et ce n’était pas repris pas les formateurs. Même ça, ça fait partie de la pédagogie de comment tu dois parler aux gens, comment tu dois parler à tes collègues parce qu’au final on va se croiser. Et quand j’en ai parlé aux formateurs, ils me disent « oui mais bon c’est comme ça, nous on a des consignes donc du coup on fait comme ça ». Donc je leur avais dit qu’actuellement le basket, c’est plus du social que de la formation parce qu’il faut s’adapter. Et ils m’avaient dit « non, pas à tous les niveaux ». Mais si c’est à tous les niveaux, pace qu’il y a des gamins des quartiers qui jouent en championnats de France mais on n’en veut pas en championnat de France parce qu’ils n’ont pas les moyens de se payer une licence. Et du coup c’est plein de débats comme ça qui ne mènent à rien.

Moi : J’ai l’exemple du Canada au sein duquel il y a quelques associations qui mettent en place des actions pour promouvoir les femmes au poste d’entraineure en valorisant les femmes, ou simplement en créant des sessions d’échanges entre les femmes et les formateurs pour faire remonter ce dont elles ont besoin, ce qu’il faudrait modifier. Se remettre à jour enfaite. Et à mon avis en France c’est ce qui nous manque. Savoir que la parole est ouverte.

Interlocutrice 3 : Moi j’ai l’impression que les hommes ont peur que les femmes prennent leurs places. Mais l’objectif c’est de travailler en collaboration avec les hommes. Parce qu’on peut s’apporter les uns aux autres, on a tous des pédagogies différentes des façons de voir les choses différemment, et même si j’ai vécu une saison horrible avec mon collègue, j’ai appris des choses à travers sa façon de faire même si dans la globalité je ne remettrais pas en place encore moins la façon de parler aux gamins. Mais il y a des choses qu’il a pu apporter qui n’étaient pas bête. Mon but s’était de travailler avec lui, il n’y a que lui qui a mis un mur entre nous deux. Et j’ai une autre anecdote en CQP 2 on était en formation à Limoges et on avait l’intervention d’un coach du pole. Il est 8h du matin, on vient de se réveiller, on est au petit dej, on est des coachs en formations donc on nous demande d’avoir nos tenues. Mais la plupart d’entre nous ne jouons plus, donc certains n’ont pas leurs tenues. Donc à 8h05 il nous demandait déjà d’être capable de faire des sprints, de réagir, de comprendre ce qu’il disait et en même temps d’observer et il s’en est pris à moi pendant un quart d’heure, comme si j’étais l’une de ses joueuses. Je l’ai regardé, j’ai fermé ma gueule et je suis allée me rassoir. Et à la fin de l’intervention, je suis allée voir l’organisateur et je lui ai dit « plus jamais il ne fait ça, je veux bien qu’il soit là pour nous former, mais il a oublié qu’on était des entraineurs en formation et qu’on n’était pas ses joueurs du pôle », et du coup il nous a demandé d’agir comme si on était des joueurs alors que c’est lui qui devait nous former. Et il me répond « oui mais bon, il a sa façon de faire ». Et je lui ai dit que s’il voulait former des entraineurs, il fallait qu’il soit aussi un formateur et là il était entraineur et pas formateur. Et lors de la session d’après ce n’est pas moi qui suis allée me plaindre, c’est un autre joueur. Et du coup le fait que d’autres joueurs soient intervenus et que ce sont des mecs ça a fait réagir complètement différemment. Du coup il y a eu discussion avec le formateur en question. Bizarrement celui qui dirigeait il s’est un peu pris une claque dans la gueule donc il a discuté avec tous les entraineurs et ça a créé un questionnement. Mais moi je me suis dit c’est une blague, je suis allée lui dire et il ne prend pas en compte mon retour mais celui des autres quand ils viennent dire la même chose que moi. Donc je suis allée voir l’organisateur pour lui demander pourquoi et je n’ai pas eu de réponse, pas d’argumentation. Et puis il faut être capable en formation d’encaisser les blagues à deux balles des mecs sur la misogynie. Sur le fait qu’on soit des femmes. Si on se vexe c’est qu’on a du caractère et on veut la place des hommes. Si on ne dit rien c’est qu’on s’écrase et qu’on ne va pas avoir de compétences. Et par contre si on arrive à rester neutre ou alors qu’on a un petit peu de répondant histoire de dire t’es pas tout seul à avoir une grande gueule, bah là ça passe, mais il ne faut pas trop faire de vague.

Moi : tu dois sans cesse t’adapter aux désirs de chacun. Et toi tu penses qu’il manque de quoi dans tout ça ? Pour que les femmes prennent plus leur place au poste d’entraineur ?

Interlocutrice 3 : Tu l’as dit tout à l’heure, c’est la communication. Ça manque de communication sur tous les domaines et le fait que les hommes il faut qu’ils arrêtent d’avoir peur. Et il faut qu’ils acceptent que l’échec fait partie de la formation. Nous les femmes on est capable de se dire je n’y arrive pas j’y arriverais la prochaine fois. Les hommes, alors pas tous, il ne faut pas en faire une généralité, mais la plupart des entraineurs qui veulent évoluer à un certain niveau, quand ils sont en échec, ils vont mettre la responsabilité sur quelqu’un d’autre et pas sur eux-mêmes. Alors qu’en fait il suffit juste de se remettre en question. De revoir les choses autrement pour évoluer, mais principalement pour évoluer ils écrasent les autres. Ils doivent voler la place de quelqu’un d’autre pour être sûr de réussir enfin c’est ce que j’ai vu dans mon expérience récente sur les trois dernières années.

Moi : et du coup toi tes aspirations pour la suite ce serait quoi ? de te stabiliser au niveau où tu es ou d’évoluer ?

Interlocutrice 3 : Cette saison quand j’ai été assistante sur les U15F en championnat de France, je me suis dit que c’était un gros niveau quand même, que je n’aurais peut-être pas les compétences. Et plus la saison a avancé plus je me disais qu’en fait ce sont des joueuses comme d’autres, je ne vois pas en quoi ça m’effraierait de les coacher, la seule différence c’est que tu as une formation qui est autre donc du coup ça te prend plus de temps. Mais du coup ce qui me rebute à faire le DE c’est cette notion de communication, de pédagogie. On est là à vouloir être élitiste, alors qu’à un moment donné pour avoir de l’élitisme il faut former des jeunes en bas de l’échelle et quand j’ai vu comment on traitait les départe dans mes derniers clubs je me suis dit « oulala il faut tout refaire » parce qu’on veut plein de départe pour payer les licences dans les clubs, par contre on ne veut pas s’en occuper. Donc on veut bien faire dons de 5 équipes de U15F ou U15M et ce sont les parents qui s’en occupent. Mais derrière tout l’argent des licences vient aux entraineurs qui sont payés. On part du principe que la départe c’est le bas de l’échelle, même tout ce qui est débutant donc du coup on ne va pas progresser alors que je trouve qu’auprès de ces publics-là on apprend plus qu’à haut-niveau. Parce qu’à haut-niveau il sont déjà formés les gamins au final. Tout la base ils l’ont, on a juste à les faire travailler en équipe. On est déjà sur une forme de jeu à un niveau intellectuel de senior où les gamins ils vont comprendre ce que tu vas leur dire très vite. C’est plus « entrainable » on va dire. Mais pour moi on voit les vraies capacités d’un entraineur en fonction de comment il entraine que ce soient des débutants ou des équipes à des niveaux inférieurs. Et je pense que c’est toujours utile d’avoir les deux pour garder un équilibre entre chaque catégorie. Qu’on ne prenne pas la grosse tête en championnat de France alors qu’en départe on n’a pas du tout les mêmes aspirations alors que gagner un championnat en D4 c’est la même chose que gagner ne championnat de France. Les gamins ressentent exactement la même chose, c’est juste qu’ils sont à des niveaux différents. En tant qu’entraineur tu as la même satisfaction, tu as fait progresser tes joueurs, mais j’ai l’impression que les coachs en championnat de France actuellement c’est juste de quoi noter sur leur CV pour pouvoir aspirer à être coach Pro B ou Pro A. Et là on parle encore de championnats masculins alors que c’est tout aussi intéressant d’aller sur de la Ligue Féminine ou de la Ligue 2. Donc moi dans les aspirations, j’ai tellement été dégouté que je suis retournée dans le club de mon village pour reprendre du plaisir à jouer et pour retrouver le coté familiale des clubs ou on a envie de faire progresser les enfants pour ce qu’ils sont et pas parce qu’on fait partie d’un gros club. J’ai déjà vu que ça allait être différent. Je veux quand même garder l’aspect Cholet Basket parce que je veux garder mon équipe région parce que j’ai fait monter des départe en région cette saison, mais ça fait un mois et demi qu’ils me font tourner en rond et que je ne sais toujours pas ce que je vais faire l’année prochaine du côté de Cholet. La communication on en parlait, ça n’existe pas. Donc du coup je suis un peu en attente, mais je pense que je vais faire mon chemin petit à petit et je progresserai au fur et à mesure.

Moi : Tant que tu as une équipe et que tu leur apporte des compétences et du plaisir.

Interlocutrice 3 : pour moi les gamins quand ils s’inscrivent il faut qu’ils aient envie de resigner l’année prochaine parce qu’ils ont kiffé. Si on est là et qu’il hésite à reprendre c’est qu’on a échoué en quelque sorte. Après il y a des cas spéciaux. Mais c’est ma façon de voir les choses. Il faut qu’ils aient progressé individuellement, collectivement et qu’ils aient envie de rester dans ce sport. J’ai plein de gamins qui sont majeurs maintenant qui me disent, « \*\*\*\* si tu n’avais pas été là quand j’étais en U13, jamais je n’aurais continué le basket ». Ça fait très plaisir parce que du coup les gamins ils sont encore là, ils te suivent, ils sont contents de ce qui t’arrive, ils sont contents de se rappeler que c’est grâce à toi qu’ils sont là où ils en sont. J’ai certain gamin qui évoluent en championnat de France et qui parle du fait leur première dans leur premier club c’est elle qui les a boostés à rester sur un terrain de basket. J’ai plus de fierté à entendre ça que de savoir qu’il est en championnat de France. Je ne sais pas si tu vois ce que je veux dire.

Moi : Je vois complètement, on valorise ton travail. Chose qui n’était pas faite par les dirigeants des clubs. Ce sont les acteurs mêmes qui ont vécus tes entrainements qui valorisent ce travail. Je pense que la fierté doit être énorme.

Interlocutrice 3 : de toute façon la fierté je ne l’ai que des joueurs ou des parents qui m’ont suivi. Mise à part le club où j’ai été soutenu pendant deux ans, tous les autres la fierté provenait des parents et des joueurs. C’est compliqué dés fois d’être pendant la saison et d’attendre des remerciements ou juste des constats sur le fait que j’ai réussi à proposer de bonnes choses. Il y a également la manière de dire les choses. Je préfère un « j’ai vu que tu as géré sur ta première partie de saison, félicitations » plutôt qu’on me dise « j’ai vu que tu avais des résultats, que je n’avais aucun retour négatif donc du coup je te félicité parce que quand même il ne faut pas dire que les choses négatives ». Là tu prends moins bien les choses. Tu n’as pas très envie de les prendre d’ailleurs.

Moi : J’ai une dernière question qui est hors basket. Entre entraineure et entraineuse, quel terme utiliserais-tu ?

Interlocutrice 3 : le problème d’entraineuse c’est que ça a une autre connotation, c’est comme meneuse. Et dans cette société patriarcale on se retrouve à avoir des noms qui quand ils sont féminisés donnent des statuts qui ne sont pas très cool pour nous. Donc je dirais plus entraineure comme ça, ça reste sur le stigmate des garçons et en même temps c’est féminisé quand même. Et ils ont juste un « e » à ajouter à la fin donc ça ne devrait pas leur poser trop de problèmes. Faut pas trop leur prendre la tête non plus déjà c'est dur pour dégoûter donc changer une lettre mais j'aime bien travailler avec des collègues masculins je sais que là ça ne se voit pas mais j'adore le basket masculin j'adore travailler avec des garçons et tout mais avec certains profils c'est horrible. Alors qu'en fait c'est juste parce qu'ils ont peur de se remettre en question

Moi : c'est parce qu’ils n’ont pas été habitués dans leur construction dans leur socialisation ce n’est pas quelque chose qui est naturel et qui s'est passé donc eux ils voient les choses d'une autre manière qui est complètement à leur avantage où ils auront toujours raison alors que ce n'est pas forcément le cas.

Interlocutrice 3 : de toute façon personne n'a toujours raison. Mais à partir du moment où on sait ça on est capable d'accepter le fait que ce n'est pas meilleur que les autres. J'ai rencontré des femmes qui sont dans le même état d'esprit que certains gars hormis la femme dont je t'ai parlé dès le début et là j'ai envie de dire t'es un bonhomme ou t'es une femme un moment il faut qu'on existe en tant que femme et pas que en tant que je me mets en au même niveau que les hommes et je me transforme comme certains hommes en fait. J'ai une réflexion cette saison une réflexion personnelle ou pour une fois je suis venue coacher et je n'étais pas en en jogging parce que j'avais un rendez-vous juste avant j'étais en robe Habituellement à Cholet j'étais toujours en jogging parce qu'il fallait qu'on ait les tenues du club à chaque fois. Et dans ma réflexion j'étais en mode est-ce que je ne vais pas aller me changer au cas où il dise que j'ai quand même coaché en robe. Et je me suis dit «\*\*\*\* tu en es où dans ta réflexion pour penser comme ça ». Alors qu’avant ça ne me dérangeait pas du tout mais là dans ces clubs là je devais faire attention à comment j'étais habillé pour pas qu'on dise que soit je venais allumer même en tant que coach de jeu non que je sois là pour faire ma belle que je ne me prenne pas pour une princesse et je ne sais quoi. Dans quel monde je vis pour entendre ce genre de choses. Et du coup ça m'a obligé devoir m'habiller autrement pour pouvoir coacher en fait. Et même de me maquiller c'était compliqué alors qu’avant je n’en avais rien à faire. Je trouve que c'est problématique. Et je pense que c’est lié avec ce qu’on voit en formation. On voit tout au masculin, on n’écoute pas trop ce que les femmes à dire. Ou dès qu’on va dire quelque chose on va directement remettre en cause notre parole en nous traitant de révolutionnaire. Alors que c’est juste un autre point de vue et je suis sûr que la moitié des personnes pensent comme ça et qu’ils n’approuveront pas parce que je suis une femme. Et il y en a qui baissent la tête quand je parle. A partir du moment où un homme soutient une femme on va dire qu’il est dans les jupes, que ce n’est pas un homme. On est encore dans les stigmates du patriarcat et on n’est même pas en train de parler d’entraineur et d’entraineure. On parle juste de la place de la femme et de l’homme dans la société. Et je trouve qu’on a régressé, qu’on est revenu en arrière. Je trouve que plus il y de femmes qui commencent à prendre des postes. Depuis que Valérie Garnier n’est plus à la tête de l’équipe de France, on a un homme à son poste. Et ok elle a peut-être ses torts. Mais le fait est qu’il n’y a pas de continuité. On a repris la place d’une femme dans le staff. Et du coup c’est encore un homme qui décide ce que va mieux faire sur un terrain une fille/femme. Alors qu’enfaite tout le monde à son mot à dire. Ça veut dire qu’on pourrait remplacer Vincent Collet par une femme. Si un homme sait mieux ce qu’il faut faire sur un terrain pour une femme, alors une femme sait mieux ce qu’il faut faire sur un terrain pour un homme. Si on doit prendre l’un ou l’autre. Mais tant que là-haut ça ne bougera pas, qu’on ne suivra pas les États-Unis ou le Canada. Quand on voit les reportages sur Netflix sur la place de Jill Ellis en tant que coach de l’équipe de foot des USA. Ou la coach féminine qui avait gagné le titre en NCAA ou en WNBA. Sans tout ça on se retrouve dans des trucs assez misogynes.

Moi: Oui, c’est sûr. Mais c’est le miroir de la société.

Interlocutrice 3 : Pourtant on sait que les États-Unis ils sont encore pire que nous là-dessus. Donc tu te dis c’est compliqué.

Moi : Tous les changements qu’il y a aux États-Unis c’est parce qu’à l’origine ce sont les acteurs, les personnes concernées par la nécessité de changement qui se battent pour obtenir ce qui leur revient de droit. Par exemple, l’équipe nationale de football pratiqué par les femmes s’est battue jusqu’au bout. Et tant qu’elles n’ont pas eu l’égalité salariale. Ce sont les acteur·ice·s qui sont censé·e·s se battre pour un sujet qui concerne tout le monde. Alors que ça devrait être le cheminement inverse. Écouter la population et mettre en place des politiques égalitaires. Et pas continuer de s’enfermer dans un système patriarcal où on ne veut rien entendre dès que ça ne nous concerne pas. On ne veut rien modifier car on se dit qu’on vit bien comme on le fait maintenant.

Interlocutrice 3 : Oui, il y a aussi le coach des Celtics à l’époque où à la fin de son discours il dit « le premier conseil qu’on m’avait donné c’était de ne pas me rapprocher de mes joueurs, qu’il ne fallait pas que je les aime. ». Il a répondu qu’au contraire c’est en se rapprochant de ses joueurs en acceptant qu’il y en ait qui le déteste etc. qu’il a réussi à forger certaines choses. Ce n’est pas en mettant de la distance avec nos joueurs qu’ils vont progresser. Au contraire plus on va leur montrer de l’affecte plus on va leur montrer des émotions et plus nos résultats ils vont être productifs. Alors après il faut garder une certaine distance, mais, les émotions et les sentiments font partie de la vie. Donc si on ne montre pas qu’on est déçu ou qu’on est heureux, comment les joueurs vont réussir à montrer des émotions qui sont similaires. Et tout vient de là. Dans la formation, le sentiment n’existe pas. Tu n’as pas le droit d’apprécier tes joueurs. On te dit de garder une distance, de faire attention aux parents, aux arbitres. D’accord, mais si les arbitres ont des émotions, les coachs ont aussi des émotions. Donc aux arbitres d’entendre qu’il faut qu’ils communiquent avec les coachs. Tous les acteurs doivent constater que chacun est vivant et humain.

*Entretien n°5 : 22/06/2023 à 14h en visioconférence.*

Moi : J’ai vu certaines de tes réponses au questionnaire et il y en a sur lesquelles j’aurais aimé qu’on puisse en discuter un peu plus en détails. Dans un premier temps est-ce que tu peux te présenter. Que ce soit ton parcours dans le basket ou hors basket.

Interlocutrice 4 : C’est (prénom), j’ai fait du basket pendant toutes mes années collèges. Donc ça remonte à un petit moment. Ça doit faire, il y a 8 ans je crois. J’ai fait deux années seulement en tant que joueuse. Et les deux dernières années que j’ai fait, j’ai suivi une formation pour devenir entraineure et une formation pour devenir arbitre. Ce qui fait que la dernière année j’avais une équipe de mini poussin à entrainer. Et quelque fois le samedi je venais arbitrer, forcément avec un adulte car il était plus compétent. Donc ça je l’ai fait pendant 1 ans et après j’ai quitté mon club. Sinon autour, maintenant ça fait 4/5 ans que j’ai arrêté le basket et je suis arrivée en fac de droit. Je ne fais plus du tout de basket en club.

Moi : Qu’est ce qui t’as mené au basket.

Interlocutrice 4 : Alors le basket, j’en avais fait un tout petit peu quand j’étais petite car mes parents m’avaient inscrite au multisport donc on faisait un sport par mois et le basket j’avais bien aimé. Et vu que je venais de déménager et que sur Le Mans, il y a une fête du sport. Il y avait une démonstration, j’y avais participé et j’avais bien aimé. Après je me suis rendue au club en octobre et l’entraineur m’a laissé faire un petit essai. Ils m’ont prise et comme j’aimais bien, je suis restée là-bas.

Moi : Comment est arrivée l’opportunité d’entrainer des mini poussins ?

Interlocutrice : Alors c’est parce que j’étais assez investie dans la vie du club et le cul l’avait remarqué. Et mon entraineure avec qui je m’entendais très bien avait besoin d’aide pour entrainer les benjamines. Donc j’ai commencé à l’aider. Et après je crois que c’était en milieu d’année. Le club m’a proposé de faire un stage pour devenir entraineur et pouvoir entrainer par nous-même.

Moi : Quand tu es arrivée en formation c’était celle d’animateur ?

Interlocutrice : Oui exactement. C’était assez général. Il y avait des jeunes de mon âge, des personnes un peu plus âgées et quelques adultes.

Moi : Au niveau de la répartition Homme/Femme tu te souviens comment c’était ?

Interlocutrice : Je ne me souviens pas exactement, mais je me souviens que c’était quand même assez équilibré. Il y avait quand même un peu plus d’hommes.

Moi : Et tu as rencontrés des problèmes pendant la formation ? le fait qu’on ne t’accompagnait pas ?

Interlocutrice 4 : Non pas pendant la formation. Oui on ne m’accompagnait pas trop mais c’était surtout dû au fait que j’étais jeune à mon avis. Et comme c’est une formation qui est destinée aux plus âgés, je manquais de suivi et d’accompagnement étant donné que les adultes sont plus souvent laissés en autonomie. Alors que les adolescents ont besoin d’un peu plus de cadre. Mais sinon le formateur était à notre écoute. Durant la formation ça a été.

Moi : C’est après que tu as eu des problèmes ?

Interlocutrice 4 : Oui exactement, c’est avec mon club.

Moi : Oui c’est ce que j’avais vu dans tes réponses. Tu parlais de manque de considération, de remarques déplacées avec la direction et le staff. Est-ce que tu peux en parler plus précisément ? Quelles étaient ces remarques ? Et comment tu l’as vécu toi ?

Interlocutrice 4 : Au départ ça venait de mes coéquipières qui pensait que je n’étais pas légitime. Et après c’est la direction qui une fois avoir entendu que j’allais peut-être partir. Là actuellement je n’ai pas mon diplôme en format papier. Parce qu’ils voulaient me donner le document en papier l’année d’après pour pouvoir me garder. Et le manque de considération c’est surtout que des fois on avait besoin de matériel pour entrainer les petits. Et on nous les donnait pas forcément. Il y avait du manque d’écoute. C’était pareil sur l’arbitrage il y avait des remarques un peu méchantes. Et le fait de ne pas être écoutée ça m’avait un peu découragé. Et donc au final c’est l’une des raisons qui m’a poussé à arrêter. Car je me suis dit que c’était bien de proposer des formations en donnant l’opportunité à des personnes de devenir entraineur ou arbitre, mais après s’il n’y a pas de suivi et que le sort qu’on leur réserve après ne suit pas ce n’est pas forcément cool. J’ai eu l’impression qu’ils voulaient surtout gonfler leurs chiffres et comme ils avaient énormément besoin de personnes qu’ils voulaient tout faire pour les garder même s’ils faisaient mal les choses. Ils pensaient que ça allait fonctionner en mettant des ultimatums

Moi : Est-ce que tu as senti une différence de leur part quand ils s’exprimaient avec toi en tant que jeune femme et quand ils s’exprimaient avec les autres jeunes hommes ?

Interlocutrice 4 : Dans le fait d’être entraineur pas tellement car il n’y avait pas d’entraineur jeune homme. Mais dans l’arbitrage si. Même dans leur attitude envers moi. C'est à dire que par exemple quand mon cœur arbitre les siffler une faute ils allaient le croire sur parole directement alors que moi il fallait que ce corps vitre repasse et voit la faute. Pour moi ça c'était la différence de traitement comme ça. Et puis à chaque fois c'était comme ça. Et ok il avait peut-être 2, 3 ans de plus que moi. Mais on lui donnait plus souvent l'avant du terrain sur la partie où on prédisait qu'il allait avoir 2 grosses actions donc en gros il ne nous faisait pas voir qu'on avait les mêmes compétences.

Moi : Donc du coup ça, ça joue forcément sur la confiance que t'as en toi que ce soit au niveau de l'arbitrage ou au niveau de l'entraînement.

Interlocutrice 4 : Oui totalement parce que chaque fois qu'on attendait une approbation je me disais « J'ai vu la faute pourquoi ils ont besoin de vérifier je n'ai pas inventé ce que j'ai vu ». Et oui forcément moi ça me donnait moins envie d'arbitrer parce que quand on ne fait pas confiance à mon arbitrage alors que j'ai été formé pour ça, ça ne me donne pas confiance en moi. Et puis le lien de confiance mutuelle est complètement absent.

Moi : Tu as changé les clubs ou tu as complètement arrêté le basket ?

Interlocutrice 4 : Non j'ai complètement arrêté il y a un moment donné où j'ai voulu reprendre mais après je me suis dit que je n'avais pas de quoi justifier mon niveau d'entraîneur étant donné que je n'avais pas le papier et je ne crois pas qu'il y ait un moyen d'aller le chercher. Donc ce serait difficile, il faudrait que je retourne faire une formation pour pouvoir entraîner dans le nouveau club. Et puis de toute façon mon équipe m'a dégoûté du basket. Je me suis dit que je n'avais pas vraiment envie de revivre la même chose avec une autre équipe. Je continue tout de même de jouer avec mes amis mais c'est du basket loisirs sans club.

Moi : Tu me dis que tu ne sais pas si tu peux aller récupérer le papier. Est-ce que quand tu as accédé aux formations on t'a expliqué comment ça marchait, que tu pouvais passer d'autres formations pour accéder à d'autres niveaux d'entraîneur etc. ?

Interlocutrice 4 : Pas du tout bon on m’a juste dit que je n’avais pas l'âge de faire plus et on m'a rien dit d'autre. Je ne savais même pas du coup qu'on pouvait passer d'autres formation pour passer au niveau d'au-dessus.

Moi : Ils ne t'ont pas du tout expliqué comment ça fonctionnait. Et est-ce que toi avant que tu sois dégoûté du basket et de l'entraînement tu voulais aller entraîner d'autres catégories ?

Interlocutrice 4 : Ah oui moi aussi ça m'aurait vraiment plu d'entraîner euh les mêmes catégories parce que c'est très mignon d'entraîner des petits et j'aurais aussi aimé pouvoir entraîner plus haut parce que on est plus dans quelque chose de technique. Parce que comme ils sont un peu plus adultes ils sont un petit peu plus intelligent dans leur approche du basket on peut avoir un peu plus d'échange et on peut faire un peu plus d'exercice qui pourrait eux les faire évoluer.

Moi : Et est-ce qu’avec les parents des joueurs et joueuses ça se passait correctement ? \*

Interlocutrice 4 : ça allait très bien avec les parents, en plus les enfants étaient tout mignon. Ils étaient très très gentils. Et il y en avait même qui nous dépannait un peu. Parce qu’on était 2 groupes sur le même créneau. Donc à peu près une trentaine. Donc des fois quand on devait ranger les équipements, il y avait des parents qui venaient nous aider et qui envoyaient leurs enfants nous aider à ranger. Donc non aucun problème, ils étaient très gentils.

Moi : Quand tu as coaché les U13 comment tu abordais le coaching avec des filles un peu plus âgées avec qui tu peux un peu plus discuter ?

Interlocutrice 4 : Alors déjà j'essayais d'être un peu plus détaché parce qu'on avait presque le même âge donc je n’avais pas envie qu'elles me prennent pour leur copine. Et sinon je me reposais en grande partie sur mon entraîneur que j'aidais et j'essayais d'être un peu plus posée pour pouvoir me faire entendre. Est-ce que c'est vrai que j'avais que 2 ans de plus qu'elle et elles étaient un peu plus facilement éparpillées. J'allais souvent vers elles pour savoir quels exercices elles préféraient et après j'en discutais avec mon entraîneur pour voir quel exercice lui il voulait mettre en place par rapport à ce qu'elles m'avaient donné. Et je n'ai jamais eu de problème avec elles. Mais oui forcément j'essayais de mettre une distance.

Moi : Est-ce que c'est quelque chose que tu as décidé de mettre en place par toi-même ou c'est parce qu'on te l'avait conseillé en formation.

Interlocutrice 4 : En grande partie j'ai décidé de le faire par moi-même pour éviter justement qu’on ne me respecte pas et aussi parce qu'en formation m'avait dit de ne pas trop faire amie amie avec les joueurs et joueuses parce qu'il y avait quand même une sorte de hiérarchie. Quand même laisser une sorte de distance.

Moi : Qu'est-ce que tu mettrais en place comme action pour qu'une situation comme celle que tu as vécue ne se reproduise pas ?

Interlocutrice 4 : Déjà je pense que ce serait à la Ligue de remettre le diplôme et pas au club parce que c'est quand même un diplôme national. Après effectivement ce serait bien de dire qu'il y a d'autres diplômes qui sont accessibles dès le départ de leur formation et peu importe leur âge. Et au niveau des arbitres les envoyés dans plusieurs clubs différents pour qu'ils puissent avoir l'expérience de différents clubs et voir que ça peut très bien se passer dans un club comme moins bien dans un autre. Après sinon ce serait au niveau du comportement des gens, traiter l'arbitre en fonction du statut qu’il a et pas en fonction de la personne que c'est. L’arbitre a suivi une formation donc il a les compétences pour arbitrer. Et ce qui a pu m’aider c’est le fait qu’au départ il y avait une personne qui m’accompagnait ce qui m’a mis en confiance. Pour pas que les autres puissent remettre en question mes compétences d’arbitre. Pour entraineure je n’ai pas eu trop de problème, donc je n’ai pas d’idée. C’est juste que les entraineurs soient plus écoutés mais ça c’est pour tous les clubs pareils. Et le fait que mon entraineur m’accompagne c’était un vrai plus donc je dirai le mentorat. Moi j’ai eu la chance qu’il m’aide lorsque j’ai commencé et je pense que tout le monde devrait pouvoir y accéder. Sans cette personne je n’aurai pas pu faire face aux mécanismes que demandent le poste.

*Entretien n°6 : 22/06/2023 à 16h en visioconférence.*

Moi : par rapport aux réponses que tu as données dans le questionnaire j'ai trouvé ça intéressant qu'on puisse discuter un petit peu plus de certaines réponses d’abord dans un premier temps est-ce que tu pourrais te présenter hé que ce soit au niveau du basket comment tu es arrivé au poste d'entraîneur et ce que tu fais à côté

Interlocutrice 5 : Alors j'ai commencé le basket dès le baby basket. Je me suis mise au basket parce que j'avais des cousins qui en faisaient et donc j'ai voulu en faire. Pour moi le basket une passion et donc j'avais envie de transmettre cette passion. Mon club m'a proposé de faire une formation donc la formation « animateur » avec plusieurs copines donc on l'a fait. Puis l’année d’après on a fait la formation  « initiateur ». En même temps on m'a proposé en tant que bénévole de prendre des équipes de tout petit puis des U 11 et ensuite des U 13 et U 15. J'ai dû arrêter les entraînements quand j'ai commencé mes études parce que je suis partie à Rennes donc j'ai arrêté il y a 5 ans. Mais j'ai continué le basket dans mon club donc le week-end je coachais les U 18 avec une collègue. Depuis je dépanne s'il y a besoin les week-ends je me propose pour le faire.

Moi : Pour toi il aurait fallu mettre en place pour que tu continues à entraîner en parallèle de tes études ?

Interlocutrice 5 : Bah c'était surtout qu'il fallait que je m'organise, gérer les cours, le travail perso, les entraînements ça demande du temps, la préparation etc. Du coup je pense que c'est plus une organisation à trouver que des choses à mettre en place. Et comme je restais dans mon club en tant que joueuse je ne voulais pas aller dans un autre club pour faire les entraînements uniquement la semaine et ne pas pouvoir suivre l'équipe le week-end. J'aime bien entraîner et voir aussi ce que ça donne en match le week-end.

Moi : Et en ce qui concerne la formation, tu as dit qu’on t’avait proposé de suivre des formations, c’est le club qui est venu vers toi ?

Interlocutrice 5 : Je ne sais plus comment ça s’était passé, mais il me semble que c’est le club qui nous avait proposé de suivre des formations à plein de jeunes s’ils étaient volontaires. Lorsque j’ai passé « l’animateur » on était trois de mon club et « l’initiateur » l’année d’après on était 4. Ils ont repris un peu ceux qui avaient passé la formation. Et ça avait été financé par le club.

Moi : Ok, et au niveau de la répartition Femmes/Hommes, tu te rappelles à peu près combien il y avait de personne sur « l’animateur » puis sur « l’initiateur » ?

Interlocutrice 5 : « l’animateur » c’était à peu près répartit de manière égale. Et « l’initiateur » on devait être à peu près répartit pareil, il y avait un peu plus d’hommes. On devait être 6 femmes et 8 garçons de mémoire. Après je ne suis plus très sûre, ça fait longtemps.

Moi : D’accord, tu as dit que tu avais rencontré des problématiques durant la formation, telles que des remarques déplacées. Est-ce que tu peux me donner la nature de ces remarques ?

Interlocutrice 5 : Je me souviens, c’est surtout pour l’initiateur que c’est arrivé. Moi, je suis arrivée, j’étais avec 3 autres copines on faisait des entrainements, mais on n’était pas non plus les plus régulière dans les entrainements. On est arrivée, on était les plus jeunes et on s’est pris des remarques comme quoi on était des enfants, que personne ne comprenait pourquoi on était là alors qu’on n’entrainait pas. Il y avait ça, après euh… Ouais c’était plus dans l’attitude, le fait qu’on soit jeune. Ça dérangeait un petit peu. Il y a aussi des formateurs qui étaient âgés et qui avaient une vision du basket, enfin qui avaient leur vision du basket et forcément des fois quand on apportait des choses qui étaient un peu plus, enfin je ne vais pas dire jeune, des choses nouvelles. C’était directement « non », pas c’est nul mais presque. Donc c’était plutôt ça. Donc quand t’as 15, 16 ans c’est un peu difficile d’entendre ça. D‘avoir des idées qui sont rejetées alors que chacun a sa vision.

Moi : Et est-ce que tu penses que ces remarques pouvaient être faite à des garçons qui auraient eu la même attitude ?

Interlocutrice 5 : C’est une bonne question, parce que les garçons qu’on avait avec nous, c’étaient des joueurs qui jouaient à un très bon niveau en national 1 et 2 et qui avaient fait tout leur parcours en Nation. Donc je pense qu’ils avaient moins de remarques par rapport à leurs parcours de basket que moi. Ça fait longtemps donc je ne sais plus exactement. On avait fait notre groupe de 4 et on restait qu’entre nous à se motiver. On avait aussi pendant « l’initiateur », on avait notre coach qui était sur la formation donc il nous rassurait quand même pas mal, il nous disait qu’il ne fallait pas prendre toutes les remarques négativement et que ce qu’on faisait c’était du bon travail.

Moi : est-ce que ces remarques ont influencé la façon que tu avais de ressentir les choses ? en te disant qu’ils n’avaient peut-être pas tort et que tu n’étais pas légitime, que tu n’avais pas les compétences ? ça t’est arrivée d’avoir ce schéma de pensées-là ?

Interlocutrice 5 : Oui, bah forcément quand tu te prends des remarques comme ça et que tu n’as pas beaucoup d’expérience, tu te remets en question. J’ai même eu… sur la formation « initiateur » j’ai été major de promo et il y a eu des réactions de certaines personnes et là surtout de filles qui ne comprenaient pas pourquoi, tout un tas de question, pourquoi moi, qu’est-ce que j’ai fait de plus pourtant on m’a dit que c’était pas si bien ce que je faisais donc c’est assez compliqué de positiver. Et pareil, j’ai entrainé aussi des garçons, c’était des U15, j’avais 2 ans de plus qu’eux et pareil dans ce que je proposais, c’était pas trop respecté, donc heureusement que j’avais un adulte, enfin l’entraineur principal pour les recadrer, mais c’est pas évident de trouver sa place quand même.

Moi : Avec les U15 ça ne se passait pas très bien ?

Interlocutrice 5 : Non pas forcément bien. Bah ce sont des garçons donc c’est un peu plus difficile à manœuvrer, enfin à gérer surtout à cet âge-là où ils essayent des montrer qui ils sont. Euh, moi en plus je n’avais pas trop confiance en moi, je n’avais pas trop d’expérience non plus, je ne faisais qu’un entrainement avec eux donc c’était un peu compliqué à cet âge-là de prendre confiance et de s’affirmer.

Moi : Est-ce qu’on t’a proposé de t’accompagner ? tu m’as dit que tu avais l’entraineur principal qui venait pour t’épauler pour remettre les choses en place, tu as dit qu’il y avait un autre entraineur qui était là sur les formations. Est-ce que tu penses que tu as été assez suivi ? Si ce n’est pas le cas, tu penses que tu aurais eu besoin de quoi ?

Interlocutrice 5 : Alors moi j’ai été pas mal suivi, le coach qu’on avait c’était (prénom), il était très présent si on avait besoin de quelque chose il nous aidait. Et ça c’était vraiment top parce qu’il essayait pas de changer ce qu’on proposait. C’était plutôt de nous questionner sur comment on pourrait améliorer les choses. Donc là-dessus non. Après, peut-être euh on va dire une aide dans essayer de, je sais même pas si c’est possible, mais d’essayer de s’affirmer enfin de dire aux jeunes, c’est une nouvelle, enfin pas c’est une nouvelle mais voilà ayez un peu de respect avec elle mais voilà c’était juste ça. C’était surtout le manque de confiance mais ça je pense que c’est personnel. Il faut essayer de développer ça.

Moi : Oui ça peut justement se développer par des sessions d’accompagnement durant lesquelles tu peux discuter, tu peux libérer ta parole, on t’écoute et que chacun écoute ce qui construit des bases solides sur la confiance que tu peux avoir en toi. Est-ce que sur les formations, lorsqu’il y avait des dérapages etc, les formateurs intervenaient pour remettre un cadre ?

Interlocutrice 5 : Alors par rapport aux remarques sur le fait que je sois major de promo, elles ont eu lieu après la formation, c’était pas devant les formateur donc il n’y a pas eu de recadrage possible de la part des formateurs. Mais là comme il y avait l’entraineur, il est quand même venu me voir pour me dire que j’avais mérité d’être major. Donc ça rassure quand même et ça te fait prendre conscience que ce que tu as fait c’est pas forcément mauvais et que le travail que tu fais est bien. Et puis il y a aussi d’autres formateurs qui m’ont quand même félicité, donc je dirai que l’ensemble a été assez cool malgré les remarques pendant la formation. Mais après c’est pareil, ça dépend des formateurs, il y en a qui était très accessible très dans le partage, dans l’échange et d’autres un peu plus centrés sur leur vision du basket et il fallait aller tout droit et respecter leur point de vue.

Moi : Est-ce que tu sais que tu peux accéder à d’autres formations ?

Interlocutrice 5 : Oui, ça je sais la suite, alors avant je voulais continuer le parcours de formation et j’ai eu d’autre priorités. Le basket maintenant ça passe un peu plus à côté et je développe plus mon domaine professionnel. Je me dis pourquoi pas plus tard mais pour l’instant c’est pas le principale. Mais oui, on nous en a parlé de la suite, du parcours pour les diplômes.

Moi : Je vais te poser une question hypothétique, Si tu avais eu l’occasion d’entrainer en niveau national chez les séniors mais que ta paye ne suivait pas qu’est-ce que tu ferais ?

Interlocutrice 5 : Alors ça c’est une bonne question. Je sais que le basket c’est une passion, j’adorais entrainer, même là quand je dépanne j’adore. Des fois je me dis qu’il faudrait que j’arrête d’être joueuse pour reprendre le coaching. Ça serait à en parler avec les dirigeants, voir si c’est possible sinon essayer de trouver un autre club ou d’autres propositions qui si un peu plus alléchantes on va dire en termes de salaire. Parce que c’est vrai que c’est pas négligeable cette par-là.

Moi : Si le basket c’est une passion pour toi, qu’est ce qui est plus fort que ça et qui t’a fait arrêter ?

Interlocutrice 5 : C’est que là je suis partie en STAPS donc j’ai découvert plutôt le côté santé et là je m’oriente vers essayer de développer ce côté-là plutôt que le coté performance et la je sais qu’on en avait parlé avec le président de mon club et il aimerait bien développer ça. Parce que mon club et en entente avec un autre club et l’autre club a commencé son dossier basket santé et j’aimerais bien pouvoir le faire avec mon club aussi. Donc pour l’instant ce sont des idées. Mais c’est que pour l’instant je me concentre plus sur l’aspect santé que performance donc c’est plutôt personnel par rapport à mes projets pro.

Moi : est-ce que le fait que tu saches que tu ne pourras pas en vivre a influencé ton choix ?

Interlocutrice 5 : Oui, aussi. Je sais qu’en U15 on a eu forcément plein d’écho et qui disait que pour vivre correctement de l’entrainement au basket, il fallait avoir beaucoup de relations que c’était pas évident, donc forcément ça fait réfléchir et ça ralenti. Et c’est sûr que le domaine du basket c’est compliqué. Donc j’ai essayé de trouver un autre chemin qui me convenait aussi.

Moi : Quelles actions toi tu mettrais en place pour qu’il y ait plus de femmes qui entrainent en prenant en compte l’ensemble des problématiques qu’elles peuvent rencontrer ?

Interlocutrice 5 : Je pense que déjà ça serait de parler un peu plus des formations. Alors moi ça fait longtemps, mais peut-être que ça a évolué. Mais si mon coach ou le club ne m’avait pas proposé de faire la formation bah je n’y aurais jamais pensé. Il y a ça. C’est vrai que c’est une bonne question que tu poses. Et il y a peut-être aussi le fait qu’il faudrait des formatrices. Je me souviens sur les formations « animateur » et « initiateur » c’étaient que des hommes, il n’y avait pas de filles. Donc ça aussi ça peut aider à passer les formations. Et après pour tout le côté travail domestique, je ne sais pas trop, c’est peut-être au club de trouver des accords pour un peu amener les femmes dans le domaine du basket ou peut-être qu’il y ait des réunions entre les professionnels du basket et les bénévoles de tous les clubs pour discuter un peu de ça. Qu’il y ait un peu plus de communication sur les formations et comment ça se passe. C’est des idées qui me passent par la tête.

Moi : Ce sont de bonnes idées, justement je te pose la question car au Canada, il existe des associations qui sont là pour mettre en avant les entraineure pour les valoriser et ça passe par le mentorat, par le fait de se réunir de discuter de faire l’état des lieux de ce qui va de ce qui ne va pas de ce qu’il faudrait mettre en place. Offrir des conditions de travail stables, et ça passe par tous ces petits points-là.

Interlocutrice 5 : Ils sont en avance sur pas mal de chose là-bas. Faire des petites réunions ou des visios pour échanger, je pense que ça peut aussi faire changer les choses.

Moi : Est-ce que toi en tant que femme entraineure tu as senti qu’on te mettait plus de pression ?

Interlocutrice 5 : Alors un peu. Alors est-ce que c’est parce que je suis une femme parce que comme j’ai commencé très jeune, c’est surtout la jeunesse qui me mettait de la pression, le fait de ne pas avoir d’expérience quand j’ai commencé. Tu as envie de bien faire, en plus je suis assez perfectionniste donc ça rajoute une pression personnelle en plus. Là maintenant je sais que quand je coach ou que j’entraine de temps en temps, j’ai un peu moins cette pression, maintenant que j’ai plus confiance en moi. Je sais ce que je fais, je sais ce que je veux proposer, après si les résultats ne suivent pas c’est bah c’est à retravailler. Mais je sens moins cette pression. Après c’est peut-être aussi le fait que moi je suis bénévole et donc je n’ai pas d’enjeux, je ne suis pas salariée. C’est plutôt de l’aide que je propose mais non je ressens moins cette pression maintenant.

Moi : Et on ne te met pas la pression justement parce que tu es bénévole ?

Interlocutrice 5 : Non pas du tout, là dans mon club on manque de bénévole donc je pense que ça serait contreproductif de mettre la pression sur ceux qui proposent leur aide. Mais non là-dessus mon club est assez convivial il y a un bon état d’esprit. Donc moi je n’ai pas de pression. Ou en tout cas si j’ai une pression ça ne vient pas des dirigeants ou des salariés mais plutôt de moi-même parce que j’ai envie de bien faire, mais c’est tout.

Moi : Si tu as des choses à ajouter que nous n’aurions pas évoqué, je te laisse la parole

Interlocutrice 5 : Alors non, je n’ai rien à ajouter. Mais comme je t’ai dit ce qui m’a touché ce sont les remarques pendant la formation après j’ai eu la chance d’être bien entourée. Mon club est très familial, il y a une bonne ambiance, les personnes que j’ai rencontrées étaient assez bienveillantes avec les jeunes. Je retiens plus de positif de mon expérience d’entraineure et de coach que de négatif. Après je suis peut-être bien tombée par rapport à certaine car je sais que ça peut être plus compliqué ailleurs.

Moi : Je vais terminer par une dernière question qui est hors basket, tu dirais le terme entraineure ou entraineuse ?

Interlocutrice 5 : Je pense que je dirais entraineure parce que d’une entraineuse ça sonne pas pareil à l’oreille parce qu’on n’a pas l’habitude et c’est un peu bizarre, mais je pense que ça ne me dérangerais pas non plus. C’est peut-être même plus représentatif du poste. Le langage se modifie. Entraineure ou entraineuse ça m’importe peu tant que j’ai le bon titre, ça ne me dérange pas. Je sais que, là c’est dans mon domaine, mais les enseignants en activités physiques adaptés sont appelés kinés ou préparateur physique. Donc dans ce cas c’est complètement différent.

*Entretien n°7 : 23/06/2023 à 14h en visioconférence.*

Moi : je te remercie de prendre le temps de répondre à mes questions et d’avoir répondu à mon questionnaire. J’ai relevé dans tes réponses, pas mal de freins et de problématiques que tu avais rencontrés. C’est pour cette raison que j’avais envie d’échanger avec toi afin d’approfondir le sujet. Est-ce que tu peux te présenter globalement dans le basket et extra basket.

Interlocutrice 6 : actuellement je suis étudiante infirmière et je fais le basket en dehors de mes études, c’est du bénévolat. J’ai fait plusieurs formations. Formation animatrice, formation initiatrice et l’année dernière j’ai fait la formation micro-basket. Du coup j’ai entrainé pas mal de catégorie, j’ai fait les U13 les U11 et les U9 et cette année je suis restée principalement sur les U5 et les U7. Au sein du club je m’occupe, je suis référente mini-basket donc j’ai les U5 U7 U9 U11. Donc voilà à peu près.

Moi : Et qu’est ce qui t’a mené au basket ?

Interlocutrice 6 : ça fait longtemps, mais il me semble que c’est l’entraineur de mon club qui était venu faire des interventions dans les écoles et j’avais fait du basket à l’école donc je me suis dit je vais essayer en club et puis là-bas les opportunités se sont présentées donc je me suis dit que je vais sauter dessus. Donc voilà.

Moi : et quand tu as passé les formations, est-ce que c’est le club qui ta proposé de les passer ?

Interlocutrice 6 : Moi j’étais pas du tout renseignée là-dessus. Pour moi je n’avais pas accès à ce genre de formation et c’est l’entraineur qui est venu nous voir, on faisait du bénévolat déjà au sein du club et il nous a dit bah voilà, il y a ces formations-là, si vous voulez vous pouvez y aller. Et bah c’était un avantage parce que le club finançait les formations donc du coup ça nous a permis d’y aller plus facilement.

Moi : Quand tu as passé la formation « animateur » tu te rappelles la répartition hommes/femmes ?

Interlocutrice 6 : Euh je ne sais plus trop. Je me souviens plus de l’âge, c’étaient plus des personnes majeures, matures et responsables qui faisaient les entrainements. C’était plus ça qui m’avait marqué. La formation micro-basket par contre il y avait beaucoup plus d’hommes. C’est récent donc je m’en souviens plus. Mais animateur et initiateur je me souviens plus trop. Je pourrais pas dire la répartition comme ça.

Moi : Et du coup est-ce que tu avais rencontré des problématiques pendant ces périodes de formations ?

Interlocutrice 6 : En général ça allait, mais c’est vrai que quand il y avait des questions à poser, ils s’adressent plus aux hommes qu’aux femmes, quand on fait la répartition des groupes, c’est d’abord les hommes et ensuite les femmes. C’est peut-être stupide mais du coup on a l’impression d’être un peu les bouche trou en mode on vous met là et puis voilà quoi. Après même au niveau des… dans les clubs, ils vont d’abord donner les grosses responsabilités aux hommes et ensuite les petits trucs aux femmes. Pareil dans les formations ça se ressent aussi.

Moi : et ça du coup tu le ressens comment toi personnellement ?

Interlocutrice 6 : Bah…c’est comme je disais tout à l’heure, il y a aussi l’âge. Comme je fais partie des plus jeunes, je n’ai peut-être pas le même ressenti qu’une autre personne. J’avais les deux perceptions enfaite, le fait que je sois une femme mais aussi le fait que je sois jeune. Et du coup ça ne me gênait pas plus que ça parce que je le comprenais.

Moi : ça n’influençait pas sur la confiance en toi que tu pouvais avoir ?

Interlocutrice 6 : Bah non je ne pense pas, parce que au contraire, les formations ça m’a donnée confiance en moi, donc un truc comme ça je ne pense pas que ça allait tout gâcher.

Moi : et est-ce que tu as rencontré d’autres problématiques lors des formations ou c’était essentiellement ça ?

Interlocutrice 6 : Non, il n’y avait pas d’autres choses.

Moi : Ok, j’ai vu qu’après tu avais répondu que tu avais rencontré des problématiques dans ta fonction d’entraineure. Est-ce que tu peux développer un petit peu plus à ce sujet-là ?

Interlocutrice 6 : bah enfaite, le truc un petit peu stupide. Donc moi cette année j’ai les tout petit, j’ai demandé du matériel car évidemment il ne faut pas le même matériel que pour les séniors. Le matériel je l’attend depuis 2 ans. Je l’ai pas. Par contre là il y a une équipe séniore qui va être montée et là c’est un homme qui a demandé les jeux de maillots et là il va l’avoir ce soir. Et c’est plein de petites choses comme ça et je sais si c’est le fait que je sois une femme qu’on me néglige où c’est parce que j’ai des catégories où il n’y a pas de compétition. Et ouais c’est vrai qu’il y a du matériel que j’ai pas ou alors bah…euh. Parce qu’à un moment donné j’étais avec, j’étais en gros l’assistante d’un entraineur. Quand moi je faisais une demande je l’avais pas, parcontre quand l’entraineur faisait la demande, exactement la même demande, il l’avait tout de suite. C’est pas grand-chose, mais on a l’impression de pas être vraiment écouté.

Moi : est-ce que toi au niveau du club le discours est ouvert ? Tu peux faire remonter le fait que tu sens que tu n’es pas traité équitablement ?

Interlocutrice 6 : Oui, je l’ai fait remonter. Mais je ne l’ai pas exprimé dans le sens « est-ce le fait d’être une femme qui fait ça ? », mais ouais je l’ai dit à plusieurs reprises on m’a dit « oui, oui, oui » mais ça n’avance pas pour autant.

Moi : est-ce que tu as le temps de concilier les études et les sessions d’entrainement ?

Interlocutrice 6 : Alors oui, après il y a des moments où c’est un petit peu plus compliqué quand il y a les partiels mais sinon ça le fait sans problème. Après là en période de partiel, il y a un gros tournoi qui se prépare au club, on m’a demandé de le préparer parce qu’on a un nouveau salarié, il est nouveau, enfin il y a un contexte particulier et j’ai dit oui mais il y a des choses que j’arrive pas à faire. Et quand j’arrive pas à faire quelque chose ou j’ai pas le temps, le club est compréhensif et prend le relais, donc ça le fait.

Moi : D’accord, et pour la suite qu’est-ce que tu envisagerais ? Continuer avec les catégories que tu as ?

Interlocutrice 6 : les petits ça me va, il y a une ambiance qu’on retrouve pas chez les grands. Chez les grands il y a beaucoup de compétitons. Là en tournoi chez les petits, j’avais une équipe de trois et une équipe de huit qui arrive en face bah ça aurait été chez les grands ça aurait été chacun pour soi alors que là les joueurs d’en face sont venus dans notre équipe et on a fait le match, du coup il y avait d’autres joueurs avec nous, mais c’était super. Il y a une meilleure ambiance chez les petits que chez les grands donc je resterais avec les petits. Après il y a une formation qui me tenterait bien c’est la formation handi-basket, mais c’est pareil il faut du matériel et tout ça donc c’est pas forcément évident. Donc plus tard peut-être.

Moi : Et du coup quel est ta relation avec les entraineurs adverses ?

Interlocutrice 6 : là-dessus il n’y a rien à dire. Tout se passe bien. En général à ces catégories-là c’est que des bénévoles donc les gens ils sont pas là pour se prendre la tête, ce sont que des bénévoles, tout le monde a le sourire. Ouais non ça se passe super bien.

Moi : De ce que je comprends, tu ne souhaites pas te professionnaliser dans le métier d’entraineure ?

Interlocutrice 6 : Non, non, pas là-dedans.

Moi : Est-ce qu’il y a des explications à ce choix ? Tu le fais pour la passion de manière occasionnel et ça te convient et parce qu’à côté tu as d’autres aspirations professionnelles ?

Interlocutrice 6 : bah oui, c’est ça, ça me plait occasionnellement, une fois par semaine c’est amusant, mais au quotidien, non ça ne me plairait pas forcément. Et puis j’ai trouvé un petit peu ce qui me plait. Donc je pars sur autre chose comme formation professionnelle mais je garde ce bénévolat à côté.

Moi : j’ai vu que tu avais proposé des actions à mettre en place (cf : questionnaire)

Interlocutrice 6 : enfaite je vois que dans mon club c’est comme ça on va voir les jeunes et on leur dit « oui mettez-vous au bénévolat on a besoin de bénévoles », bah oui c’est beau mais déjà il faut leur expliquer en quoi ça consiste parce qu’ils ne savent pas non plus sur quoi ils s’engagent. Moi je me suis engagée avec une amie et c’est motivant parce que au moins… bah déjà faut prendre la parole devant tout le monde et quand on est jeune c’est pas évident et le fait d’être à deux c’est rassurant. Et nous on avait choisi notre catégorie, donc on avait choisi les U7 à ce moment-là. Et de choisir sa catégorie et d’y aller avec un binôme c’est plus rassurant et motivant pour les jeunes donc en faisant ça on aurait peut-être plus de bénévoles dans les clubs.

Moi : C’est un travail sur la confiance en soi, être à deux ça facilite.

Interlocutrice 6 : oui c’est ça, je pense qu’en y allant à deux on a plus de chance d’y arriver. Parce que quand on est jeune on n’a pas trop confiance en soi. Et puis au niveau des clubs, on fait bien des séances d’essais pour les jeunes quand ils débutent alors pourquoi pas faire la même chose mais au niveau de l’entrainement.

Moi : Est-ce que quand tu étais en formation tu as eu des formatrices ?

Interlocutrice 6 : Non, c’étaient que des formateurs, oui que des formateurs en effet.

Moi : Et est-ce qu’eux remettaient un cadre quand il y avait des remarques déplacées ?

Interlocutrice 6 : Bah après ils entendaient pas forcément les remarques. Si les remarques se font quand ils sont pas là ils ne peuvent pas remettre de cadre. Mais sinon en général quand ils entendaient quelque chose de vraiment vraiment déplacée, ils faisaient la remarque à la personne concernée.

*Entretien n°8 : 05/07/2023 à 14h en visioconférence.*

Moi : J’ai trouvé intéressant que tu puisses approfondir certaines réponses que tu avais donné dans le questionnaire. Dans un premier temps est-ce que tu pourrais faire une présentation générale que ce soit au niveau du basket ou en dehors ?

Interlocutrice 7 : Moi je m’appelle (prénom nom), je suis encore en étude, j’entre en Master 2 à la rentrée c’est pour ça que j’ai aussi répondu, car je sais que c’est compliqué d’avoir des entretiens et au niveau basket, j’ai fait du basket pendant 10 ans en tant que joueuses, j’ai fait à peu près 5 ans de coaching et l’année dernière au cours de mes études j’ai été amené à faire un stage, et comme je savais pas si je voulais vraiment me tourner vers le basket, j’ai fait un stage au sein de mon club sur 1 an donc auprès de toutes les équipes de U7 jusqu’à Séniors. Voilà à peu près ce que j’ai fait.

Moi : Quelles sont les études qui t’ont mené à faire ce stage ?

Interlocutrice 7 : J’étais en licence de Sciences sociales animations et je l’avais fait aussi parce que c’est le club que j’ai depuis que je suis petite donc ils m’avaient proposé de faire un stage pour essayer pour voir. Et donc pendant 1 an, j’avais aussi pris une équipe. J’avais pris une équipe de U15 parce qu’il y avait aussi des difficultés pour trouver des coachs. U15 masculin

Moi : Et du coup qu’est-ce qui t’a mené au basket ?

Interlocutrice 7 : C’est parce que moi j’étais assez timide, c’étaient mes parents qui m’ont poussé à faire un sport collectif et c’est tombé sur le basket comme ça, il n’y a pas d’autres explications.

Moi : Ce n’est pas forcément parce qu’eux en avaient fait ?

Interlocutrice 7 : Non pas du tout, pour le coup ça a été une découverte pour eux.

Moi : Et après l’entrainement c’est parce qu’on ta proposé ?

Interlocutrice 7 : Oui c’est ça. Enfaite dans mon club j’étais très jeune quand j’ai commencé. Donc au début je devais avoir 13-14 ans et je faisais que des séances avec un adulte et un autre jeune qui était dans mon école que je connaissais. Donc c’était comme ça que ça a commencé. Et l’année d’après j’ai pris une équipe avec ma maman, donc qui n’a jamais fait de basket, mais qui était plutôt là pour encadrer donc sur des petits des U9 aussi. Et donc pendant 2-3 ans ça a été comme ça et ensuite j’ai commencé à prendre des équipes toute seule sans autorité supplémentaire. Et donc quand je coachais, sur 5 ans j’ai dû faire 3 ans U9 et 2 ans de U11. Et après j’avais des U15 l’année dernière ce qui change complètement.

Moi : Et au niveau de la formation, tu y as accédé à quel moment ?

Interlocutrice 7 : Humm, ça c’était vers 16 ans. Donc j’ai fait la première c’était animatrice et la même année, mon club m’avait proposé de passer la formation initiatrice. Donc j’avais 16 ans. Et ils me proposaient même l’année d’après de passer le 3ème niveau, je ne sais plus comment il s’appelle. J’avais refusé car je me trouvais trop jeune et pas assez dedans pour faire ça. Donc c’est mon club qui m’a vraiment poussé à le faire. Dans mon club c’était vraiment pousser les jeunes à coacher et à prendre du temps pour le club et donc c’est par là qu’ils nous récompensaient un peu d’avoir des formations. Je sais qu’on était 2 du club à l’avoir fait quand j’ai fait animatrice et l’année d’après on était 4. Donc c’était vraiment le club qui m’avait poussé à faire ça.

Moi : Et ça s’était bien passé pendant la formation ?

Interlocutrice 7 : Oui, oui très bien. C’était sympa.

Moi : et tu te rappelles la répartition hommes/femmes dans ton groupe de formation ?

Interlocutrice 7 : C’est ce dont j’étais en train de réfléchir par rapport à ton sujet. Je crois qu’il y avait. Je pense que c’était quasiment 50/50, un peu plus de garçons, mais c’était assez mixte sur la première formation d’animatrice. Mais sur la deuxième formation d’initiatrice, on était quand même un peu moins de filles. Je pense que c’était aussi assez équilibré mais il y avait quand même moins de filles que la première formation.

Moi : C’est un peu le constat que je fais, il y a une perte de 50% de femmes entre les deux formations, c’est assez impressionnant. Et du coup tu as rencontré des problématiques dans ta fonction d’entraineur.

Interlocutrice 7 : Oui, est-ce que tu pourras juste me rappeler ce que j’avais mis dans le questionnaire ?

Moi : Oui, bien sûr, tu avais mis que tu avais passé une année compliquée avec une équipe compliqué et que du coup il y avait eu des problématiques autres au sein du club.

Interlocutrice 7 : bah enfaite ce qu’il s’est passé c’est que donc c’était une équipe de u15 qui avait été au départ prise par une amie à moi qui fait du basket depuis très peu de temps et un ami à elle qui fait du basket depuis longtemps, qui avait fait le premier cycle animateur avec moi sauf que lui je pense qu’il n’était pas dans une très bonne phase de sa vie donc il a laissé l’équipe et il a laissé ma pote s’occuper seule de l’équipe de U15M. une équipe qui poussait un peu le bouchon. Et comme je te disais, sur mon stage là-bas, on m’a proposé gentiment de m’occuper de l’équipe donc de les suivre. Et c’était une équipe. Pour expliquer le club où je suis, il y a très peu d’équipe féminine, très très peu de représentation féminine. Il n’y a pas de séniors filles, pas de filles qui jouent à haut-niveau. Et du coup la vision qu’ils avaient de mon basket c’était que j’étais une femme donc que je jouais moins bien qu’eux alors que je pense clairement que je leur apportais beaucoup de bonnes choses. Et c’est ce qu’on m’a fait comprendre car ça a été une grosse remise en question de mes capacités. Des jeunes qui étaient en U15 et que j’avais eu en U11 avant. Ceux que j’avais eu en U11 ça se passait bien mais les autres c’était complètement différent. Et donc ça a été compliqué sur ça car c’est une grosse remise en question de mon basket même si j’avais arrêté c’était quand même 10 ans de ma vie derrière. Et c’était ça la grosse problématique que je pensais qui était intéressant pour ton mémoire. Même au niveau de la représentation des jeunes du basket féminin. Et donc la place que les entraineuses féminines prennent dans cette question. Mais je sais que quand jétais dans l’entrainement j’ai eu du mal à prendre ma place par rapport aux équipes masculines plus grandes et même plus jeune, les U13 c’était compliqué aussi, les U17 aussi. Heureusement que j’étais avec un entraineur qui était gars et qui lui me faisait entièrement confiance et qui me poussait à montrer ce que je savais faire.

Moi : ça joue forcément sur ta confiance en toi, quand tu veux continuer de coacher, mais que tu fais ton stage et que ça ne se passe pas hyper bien.

Interlocutrice 7 : Oui, c’est ça, et je sais que c’était très compliqué. Et comme je te dis, comme il n’y a pas de filles qui représentaient le basket féminin. Et que quand on faisait des sorties c’était que pour aller voir les hommes pros. Pour eux je savais que c’était la vision qu’ils avaient du basket. Et que le basket féminin c’était forcément moins fort que ce qu’eux faisaient.

Moi : Et c’est parce que le club n’a pas eu le temps de développer une section féminine, ou ce n’était pas du tout une volonté du club, enfin toi tu étais dans ce club depuis 10 ans du coup comment tu ressentais les choses ?

Interlocutrice 7 : Alors moi j’ai joué là-bas jusqu’en U13 filles et après ils ont fait des ententes avec d’autres clubs et ils se sont fait un peu « manger » les équipes féminines. Moi j’ai changé de club à ce moment, je suis allée dans un club voisin. Et oui, ils n’arrivent pas à garder des équipes féminines longtemps ou de joueuses. Parce que l’année dernière, ils avaient quand même des U18 filles qu’ils n’ont pas gardées cette année. Il n’y a pas d’équipe sénior. Je pense que ce n’est pas vraiment une volonté qu’ils ont maintenant.

Moi : Mais est-ce que le discours avec eux était ouvert ? Est-ce que tu as pu faire remonter le fait que tu n’étais pas forcément à l’aise ? Est-ce qu’il y a pu avoir ce temps d’échange qui permet de construire quelque chose de stable quoi.

Interlocutrice 7 : Enfaite j’avais essayé d’en parler. C’est un club en plein changement, il y a une personne qui était là depuis très longtemps et qui vient de partir. Et le nouveau président, c’est quelqu’un de très gentil, mais qui ne va pas vouloir changer les choses non plus, qui aime bien la stabilité et qui va laisser les choses comme elles étaient. Et je pense que c’était pour ça. Je sais que ma pote qui coachait avec moi a été totalement dégoutée, elle a été coacher dans un autre club. Parce que oui, on s’est sentie un peu abandonné par la présidence. Parce que l’année dernière il y avait l’entraineur avec qui je faisais mon stage, donc c’est avec lui que j’ai le plus discuté, mais il n’allait pas changer grand-chose il a arrêté cette année. Donc il n’y a pas eu vraiment de changements je pense.

Moi : Et si l’opportunité se présentait dans un autre club qui était un peu plus accueillant est-ce que tu irais ?

Interlocutrice 7 : je pense que j’irai mais sur des équipes petites. Sur des U9 ou U11 pourquoi pas mais pas plus grand pour l’instant. Mais si si pour un autre club pourquoi pas. Mais là je m’étais dit que j’arrête parce que je sais que ça m’avait bouffé le moral d’aller les voir tous les samedis alors qu’ils allaient pas m’écouter et que même si je n’étais pas là c’était la même chose donc forcément c’était un peu frustrant d’y aller et oui j’avais voulu mettre un peu ça en pause cette année.

Moi : et qu’est-ce que t’apprécies avec les plus jeunes ?

Interlocutrice 7 : Après moi j’ai le contact…j’aime bien être avec les petits. J’ai fait des stages dans des écoles et j’aime bien le contact avec les plus jeunes et c’est vraiment, c’est plus ludique, c’est plus leur apprendre les bases et c’est ça que j’aime bien avec les plus jeunes. Où là tu vas être plus écouté. Que tu sois une fille ou un garçon dans tous les cas ils vont t’écouter parce qu’il suffit que tu shoot et que tu marques et ils vont tous te regarder avec des grands yeux alors qu’avec les plus grands c’est plus compliqué.

Moi : Tu dis que dans tes idées d’actions il faudrait mettre en avant le basket féminin de haut niveau

Interlocutrice 7 : Oui, euh oui, parce que je considère que euh par exemple dans mon club c’est vraiment on va pousser que le masculin à haut niveau dans le sens où dès qu’une sortie va être proposée ce sera pour du sport masculin même en dehors du basket. Et du coup c’est dur pour des jeunes de se dire que ça existe aussi chez les femmes et que c’est peut-être un autre style de jeu mais que ça apporte tout autant.

Moi : donc ça peut apporter un rôle model

Interlocutrice 7 : Oui, c’est ça. Moi je sais que c’est ça dans mon club et c’est peut-être que dans celui-ci. Mais par exemple, moi mes potes gars qui m’ont déjà vu jouer et qui coach aussi dans le basket, il n’a jamais joué à haut niveau. On a tous les deux joué au même niveau. Et je sais qu’ils avaient tous une vision de lui « il est super fort parce que c’est un gars ». Moi je pense que c’est véhiculé par ça, que le sport, le basket on va forcément aller voir les gars, on va les mettre en valeur. Par exemple pour la NBA, on va regarder que des hommes, donc je pense que c’est par là que ça serait intéressant au moins de leur proposer d’aller en voir et après chacun fait son avis, on peut ne pas aimer le style masculin, on peut ne pas aimer le style féminin, ça c’est propre à chacun. Mais je pense que faire une ouverture sur ça aux plus jeunes et même pour les filles pour leur donner confiance. Moi je sais qu’il y avait plein de U11 filles et U13 filles qui disaient que de toute façon à côté des gars elles étaient trop nulles parce que c’était comme ça et je trouve ça dommage comme idée.

Moi : Oui et c’est tellement grave de se dire qu’il y a encore énormément de personnes qui pensent ça. Et du coup c’est le manque de représentation que tu évoques dans les freins que tu as pu rencontrer.

Interlocutrice 7 : c’est ça, comme je te dis si on avait un peu plus de basket féminin. Je sais qu’il y a un style qui est un petit peu différent sur du haut-niveau j’ai eu l’occasion d’aller voir. Et ça montre un style de jeu qui est totalement différent et qui est super intéressant à voir et qui parfois est même plus construit que certains matchs de pro et je trouve que c’est hyper important d’aller les voir. En plus ça permet de les soutenir et de leur donner de la force dans ce qu’elles font. Donc oui, si on peut avoir des représentations féminines et que les jeunes peuvent sortir les noms des joueuses comme ça surtout dans la bouche des 13-15 ans ça serait bien.

Moi : C’est un gros travail

Interlocutrice 7 : Oui, oui je sais bien et ça ne va pas changer d’un coup mais je trouve que c’est des problèmes qui sont plus larges aussi

Moi : Oui, tout ce qui tourne autour de la communication de la représentation et de la mise en avant.

Interlocutrice 7 : je sais que c’est pas un travail facile parce que c’est comme ça depuis longtemps. Parce que si on doit aller voir un match de basket on va aller voir un match de gars. Et puis même moi, quand je propose à mes potes d’aller voir un match. Je sais qu’à côté il y a des NF3 qui jouent, moi je sais que j’aimais bien aller les voir jouer et quand je propose ça à mes potes c’est « bah non on va aller voir un match de gars plutôt ». Donc oui je sais que c’est même plus grand. C’est des choses qui devraient évoluer

Moi : Et quand tu as commencé à jouer tu avais des entraineures ?

Interlocutrice 7 : Oui. Oui, j’en ai eu tout le temps, je crois que je n’ai jamais eu d’entraineur masculin. J’ai eu que des femmes tout le long. Et puis quand on regarde c’est souvent les femmes qui coachent les femmes aussi. Donc c’est peut-être aussi cette notion-là qu’ils ont eu l’année dernière les U15 garçons en sachant que ça allait être une femme qui allait les coacher.

Moi : ça fait du processus de réflexion qu’ils peuvent avoir

Interlocutrice 7 : et du coup j’ai eu que des femmes entraineuses pendant mes années de joueuses

Moi : quelles sont tes aspirations dans l’entrainement sportif sur les 10 prochaines années ?

Interlocutrice 7 : Alors moi déjà en tant que joueuses j’aimerais bien reprendre l’année prochaine et du coup prendre le temps d’entrainer les tout petits. Aller vers les U7 pourquoi pas, je sais qu’il y avait des formations sur les U7. Mais pour l’instant rester un peu plus éloigné des plus grands et me focaliser un peu plus sur les plus petits. Donc moi d’ici dix ans j’espère pouvoir reprendre le basket et reprendre le monde du coaching et voir ce que ça donne.

Moi : tu as dit que tu n’étais pas rémunérée

Interlocutrice 7 : Alors si j’étais rémunérée, c’était un petit peu compliqué mais du coup j’étais en stage de L3 en format style alternance donc on pouvait trouver des stages de deux semaines par mois et donc moi j’étais auprès d’un entraineur qui avait un certain diplôme dont je ne me rappelle plus le nom. Et donc lui il avait des horaires un peu compliqués, en plus il était coupé entre deux clubs donc les conditions étaient un peu compliquées.

Moi : tu arrivais quand même à prendre le temps pour les études et le temps pour les entrainements ?

Interlocutrice 7 : Oui, les entrainements étaient le soir donc j’avais le temps dans la journée de travailler et ensuite d’aller aux entrainements.

Moi : Du coup ça n’a jamais été un frein pour toi de faire des études à côté.

Interlocutrice 7 : Non, en tout cas dans ma formation à moi, ça n’a jamais été un frein.

Moi : j’ai fait le tour de mes questions propre au basket. Tu dis plutôt entraineuse ou entraineure ?

Interlocutrice 7 : Je dirais plutôt entraineuse car ça a toujours été comme ça qu’on parlait de nous. Ça ne me choque pas du tout le terme entraineuse.

*Entretien n°9 : 14/07/2023 à 19h30 en visioconférence.*

Moi : Dans un premier temps j’aimerais te remercier d’avoir pris le temps de répondre à mon questionnaire et de t’être libérée pour répondre à mes questions. Suite aux réponses que tu as donné dans le questionnaire j’ai quelques questions à te poser par rapport à ça. Est-ce que dans un premier temps tu peux faire une présentation générale que ce soit au niveau du basket, en dehors, comment tu es arrivée là où tu en es ?

Interlocutrice 8 : Du coup moi c’est \*\*\*, j’ai fait du basket depuis 19 ans, bientôt 20 ans. J’en fait depuis toujours, même si j’ai fait des petites pauses avec d’autres sports par moment. J’ai commencé à coacher quand j’avais 16 ans et c’était dans mon club de campagne donc c’était de la départemental, j’y ai pris beaucoup goût, j’ai passé des petites formations. J’étais la première de mon club à passer cette formation, c’était celle d’animateur à l’époque. Et donc j’ai commencé ça devait être l’année directe d’après. Du coup j’ai fait des formations, le club de Coulaines qui m’avait proposé de devenir assistante sur les U15F France pour continuer à être formée. Donc je l’ai fait pendant 3 ans, ensuite j’ai été assistante sur les U18Région et j’ai eu les U15région en même temps. Et après je suis partie parce que je travaillais en même temps, enfin j’ai fait des études de STAPS et je travaillais en même temps que mes études et que le coaching ça passait pas du tout. Donc j’ai préféré les sous que le coaching. Donc j’ai continué à travailler dans le commerce donc les matchs le samedi c’était pas du tout bon. Donc j’ai préféré les sous et après j’ai fait une bonne pause au niveau du coaching. Et après quand j’ai quitté le commerce, j’ai travaillé, enfin j’ai ouvert ma propre petite entreprise et du coup je me suis reproposée à mon tout premier club où j’ai commencé pour coacher et du coup ils m’ont donné de la départementale. Et enfaite je me suis dit que ça me plaisait quand même beaucoup plus quand j’allais sur des U15Région ou sur des choses comme ça, même si ça me plaisait aussi la départe. Quand j’étais à Coulaines, j’avais passé mes diplômes en même temps donc j’avais passé l’initiateur et le début du CQP à l’époque et du coup moi avec une partie de ma licence STAPS je me suis dit pourquoi pas me proposer en tant que salarié dans un club. Donc j’ai envoyé mon CV à tout le monde et puis là j’ai eu beaucoup d’entretiens d’embauches et j’étais assez étonnée mais à cette période-là ils en cherchaient beaucoup. Du coup là je suis au club de JS Ruaudin en tant que salariée et cette année j’ai eu les U15 région à temps plein, mais j’entraine aussi toutes les autres catégories.

Moi : C’étaient des U15 garçons ?

Interlocutrice 8 : Oui, et à Coulaines c’étaient des U18 région filles, et des U15 région filles.

Moi : Et du coup, tu as toujours voulu être entraineure ?

Interlocutrice 8 : Bah en vrai Oui. Parce que dès que j’ai commencé à coacher j’ai vraiment apprécié et je m’en suis découvert une passion bien plus que jouer. Je préférais coacher que jouer et pourtant c’était pas donné pourtant. Et enfaite j’ai fait mes études STAPS pour ça, je voulais être entraineur ou préparatrice physique. J’ai toujours voulu être dans le sport, j’ai toujours adoré ça que ça soit le basket ou autre. Basket beaucoup plus. Et du coup en faisant STAPS je voulais être soit prof de sport parce que je savais qu’être éducatrice sportive dans le basket c’était pas hyper facile mais c’était en second lieu parce que j’avais peu d’espoir d’y arriver entre guillemets.

Moi : Et donc, tu me l’as un peu dit tout à l’heure, mais c’est quelle catégorie que tu as préféré entrainer ?

Interlocutrice 8 : Bah j’adore les U15, mais garçons comme filles.

Moi : il n’y a pas eu de différences entre les garçons et les filles mais plutôt de leur côté dans la relation qu’ils pouvaient avoir, dans l’écoute ?

Interlocutrice 8 : En U15 pas tant, et c’est pour ça que j’apprécie d’autant plus. Parce que les filles, elles m’ont testé au début comme elles ont testé n’importe quel coach et les garçons idem. Après là à Ruaudin on est deux salariés. Et l’autre salariée c’est une femme aussi et elle elle a joué à Haut-niveau aussi. Donc là-dessus j’étais mise sur le même pied d’égalité donc il n’y a pas eu de soucis avec ça. Mais justement à l’inverse, les U17 garçons quand j’en avais repris dans mon club à Conlie, c’est vraiment la catégorie que je déteste. Je pense qu’être une femme ça joue beaucoup. Je les trouve immondes avec les femmes, ils ne respectent rien, ils n’écoutent rien. En plus ce sont des adolescents donc c’est encore pire. Cette catégorie-là est plus compliquée je trouve.

Moi : Tu avais dit que tu avais rencontré des problématiques en tant qu’entraineure. C’était le manque de considération des joueurs. Comment tu as fait pour passer au-delà de ça ? Enfin tu as peut-être dû arrêter finalement, mais comment tu as fait pour passer au-delà de çà

Interlocutrice 8 : Alors c’était pas facile, parce que moi je suis une femme, et aujourd’hui le basket féminin si je demande à n’importe quel garçons ils en ont rien à foutre, mis à part Marine Johannes et Alexia Chartereau parce qu’elle vient de Sarthe, ils en ont rien à foutre. J’ai eu beaucoup de joueurs qui me disaient « le basket féminin c’est pas intéressant, ça court pas vite, ça dunk pas, il n’y a pas de spectacle ». Et donc du coup, c’était très compliqué, parce que pour eux les jeunes, quand t’es un bon coach, soit c’est parce que tu as joué à très bon niveau ou soit ce que tu sais faire c’est impressionnant. C'était ça qui était très compliqué. Comment j'ai fait bah je l'ai pas fait. Dans le sens où même encore aujourd'hui des fois j'ai des moments de doutes alors après j'essaie de me rassurer en me disant oui enfin le dire et le gamin qui disent ce genre de choses, je leur mets 10 ans dans la tronche je pense que…enfin j'ai quand même une confiance en moi que j'essaie de garder mais c'est vrai que des fois encore des moments de doutes et je rentre le soir c’est pas facile et je me dis putain ils ont pas écouté. Parce que là j’encadre toutes les catégories dont les U17 justement où c’est encore très compliqué où je me dit « putain ils ont encore rien écouté, ils en ont rien à foutre de ce que je leur dis et c'est pas facile mais bon le lendemain j'y retourne et je me dis que bah c'est des cons et que de toute façon ils m'apprendront pas mon métier et si ils considèrent que j'ai rien à leur apprendre parce que je suis une femme et que moi le basket féminin c'est pas intéressant pas c’est qu'ils se trompent et puis voilà ils se prendront des murs c'est tout.

Moi : Est-ce que tu as fait remonter le fait qu’ils n’étaient pas forcément hyper attentifs ?

Interlocutrice 8 : oui oui on l'a fait remonter parce que justement avec ma collègue c'était le même cas ce qui me rassurait aussi. Si si on a fait remonter il y a certains joueurs qui ont eu des rendez-vous des entretiens et mais moi j'ai eu un entretien alors on a essayé mais bon le problème c'est que c'est pas des mauvais gamins quand on les prend en individuel c'est l'effet de groupe qui fait ça c'est qu'il en suffit d'un qui dit quelque chose quand je montre un exercice et que je me loupe bah ils en suffit d'un pour que tous les autres rigolent. Et après c’est à regarder le moindre petit détail, le moindre dribble que je peux perdre, ou le moindre …ou voilà, c’est surtout l’effet de groupe qui fait que. On a pu prendre en individuel les gros cas qui étaient gênant et perturbateurs, mais euh voilà, le problème c’est qu’on peut pas, enfin si on a eu des réunions en début d’année, beaucoup, notamment avec l’équipe. Enfin beaucoup, on en a eu deux avec l’équipe pour leur expliquer. Et c’est d’ailleurs assez perturbant parce que le président il faisait un discours à l’équipe en disant qu’il fallait m’écouter. J’ai pas trop apprécié, il disait « elle a de l’expérience en tant que coach, en tant que joueuse et elle a quelque chose à vous apprendre tout autant que vos coachs hommes le week-end » c’était cette phrase-là que je n’ai pas forcément apprécié. Donc si si on a essayé mais bon c’était pas, disons que ça n’a pas réglé le problème et que ça a été toute l’année comme ça.

Moi : Et pourquoi cette prise de position du président tu ne l’as pas forcément apprécié ?

Interlocutrice 8 : bah parce que c’est le fait de me comparer à un homme \*rire\*. Enfaite moi je ne voulais pas qu’il, pas qu’il pointe le doigt dessus c’était pas le problème, mais je ne veux pas être comparée à autre chose que mon niveau de coaching enfaite, je ne veux pas être comparée à quelqu’un qui a joué à haut niveau, je ne veux pas être comparée à quelqu’un d’un autre sexe que moi, je veux être comparée par mon niveau de coach, c’est juste ça. Que tu me dises « oui, elle, elle a des choses à t’apporter car elle a fait ci ça ça » je l’entends, mais si tu dis « par rapport à votre coach qui est un homme ». Je sais pas. Bah moi, il y a eu plusieurs fois des phrases comme ça qui me gênent. Plusieurs fois il y a des gens qui viennent te voir « ah bah je suis choquée de voir une petite bonne femme comme toi ça arrive à tenir 10 hommes », alors c’est gentil, mais enfaite pourquoi. Moi c’est ça qui me perturbe, alors oui ok c’est gentil mais qu’est-ce que mon genre a à voir avec ça enfaite. Et c’est ça que je ne comprends pas. C’est le combat après même en dehors du sport du coup.

Moi : Oui, en effet, ces remarques n’ont pas lieu d’être. Et est-ce que tu as rencontré d’autres problématiques dans ta fonction d’entraineure ?

Interlocutrice 8 : Bah je pense qu’autant avec les joueurs voire même plus, c’est justement même plus-là que j’ai eu. En entretien d’embauche par exemple, moi j’ai eu une président d’un club qui m’a dit « si on t’embauche, tu comptes jouer dans notre club ? », j’ai dit « non, non, c’est pas prévu, je compte rester dans mon club voilà, mais si jamais vous me proposez quelque chose d’intéressant pourquoi pas », et il me répond « Ah non non, on proposera rien, parce que nous ici le basket féminin on en veut plus et c’est pour ça que je te demandais, et je vais pas te mentir de toute façon je suis un peu réticent à embaucher une femme puisque de toute façon je ne veux plus de basket féminin chez moi, je veux être dans du masculin pur et dur, je veux être dans l’élitisme du masculin » et je sais plus exactement ce qu’il m’avait dit après, mais ça voulait dire « les filles c’était pas intéressant ça courait pas vite et c’est là juste pour le loisir ». C’est vrai qu’on a pas de garçons qui sont là pour le loisir. C’est bien connu. \*rire\* ça ça avait été très compliqué. C’est dur \*rire\* parce que t’es en entretien d’embauche, tu le veux plus ton job dans tous les cas, mais euh tu te dis putain c’est fou tu ne vas pas non plus le renvoyer chier. Ça et oui notamment le « c’est fou qu’une femme comme toi ça tient autant d’hommes ». Parce que j’ai coaché des séniors garçons, dans mon club d’enfance mais justement parce que c’est que des potes à moi et c’est pas pour la compet, c’est pour le fun et quand on me voit les coacher, les gens sont toujours très étonnés que j’arrive à tenir 10 hommes, enfin voilà quoi. Je trouve que c’est plus avec les joueurs parce que dans les catégories U11 et plus petits ils respectent comme une maitresse ça c’est pas un soucis. U15 c’est très bien, mais plus grand U17/séniors, séniors je peux pas trop te dire parce que j’en ai pas trop eu mise à part mes potes mais bah vu que c’est mes potes c’est une relation totalement différente. Mais ouais dans l’extérieur, les parents, les autres coachs, les présidents, enfin je trouve que c’est un truc de fou furieux qu’on mette toujours le fait qu’on soit, avec ma collègue, qu’on soit deux femmes dans un club. Moi ça me choc, il y a eu plein de phrases comme ça ou plein de comment dire « oui, bah les garçons au pire s’ils veulent pas t’écouter ils ont qu’à te mettre à la cuisine », mais enfaite c’est pas drôle, ça n’a rien à voir avec mon boulot, ou mon basket quoi. Ou même « Ah bah tu joues avec eux des fois avec tes séniors, bah ça doit être facile pour eux » mais pourquoi enfaite \*rire\* pourquoi ? « Ah ouais mais dès qu’ils te bousculent tu dois tomber parce que t’es une femme » bah non, c’est pas du tout ça. Ou alors, « ah bah j’ai été très étonné tout à l’heure quand tu as défendu sur lui tu ne t’es pas poussée, t’as pas eu peur » et donc je lui réponds « pourquoi j’aurais peur ? », « bah je sais pas, parce que t’es une femme ». Mais non enfaite ça n’a rien à voir, j’aurais pu avoir peur parce qu’il fait 2 mètres et moi 1 mètre 60 là je peux comprendre cette différence mais pas parce que… Ouais ouais c’est surtout sur les gens extérieurs comme ça où c’est vraiment plus gênant dans le monde du sport. Ou même « ah bah toi tu joues au basket, ah bah de toute façon c’est un peu plus loisir, heureusement que tu coaches des régions à côté ». Fin voilà c’est plus à l’extérieur. Et ce qui m’avait le plus choquée c’était le gros entretien d’embauche, parce que bah parce que là je me suis vraiment sentie con. Mais bon. Après, j’en ai pas d’autres là tout de suite, mais je suis sûre que si je fouille bien, j’en trouve des centaines et des centaines.

Moi : Je pense que là il y en a déjà beaucoup…

Interlocutrice 8 : Ah si, une fois on m’avait dit parce qu’il y avait une coach qui voulait me prendre en assistante sur de la région, il y avait quelqu’un qui avait dit « mais tu vas pas (prénom) sur la région », j’avais été un peu gênée donc je m’étais un peu écartée de la conversation, et on m’avait raconté après qu’il avait eu cette réaction parce qu’il était choqué, c’était des séniors Hommes alors pourquoi ils prendraient une femme en assistante, il faut prendre un homme en assistant. Bah oui, ça parait plus logique. Mais bon voilà.

Moi : Donc ça, ça vient des clubs, soit de la présidence, soit des remarques extérieures.

Interlocutrice 8 : Oui, c’est du public ou des autres coachs quoi.

Moi : Et du coup la relation avec les autres coachs que tu rencontrais, est-ce que ça se passait correctement ? Ou est-ce que tu as déjà entendu des remarques, du manque de respect, ou des gens qui ne venaient pas forcément te dire bonjour sur le banc par exemple ?

Interlocutrice 8 : Pas spécialement, non pas spécialement. Enfin pas du moins parce que je suis une femme ou quoi. Non, pas de remarques. Enfin, tout ceux avec qui j’étais en formation ou des choses comme ça non non justement très gentil. Par contre j’en ai eu certain, ouais qui m’ont dragué, ça c’est chiant, même quand j’étais plus jeune justement à Coulaines, j’en ai eu. Enfin si, il y avait eu ça aussi. Il y en avait un qui était dans les jurées à Coulaines et il m’avait dit « t’inquiète si t’acceptes de boire un coup avec moi, je m’arrangerais pour que tu l’aies ton truc. » C’était peut-être pas par rapport au fait que j’étais une femme mais plus parce que je lui plaisais quoi. Enfin je veux dire on a quand même tenté de bon voilà quoi… Mais non, sinon pas grand-chose. J’ai pas eu de soucis.

Moi : Et pendant la formation, pas de problèmes non plus ?

Interlocutrice 8 : Bah de mémoire non, après euh… bah justement ils faisaient attention à ce que les chambres soient mixte, maintenant de moins en moins ils en ont complètement rien à foutre. Et justement bah ça devient plus gênant. Déjà que dormir avec des gens que tu ne connais pas c’est pas ouf, mais alors en plus que ce soit un homme, c’est pas hyper rassurant. Donc euh moi maintenant j’ai décidé que… vu que quand tu vas en formation tu ne sais pas où tu vas dormir, c’est quand t’arrives le jour de la formation qu’ils vont te le dire, bah moi du coup j’ai décidé que je prendrais ma chambre d’hôtel au cas où, enfin tu sais je vais réserver une chambre d’hôtel au cas où ils en aient rien à foute que ça soit mixte dans des énormes dortoirs parce que voilà, je ne veux pas prendre le risque déjà de dormir avec des gens que je ne connais pas et encore moins avec des hommes.

Moi : Mais là tu as passé le dernier niveau que tu avais passé c’est le CQP c’est ça ?

Interlocutrice 8 : Oui, et là cette année je suis en train de passer la dernière partie.

Moi : Ok, donc là c’est cette année qu’ils n’ont pas fait attention aux chambres etc… donc c’est vraiment hyper récent, ok.

Interlocutrice 8 : Ouais, ouais. Et justement avant quand j’ai fait animateur, initiateur et le P1 là, euh… c’était très bien, c’était pas mixte. Là, là le DETB, l’ancien CQP, là rien à foutre. C’était un grand dortoir. Ça va moi je n’habitais pas loin, mais justement je me suis fait la réflexion, de si je vais à cholet ou si je vais dans des endroits plus loin, je prendrais ma chambre d’hôtel, parce que je ne veux pas être comme les autres filles qui-là étaient complètement déboussolée de savoir qu’elles allaient dormir dans un grand dortoir. Voilà.

Moi : Et justement au niveau de la répartition Hommes/Femmes dans les différentes formations que tu as passées, est-ce que tu te rappelles un peu cette répartition ?

Interlocutrice 8 : Euh l’animateur, je crois qu’on était presque 50/50, on était une bonne chambre de filles, bon peut-être pas 50/50 parce qu’il y avait deux chambres de garçons et une chambre de filles, donc moins quand même, mais l’initiateur je ne me rappelles plus très bien. L’animateur je me rappelles parce que je m’étais fait beaucoup de copines, mais l’initiateur je ne me souviens pas très bien, j’ai peur de dire une bêtise. Le P1 on était vraiment pas nombreuse, on était peut être une vingtaine et on devait entre 3 et 5 et là le DETB en ce moment, c’est des CS, tu sais c’est plusieurs sessions, donc tu choisis. Moi j’en ai passé 4 et sur 3 sessions, j’étais la seule femme sur une quinzaine.

Moi : Ok, d’accord, ça fait très peu.

Interlocutrice 8 : Bah sachant qu’en plus de ce que j’ai compris le DETB ça a changé au niveau du statut de l’entraineur c’est le salarié qui doit repasser des CS pour être à jour et repasser des CS pour entrainer à certains niveaux. Et du coup c’est beaucoup de salariés qui passent ça parce que ça coûte assez cher, même s’il y a une aide pour les clubs qui ont des salariés. Il y avait un seul bénévole et le reste c’était des salariés, donc tu te dis qu’il y a très peu de salariées femmes.

Moi : Oui, c’est ça, et du coup la boucle est infinie, c’est un peu un cercle vicieux. Donc il n’y a pas d’autres femmes qui peuvent venir en plus. Mais du coup vu que tu étais la seule femme par moment, est ce que les formateurs donnaient la parole aussi facilement en sachant que tu étais la seule de ton genre ?

Interlocutrice 8 : Ouais, non non, il n’y avait pas de soucis là-dessus, et même quand ils disaient bonjour, c’était toujours bonjour tout le monde ou bonjour messieurs et madame, non non là-dessus il n’y avait pas de soucis et justement ils n’ont pas apporté trop d’attention parce que je n’aime pas ça, mais ils ne m’ont pas non plus totalement ignoré.

Moi : Ok, bah tant mieux quand même.

Interlocutrice 8 : Oui \*rire\* mais je ne voulais pas non plus qu’ils apportent trop d’attention, c’est presque tout autant malaisant.

Moi : C’était pour savoir s’il y avait une égalité de traitement.

Interlocutrice 8 : Oui, oui complètement, enfin moi j’ai eu cette impression tout du moins. Tu vois même quand ils avaient besoin de cobaye, c’était nous, enfin je veux dire ils nous proposaient tout autant qu’aux autres. Quand je me levais pour être cobaye, il n’y a pas eu de mauvais regards. Et il n’y avait pas non plus de traitement de faveur à l’inverse.

Moi : Ok. J’ai vu que dans le questionnaire dans les solutions à mettre en place, tu parlais de la nouvelle formation le DETB que les prix soient plus accessibles. Et aussi mettre en avant des entraineures NBA…

Interlocutrice 8 : Ouais, mais parce que je trouve que le basket féminin, on essaye de le mettre en avant, c’est pas extraordinaire, mais on essaye, je veux dire, qu’il y a des joueuses qui sortent du lot, qui sont connues. Mais je veux dire que les gens qui s’intéressent au basket, enfin ceux par exemple qui s’y intéressent comme ils s’intéressent au tennis et au football, ils connaissent juste la NBA ou l’équipe de France masculine. Mais ceux qui s’y intéressent pour de vrai, les vrais basketteurs, qui s’intéressent aux U19 France, ou les choses comme ça ils connaissent un peu le basket féminin par joueurs et joueuses, mais par contre aujourd’hui tu demandes qui c’est qui est la coach de l’équipe de France, personne ne sait où c’est douteux. Ou tu demandes est-ce qu’il y a une femme qui coach en WNBA, qui est dans le staff de l’équipe de nanani, tu as zéro réponse. Par contre les mecs ils connaissent tous les coachs de la NBA, « ah ouais, lui c’était le coach personnel de machin machin machin, mais enfaite tu n’as pas ce côté-là. En tant que joueurs et joueuses, je trouve qu’on travaille bien dans ce sens-là et c’est très bien il y a beaucoup de choses de faites et c’est pas mal. Mais par contre tout le staff qu’il y a derrière, parce qu’il y en a énormément des préparatrice physique femmes ou même des arbitres femmes, enfin moi j’ai une collègue qui est arbitre à haut niveau, je me demande si elle ne peut pas entrainer de la ProB, déjà elle est seule au monde, mais les arbitres sont mis de côté de toute façon, ils ne sont pas mis en avant par rapport aux joueurs. Mais enfaite il n’y a pas de femmes du tout, c’est fou si tu demandes, la moitié ne sait pas. Et parce que c’est pas mis en avant et moi pendant longtemps j’en savais rien, parce que. Je suivais un peu le troupeau entre guillemets, malheureusement le troupeau c’est ça. Et quand je disais de mettre le DETB plus accessible, bah aujourd’hui c’est vrai que t’as pas beaucoup de salariées femmes et du coup les clubs ils peuvent envoyer des bénévoles. Des coachs femmes j’en vois tous les week-ends de toute façon tu regardes sur les catégories filles ce sont souvent des mamans ou des jeunes et enfaite, ces femmes-là, il n’y a pas de sucis pour aller se former, mais quand tu vois le prix aujourd’hui c’est pas possible d’investir ça pour un club sans avoir d’aides et t’as les aides que pour les salariés. Et du coup c’est compliqué, ils peuvent pas envoyer de bénévoles, donc tu peux pas envoyer de femmes, vu que tu n’as pas beaucoup de salariées femmes. Tu vois c’est un peu le serpent qui se mord la queue. Après voilà je ne dis pas que c’est la solution à tout. Mais pour qu’on soit plus nombreuses il faut qu’on soit formée et de toute façon maintenant c’est obligé car le statut de l’entraineur l’oblige. Mais il faut qu’on soit plus formée, parce que à un moment donné si tu veux qu’il y ait plus de coachs femmes il faut qu’elles soient formées et si tu rends ça inaccessible au niveau des prix, bah c’est pas possible. De toute façon moi je le vois en Sarthe, mais toutes les équipes qui jouent en régions, j’ai pas envie de te dire de bêtises, mais allez, 80% des équipes filles qui jouent en région ou en France sont coachées par des hommes parce qu’ils ont les diplômes pour. Et les autres bah soit, bah mi je suis sur les garçons, et on n’est pas beaucoup, mais parce qu’on n’a pas les diplômes pour. Enfin quand tu regardes le taux c’est un truc de fou, nous il y a pas vraiment de femmes qui ont les diplômes pour aller coacher à Haut-niveau. Enfin je les connais pas toutes, mais on doit être moins de 10 alors que si tu regardes chez les hommes ils sont hmmm un paquet \*rire\*. Et je sais qu’il y a des gens qui aimeraient être formés et qu’il pourrait prendre le temps de le faire mais qu’ils ne veulent pas être salariés parce qu’ils aiment leur boulot à côté et qu’ils ne peuvent pas. Et je pense que ouai son a mis en avant les joueuses qui jouent au basket, et c’est très bien mais je pense qu’il faudrait aussi mettre en avant les filles qui entrainent pour les mettre en confiance, qu’elles n’aient pas peur, d’avoir des… parce que moi je le vois quand tu demandes à une fille si ça l’intéresserait d’entrainer l’année prochaine elle dit « ah oui oui, il y a des U11 filles l’année prochaine ? » je leur répond « Oui, oui, mais je voulais te proposer des U11 garçons » et qu’elle répond « ah ouais… ». Enfin voilà, il faut aussi mettre en avant, c’est très peu mis en avant qu’une femme c’est complètement capable de coacher, je ne dis pas en faire une pub non plus qui soient trop insistante, et qui mettent trop en avant les différences, mais faire comme les joueuses, que le basket c’est fait pour tout le monde, tous les genres, et que coacher c’est aussi fait pour tout le monde, tous les genres, enfin tout le monde.

Moi : Oui, en effet, il y a aussi l’absence de rôles model, quand on regarde dans les championnats nationaux, il y a à peine 7% de femmes qui sont entraineures. Et il y en a qu’une seule qui est en National 1 chez les hommes. Et sinon en LFB il y a très peu de femmes aussi.

Interlocutrice 8 : Oui, c’est ça. Ça manque de modèles, et en même temps, ces femmes personne ne les connait, même si elles sont 3 personnes ne sait qui c’est. Et c’est ç que je trouve fou, c’est vrai qu’en hommes on en a des centaines et des centaines de modèles et euh, ils sont comment dire. Vincent collet est mis en avant énormément, sur tous ses choix en équipe de France ou aux Mets, quand Vincent Collet il prend une décision, ça parle de lui, mais quand Marine Johannes n’est pas sélectionnée ça tombe sur la fédération de basket. Oui ils jouent un rôle là-dedans, mais ils y jouent tout autant que quand c’est Vincent collet qui fait des choix. Et enfaite là on ne met personne en avant et on parle de personne en particulier, c’est juste la fédération française de basket. Ça je trouve ça fou. Et derrière tout ça il y a du monde, il y a des gens qui font des choix. Et comme tu dis, oui ces femmes-là ne sont pas nombreuses mais on n’en entend pas parler pour autant alors que je suis persuadée que tu parles d’un coach de N1 à des joueurs qui ont joués il y a longtemps en N1 ou N2 et tout ça et tout, ils diront « ah oui je l’ai vu coacher, c’est un fou il saute partout », tu parles de cathy melain à des joueuses ok, mais à des joueurs, ils ne la connaissent beaucoup moins.

Moi : Oui, en effet et après il y a la question de qui accède à ces postes au haut niveau, actuellement presque toutes celles qui sont au haut niveau ce sont d’anciennes joueuses de haut niveau…

Interlocutrice 8 : ça c’est compliqué. Aujourd’hui si j’étais sportive de haut niveau je me demande si je ne serais pas plus discriminée pour ça que pour le fait que je sois une femme. Alors les deux ensembles c’est pas du tout un cadeau.

Moi : Oui, parce que tu n’as pas la même « légitimité » on va moins croire en toi car tu n’as pas le même niveau technique…

Interlocutrice 8 : Ah bah oui clairement, moi la dernière fois j’avais envie de pleurer, parce que mon président, pourtant je l’adore et je m’entends très bien avec lui, il me dit « c’est très bien que tu travailles avec elle ça va t’apporter l’expérience du haut-niveau que tu n’as pas ». Ouais, mais enfaite j’ai été formé, on a été formé en même temps avec cette femme-là et on se connait très bien, on s’entend très bien. Alors oui effectivement elle m’apprend des trucs, mais rien à voir avec le fait qu’elle ait joué à haut-niveau. Et ça enfaite les deux cumulé c’est vraiment pas facile. Après je pense que le fait de ne pas avoir joué à haut niveau, c’est pire. Parce que les gamins là par contre les petits quand tu leur dis que ta collègue a joué en N2 ils ont des étoiles plein les yeux et toi quand tu dis que tu as joué en D1 maximum bah voilà, beaucoup moins quoi car eux aussi ils vont jouer en D1 donc ils en ont rien à foutre. Je trouve que c’est plus pour ça. Mais oui, oui. Mais comme je te disais, oui il n’y a pas beaucoup de joueuses de haut niveau donc oui il n’y a pas beaucoup d’entraineures mais par contre à l’inverse aussi les formations, tu ne peux pas y accéder aussi facilement qu’avant. Moi c’est clair et nette, moi mon club ils m’ont proposé d’aller en animateur parce qu’ils trouvaient que j’aimais ça et qu’ils voulaient commencer à former des entraineurs. Car avant c’était un bon club de campagne qui fonctionnait qu’avec des bénévoles etc et tout. Et ils m’ont proposé parce même en étant un club de campagne qui ne fonctionnait pas énormément, bah ils avaient les finances pour le faire, ça coutait 90€, je te dis une bêtise, mais ils avaient totalement la capacité de faire une formation pour les gamins et gamines. Et l’année suivante, ils m’ont proposé l’initiateur qui était peut-être le double plus cher mais qui quand même restait accessible pour eux, alors que c’est le club de Conlies et qu’ils vendaient 3 sandwichs le Week end, donc ça ne coutait pas trop cher. C’est pour ça que j’ai été formée, après quand ça commençait à couter plus cher ils étaient contents que je sois dans un autre club car ça aurait été compliqué pour eux et aujourd’hui mon club peut l’assumer car je suis salariée. Mais une femme qui serait bénévole ou un autre jeune homme ils pourraient pas. Et maintenant je pense que c'est ça le problème c'est qu'aujourd'hui un jeune que ce soit une fille ou un garçon tu peux pas leur dire bien je te forme les bénévoles tu peux pas et moi c'est ça qui me pose problème. Et le légitimité des joueurs de haut niveau ça c'est une autre question. Mais je pense que c'est très important d'aller se former parce que pour moi c'est la même chose que d'avoir joué à haut niveau. Et c’est en coachant des U15 France que j'ai beaucoup appris parce que c'est du haut niveau mais c'est la même chose que ma collègue qui a joué en N2.

Moi : Est-ce qu'il y avait une pression des résultats qui était mise sur tes épaules quand tu coachais les U15 France ?

Interlocutrice 8 : Pas des résultats, non parce que il n’y avait de pression sur personne. Eux ils avaient des U15 France pour former des joueuses, qu’ils gagnent ou pas ils en avaient rien à faire. Mais par contre il fallait que je fasse mon travail en temps et en heure. Je faisais beaucoup les stats du coup et il fallait que ce soit rendu le lundi soir au plus tard en sachant que tu sortais du match à 17h le dimanche et ça c’était un peu de pression car t’avais ta nuit du dimanche pour tout faire. Non non avec les U15 France pas de pression. Par contre avec les U15 région cette année oui, parce que voilà, c’était ma première année d’embauche, c’étaient des U15 D1, il fallait les monter en région, et eux ils espéraient qu’on soit premier de R2, donc ça fait une grosse pression c’est ta première année d’embauche, tu te dis t’as pas intérêt à te foirer sinon ils te gardent pas l’année d’après, j’ai réussi, j’ai presque réussi je suis arrivée deuxième mais ça leur convient. Mais sinon pas trop de pression sur les résultats. Mais par contre mon binôme, avec qui je travaillais, je sais pas si ça avait à voir avec moi ou pas, mais il m’a jamais dit si c’était bien ou mal ce que je faisais, c’était toujours dans mon dos. C’était très chiant, c’était très compliqué, ça m’a aussi poussé à partir, mais euh, enfin à faire le choix des sous. Mais il est venu voir une fois mon patron, pour vérifier que je travaillais vraiment, et que j’étais pas une menteuse, que je lui disais que j’allais travailler et que je ne pouvais pas assumer l’entrainement. Donc euh ouais non, c’était pas facile, mais ça je ne pense pas que ça ait à voir avec le fait que je sois une femme, enfin je sais pas.

Moi : Et du coup si tu as réussi à gérer cette pression cette année, est-ce que c’est parce que tu as suivi les formations, et que grâce à ça tu es sûre de tes capacités ? ou c’est parce que tu t’es construite comme ça mais en dehors du basket, en dehors des formations, car tu es sûre de toi dans la vie de tous les jours ?

Interlocutrice 8 : Non, alors pas du tout. Les formations m’ont vraiment aidé cette année car cela faisait longtemps que j’en avais pas fait, hmmm, j’avais un peu peur de me foirer et enfaite quand j’allais en formation, ça me rassurait, ça m’ouvrait les yeux sur deux trois trucs que j’avais peut être oubliés. Et, et, ouais ça me rassurait beaucoup. Je sortais de la formation je me sentais vraiment plus forte, j’étais très fatiguée et j’avais le crane qui allait exploser mais je me sentais plus forte ouais. Je rentrais je sentais que j’avais plein de billes dans les mains et que j’allais faire plein de trucs avec. Après, non, non, j’ai toujours pas confiance en moi quand je vais coacher, je me bats chaque jour en me disant que je suis capable, mais c’est pas non plus inné. Après je me rassure beaucoup en voyant les résultats que je fais, et en écoutant aussi ce qui se dit de la part des gens, parce qu’ils ne disent pas que du mal de moi et voilà je me dis que je suis capable. Et oui les formations m’ont vraiment aidé, vraiment beaucoup.

Moi : Ok très bien, j’ai terminé mes questions, est-ce que tu aurais quelque chose à rajouter qui t’es venu pendant notre échange ?

Interlocutrice 8 : c’est pas tant en tant que coach, nous ce qu’on essaye de faire avec ma collègue, c’est un peu le travail d’éducateur tu me diras, mais nous ce qui pose problème c’est cette question de garçons filles sur le terrain. Tu vois nous par exemple on a des U9 mixte, on a des parents qui se plaignent parce que leur gamine ne touche pas le ballon en match. Donc nous justement on essaye de se battre la dessus, enfin moi plus, après ma collègue je ne la vois pas tous les jours mais vraiment essayer d’intégrer les filles tout autant que les garçons et c’est vrai que c’est assez compliqué parce qu’on a beaucoup de filles qui sont en dessous des garçons au même âge et c’est compliqué de montrer par exemple qu’elle a progressé plus que le gamin qui était déjà fort de base mais qui fout rien, mais on essaye et je pense que c’est très important dans les clubs de ne pas laisser passer les « oh non tu m’as mis avec les filles » « oh non, je peux pas me mettre avec les garçons ? » ou le fait que si la fille est devant il ne va pas lui faire la passe. Moi je mets des grosses douilles à des gamins, quand on travaille les jeux de contre-attaque, si c’est une fille devant, il ne va pas lui mettre la balle, alors que crois-moi que si c’est un garçons même un garçon qu’il ne connait pas, il va lui lâcher le ballon. Et avoir confiance justement en ces gamines la qui en ont besoin, parce qu’elles débarquent dans un sport qu’elles ne connaissent pas forcément alors oui il y a les copines mais c’est le seul truc qui te rassure. Et je sais que je le vois, les gamines des fois c’est pas facile pour elles. J’ai des entrainements, c’est de l’individuel elles viennent et elles sont toutes seules avec des garçons, t’es sûre que la semaine suivante elles ne reviendront pas parce qu’elles n’ont pas été intégré par les garçons, elles ne se sont as intégrées non plus. Et ça je pense aussi que c’est important, sans parler de haut niveau, ou de niveau de basket, l’intégration, c’est le truc le plus important, c’est le job de tout le monde. Et je trouve que dans le sport c’est de plus en plus flagrant et ça m’inquiète des fois. Et je pense que c’est important d’essayer d’intégrer ça, ne pas faire de différences avec les filles, sur la prépa physique par exemple, c’est la même pour tout le monde, que ce soit des filles ou des garçons et justement des fois ils sont épatés qu’elles soient capables de faire bien plus qu’eux. Et il faut dépasser le fait qu’ils fassent des différences entre eux à cet âge-là et pas laisser passer les « on va aller voir dans les vestiaires si elles se changent », nous on fait hyper attention à ça. J’ai vu un gamin une fois qui me racontait un truc quand on allait les chercher à l’école, parce qu’ils se changent à l’école des fois. Il me racontait qu’il y avait un garçon qui voulait aller voir les filles dans le vestiaire, donc je me suis permis d’aller voir le garçon pour lui toucher deux trois mots et que ce sont des choses qui ne se font pas et que même s’ils sont dans un âge ou ils pensent à plein de trucs, je pense qu’il faut travailler à tous les niveaux, accepter de jouer avec les filles, laisser les filles tranquille tout autant qu’on laisse tranquille les garçons pendant qu’ils se changent, c’est pas une fille qui va aller voir un garçon pendant qu’il se change. C’est faire en sorte que tout le monde soit traité de la même façon qu’ils soient filles ou garçons. Nous on le fait et on aimerait qu’ils le fassent entre eux aussi naturellement. Ça ne se fait pas du tout naturellement chez eux mais moi je veux qu’un gamin il reparte du gymnase et que si demain une fille veut jouer au basket avec lui il acceptera tout autant que si c’est un garçon qu’il ne connait pas qui lui demande. C’est pas facile, mais je pense que ça passe par là l’intégration dans le basket. On perd trop de gamines qui veulent plus venir parce que nous chez les U9 mixtes c’est une cata, les gamines qui n’ont pas touchés le ballon de l’année, que quand les garçons il sortaient pour elles bah euh ils disaient à leur coach « bah non mais tu peux pas me sortir pour elle la » et des gamines qui du coup, même si elles étaient avec leur copines au sein de l’équipe mixte, si l’année prochaine c’est du mixte elles ne veulent pas reprendre. Et moi ça ça me choc. Moi elles m’auraient dit je ne veux plus jouer en U9 mixtes parce que c’est trop dur, les adversaires sont trop forts parce que des fois il y a des garçons qui sont très forts. Mais qu’elles ne veulent plus parce que les garçons de leur propre équipe ne le donnent jamais la balle moi ça ça me choque. Enfin voilà c’est le truc que je voulais rajouter, parce que je vois plus ces injustices à ce stade-là. Je ne le voyais pas quand je coachais car tu as une équipe du même genre, mais moi cette année, je l’ai vu énormément et enfaite ça me choque.

Moi : En plus, la pratique mixte est non compétitive enfin ce n’est pas le but recherché, c’est d’apprendre et jouer ensemble

Interlocutrice 8 : Oui, enfin les jeunes ont quand même cette notion de compétition. Et ça ça ne me dérange pas mais je veux dire que ça me choque vraiment de savoir qu’un gamin qui est avec un gars qu’il ne connait pas le gars il est devant il lui fait la passe alors qu’il sait pas si le mec va marquer ou pas puisqu’il connait pas, par contre une gamine qu’il connait qui sait qu’elle va marquer, il va pas lui faire la passe parce qu’il va se dire qu’il préfère aller au bout tout seul. Moi ça ç me sort de mes gonds, et des fois ça me fait péter un câble. Mais ça on le voit trop et sur les entrainements chez les petits U9 U11 et ça c’est toutes les semaines, et les gamins, tu les arrêtes tu leur demande pourquoi ils n’ont pas fait la passe, ils ne sont pas capables de répondre. Tu fais la même session avec son pote et bah t’inquiète pas que la passe elle est faite. Et tu sens que c’est parce que c’était une fille. Moi ça ça me rend folle et je te dis je le vois beaucoup beaucoup. Et mon conjoint il est instit et il le voit beaucoup à l’école. Alors il le voit sur les petits jeux à la récré, mais en classe quand il faut faire des groupes de travails ça se passe très bien, mais quand il faut faire du sport, que ce soit du basket, du foot, c’est une horreur, les filles sont choisies en dernier. Et ça me choque que ça soit plus dans le sport alors que putain le sport c’est un combat contre tout ça et encore plus le sport d’équipe quoi. Enfin bref, voilà c’était le truc que je voulais rajouter.

Moi : Merci d’avoir ajouté ça. J’ai une dernière question qui est hors basket même, toi tu dis une entraineuse ou une entraineure ?

Interlocutrice 8 : Bonne question, moi je dis une entraineure, j’ai jamais dit entraineuse, ça me dérange, enfin, sinon c’est coach, je dis plutôt coach. Justement ça ne me dit rien d’avoir dit entraineuse, c’est une bonne question et c’est assez fou que ça ne soit pas défini. Et c’est assez fou aussi de voir les réactions des jeunes quand ils entendent un mot qu’ils ne connaissent pas. Mais il y en a plein qui ne sont pas définis. Moi j’ai une pote qui écrit des livres et elle ne sait pas si elle est autrice ou auteure.

# **Bibliographie**

Darmon, Muriel. « 1. Socialisation primaire et construction de l’individu ». In *La socialisation*, 3e éd.:11‑48. 128. Paris: Armand Colin, 2016. <https://www.cairn.info/la-socialisation--9782200601423-p-11.htm>.

« 28 octobre 1997 - Fin du service militaire obligatoire en France - Herodote.net ». Consulté le 26 août 2023. <https://www.herodote.net/28_octobre_1997-evenement-19971028.php>.

Jalley, Émile. « Actualité de la pensée d’Henri Wallon (1879-1962) ». *La Pensée* 391, no 3 (2017): 27‑38. <https://doi.org/10.3917/lp.391.0027>.

Cloes, Marc, Benoît Lenzen, et Pierre Trudel. « Analyse de la littérature francophone portant sur l’intervention de l’entraîneur sportif, publiée entre 1988 et 2007 ». *Staps* 83, no 1 (2009): 7‑23. <https://doi.org/10.3917/sta.083.0007>.

sports.gouv.fr. « Atelier de travail d’Impulsion Politique et de Coordination stratégique (IPCS) dédié au sport féminin ». Consulté le 10 avril 2023. <https://www.sports.gouv.fr/atelier-de-travail-d-impulsion-politique-et-de-coordination-strategique-ipcs-dedie-au-sport-feminin>.

« Atelier IPCS #6 du ministère des Sports et des JOP », 6 mars 2023. <https://www.cosmos-sports.fr/actualites/atelier-ipcs-6-du-ministere-sports-jop-5719>.

Franceinfo. « Basket : les femmes mises à l’honneur sur le parquet, beaucoup moins sur le banc », 24 septembre 2022. <https://www.francetvinfo.fr/sports/basket/coupe-du-monde/basket-les-femmes-mises-a-l-honneur-sur-le-parquet-beaucoup-moins-sur-le-banc_5376001.html>.

« Boîte-à-outil-Les-femmes-dans-lencadrement-technique-.pdf ». Consulté le 8 mai 2023. <https://api.www.ffr.fr/wp-content/uploads/2020/09/Boi%CC%82te-a%CC%80-outil-Les-femmes-dans-lencadrement-technique-.pdf>.

FFBB. « Campagne de communication pour l’arbitrage féminin ». Consulté le 22 août 2023. <http://www.ffbb.com/campagne-de-communication-pour-larbitrage-feminin>.

ICI.Radio-Canada.ca, Zone Sports-. « Ces barrières qui bloquent les entraîneuses | Vous avez vu? » Radio-Canada.ca. Radio-Canada.ca, 26 janvier 2021. <https://ici.radio-canada.ca/sports/1765717/barrieres-entraineuses-femmes-sport-guylaine-demers-egalite-genres>.

Apollo Magazine. « Ces femmes arbitres qui se sont faites une place parmi les hommes ». Consulté le 10 avril 2023. <http://apollomagazine.fr/ces-femmes-arbitres-qui-se-sont-faites-une-place-parmi-les-hommes/>.

Augustinova, Maria, et Dominique Oberlé. « Chapitre 3. Devenir membre d’un groupe ». In *Psychologie sociale du groupe au travail*, 65‑89. Ouvertures psychologiques. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur, 2013. <https://www.cairn.info/psychologie-sociale-du-groupe-au-travail--9782804171711-p-65.htm>.

Karaki, Samah. « Chapitre 8. Le besoin d’équité ». In *Le travail en équipe*, 119‑29. Les carnets Soft Skills. Paris: Dunod, 2021. <https://www.cairn.info/le-travail-en-equipe--9782100824427-p-119.htm>.

Thiers-Vidal, Léo. « Chapitre V. Socialisation masculine ». In *De « L’Ennemi Principal » aux principaux ennemis*, 163‑83. Savoir et Formation. Paris: L’Harmattan, 2010. <https://www.cairn.info/de-l-ennemi-principal-aux-principaux-ennemis--9782296130432-p-163.htm>.

Juskowiak, Hugo, Jean Bréhon, et Oumaya Hidri Neys. « “Comme un garçon…” : Corinne Diacre, un·e entraîneur·e de football professionnel comme les autres ? » *Staps* 131, no 1 (2021): 45‑63. <https://doi.org/10.3917/sta.131.0045>.

Tatu-Colasseau, Anne, et Gilles Vieille Marchiset. « Comment devient-on dirigeante d’une association sportive locale ? Des processus de transmission à l’œuvre en lien avec les rapports sociaux de sexe ». *Staps* 90, no 4 (2010): 75‑92. <https://doi.org/10.3917/sta.090.0075>.

eninclusif.fr. « Comment écrit-on en inclusif déjà ? » Consulté le 26 août 2023. <https://www.eninclusif.fr/>.

Kergoat, Danièle. « Comprendre les rapports sociaux ». *Raison présente* 178, no 1 (2011): 11‑21. <https://doi.org/10.3406/raipr.2011.4300>.

Lasvergnas, Isabelle. « Contexte de socialisation primaire et choix d’une carrière scientifique chez les femmes ». *Recherches féministes* 1, no 1 (12 avril 2005): 31‑45. <https://doi.org/10.7202/057497ar>.

« cornet-genre et travail social.pdf ». Consulté le 26 avril 2023. <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/11855/1/cornet-genre%20et%20travail%20social.pdf>.

Diez, Robert, et Pierre Carton. « De la reconnaissance à la motivation au travail ». *L’Expansion Management Review* 150, no 3 (2013): 104‑12. <https://doi.org/10.3917/emr.150.0104>.

« Décret n° 2004-22 du 7 janvier 2004 pris pour l’application de l’article 16 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 et relatif à l’agrément des fédérations sportives, aux dispositions obligatoires des statuts des fédérations sportives agréées et à leur règlement disciplinaire type - Légifrance ». Consulté le 25 juin 2023. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000796853>.

Vans. « Des femmes, des pratiques sportives, des luttes ». *EPS et Société* (blog), 9 avril 2021. <https://epsetsociete.fr/des-femmes-des-pratiques-sportives-des-luttes/>.

Liogier, Raphaël. « Des stéréotypes nécessaires aux évidences incritiquables ». *La pensée de midi* 27, no 1 (2009): 172‑74. <https://doi.org/10.3917/lpm.027.0172>.

« Diplômes | FFBB ». Consulté le 16 juillet 2023. <http://www.ffbb.com/ffbb/techniciens/devenir-technicien/diplomes>.

BAUMANN, Serge BRAUDO-Alexis. « Discrimination - Définition ». Dictionnaire Juridique. Consulté le 1 juillet 2023. <https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/discrimination.php>.

« document.pdf ». Consulté le 10 avril 2023. <https://hal-insep.archives-ouvertes.fr/hal-01703388/document>.

« document.pdf ». Consulté le 10 avril 2023. <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-03541427/document>.

Sport, Canadian Women &. « En tant que communauté sportive, comment pouvons-nous soutenir les femmes entraîneures pendant la pandémie de COVID-19? » *Femmes et sport au Canada* (blog), 21 septembre 2020. <https://womenandsport.ca/fr/soutenir-les-femmes-entraineures/>.

Ragni, Patrice. « Entraîner : métier d’homme ou destin ? » *Cahiers de l’INSEP* 32, no 2 (2002): 341‑44. <https://doi.org/10.3406/insep.2002.1669>.

Mennesson, Christine. « Être une femme dans un sport “masculin”. Modes de socialisation et construction des dispositions sexuees ». *Sociétés contemporaines* 55, no 3 (2004): 69‑90. <https://doi.org/10.3917/soco.055.0069>.

Suquet, Marie, et Pascal Moliner. « “Exercer un métier du sexe opposé : quelles différences entre les hommes et les femmes ?” » *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* Numéro 81, no 1 (2009): 25‑39. <https://doi.org/10.3917/cips.081.0025>.

Bourgeois, Étienne. « Expérience et apprentissage. La contribution de John Dewey ». In *Expérience, activité, apprentissage*, 13‑38. Formation et pratiques professionnelles. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France, 2013. <https://doi.org/10.3917/puf.albar.2013.01.0013>.

Demers, Guylaine. « Féminisation de l’encadrement technique du sport de haut niveau : où en sommes-nous au Canada ? » *Cahiers de l’INSEP* 40, no 1 (2008): 235‑43. <https://doi.org/10.3406/insep.2008.2041>.

« Féminisation et masculinisation des titres de professions au Québec on JSTOR ». Consulté le 10 avril 2023. <https://www.jstor.org/stable/30248710>.

International Olympic Committee. « Femmes entraîneures : ouvrir la voie aux générations futures », 8 mars 2023. <https://olympics.com/cio/news/femmes-entraineures-ouvrir-la-voie-aux-generations-futures>.

Fortier, Isabelle, et Francine Giasson. « Femmes et gestion : des enjeux du genre à la féminisation de la gestion ». *Recherches féministes* 20, no 1 (2007): 1‑26. <https://doi.org/10.7202/016114ar>.

« fep\_-\_sport\_au\_feminin\_et\_en\_mixite.pdf ». Consulté le 6 avril 2023. <https://www.techxv.org/IMG/pdf/fep_-_sport_au_feminin_et_en_mixite.pdf>.

« fiche\_conge\_paternite\_\_parents.pdf ». Consulté le 26 août 2023. <https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_conge_paternite__parents.pdf>.

*Le Monde.fr*. « Football : où sont les femmes ? » 14 octobre 2016. <https://www.lemonde.fr/football/article/2016/10/14/football-ou-sont-les-femmes_5013940_1616938.html>.

Mieyaa, Y., et V. Rouyer. « Genre et socialisation de l’enfant : pour une approche plurifactorielle de la construction de l’identité sexuée ». *Psychologie Française* 58, no 2 (1 juin 2013): 135‑47. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2012.12.001>.

« Gentilix ». Consulté le 25 juin 2023. <https://www.gentilix.com>.

me too. Movement. « Get To Know Us | History & Inception ». Consulté le 18 août 2023. <https://metoomvmt.org/get-to-know-us/history-inception/>.

Lecordier, Didier. « Habitus ». In *Les concepts en sciences infirmières*, 199‑201. Hors collection. Toulouse: Association de Recherche en Soins Infirmiers, 2012. <https://doi.org/10.3917/arsi.forma.2012.01.0199>.

Lahire, Bernard. « Héritages sexués : incorporation des habitudes et des croyances ». In *La dialectique des rapports hommes-femmes*, 2e éd.:9‑25. Sociologie d’aujourd’hui. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France, 2001. <https://doi.org/10.3917/puf.bloss.2001.02.0009>.

Ferrand, Michèle, et Michèle Ferrand. « III. La socialisation selon le sexe », 47‑65. Repères. Paris: La Découverte, 2004. <https://www.cairn.info/feminin-masculin--9782707131690-p-47.htm>.

Louveau, Catherine. « Inégalité sur la ligne de départ : femmes, origines sociales et conquête du sport ». *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, no 23 (1 avril 2006): 119‑43. <https://doi.org/10.4000/clio.1877>.

« INF25F\_Egalite-femmes-hommes-sport-haut-niveau.pdf ». Consulté le 6 avril 2023. <http://laboratoire-droit-sport.fr/wp-content/uploads/2014/08/INF25F_Egalite-femmes-hommes-sport-haut-niveau.pdf>.

« Karine - INFBBFFBB - DEJEPSDEFB, session 2021-2022 – Exig.pdf ». Consulté le 15 juillet 2023. <http://www.ffbb.com/sites/default/files/2020-11-03_2_pfe_techniciens_dejeps-ep_vfin.pdf>.

Bertrand, Julien, Martine Court, Christine Mennesson, et Vinciane Zabban. « Introduction. Socialisations masculines, de l’enfance à l’âge adulte ». *Terrains & travaux* 27, no 2 (2015): 5‑19. <https://doi.org/10.3917/tt.027.0005>.

« Fleuriel - L’insaisissable groupe des entraîneurs sportifs.pdf ». Consulté le 10 avril 2023. <https://shs.hal.science/halshs-01647865v1/document>.

Lalem, Fatima. « L’emploi féminin : une précarité à durée indéterminée ». *Après-demain* N ° 26, NF, no 2 (2013): 9‑10. <https://doi.org/10.3917/apdem.026.0009>.

Marc, Edmond. « La construction identitaire de l’individu ». In *Identité(s)*, 28‑36. Synthèse. Auxerre: Éditions Sciences Humaines, 2016. <https://doi.org/10.3917/sh.halpe.2016.01.0028>.

Grün, Laurent. « La difficile émergence de la profession d’entraîneur de football    en France (1890-1950) ». *Staps* 63, no 1 (2004): 45‑62. <https://doi.org/10.3917/sta.063.0045>.

Lahire, Bernard. « La fabrication sociale des individus : cadres, modalités, temps et effets de socialisation ». In *Dans les plis singuliers du social*, 115‑32. Laboratoire des sciences sociales. Paris: La Découverte, 2013. <https://www.cairn.info/dans-les-plis-singuliers-du-social--9782707175557-p-115.htm>.

L’Obs. « La femme est-elle l’avenir de l’entraîneur ? - Foot, basket, tennis : le coaching au féminin a le vent en poupe. Coup de com ou prise d’un bastion machiste ? », 4 septembre 2014. <https://www.nouvelobs.com/magazine/20140904.OBS8145/la-femme-est-elle-l-avenir-de-l-entraineur-foot-basket-tennis-le-coaching-au-feminin-a-le-vent-en-poupe-coup-de-com-ou-prise-d-un-bastion-machiste.html>.

« La FFF lance la professionnalisation des arbitres féminines ». Consulté le 10 avril 2023. <https://www.fff.fr/article/6220-la-fff-lance-la-professionnalisation-des-arbitres-feminines.html>.

Leblanc, Michel. « La formation des entraîneurs ». *Cahiers de l’INSEP* 29, no 1 (2001): 273‑78. <https://doi.org/10.3406/insep.2001.1587>.

@GI\_weltweit. « La haine des femmes est en nous », 6 juillet 2023. <https://www.goethe.de/ins/ca/fr/kul/ges/22556586.html>.

Désert, Myriam, Jean-Claude Croizet, et Jacques-Philippe Leyens. « La menace du stéréotype : une interaction entre situation et identité ». *L’Année psychologique* 102, no 3 (2002): 555‑76. <https://doi.org/10.3406/psy.2002.29606>.

« Caprais - La place et le rôle des femmes dans la gouvernance.pdf ». Consulté le 30 août 2023. <https://hal.science/tel-03114344v2/document>.

Octobre, Sylvie. « La socialisation culturelle sexuée des enfants au sein de la famille ». *Cahiers du Genre* 49, no 2 (2010): 55‑76. <https://doi.org/10.3917/cdge.049.0055>.

« Duru-Bellat - La socialisation familiale différentielle des enfa.pdf ». Consulté le 18 juin 2023. <https://hal.science/hal-03207879/document>.

« Ucciani - La transmission des stéréotypes de sexe.pdf ». Consulté le 26 avril 2023. <https://shs.hal.science/halshs-00766917/document>.

Maccoby, Eleanor. « Le sexe, catégorie sociale ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 83, no 1 (1990): 16‑26. <https://doi.org/10.3406/arss.1990.2933>.

Bouffin, Sandrine, Hervé Savy, et Myriam Claval, éd. « Le sport et les femmes ». In *Données et études statistiques : jeunesse, sports et vie associative : Recueil des travaux et publications de la Mission statistique de 1999 à 2004*, 23‑28. Statistiques, Repères, Analyses. Paris: INSEP-Éditions, 2019. <https://doi.org/10.4000/books.insep.2153>.

« Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d’évolutions en 25 ans ? − Économie et Statistique n° 478-479-480 - 2015 | Insee ». Consulté le 25 juin 2023. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1303232?sommaire=1303240&q=temps+quotidien+consacr%C3%A9%20aux+enfants>.

Barbusse, Béatrice. « Les femmes sont-elles capables de manager et de gouverner le sport ? » In *Du sexisme dans le sport*, uvelle édition:208‑84. Hors collection. Anamosa, 2022. <https://www.cairn.info/du-sexisme-dans-le-sport--9782381910383-p-208.htm>.

« Les parcours de formation | FFBB ». Consulté le 25 juin 2023. <http://www.ffbb.com/ffbb/infbb/techniciens/les-parcours-de-formation>.

Bodart, Yves. « Les phénomènes de groupe ». *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* Numéro 117-118, no 1‑2 (2018): 119‑46. <https://doi.org/10.3917/cips.117.0119>.

Lippmann, Quentin. « Les politiques de quotas en faveur des femmes ont-elles brisé ou surélevé le plafond de verre ? » *Revue économique* 69, no 5 (2018): 849‑67. <https://doi.org/10.3917/reco.695.0849>.

Statista. « Licences sportives : part des femmes 2011-2021 ». Consulté le 1 avril 2023. <https://fr.statista.com/statistiques/553794/proportion-licences-femmes-federations-sportives-france/>.

vie-publique.fr. « Loi du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France ». Consulté le 10 avril 2023. <http://www.vie-publique.fr/loi/279107-loi-2-mars-2022-democratiser-le-sport-en-france>.

Rédaction, La. « Marion Ortis, première femme à arbitrer la finale de Betclic Elite ! » Le Quotidien du Sport, 17 août 2022. <https://www.lequotidiendusport.fr/marion-ortis-premiere-femme-a-arbitrer-la-finale-de-betclic-elite/>.

18h42, Par Eric Michel Le 27 janvier 2021 à, et Modifié Le 27 Janvier 2021 À 18h50. « Mondial de handball : femmes, jumelles et arbitres... qui sont les sœurs Bonaventura ». leparisien.fr, 27 janvier 2021. <https://www.leparisien.fr/sports/mondial-de-handball-femmes-jumelles-et-arbitres-qui-sont-les-soeurs-bonaventura-27-01-2021-8421600.php>.

vie-publique.fr. « Où en est l’égalité femmes hommes dans le sport ? », 6 juillet 2023. <http://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/290150-ou-en-est-legalite-femmes-hommes-dans-le-sport>.

admin. « Paris 2024, les premiers Jeux strictement paritaires ». *CROS Île-de-France* (blog). Consulté le 10 avril 2023. <https://www.crosif.fr/paris-2024-les-premiers-jeux-strictement-paritaires/>.

Singly, François de. « Postface. Sur la socialisation secondaire ». In *La Construction sociale de la réalité*, 3e éd.:321‑34. Sociologia. Paris: Armand Colin, 2022. <https://www.cairn.info/la-construction-sociale-de-la-realite--9782200633196-p-321.htm>.

« Pourquoi si peu d’entraîneurs femmes dans le sport ? » Consulté le 10 avril 2023. <https://e-s-c.fr/entraineurs-femmes-et-sports.php>.

« Boutroy et al. - Précarité professionnelle dans les emplois d’éduca.pdf ». Consulté le 10 avril 2023. <https://univ-lyon1.hal.science/hal-02871924v1/preview/Boutroy_Collinet_Routier-Pr%C3%A9carit%C3%A9_Sport-2020_Sociologie-HAL.pdf#page=2>.

Bohuon, Anaïs, et Grégory Quin. « Quand sport et féminité ne font pas bon ménage... » *Le Sociographe* 38, no 2 (2012): 23‑30. <https://doi.org/10.3917/graph.038.0023>.

International Olympic Committee. « Que votre entraîneur soit un homme ou une femme ne doit pas être sujet à polémique - Olympic News », 12 août 2022. <https://olympics.com/cio/news/que-votre-entraineur-soit-un-homme-ou-une-femme-ne-doit-pas-etre-sujet-a-polemique>.

Chimot, Caroline, et Sébastien Fleuriel. « Rapports de genre et souffrance au travail dans l’univers sportif : le cas de Valérie, entraîneuse d’une équipe féminine nationale ». In *Quelle mixité dans les formations et les groupes professionnels ?*, 193‑207. Savoir et Formation. Paris: L’Harmattan, 2011. <https://doi.org/10.3917/har.rinau.2011.01.0193>.

INJEP. « Recensement des licences et clubs sportifs 2021 ». Consulté le 23 août 2023. <https://injep.fr/donnee/recensement-des-licences-et-clubs-sportifs-2021/>.

« Recrutement et rétention | Coach ». Consulté le 8 mai 2023. <https://coach.ca/fr/recrutement-et-retention>.

Capron, Anne, Ghyslaine Ethier, Véronique Gandrieux, Cathy Malfois, et Jean-Michel Le Thiec. « Rencontre avec des femmes entraîneures ». *Cahiers de l’INSEP* 32, no 2 (2002): 377‑409. <https://doi.org/10.3406/insep.2002.1674>.

Chimot, Caroline. « Répartition sexuée des dirigeant(e)s au sein des organisations sportives françaises ». *Staps* 66 (1 décembre 2004). <https://doi.org/10.3917/sta.066.0161>.

Heinich, Nathalie. « Retour sur la notion d’élite ». *Cahiers internationaux de sociologie* 117, no 2 (2004): 313‑26. <https://doi.org/10.3917/cis.117.0313>.

« Rôles sociaux des femmes et des hommes - L’idée persistante d’une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l’adhésion aux stéréotypes de genre − Femmes et hommes, l’égalité en question | Insee ». Consulté le 25 juin 2023. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586467?sommaire=2586548&q=niveau+d%27%C3%A9ducation+femme-homme>.

« Socialisation et pratiques culturelles des frères et sœurs | Cairn.info ». Consulté le 8 mai 2023. <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2012-5-page-49.htm>.

Mennesson, Christine. « Socialisation familiale et investissement des filles et des garçons dans les pratiques culturelles et sportives associatives ». *Réseaux* 168‑169, no 4‑5 (2011): 87‑110. <https://doi.org/10.3917/res.168.0087>.

Zolesio, Emmanuelle. « Socialisations primaires / secondaires : quels enjeux ? » *Idées économiques et sociales* 191, no 1 (2018): 15‑21. <https://doi.org/10.3917/idee.191.0015>.

L’Obs. « Sport : pourquoi les femmes n’entraînent-elles jamais les hommes ? », 27 février 2012. <https://www.nouvelobs.com/sport/20120227.OBS2396/sport-pourquoi-les-femmes-n-entrainent-elles-jamais-les-hommes.html>.

lejdd.fr. « Sports collectifs : pourquoi il n’y a quasiment pas de femmes entraîneurs », 20 août 2016. <https://www.lejdd.fr/Sport/A-Rio-sports-collectifs-recherchent-femmes-entraineurs-804325>.

« statut-regional-du-technicien-2022-2023-et-mesures-transitoires.pdf ». Consulté le 25 juin 2023. <https://pdlbasket.fr/public/3031/upload/files/bloc-lien/118/statut-regional-du-technicien-2022-2023-et-mesures-transitoires.pdf>.

L’Équipe. « Stéphanie Frappart première femme arbitre principale d’une Coupe du monde hommes ». Consulté le 23 août 2023. <https://www.lequipe.fr/Football/Actualites/Stephanie-frappart-premiere-femme-arbitre-principale-d-une-coupe-du-monde-hommes/1367586>.

« Plaza - Stéréotypes sexués explicites et implicites en con.pdf ». Consulté le 8 mai 2023. <https://theses.hal.science/tel-01476140/document>.

Gani, Muriel. « Suite outil 25. L’écriture inclusive et non discriminante ». In *La boîte à outils Écrire pour le Web*, 2e éd.:86‑87. BàO La Boîte à Outils. Paris: Dunod, 2022. <https://www.cairn.info/la-boite-a-outils-ecrire-pour-le-web--9782100837182-p-86.htm>.

Pays de la Loire. « Techniciens ». Consulté le 25 juin 2023. <https://pdlbasket.fr/techniciens>.

Mignon, Patrick. « Un autre dilemme de l’entraîneur : le service public, le marché ou la profession ? » *Cahiers de l’INSEP* 39, no 1 (2008): 61‑80. <https://doi.org/10.3406/insep.2008.1994>.

Martuccelli, Danilo. « Une sociologie phénoménologique quarante-cinq ans après ». In *La Construction sociale de la réalité*, 3e éd.:3‑36. Sociologia. Paris: Armand Colin, 2022. <https://doi.org/10.3917/arco.berge.2022.01.0003>.

FFBB. « Valorisez l’engagement Citoyen de votre club ». Consulté le 28 août 2023. <http://www.ffbb.com/ffbb/valorisez-lengagement-citoyen-de-votre-club>.

Guillaumin, C (1992). « Sexe, Race et pratique du pouvoir l’idée de nature ». (Recherches). INDIGO & Côté-femmes, DL 1992.

1. Paris 2024 (2020). « Paris2024, les premiers Jeux strictement paritaires ». *Crosif*. Consulté le 15/03/2023 à <https://www.crosif.fr/paris-2024-les-premiers-jeux-strictement-paritaires/>. [↑](#footnote-ref-1)
2. Francsjeux (2022). « A deux ans des Jeux de Paris 2024 de nombreux acteurs du mouvement sportif et représentants des collectivités s’engagent pour renforcer la visibilité des femmes et notamment des athlètes féminines à travers le territoire ». *Francsjeux.* Consulté le 15/03/2023 à <https://www.francsjeux.com/communiques/a-deux-ans-des-jeux-de-paris-2024-de-nombreux-acteurs-du-mouvement-sportif-et-representants-des-collectivites-sengagent-pour-renforcer-la-visibilite-des-femmes-et-notamment-des-athletes-femin>. [↑](#footnote-ref-2)
3. Injep (2022). « Recensement des licences et clubs sportifs 2021 ». *Injep*. Consulté le 28/03/2023 à <https://injep.fr/donnee/recensement-des-licences-et-clubs-sportifs-2021/>. [↑](#footnote-ref-3)
4. À retrouver en annexes pages 71-72. [↑](#footnote-ref-4)
5. Mayen, P. (2021). « La FFF lance la professionnalisation des arbitres féminines ». FFF. Consulté le 20/03/2023 à <https://www.fff.fr/article/6220-la-fff-lance-la-professionnalisation-des-arbitres-feminines.html>. [↑](#footnote-ref-5)
6. AFP (2022). « Stéphanie Frappart première femme arbitre principale d’une Coupe du Monde ». *L’équipe*. Consulté le 19/03/2023 à <https://www.lequipe.fr/Football/Actualites/Stephanie-frappart-premiere-femme-arbitre-principale-d-une-coupe-du-monde-hommes/1367586>. [↑](#footnote-ref-6)
7. La rédaction (2022). « Marion Ortis, première femme à arbitrer la finale de Betclic Elite ! ». *Le Quotidien du Sport*. Consulté le 19/03/2023 à <https://www.lequotidiendusport.fr/marion-ortis-premiere-femme-a-arbitrer-la-finale-de-betclic-elite/>. [↑](#footnote-ref-7)
8. Michel, E. (2021). « Mondial de handball : femmes, jumelles et arbitres…qui sont les sœurs Bonaventura ». *Le Parisien*. Consulté le 19/03/2023 à <https://www.leparisien.fr/sports/mondial-de-handball-femmes-jumelles-et-arbitres-qui-sont-les-soeurs-bonaventura-27-01-2021-8421600.php>. [↑](#footnote-ref-8)
9. « Ces femmes arbitres qui se sont faites une place parmi les hommes ». *Apollo magazine*. Consulté le 19/03/2023 à <https://apollomagazine.fr/ces-femmes-arbitres-qui-se-sont-faites-une-place-parmi-les-hommes/>. [↑](#footnote-ref-9)
10. JDD (2023). « Sports collectifs : pourquoi il n’y a quasiment pas de femmes entraineurs ». *leJDD.fr*. Consulté le 19/03/2023 à <https://www.lejdd.fr/Sport/A-Rio-sports-collectifs-recherchent-femmes-entraineurs-804325>. [↑](#footnote-ref-10)
11. Murray, A. (2020). « Que votre entraîneur soit un homme ou une femme ne doit pas être sujet à polémique ». *Olympics*. Consulté le 10/04/2023 à <https://olympics.com/cio/news/que-votre-entraineur-soit-un-homme-ou-une-femme-ne-doit-pas-etre-sujet-a-polemique>. [↑](#footnote-ref-11)
12. (2023). « Atelier de travail d’Impulsion Politique et de Coordination stratégique (IPCS) dédié au sport féminin. *Sports.gouv.fr*. Consulté le 19/03/2023 à <https://apollomagazine.fr/ces-femmes-arbitres-qui-se-sont-faites-une-place-parmi-les-hommes/>. [↑](#footnote-ref-12)
13. Grainger, M. (2012). « Socialisation ». *Les concepts en sciences infirmières*. Consulté le 10/04/2023 à <https://www.cairn.info/concepts-en-sciences-infirmieres-2eme-edition--9782953331134-page-276.htm>. [↑](#footnote-ref-13)
14. Lecordier, D. (2012). « Habitus ». *Les concepts en sciences infirmières*. Consulté le 10/04/2023 à <https://www.cairn.info/concepts-en-sciences-infirmieres-2eme-edition--9782953331134-page-199.htm> [↑](#footnote-ref-14)
15. L’Obs (2012). « Pourquoi les femmes n’entrainent-elles jamais les hommes ? ». *L’Obs*. consulté le 04/04/2023 à <https://www.nouvelobs.com/sport/20120227.OBS2396/sport-pourquoi-les-femmes-n-entrainent-elles-jamais-les-hommes.html>. [↑](#footnote-ref-15)
16. Mennesson, C. (2008). « Socialisation des sportives et rapports aux fonctions dirigeantes ». *Cahier de l’INSEP*. Consulté le 10/04/2023 à <https://www.persee.fr/doc/insep_1241-0691_2008_num_40_1_2043>. [↑](#footnote-ref-16)
17. Bourgeois, E. (2013). « Expérience et apprentissage. La contribution de John Dewey ». *Expérience, Activité, apprentissage*. Consulté le 08/05/2023 à <https://www.cairn.info/experience-activite-apprentissage--9782130619758-page-13.htm>. [↑](#footnote-ref-17)
18. Boutroy, E., Collinet, C., & Routier, G. (2020). « Précarité professionnelle dans les emplois d’éducateur sportif à temps partiel ». *Sociologie*, 11(1), 23‑37 <https://univ-lyon1.hal.science/view/index/identifiant/hal-02871924> [↑](#footnote-ref-18)
19. Lalem, F. (2013). « L’emploi féminin : une précarité à durée indéterminée ». *Après-Demain*. Consulté le 08/04/2023 à <https://www.cairn.info/revue-apres-demain-2013-2-page-9.htm>. [↑](#footnote-ref-19)
20. Cornet, A. (2008). « Le service social sous le regard du genre ». *Revue politiques sociales*. Consulté le 06/04/2023 à <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/11855/1/cornet-genre%20et%20travail%20social.pdf>. [↑](#footnote-ref-20)
21. Demers, G. (2008). « Féminisation de l’encadrement technique du sport de haut niveau : où en sommes-nous au Canada ? ». *Cahier de l’INSEP*. Consulté le 06/04/2023 à <https://www.persee.fr/doc/insep_1241-0691_2008_num_40_1_2041>. [↑](#footnote-ref-21)
22. Lemieux, C. Mignon, P. Burlot, F. Lefevre, B. Donzel, et al. (2006). « Être entraîneur de haut niveau : Sociologie d’un groupe professionnel entre marché du travail fermé et marché du travail concurrentiel ». *INSEP*. Consulté le 08/04/2023 à <https://insep.hal.science/hal-01703388/document>. [↑](#footnote-ref-22)
23. « Comment écrit-on en inclusif déjà ? » <https://www.eninclusif.fr/>. [↑](#footnote-ref-23)
24. Lahire, B (2001). « Héritages sexués : incorporation des habitudes et des croyances »*. La dialectique des rapports hommes-femmes*. Consulté le 22/04/2023 à <https://www.cairn.info/la-dialectique-des-rapports-hommes-femmes--9782130503811-p-9.htm> [↑](#footnote-ref-24)
25. Jalley, E. (2017). « Actualité de la pensée d’Henri Wallon (1879-1962) ». *La Pensée*. Consulté le 20/04/2023 à <https://www.cairn.info/revue-la-pensee-2017-3-page-27.htm>. [↑](#footnote-ref-25)
26. Darmon, M. (2016). « 1. Socialisation primaire et construction de l’individu ». *La socialisation*. Consulté le 10/05/2023 à <https://www.cairn.info/la-socialisation--9782200601423-page-11.htm>. [↑](#footnote-ref-26)
27. Marc, E. (2016). « La construction identitaire de l’individu ». *Identité(s)*. Consulté le 24/08/2023 à <https://www.cairn.info/identites--9782361063283-page-28.htm>. [↑](#footnote-ref-27)
28. Octobre, S. Berthomier, N. (2012). « Socialisation et pratiques culturelles des frères et sœurs ». *Informations sociales*. Consulté le 04/05/2023 à <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2012-5-page-49.htm>. [↑](#footnote-ref-28)
29. Lasvergnas, I. (1988). « Contexte de socialisation primaire et choix d’une carrière scientifique chez les femmes ». Recherches féministes. Consulté le 18/05/2023 à <https://www.erudit.org/en/journals/rf/1988-v1-n1-rf1637/057497ar.pdf> [↑](#footnote-ref-29)
30. De Singly, F. (2022). « Postface. Sur la socialisation secondaire ». *La construction sociale de la réalité*. Consulté le 26/08/2023 à <https://www.cairn.info/la-construction-sociale-de-la-realite--9782200633196-page-321.htm>. [↑](#footnote-ref-30)
31. Martuccelli, D. (2022). Une sociologie phénoménologique quarante-cinq ans après. *La construction sociale de la réalité.* Consulté le 19/06/2023 à <https://www.cairn.info/la-construction-sociale-de-la-realite--9782200633196-page-3.htm>. [↑](#footnote-ref-31)
32. Darmon, M. (2016). « 1. Socialisation primaire et construction de l’individu ». *La socialisation*. Consulté le 11/07/2023 à <https://www.cairn.info/la-socialisation--9782200601423-page-11.htm>. [↑](#footnote-ref-32)
33. Guillaumin, C. (1992). *Sexe, Race et Pratique du pouvoir* : Indigo & Côté-femmes. [↑](#footnote-ref-33)
34. Lahire, B (2001). « Héritages sexués : incorporation des habitudes et des croyances ». *La dialectique des rapports hommes-femmes*. Consulté le 25/06/2023 à <https://www-cairn-info.ezproxy.universite-paris-saclay.fr/la-dialectique-des-rapports-hommes-femmes--9782130503811-page-9.htm#no12>. [↑](#footnote-ref-34)
35. Manière, F. (2023). « 28 octobre 1997, Fin du service militaire obligatoire en France ». *Herodote, le média de l’histoire*. Consulté le 26/08/2023 à <https://www.herodote.net/28_octobre_1997-evenement-19971028.php#:~:text=Le%2028%20mai%201996%2C%20le,d%C3%A9tour%20d'une%20allocution%20t%C3%A9l%C3%A9vis%C3%A9e>. [↑](#footnote-ref-35)
36. Suquet, M. Moliner, P. (2009). « Exercer un métier du sexe opposé : quelles différences entre les hommes et les femmes ? ». *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*. Consulté le 19/05/2023 à <https://www.cairn.info/revue-les-cahiers-internationaux-de-psychologie-sociale-2009-1-page-25.htm>. [↑](#footnote-ref-36)
37. « Allongement du congé paternité et d’accueil de l’enfant ». *Secrétariat d’État chargé de l’enfance et des familles*. Consulté le 25/06/2023 à <https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_conge_paternite__parents.pdf>. [↑](#footnote-ref-37)
38. Papuchon, A. (2017). « Femmes et hommes, l’égalité en question ». *INSEE*. Consulté le 25/06/2023 à <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586467?sommaire=2586548&q=niveau+d%27%C3%A9ducation+femme-homme>. [↑](#footnote-ref-38)
39. À retrouver en annexes page 75. [↑](#footnote-ref-39)
40. Caprais, A. (2020). « La place et le rôle des femmes dans la gouvernance dans les fédérations sportives françaises » *Hal.science*. Consulté le 25/06/2023 à <https://hal.science/tel-03114344v2/document>. [↑](#footnote-ref-40)
41. « Sport : pourquoi les femmes n’entrainent-elles jamais les hommes ? ». *L’Obs*. Consulté le 08/04/2023 à <https://www.nouvelobs.com/sport/20120227.OBS2396/sport-pourquoi-les-femmes-n-entrainent-elles-jamais-les-hommes.html>. [↑](#footnote-ref-41)
42. Extrait d’entretien réalisé le 20 juin 2023 en visioconférence [↑](#footnote-ref-42)
43. Fortier, I ; Giasson, FH.(2007). « Femmes et gestion : des enjeux du genre à la féminisation de la gestion. » *Erudit.* Consulté le 09 juillet 2023 à <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2007-v20-n1-rf1808/016114ar/> [↑](#footnote-ref-43)
44. Bohuon, A. Quin, G (2012). « Quand sport et féminité ne font pas bon ménage… ». Le sociographe. Consulté le 29/08/2023 à <https://www.cairn.info/revue-le-sociographe-2012-2-page-23.htm>. [↑](#footnote-ref-44)
45. Décret n°2004-22 du 7 janvier 2004 pris pour l’application de l’article 16 de la loin°84-610 du 16 juillet 1984 et relatif à l’agrément des fédérations sportives, aux dispositions obligatoires des statuts des fédérations sportives agréées et à leur règlement disciplinaire type. Annexe I-5, point 2.2.2.2.1. *Légifrance*. Consulté le 16/06/2023 à <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000796853> [↑](#footnote-ref-45)
46. « Comment appelle-t-on les habitants des Pays de la Loire », *Gentilix*. Consulté le 16/06/2023 à <https://www.gentilix.com/nom/habitants/967/comment-appelle-t-on-les-habitants-des-pays-de-la-loire/> [↑](#footnote-ref-46)
47. À noter que la nomination des diplômes n’a pas été adaptée au féminin sur l’ensemble des plateformes délivrant des informations à ce sujet. [↑](#footnote-ref-47)
48. Arrêté du 8 août 2019 modifiant l’arrêté du 18 mai 2010 portant création de la mention « basket-ball » du diplôme d’Etat de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif ». INFBB/FFBB – DEJEPS/DEFB, sessions 2021-2022 – Exigences préalables à l’entrée en formation. Consulté le 15/07/2023 à <http://www.ffbb.com/sites/default/files/2020-11-03_2_pfe_techniciens_dejeps-ep_vfin.pdf> [↑](#footnote-ref-48)
49. Extrait d’entretien réalisé le 22 juin 2023 en visioconférence [↑](#footnote-ref-49)
50. À retrouver en annexes page 78. [↑](#footnote-ref-50)
51. Au vu de la configuration du questionnaire transmis aux enquêtées ainsi qu’aux entretiens menées avec certaines femmes interrogées ayant répondu à celui-ci, il n’est pas impossible que le taux réel soit plus important. [↑](#footnote-ref-51)
52. À retrouver en annexes page 81. [↑](#footnote-ref-52)
53. Extrait d’entretien réalisé le 20 juin 2023 en visioconférence. [↑](#footnote-ref-53)
54. Braudo, S (2000). « Définition de Discrimination ». Dictionnaire du droit privé. Consulté le 01/07/2023 à <https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/discrimination.php#:~:text=La%20discrimination%20se%20d%C3%A9finit%20comme,mouvement%20philosophique%2C%20syndical%20ou%20politique>. [↑](#footnote-ref-54)
55. Le BE2 est reconnu aujourd’hui comme équivalent de droit au DESJEPS. [↑](#footnote-ref-55)
56. Extrait d’entretien réalisé le 08 juin 2023 en visioconférence. [↑](#footnote-ref-56)
57. Diplômes. FFBB. Consulté le 15/07/2023 à <http://www.ffbb.com/ffbb/techniciens/devenir-technicien/diplomes>. [↑](#footnote-ref-57)
58. Extrait d’entretien réalisé le 05 juin 2023 en visioconférence. [↑](#footnote-ref-58)
59. Extrait d’entretien réalisé le 12 juillet 2023 en visioconférence. [↑](#footnote-ref-59)
60. Extrait d’entretien réalisé le 05 juillet 2023 en visioconférence. [↑](#footnote-ref-60)
61. Extrait d’entretien réalisé le 12 juillet 2023 en visioconférence [↑](#footnote-ref-61)
62. Extrait d’entretien réalisé le 20 juin 2023 en visioconférence. [↑](#footnote-ref-62)
63. Extrait d’entretien réalisé le 12 juillet 2023 en visioconférence. [↑](#footnote-ref-63)
64. Extrait d’entretien dont l’interviewé·e souhaite garder l’anonymat. [↑](#footnote-ref-64)
65. « History & inception : Where we started. The evolution of our movement » .*Metoomvmnt*. Consulté le 22/08/2023 à <https://metoomvmt.org/get-to-know-us/history-inception/> [↑](#footnote-ref-65)
66. Extrait d’entretien réalisé le 20 juin 2023 en visioconférence. [↑](#footnote-ref-66)
67. À retrouver en annexes pages 73-74. [↑](#footnote-ref-67)
68. Extrait d’entretien réalisé le 23 juin 2023 en visioconférence. [↑](#footnote-ref-68)
69. À retrouver en annexes page 79. [↑](#footnote-ref-69)
70. Service presse FFBB (2017). « Campagne de communication pour l’arbitrage féminin ». *FFBB*. Consulté le 22/08/2023 à <http://www.ffbb.com/arbitrage/campagne-de-communication-pour-larbitrage-feminin>. [↑](#footnote-ref-70)
71. Annabelle Caprais. La place et le rôle des femmes dans la gouvernance des fédérations sportives françaises. Education. Université de Bordeaux, 2020. Français. NNT : 2020BORD0200. tel-03114344v2. <https://hal.science/tel-03114344v2/document>. [↑](#footnote-ref-71)