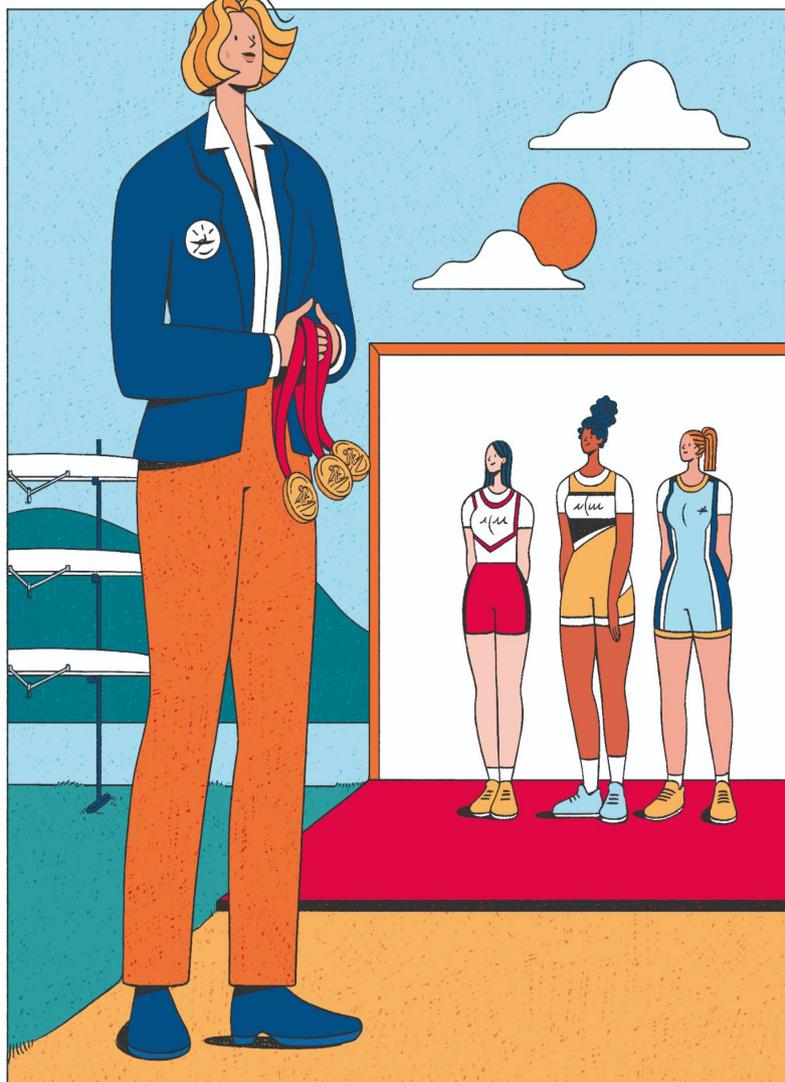


# ÉTUDE DIRIGEANTES FFA



*Étude réalisée pour la Fédération Française d'Aviron par Marine Romezin, étudiante M2 Egal'APS Lyon 1, au printemps 2021.*

## Dispositif scientifique

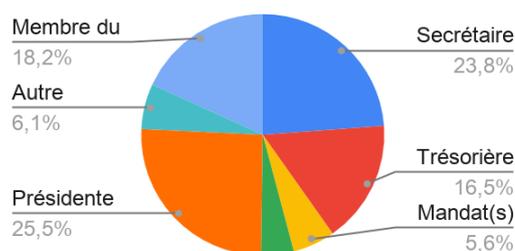
1. Étude statistique réalisée sur les chiffres FFA de Mars 2021
2. Enquête menée via un questionnaire en ligne anonyme envoyé aux dirigeantes des instances de la FFA. En ligne du 3 février au 8 mars 2021. Il a été envoyé à 797 personnes et nous avons obtenu 232 réponses soit 29% de réponses.
3. Enquête menée via un questionnaire en ligne anonyme envoyé aux présidentes des instances de la FFA. En ligne du 3 au 22 avril 2021. Il a été envoyé à 396 personnes et nous avons obtenu 142 réponses soit 36% de réponses.

## Constats

### Profils des répondantes

Les répondantes de ce questionnaire sont majoritairement des présidentes (27,5%), ensuite viennent les membres du bureau (ou comité directeur) (18%) et ensuite les secrétaires (24%). Si l'on met ces chiffres au regard de l'état des lieux établi en mars 2021 (19% de femmes à la présidence, 39% de femmes à la trésorerie et 55% de femmes au secrétariat général), il apparaît que les présidentes sont plus mobilisées et plus enclines à répondre à une sollicitation sur la thématique des femmes dirigeantes.

### MANDATS



En ce qui concerne les structures dans lesquelles exercent les répondantes, elles sont 90% à avoir un mandat au sein d'un club, contre 16% dans un comité départemental, 10% dans une Ligue et 3% dans la fédération. Si le nombre de répondantes diminue lorsque la hiérarchie et le prestige augmentent, il faut aussi mettre ces chiffres en relation avec le nombre de structures et donc de postes disponibles qui diminuent au fur et à mesure que les responsabilités augmentent. (421 clubs, 16 ligues, 83 comités départementaux)

### Au niveau organisationnel : rappel des chiffres

#### Répartition sexuée organisationnelle non mixte :

Ligues : 34 % de femmes

Comités départementaux : 30 % de femmes

Clubs : 35 % de femmes

Sauf Fédération : 42,86 % de femmes

Présidence : 19 % de femmes  
 Trésorerie : 39 % de femmes  
 Secrétariat général : 55 % de femmes

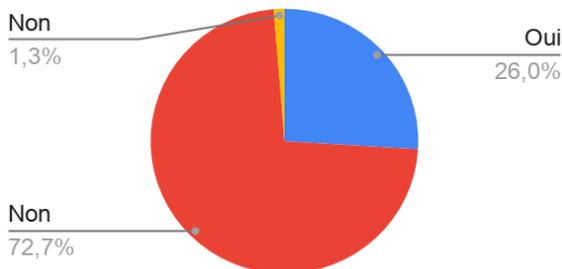
On retrouve ici le phénomène du **plafond de verre** qui voit les femmes se raréfier à mesure que les postes montent dans la hiérarchie.

Pour rappel des chiffres INSEE 2021 (chiffres 2018) : 35 % des présidents d'associations sont des femmes ainsi que 48 % des trésoriers. Les femmes sont en revanche majoritaires (60 %) parmi les secrétaires.

Les répondantes ont pour la grande majorité un seul mandat (85%). Elles sont 11% à avoir deux mandats, et environ 2% à avoir trois ou quatre mandats.

Si l'on s'intéresse à l'âge des répondantes, on retrouve 30% ayant 50-59 ans. Viennent ensuite les 60-69 ans (26%) et les 40-49 ans (22,5%). Si l'on agrège ces chiffres, on trouve près de 80 % de répondantes ayant entre **40 et 70 ans**. On retrouve donc très peu de femmes jeunes chez les dirigeantes.

### ENFANTS MINEURS



Ces éléments sont à mettre en correspondance avec le nombre d'enfants à charge dont s'occupent les répondantes. **73% n'ont pas d'enfants mineurs à charge** et 26% déclarent en avoir. 1% ne répond pas à la question.

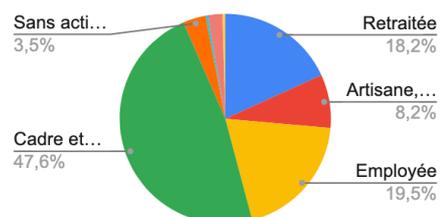
Au regard de ces chiffres, il apparaît que **la fonction de dirigeante est fortement corrélée avec le fait de ne pas avoir d'enfants mineurs à charge**. La FFA se

**prive alors d'un vivier important de potentielles dirigeantes.**

=> Gadea Marry 1998 : Pour les hommes ingénieurs, tous les indices de réussite professionnelle comme les salaires et responsabilités hiérarchiques s'accroissent avec la taille de leur descendance en même temps qu'augmente leur temps de travail. Effet négatif du mariage et des maternités sur les carrières féminines. **Les charges familiales entravent les carrières des femmes cadres alors qu'elles semblent stimuler celles des hommes.**

Les catégories socio-professionnelles des répondantes sont variées. Cependant, **on note une prééminence de cadres et professions intellectuelles supérieures (48%)**. Viennent ensuite, les employées (19,5%), les retraitées (18%) et enfin les artisanes (8%). Il est à noter qu'aucune ouvrière n'a répondu au questionnaire. Il aurait été intéressant de connaître la part de CSP+ dans la tranche de

### CSP



retraitées afin de savoir si cela confirme la dynamique de grande dominance du profil CSP+ chez les dirigeantes de l'aviron.

Notre profil type de répondante est donc **une dirigeante âgée de 50 à 59 ans, mariée, sans enfants mineurs à charge, cadre et profession intellectuelle supérieure.**

## Expérience de la pratique

Seules 2% des répondantes n'ont jamais pratiqué l'aviron ! 9% affirment avoir pratiqué l'aviron ainsi que d'autres sports et **87% sont ou ont été pratiquantes**. Il faut donc avoir mis le pied dans un bateau pour prendre des responsabilités dans ce sport.

Concernant le niveau de pratique, il s'agit pour 51% de loisir uniquement, 28% de compétition uniquement et 17% de personnes mêlant ces deux pratiques dans leur parcours.

Enfin parmi celles ayant pratiqué la compétition, 73% ont atteint le niveau national, 22% le niveau régional et 19% le niveau international.

**La répondante type est une pratiquante ou ex pratiquante de l'aviron avec une pratique loisir. Pour les compétitrices, elles ont majoritairement évolué au niveau national.**

## Motivations

Pour déterminer les parcours, il faut se poser la question des motivations et des conditions d'accès des femmes dirigeantes à leurs postes.

L'étude démontre que pour 45% des répondantes, il s'agit d'une **candidature par cooptation**. Ensuite vient la candidature non recherchée (27%), la candidature par volonté de transmettre ce que l'aviron a apporté (25%) puis la candidature par devoir puisqu'il n'y avait personne pour le poste (21%). Les motivations par challenge ou curiosité sont rares (3% chacun).

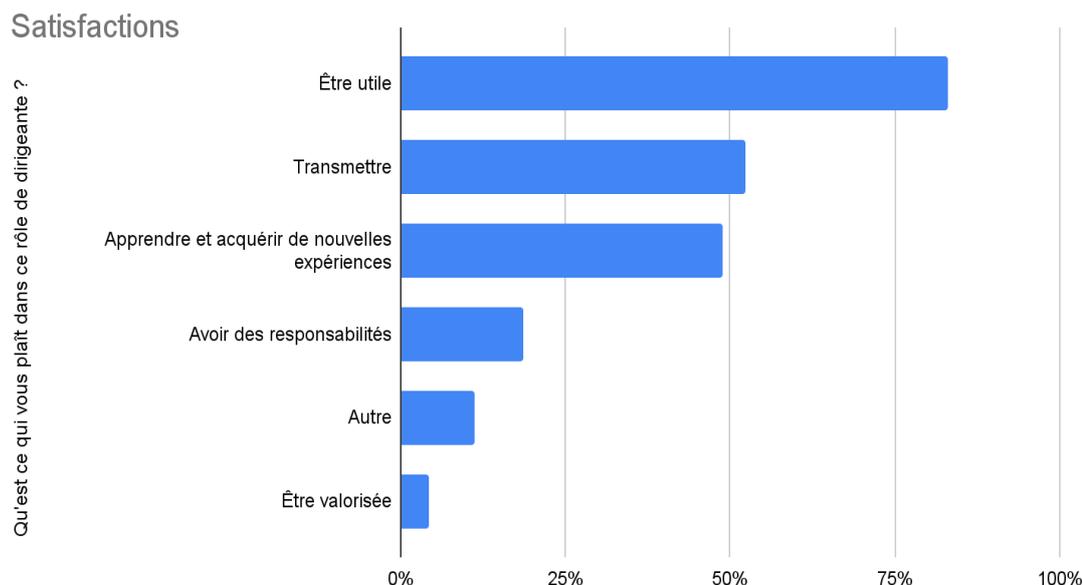
### Conditions d'accès



=> La question de la **cooptation renvoie aux travaux d'A. Caprais : le système électoral entretient une dépendance aux hommes de pouvoir**

“Si les quotas permettent, dans l’ensemble, un accroissement de la place des femmes dans la gouvernance, ils ne remettent pas en cause les mécanismes de cooptation et la division genrée du travail. L’élection et la répartition des acteur/rices dans l’organigramme sont bien souvent jouées à l’avance en raison de stratégies électorales. ” (Caprais 2020)

Lorsque l’on interroge sur les satisfactions que procure l’exercice de la fonction de dirigeante, **le fait d’être utile arrive en tête** (83%), puis celui de transmettre (52%) puis vient la satisfaction d’apprendre et acquérir de nouvelles expériences (49%). Au contraire, avoir des responsabilités et être valorisée sont beaucoup moins mentionnés (19% et 4%).



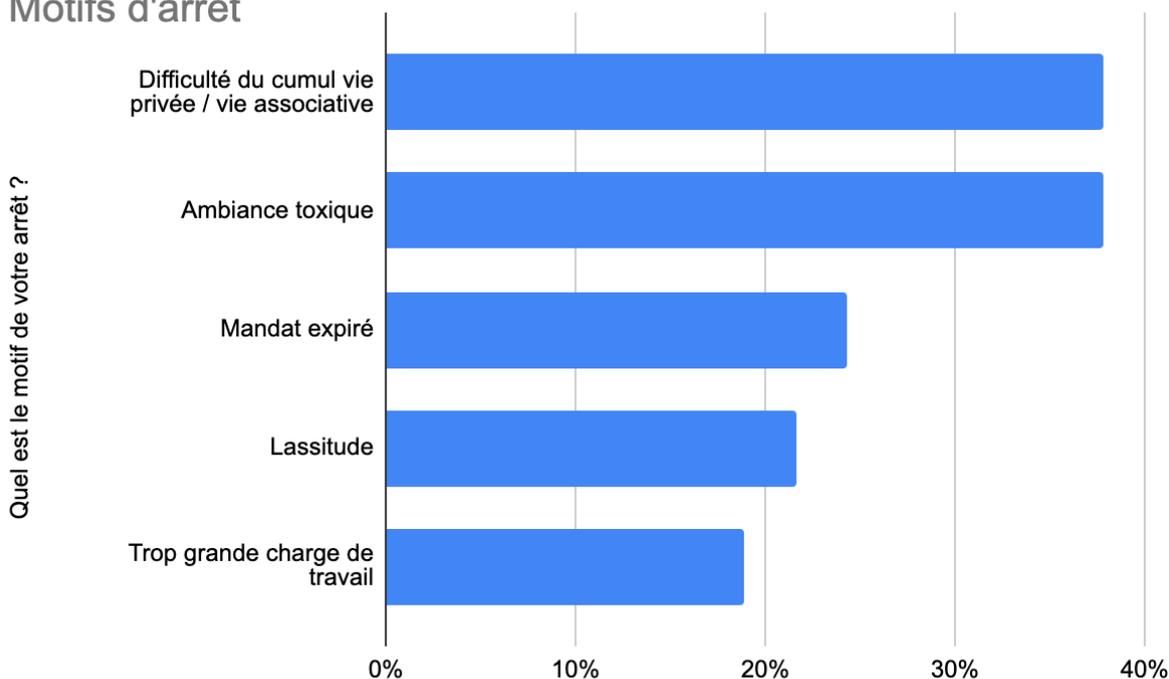
Concernant les engagements dans des actions, on note une prédominance dans l’engagement des répondantes dans **l’école de l’aviron** (33%) puis aviron indoor (29%) aviron santé (25%)

On retrouve dans les motivations **le don de soi pour la collectivité** ainsi qu’un engagement sur les thématiques **du care et des enfants**, ce qui renvoie à une reproduction de stéréotypes de genre.

## Motifs d’arrêt

Certaines répondantes, au nombre de 37, soit 16% des répondantes, signalent qu’elles ne sont plus en activité dans l’aviron. Les motifs d’arrêt invoqués sont **l’ambiance toxique et la difficulté de cumul vie privée / vie associative** avec 38% chacun.

## Motifs d'arrêt



## Ecosystème

Au-delà des motivations et des enjeux personnels, il convient de mesurer l'impact de l'écosystème de l'aviron sur ces femmes. Ainsi **25% des répondantes affirment avoir déjà subi des comportements à caractère sexistes dans leur pratique de l'aviron.**

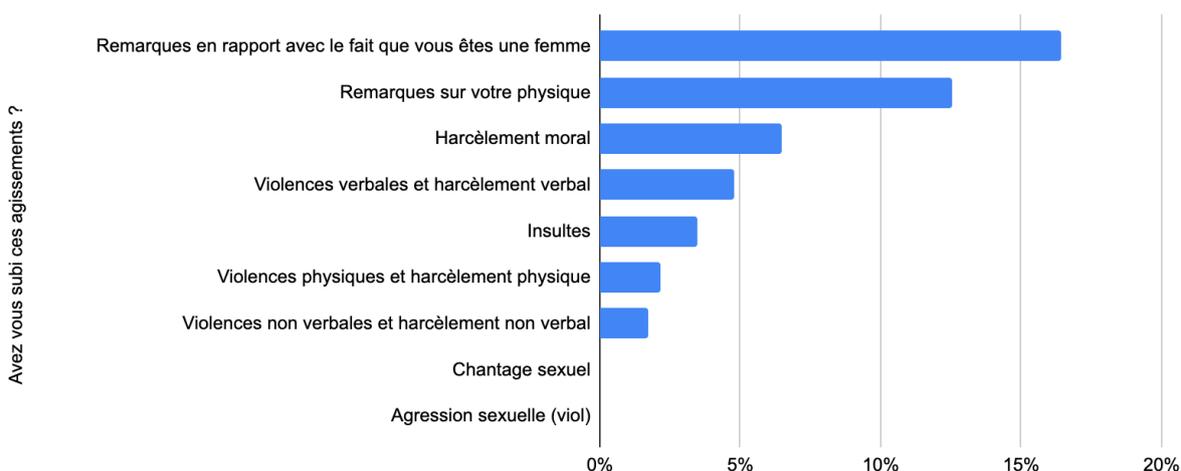
Ces comportements sont le fait principalement des rameurs (67%), des dirigeants (57%) puis des entraîneurs (33%). Il est à noter que ces catégories sexués appartiennent au groupe homme.

Seules 14% de ces victimes n'en ont parlé à personne. 67% ont échangé avec une ou des personnes dans le cercle de l'aviron, puis vient la famille 47% puis le cercle amical (40%). Seules 5% ont répertorié ces faits à une autorité administrative.

La suite consiste à cibler plus spécifiquement le vécu des dirigeantes dans l'exercice dans leurs fonctions de direction. Sur cette question, 47% des répondantes affirment n'avoir subi aucun des comportements proposés, 25% n'ont pas répondu à la question et **29% ont subi des comportements sexistes ou violents dans l'exercice de leur mandat.**

Si l'on caractérise ces agissements, 16% ont subi des remarques sur le fait d'être une femme, 13% ont subies des remarques sur le physique, 6% du harcèlement moral, 5% des violences verbales, 3% des insultes, et 2% des violences physiques.

## Caractérisation des agissements



**Ces agissements sont les faits des dirigeants (58%), puis des rameurs (44%), puis des entraîneurs (23%).** Ensuite viennent les salariés de clubs (11%) puis les rameuses (9%). Fait notable puisque toutes les autres catégories sexuées qui apparaissent étaient relatives à des hommes.

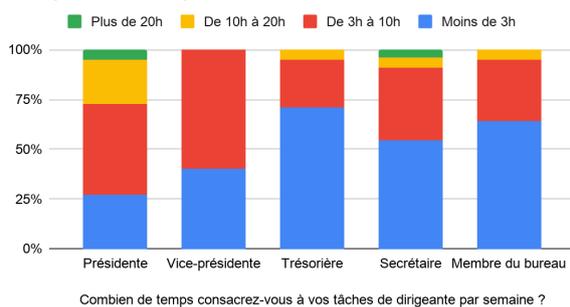
La fréquence de ces agissements est ponctuelle pour 80% des répondantes à cette question et fréquente pour 20%.

56% des répondantes ont déjà parlé de ces agissements à une ou des personnes du cercle de l'aviron, 39% du cercle amical et 38% du cercle familial. 12% n'en ont jamais parlé à personne.

## Freins endogènes

Lorsque l'on demande aux répondantes quels obstacles elles ont pu rencontrer dans leur parcours de dirigeantes, **le problème de disponibilité arrive largement en tête avec 84%** de réponses. Ensuite vient le manque d'expérience (31%) puis le manque de confiance en soi (27%). 14% affirment que le fait d'être une femme est un obstacle et 10% citent l'environnement hostile aux femmes.

### Temps de travail/poste



La disponibilité est l'obstacle majeur signalé, il est donc intéressant de quantifier le temps que consacrent les répondantes à leurs tâches de dirigeantes par semaine. 49% y consacrent moins de 3h, 36% de 3 à 10h, 10% de 10 à 20h et enfin 4% plus de 20h. Lorsque l'on croise ces données avec les postes, il apparaît que les présidentes sont celles qui allouent le plus de temps à leur mandat : 73% y consacrent plus de 3h par semaine dont 27% qui y s'y attellent pendant

plus de 10h.

Dans le même temps, 23% d'entre elles ont le sentiment d'avoir à prouver davantage qu'un homme qu'elles sont compétentes dans leur rôle de dirigeante.

Enfin, **60% des répondantes affirment avoir fait face à un ou plusieurs freins évoqués dans le questionnaire.**

## Leviers

Parmi les éléments que les répondantes identifient comme ayant été aidant durant leur carrières, 74% évoquent leur caractère, 66% leurs compétences et 28% leur réseau. Concernant les éléments susceptibles de faire fonction de leviers, les dirigeantes citent les **formations, les partages d'expérience, le mentorat, les quotas ou encore la répartition du travail.**

Concernant leur exercice du pouvoir, 82% disent prendre en compte les contraintes personnelles et familiales des personnes avec qui elles travaillent.

## Le point de vue des présidentes

### Méthode et chiffres

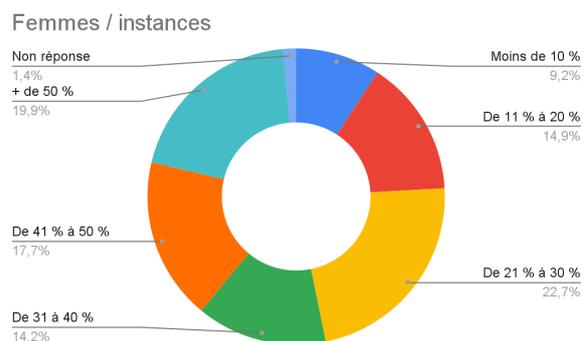
Étude menée via un questionnaire en ligne envoyé aux présidentes des instances de la FFA. En ligne du 3 au 22 avril 2021. Nous avons obtenu 142 réponses.

## Constats

Il s'agissait ici de voir si le constat établi par les présidents est le même que le constat établi à partir des données de Mars 2021.

À la question du pourcentage de femmes dans les instances de leurs structures respectives, 23% des répondants renseignent de 21 à 30% de femmes ; 20% renseignent + de 50 % et 14% de 31 à 40%. Seuls 13% répondent moins de 10%.

On constate donc que les présidents ayant répondu au questionnaire ont plus de femmes dans leurs instances que la moyenne des instances de l'aviron.

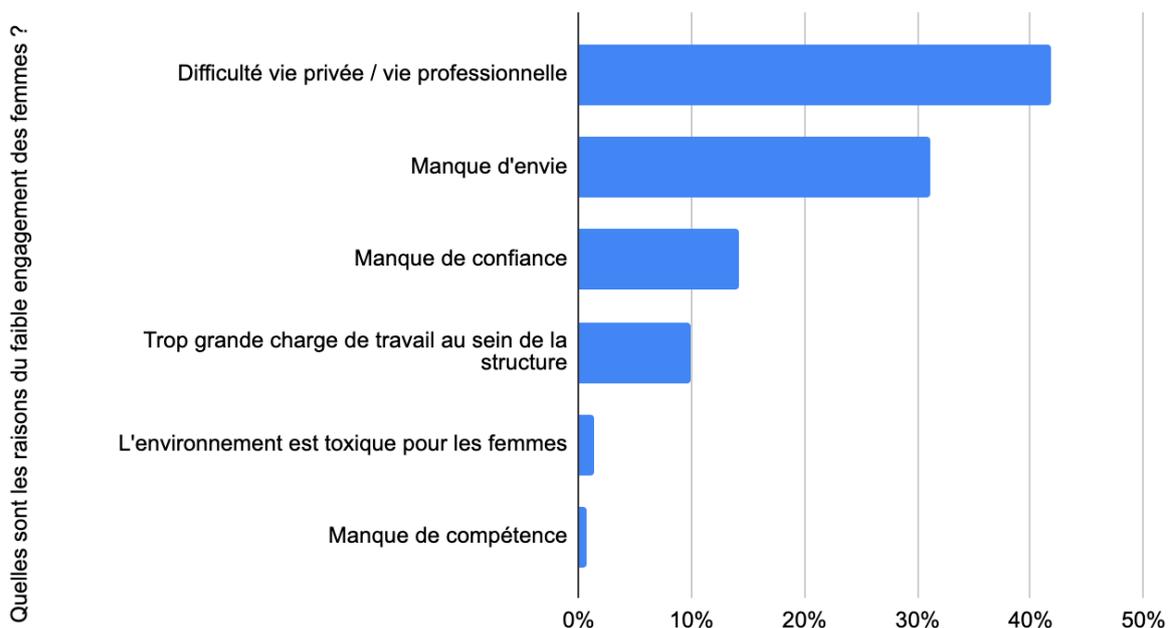


Sur le type de poste occupé par les femmes, l'analyse statistique de mars est ici confirmée puisque les femmes se font de plus en rares en fil de la hiérarchie montante des postes. Ainsi, 21% sont présidentes ou co-présidentes ; 67% occupent des postes de trésorerie ; 92% des postes de secrétariat et 72% de comité directeur.

À la question de savoir si ces chiffres sont suffisants, 43 % répondent oui et semblent se satisfaire de cet état des lieux et 57 % répondent non.

Lorsqu'on leur demande les raisons du faible engagement des femmes, les répondants identifient les difficultés vie privée / vie professionnelle (42%), puis le manque d'envie (31%), le manque de confiance (14%), la trop grande charge de travail (10%). Seuls 1% citent l'environnement toxique pour les femmes, et 1% le manque de compétences.

## Raisons du faible engagement

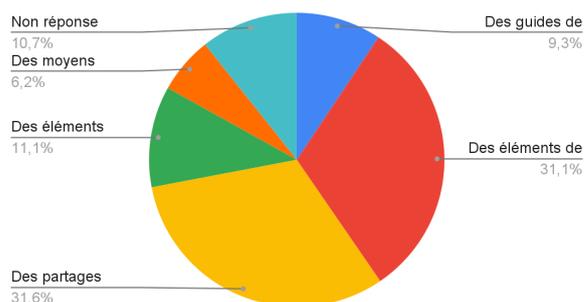


Cela est à mettre au regard des réponses du questionnaire soumis aux dirigeantes et notamment les chiffres sur les agissements sexistes : **38% signalent l'ambiance toxique comme motif d'arrêt et 29% de dirigeantes ont subi des comportements sexistes ou violents**. On retrouve une différence de perception sur l'environnement toxique.

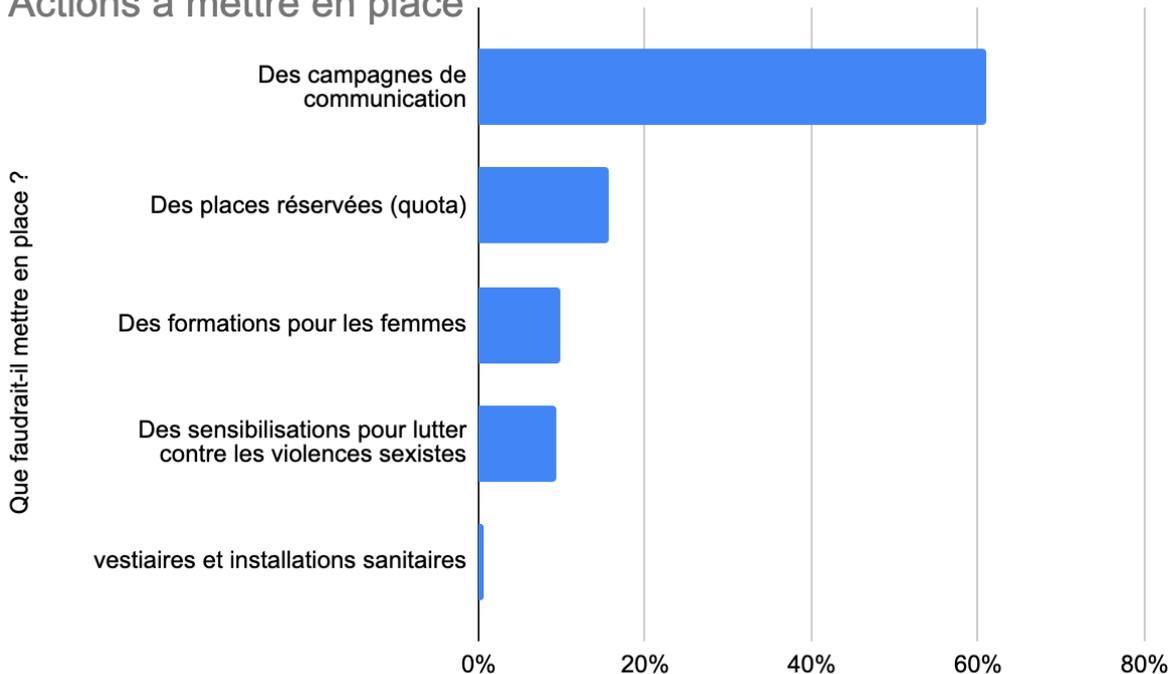
## Actions

Les répondants sont **très favorables à l'idée de favoriser la présence des femmes dans les instances puisque 89% répondent positivement** contre 6% par la négative. D'ailleurs, 32% ont déjà mis en place des actions en ce sens dans leur structure et 65% ne l'ont pas fait. Selon eux les actions à mettre en place sont de l'ordre de la campagne de communication (61%), puis viennent les places réservées via des quotas (16%) ; des formations pour les femmes (10%), des sensibilisations pour lutter contre les violences sexistes (9%) et un répondant suggère un travail à faire sur les vestiaires et les installations sanitaires.

### Éléments aidants



## Actions à mettre en place



Les répondants estiment, pour 32% d'entre eux, que des éléments de partage d'expériences sont susceptibles de les aider dans la mise en place d'actions. Ils citent aussi des éléments de communications (31%), puis de sociologie et d'analyse (11%), des guides de bonnes pratiques (9%) et enfin des moyens financiers (6%).

## Conclusions

Le profil de dirigeant type de l'étude identifié est **une dirigeante âgée de 50 à 59 ans, mariée, sans enfant mineur à charge, cadre et profession intellectuelle supérieure.**

Elles rencontrent des difficultés sérieuses dans le cadre de leur fonction de dirigeantes : au premier rang desquelles **disponibilité (84%) et comportements sexistes ou violents (29%)**. On retrouve une difficulté de perception de la réalité de ces obstacles chez les dirigeants.

Concernant les éléments susceptibles de faire fonction de leviers, les personnes interrogées citent les **formations, les partages d'expérience, le mentorat, les quotas ou encore la répartition du travail.**

Pour conclure sur une note positive, on note une volonté d'agir par la FFA et des dirigeants en place (89%).