



# *LES FEMMES DIRIGEANTES DANS LE MILIEU DE LA COURSE D'ORIENTATION EN AUVERGNE RHÔNE-ALPES*



Manon Millier

# SOMMAIRE

Introduction

Profil général des répondantes

Président(e)s des autres ligues en France

Président(e)s des comités départementaux et des clubs de la région AURA

Les femmes licenciées dans la région AURA

Représentation des femmes dans les instances

Part des femmes dans les comités directeurs

Postes occupés dans les bureaux directeurs

Volonté de s'impliquer

Motivations

Freins identifiés

Leurs mots

L'équilibre hommes / femmes au sein de leurs associations

Favoriser une plus grande implication dans les bureaux directeurs

Tris croisés

Engagement bénévole

# INTRODUCTION

Depuis la loi du 22 mars 2022, toutes les fédérations sportives, dont la FFCO, ont été tenues de se doter d'instances dirigeantes paritaires. Cette obligation participe d'une prise de conscience de la société de la trop faible part des femmes dans les processus de décision de nos disciplines sportives. Mais aussi d'un déficit en termes de pratiquantes. Même si le monde des orienteurs est plutôt égalitaire, en la matière.

Cette obligation de parité touchera demain les organes dirigeants des Ligues et des Comités Départementaux. Avec des conséquences lourdes de gouvernance si nous ne satisfaisons pas aux obligations légales. Il faut donc collectivement nous y préparer.

C'est pourquoi le Comité Directeur de la Ligue élu en février a décidé d'engager une action fléchée auprès de l'Agence Nationale du Sport, pour essayer de dégager des mesures susceptibles d'anticiper et de favoriser la féminisation de nos instances.

Mais tout projet doit s'appuyer sur un diagnostic le plus fin possible rendant compte de la féminisation actuelle de notre communauté, des motivations et des difficultés rencontrées par les femmes autant dans leur pratique de la Course d'Orientation que dans leur capacité (et non envie) à s'engager dans des missions de dirigeantes.

C'est pourquoi la commission (composée de Manon Millier, Gaëlle Chevalier, Evelyne Camaroque, Jean-Claude Ragache et Bernard Dahy) en charge de ce projet a souhaité avant toute élaboration d'actions favorisant la parité, consulter les licenciées, les président(e)s de comités départementaux, clubs et autres ligues pour recueillir les motivations, difficultés, obstacles et souhaits.

Ce bilan des résultats retrace les premiers éléments de diagnostic. Afin d'entamer la phase d'élaboration d'actions concrètes.

# INTRODUCTION

## Rétroplanning

Nouveau comité directeur de la ligue se sont questionnés sur ce sujet

Février

1 ère réunion de travail pour identifier les objectifs

Avril

Constitution d'un groupe de travail

Mai

Élaboration de 2 questionnaires : un à destination des président(e)s de clubs et CDCO et l'autre à destination des licenciées

Mai

Élaboration de quelques questions pour les président(e)s des autres ligues.

2 ème réunion de travail pour affiner le questionnaire et prévoir l'envoi

Juin

Juin

Diffusion des questionnaires

Recensement des réponses et analyse des questionnaires

Juillet

Août

3 ème réunion de travail pour décider de l'axe de l'analyse et de l'envoi des réponses

Diffusion des réponses

Septembre

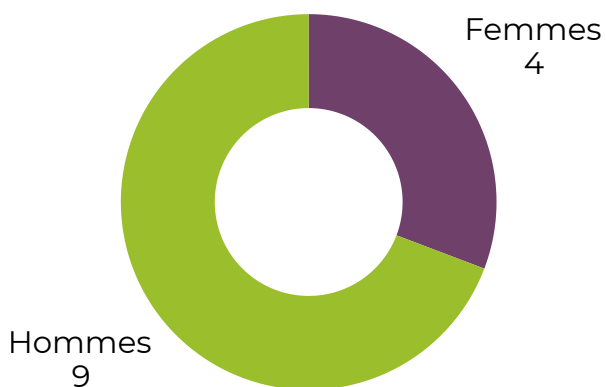
# PROFIL GÉNÉRAL DES RÉPONDANTS

Les répondants	Nombre de mails envoyés	Nombre de réponses	Taux de réponses
Les autres ligues	13	9	69 %
Les CDCO et clubs	44	15	34 %
Les licenciées	637	89	14 %

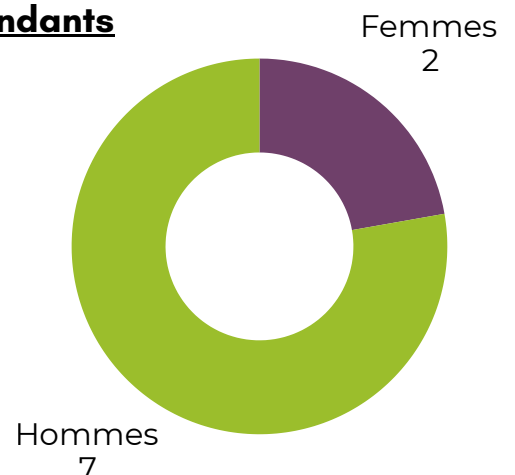
Les taux de réponses peuvent être analysés car ils sont significatifs, étant supérieurs à 10 %.

## Président(e)s des autres ligues en France

### Présidences de ligue : répartition par sexe



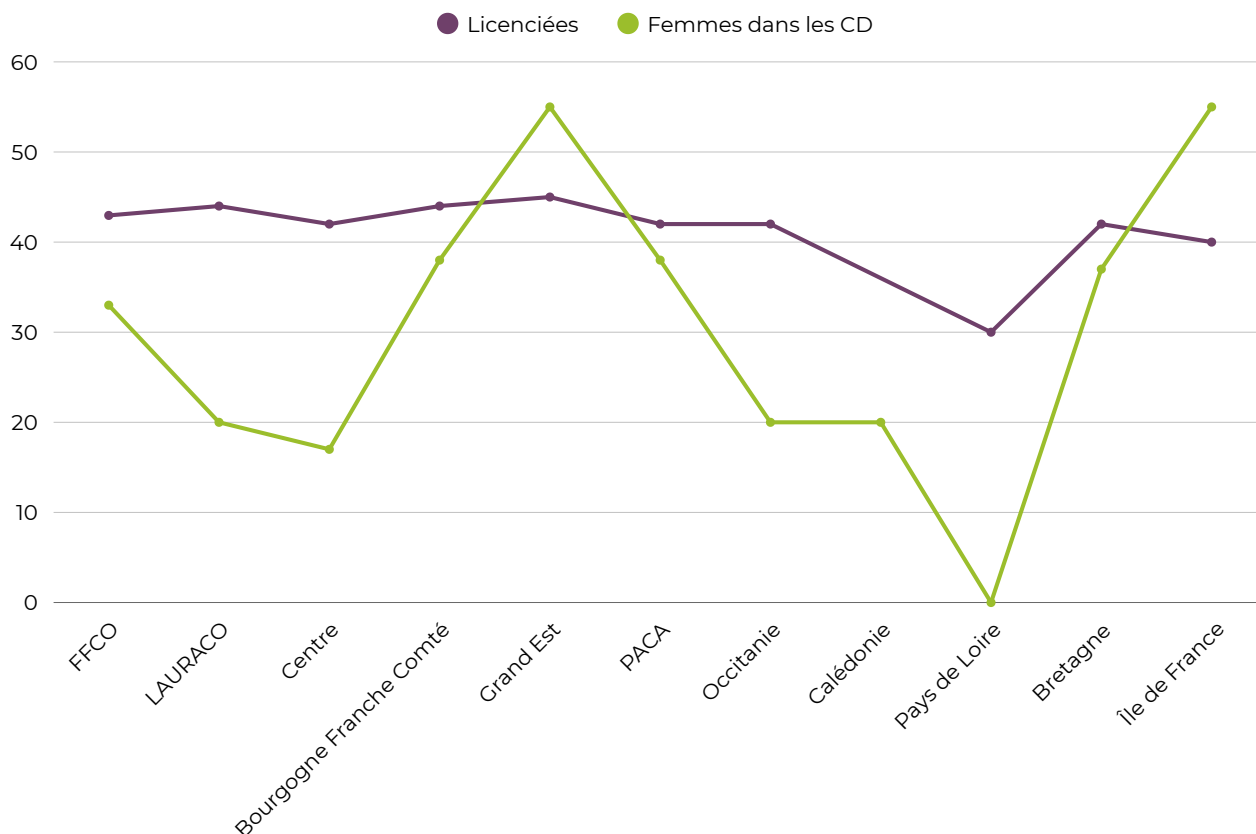
### Répartition par sexe des répondants



77 % des présidents et 50 % des présidentes des autres ligues ont répondu aux questions envoyées, ce qui traduit un réel intérêt pour notre démarche

# PROFIL GÉNÉRAL DES RÉPONDANTS

## Répartition des femmes licenciées et bénévoles aux comités directeurs (en %)



Le nombre de licenciées reste globalement similaire dans les autres ligues, autour des 45 %. En revanche, la proportion de femmes au sein des comités directeurs est nettement inférieure.

### Les mots des président(e)s des différentes Ligues :



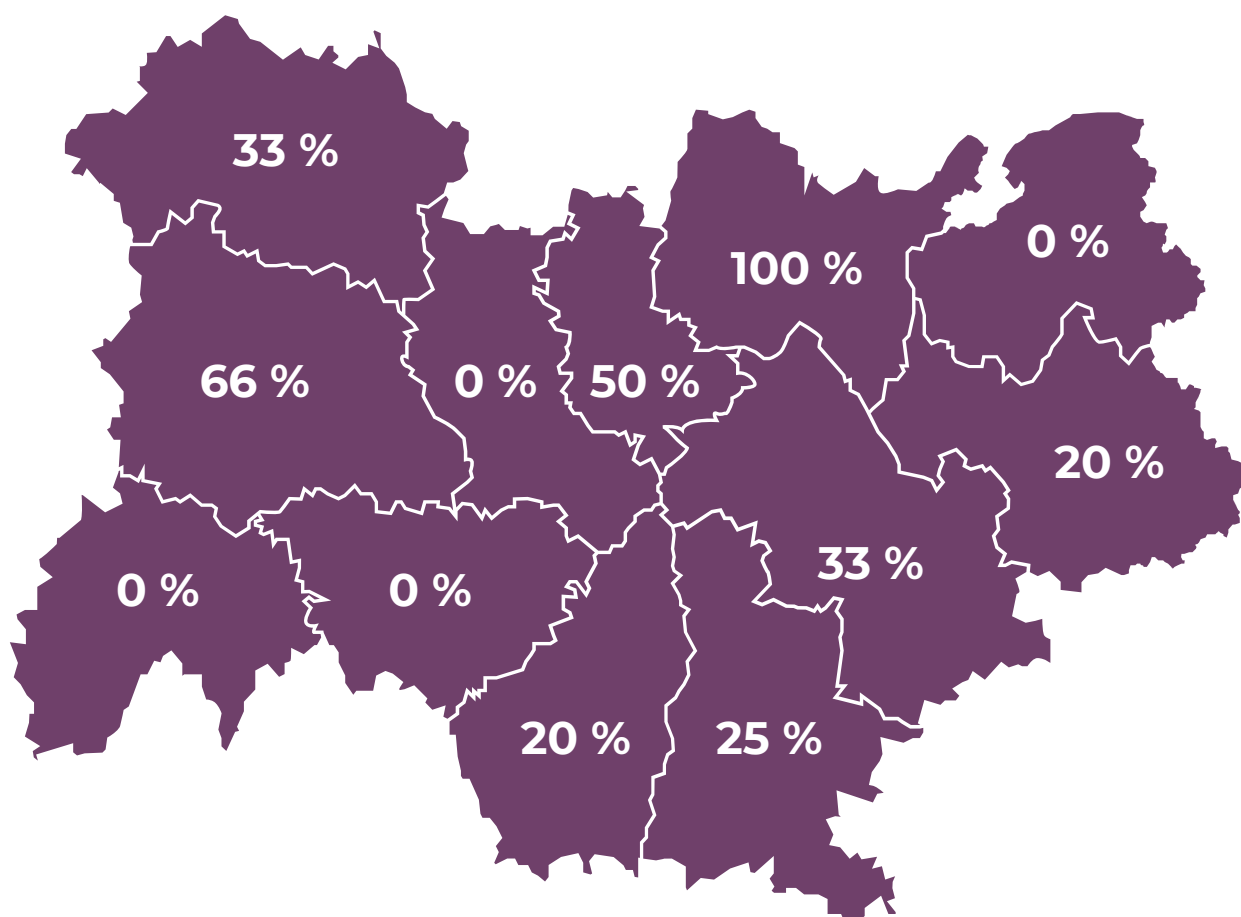


# PROFIL GÉNÉRAL DES RÉPONDANTS

## Président(e)s des comités départementaux et des clubs de la région AURA

	Nombre de répondants	Nombre de structure	Taux de réponses
Comités départementaux	4	12	33 %
Clubs	10	32	31 %

### Taux de réponses par départements :



# PROFIL GÉNÉRAL DES RÉPONDANTS

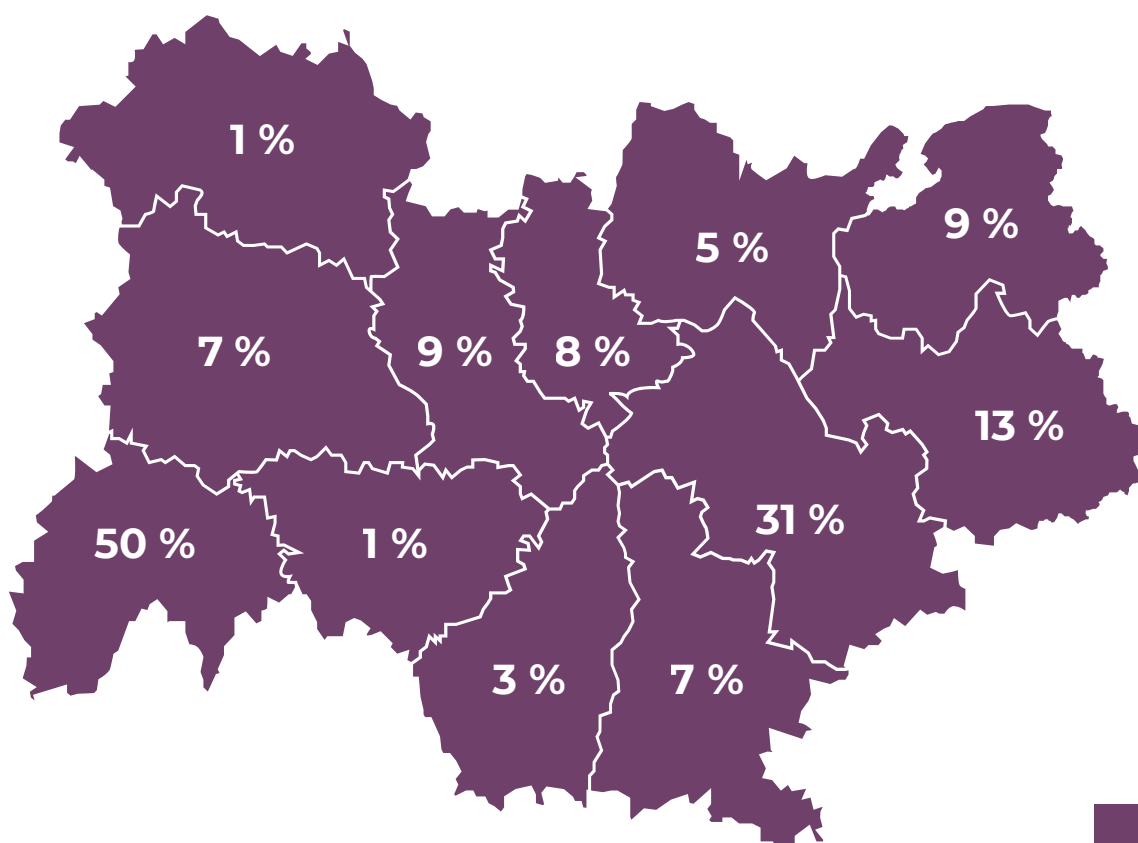
## Président(e)s des comités départementaux et des clubs de la région AURA

**46 %** de femmes licenciées dans leurs structures

Une moyenne a été calculée à partir des pourcentages recueillis. Toutefois, cette donnée présente un biais : il n'est pas certain que toutes les structures aient appliqué les mêmes critères de comptabilisation. Certaines peuvent inclure les enfants dans leurs effectifs, d'autres non. Malgré cette limite, le chiffre obtenu constitue une base de travail pertinente pour dégager des tendances générales.

## Les femmes licenciées dans la région AURA

### Taux de réponses par départements :

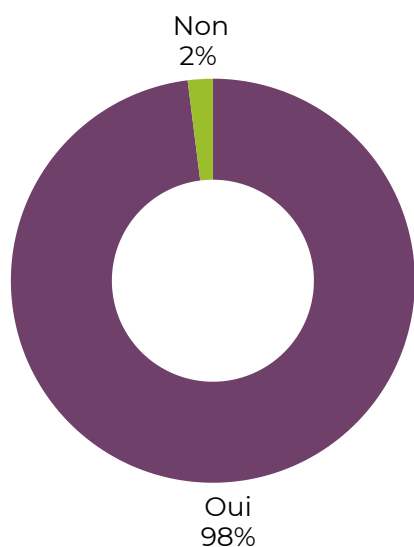




# PROFIL GÉNÉRAL DES RÉPONDANTS

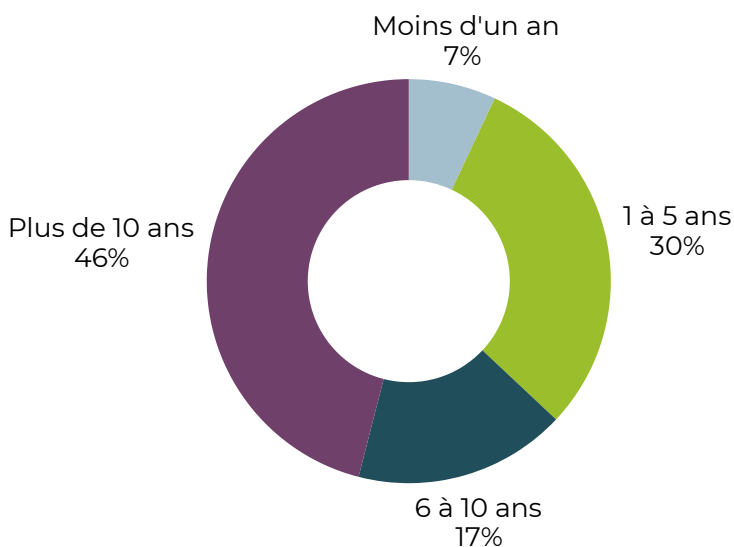
## Les femmes licenciées dans la région AURA

### Pratiquez-vous la CO ?



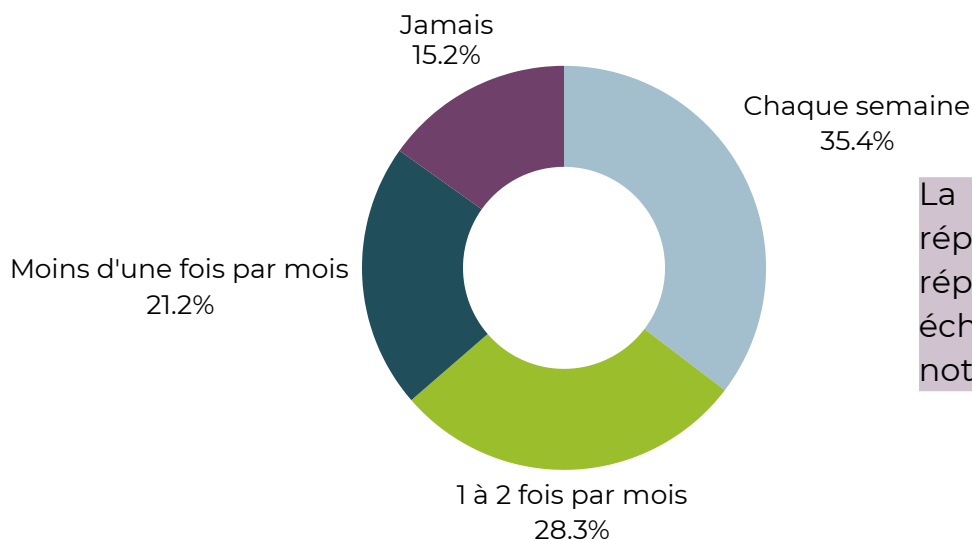
La majorité des répondantes pratiquent encore la CO, suggérant qu'elles sont pleinement engagées dans la discipline renforçant la pertinence de notre analyse.

### Ancienneté dans les clubs :



La plupart des répondantes étant membres du club depuis de nombreuses années, leur fort attachement renforce la pertinence et la valeur de leurs réponses pour notre étude.

### Fréquence de pratique :



La fréquence de pratique des répondantes est plutôt bien répartie permettant d'avoir un échantillon représentatif pour notre analyse.

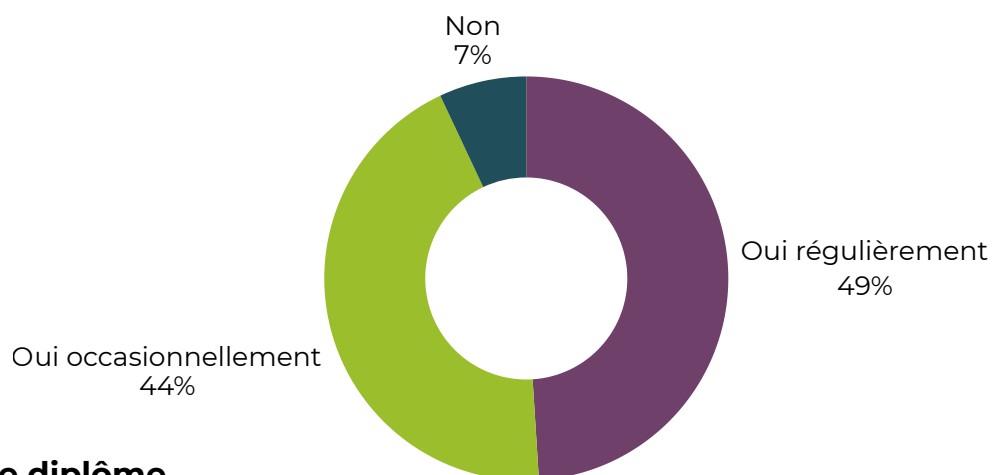
# PROFIL GÉNÉRAL DES RÉPONDANTS

## Les femmes licenciées dans la région AURA

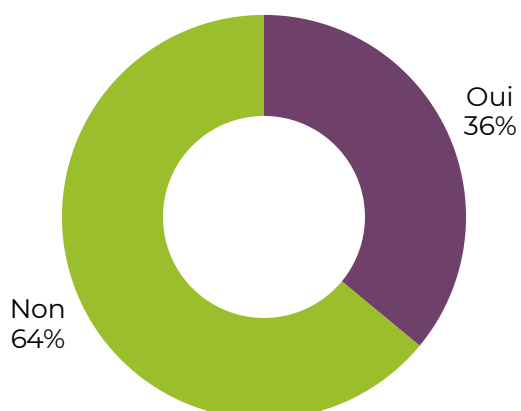
### Pratique principale



### Participation à des compétitions :



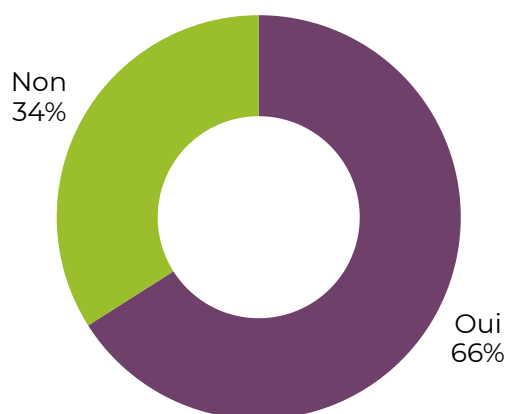
### Acquisition de diplôme et formations :



# PROFIL GÉNÉRAL DES RÉPONDANTS

## Profil des femmes répondantes

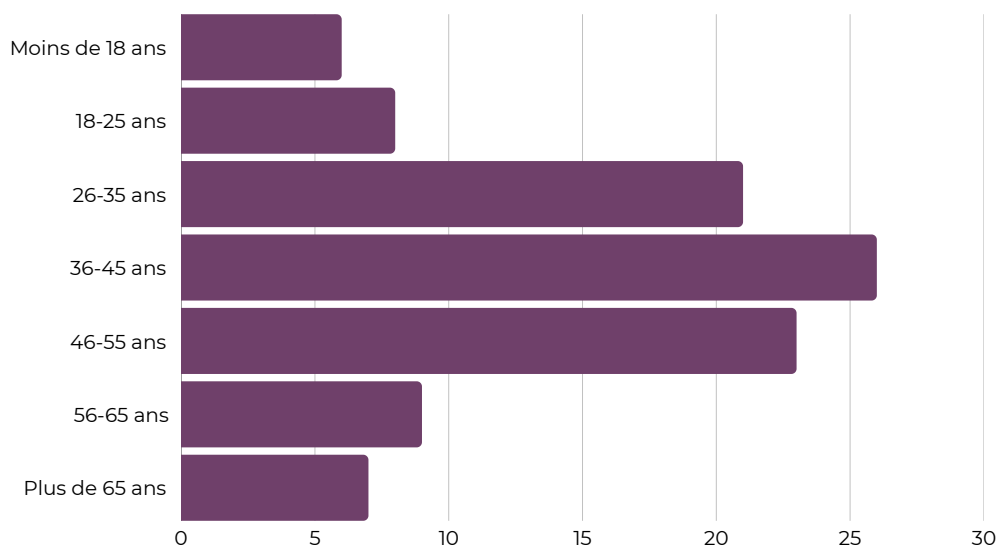
### Proportion de répondants ayant des enfants



### Enfants licenciés dans la même association que leurs mères



### Âge des répondantes :

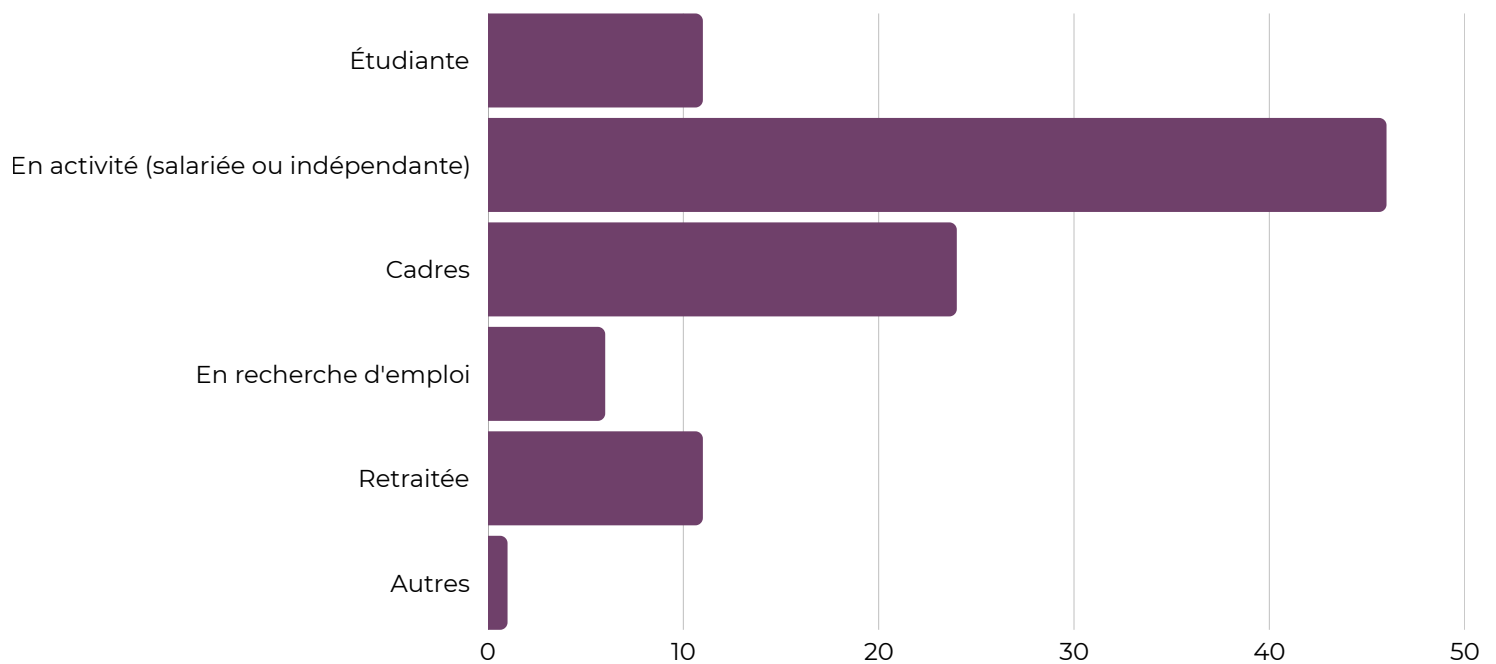


La majorité des répondantes sont âgées de 26 à 55 ans, ce qui correspond également à leur ancienneté au sein des clubs.

# REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES

## Profil des femmes répondantes

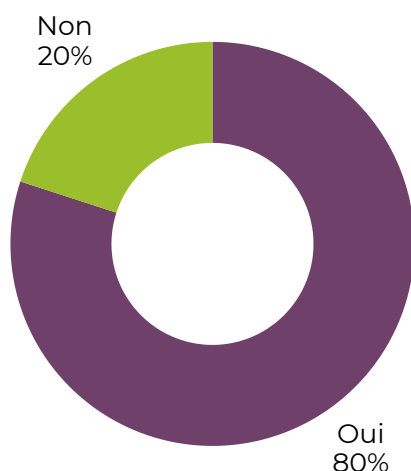
### Situation professionnelle :



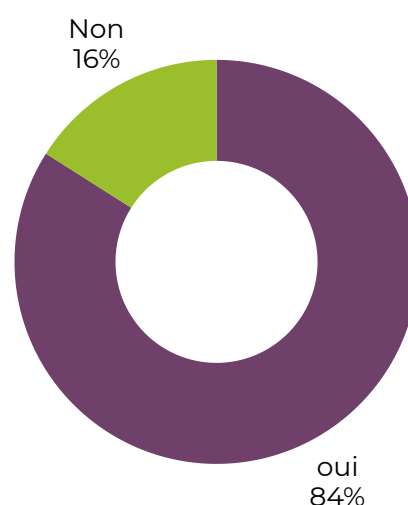
# REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES

## Part des femmes dans les comités directeurs

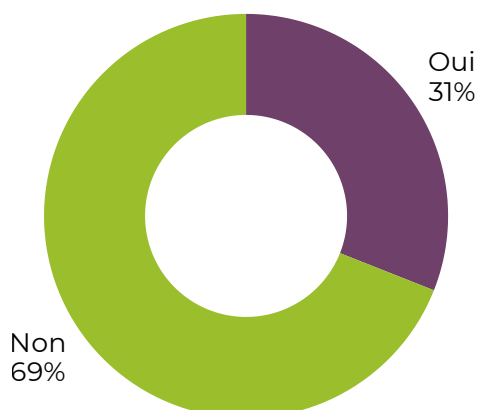
### Implication des femmes dans les CD d'après les président(e)s :



### Participation à des actions bénévoles :



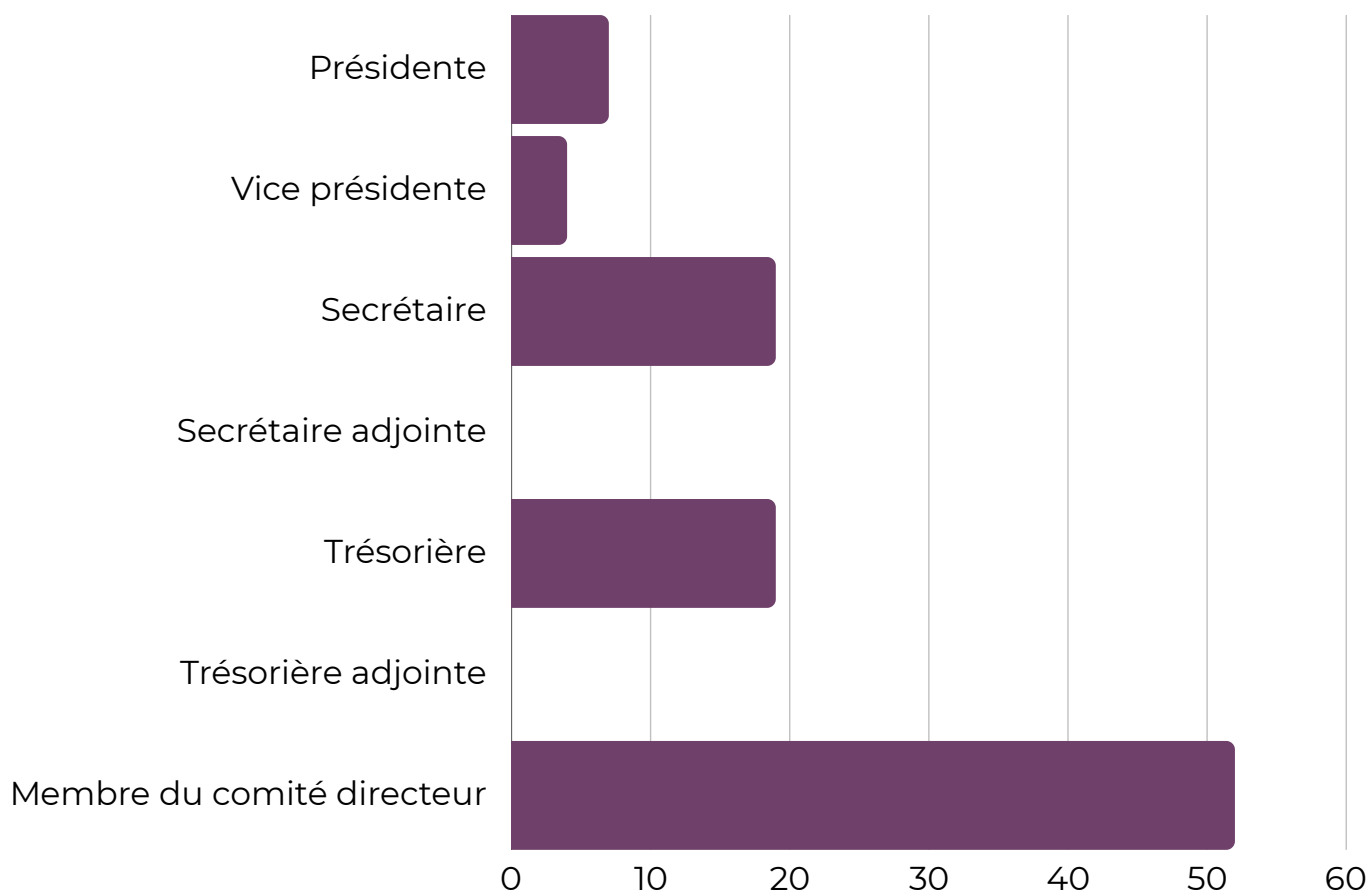
### Appartenance au bureau directeur :



Nous constatons un écart entre la perception des président(e)s et la réalité de l'engagement féminin au sein des comités directeurs. En effet, la vision qu'ils en ont est inversée par rapport à la situation réelle. Lorsqu'il s'agit des actions bénévoles, la participation des femmes est très élevée. Elle correspond d'ailleurs au pourcentage que les président(e)s attribuent à leur présence dans les comités directeurs.

# REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES

## Postes occupés dans les bureaux directeurs

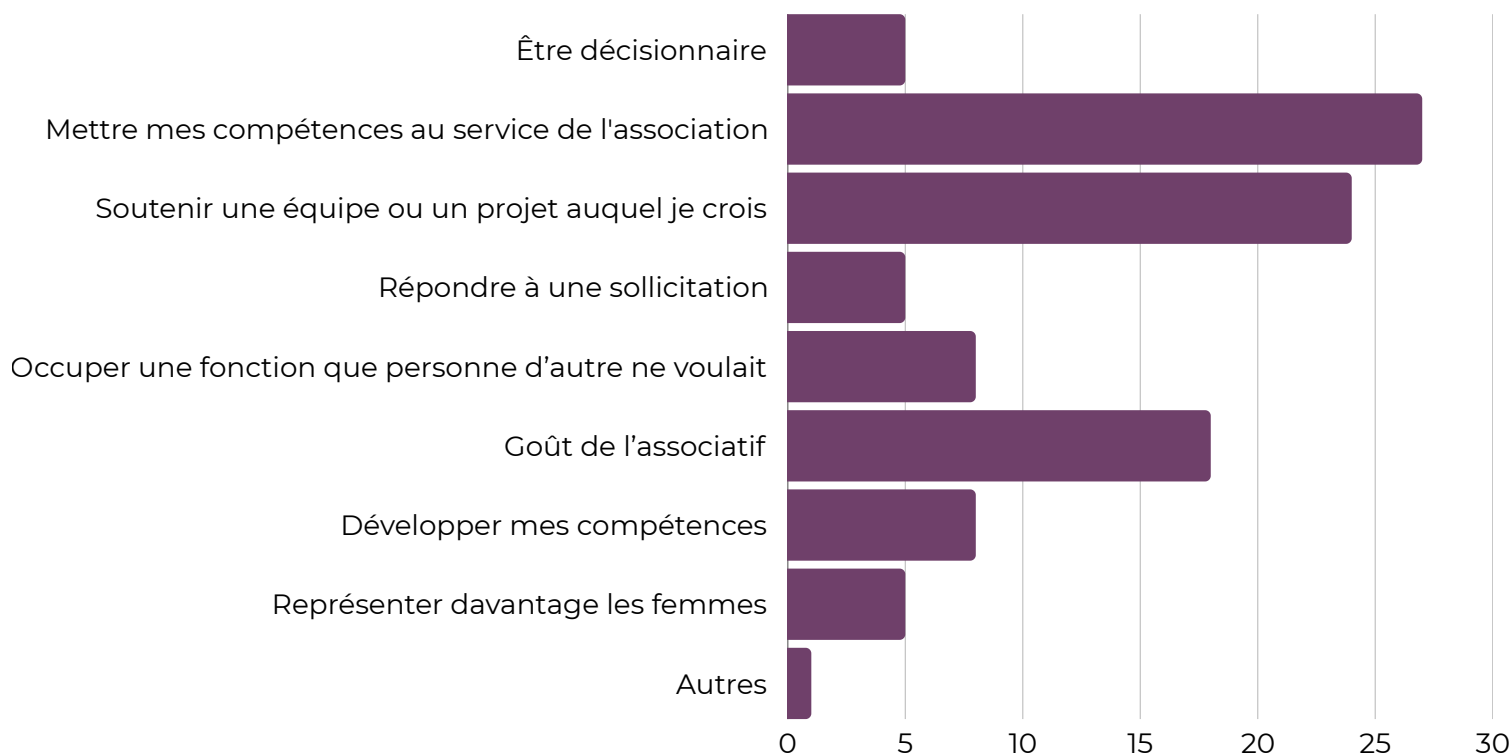


Les femmes occupent majoritairement des postes au sein du comité directeur, souvent en prenant en charge une ou plusieurs commissions. Cependant, leur présence au sein du bureau directeur reste limitée. Lorsqu'elles y sont représentées, elles occupent fréquemment des fonctions telles que secrétaire ou trésorière. Cela suggère que, malgré une participation active dans la gouvernance, les femmes sont encore sous-représentées dans les rôles décisionnels centraux.

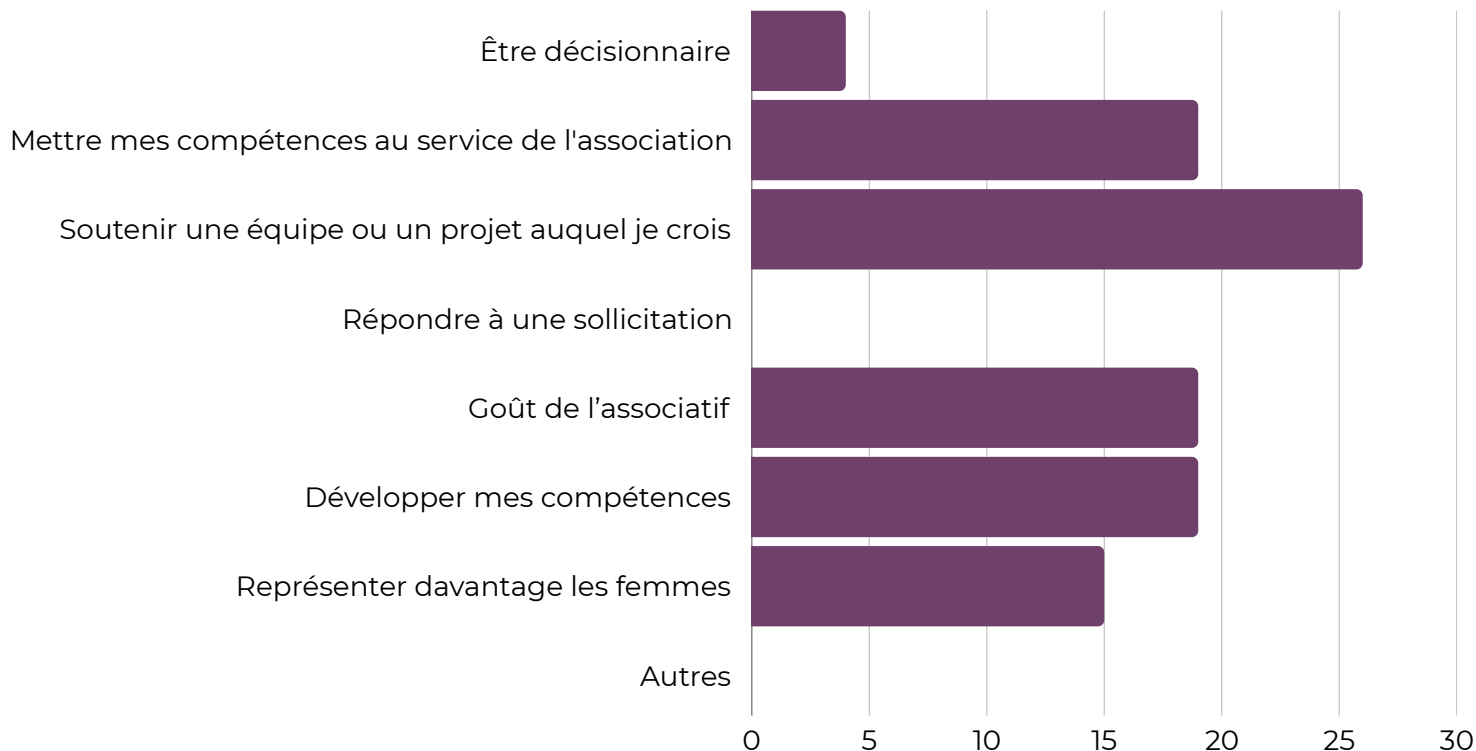
# REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES

## Volonté de s'impliquer

### Motivations principales pour rejoindre le comité directeur :



### Motivations potentielles d'intégrer le comité directeur :

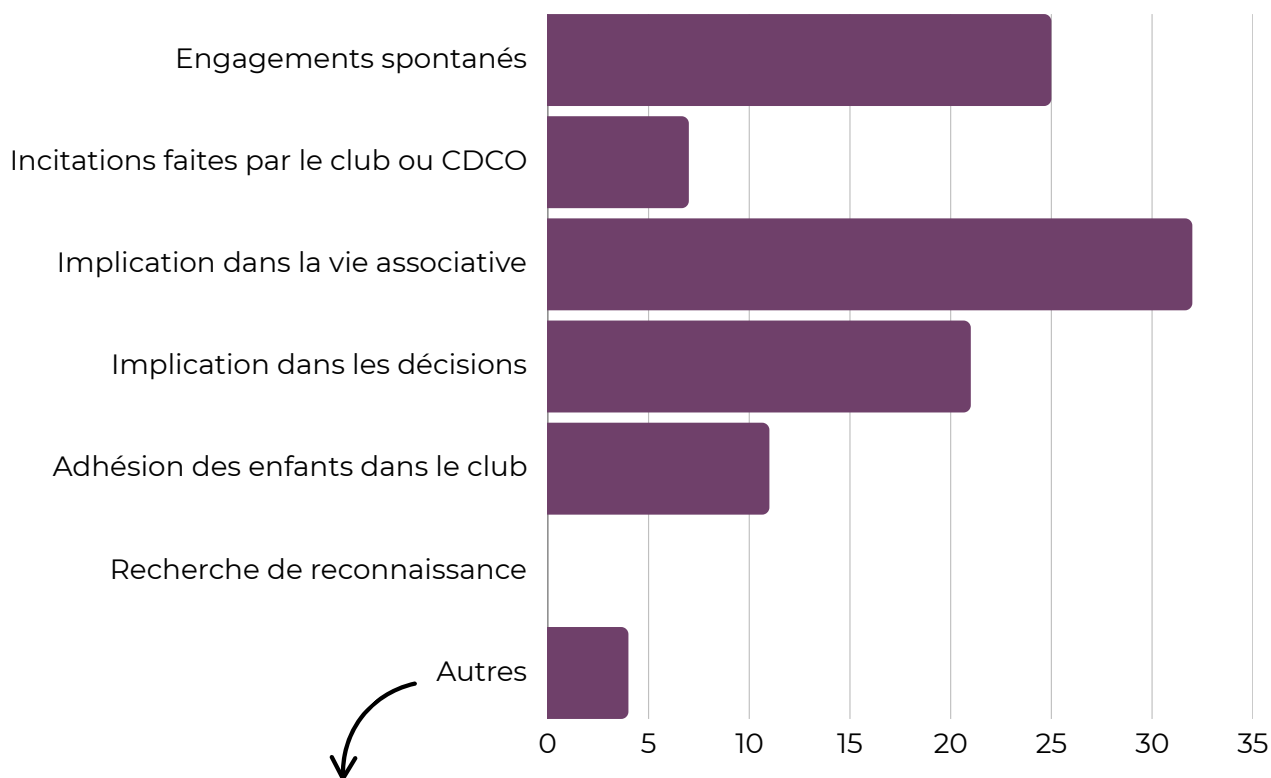




# REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES

## Volonté de s'impliquer

**Motivations principales pour rejoindre le comité directeur selon les président(e)s :**



*1 réponse : Volonté de parité*

# COMPARAISON DES RESENTIS

## Motivations

### **Incitations sur les femmes pour qu'elles intègrent les comité directeurs**

L'incitation faite par les président(e)s de clubs ou de comités pour encourager les femmes licenciées à intégrer le comité directeur reste marginale.

Seuls 7% des président(e)s considèrent cette démarche comme une réelle source de motivation. Dans les faits, seulement 5% des femmes licenciées déclarent avoir rejoint le comité directeur grâce à une incitation. Cependant parmi les femmes n'ayant jamais siégé dans un bureau directeur, aucune (0%) n'exprime l'envie de s'impliquer, même si l'encouragement venait d'autres membres. Ces résultats mettent en évidence que l'incitation, telle qu'elle est pratiquée aujourd'hui, n'a qu'un impact très limité sur l'engagement féminin et que d'autres freins semblent peser davantage que la simple sollicitation.

### **Être décisionnaire au comité directeur**

Parmi les président(e)s de clubs et de comités, 21% estiment que les femmes rejoignent le comité directeur pour participer activement aux décisions de l'association. Cependant, seules 5% des femmes licenciées déclarent avoir intégré le comité directeur avec cette motivation, ce qui révèle un décalage entre la perception des dirigeants et la réalité exprimée. De plus, parmi les femmes n'ayant jamais siégé dans un bureau directeur, seulement 4% manifesteraient l'envie de s'impliquer afin de jouer un rôle décisionnel.

Ces résultats suggèrent que, même si la dimension décisionnelle est perçue comme un moteur important par les président(e)s, elle constitue en réalité une motivation minoritaire pour les femmes, qu'elles soient déjà engagées ou non.

### **Améliorer la parité**

Seuls 4% des président(e)s de clubs et de comités estiment que les femmes rejoignent le comité directeur dans le but de renforcer la parité au sein de l'association. De leur côté, 5% des femmes licenciées déclarent effectivement s'être engagées dans cette optique, ce qui montre une perception relativement juste. Cependant, 15% des femmes qui n'ont jamais siégé dans un bureau directeur exprimeraient l'envie de s'impliquer pour améliorer la parité, un taux nettement plus élevé que celui observé chez les femmes déjà engagées. Ces résultats laissent penser que la parité constitue un levier de motivation plus fort pour susciter de nouveaux engagements féminins.

# COMPARAISON DES RESSENTIS

## Motivations

### Implication dans la vie associative

Parmi les président(e)s de clubs et de comités, 32% considèrent que les femmes intègrent le comité directeur pour s'impliquer dans la vie associative.

Du côté des femmes déjà engagées, les motivations sont plus nuancées : 27% déclarent l'avoir fait pour mettre leurs compétences au service de l'association, 24% pour soutenir un projet ou une équipe auquel elles croient, et 18% par goût pour l'associatif. Chez les femmes n'ayant jamais siégé dans un bureau directeur, les intentions sont relativement proches : 19% envisageraient de s'engager pour mettre leurs compétences au service de l'association, 26% pour soutenir un projet ou une équipe, et 19% par goût de l'associatif.

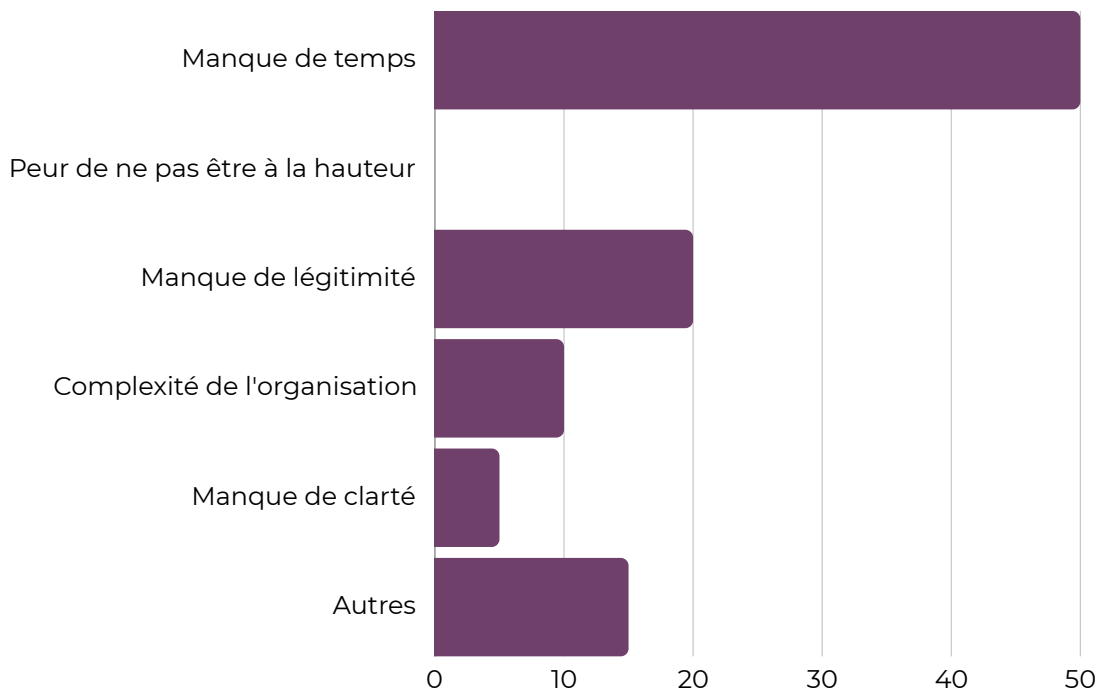
### Bilan des motivations

Ces résultats montrent que l'engagement féminin dans les instances dirigeantes s'ancre d'abord dans une volonté de contribution et de soutien à des projets concrets, plus que dans une recherche de statut ou de rôle décisionnel. Ils mettent aussi en évidence que les motivations exprimées par les femmes déjà engagées et celles potentiellement intéressées restent globalement cohérentes, ce qui laisse penser qu'un discours valorisant les compétences, le projet associatif et le plaisir de l'engagement pourrait être un levier efficace pour encourager de nouvelles candidatures.

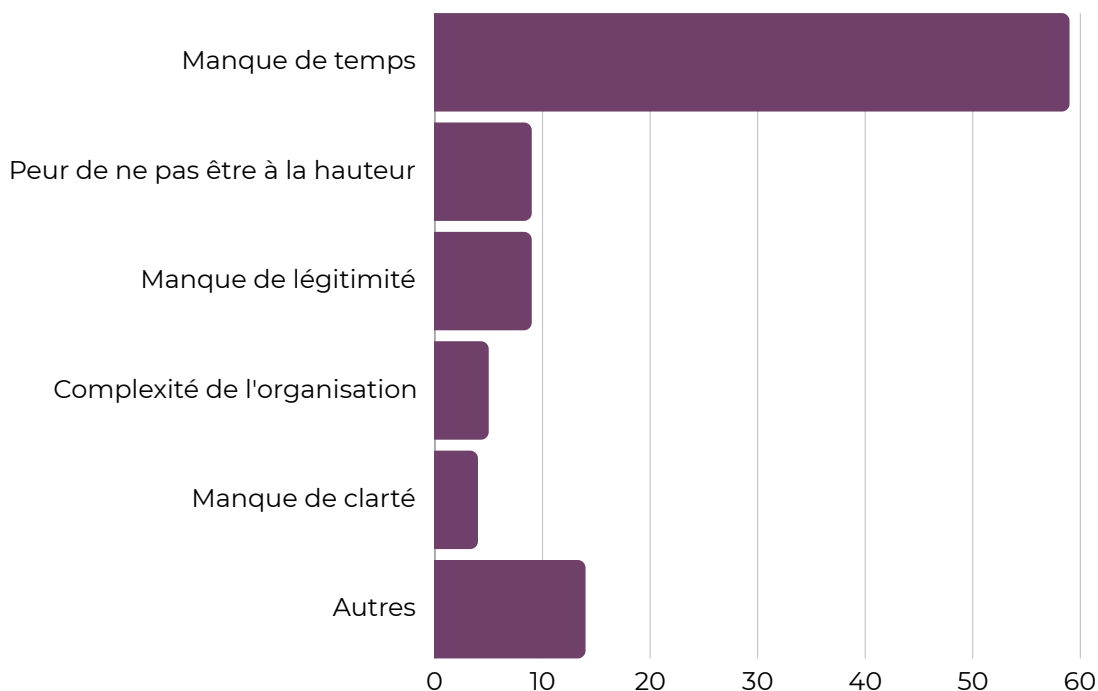
# FREINS ET LEVIERS À L'IMPLICATION

## Freins identifiés par les femmes

### Freins à s'engager en tant que bénévole :



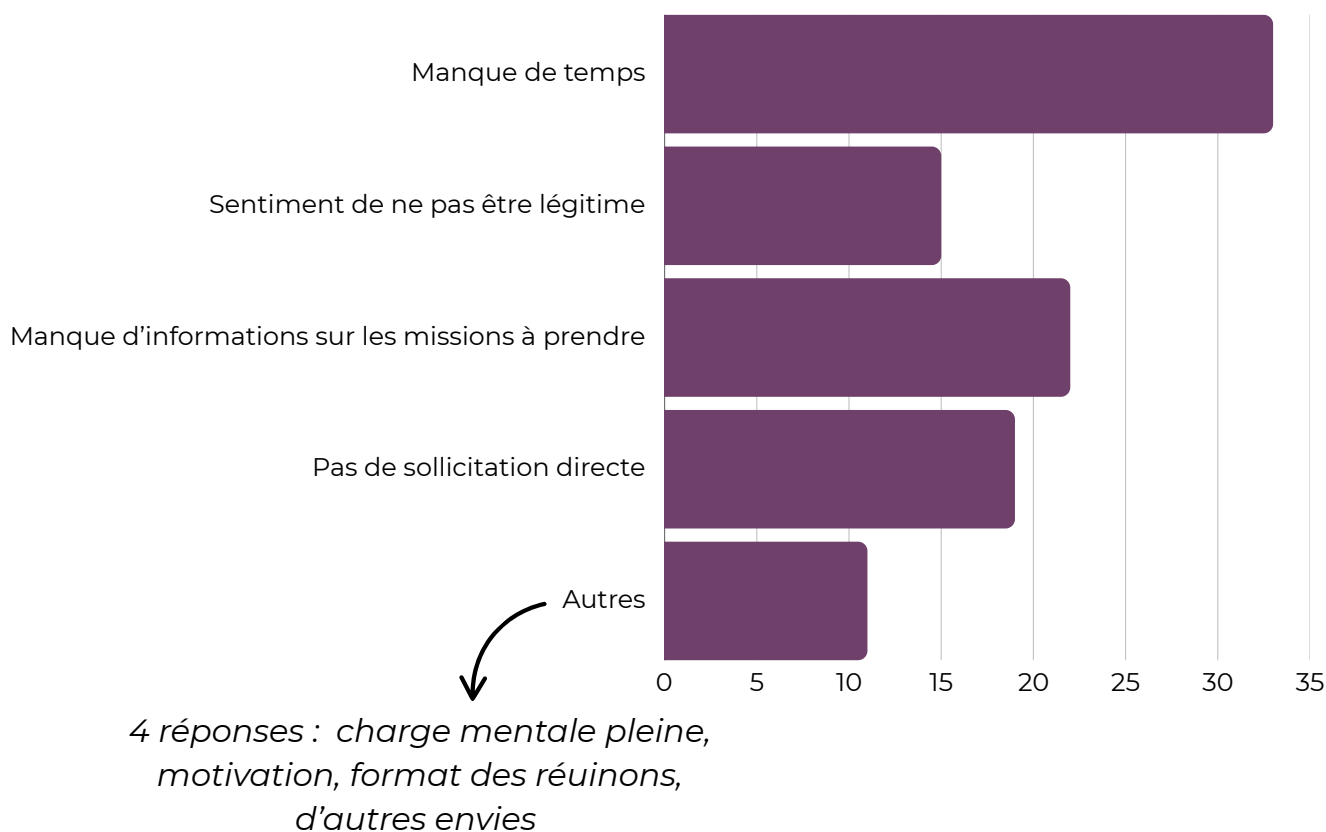
### Freins à s'engager davantage en tant que bénévole :



# FREINS ET LEVIERS À L'IMPLICATION

## Freins identifiés par les président(e)s

### Freins à s'engager dans le comité directeur, selon les président(e)s :



# COMPARAISON DES RESENTIS

## Freins

### Le manque de temps

Le manque de temps apparaît comme le frein le plus largement partagé entre président(e)s et femmes licenciées. 33 % des président(e)s estiment que c'est la principale raison qui empêche les femmes d'intégrer le comité directeur. Du côté des intéressées, les données confirment ce constat : 59 % déclarent ne pas s'impliquer davantage en tant que bénévoles pour cette raison, et 50 % ne font pas de bénévolat du tout par manque de temps. Ce résultat montre que cette contrainte est structurelle et ne concerne pas uniquement la fonction dirigeante, mais l'engagement associatif dans son ensemble.

### Le manque de légitimité

Le manque de légitimité est moins cité mais reste significatif. 15 % des président(e)s l'identifient comme frein à l'accès au comité directeur. Chez les femmes, 20 % de celles qui ne sont pas bénévoles déclarent ressentir ce manque de légitimité, contre seulement 9 % parmi celles qui sont déjà engagées. Cette différence suggère que ce frein tend à diminuer avec l'expérience : une fois intégrées dans l'association, les femmes acquièrent confiance et reconnaissance, ce qui réduit le sentiment d'illégitimité.

### Le manque d'informations sur les missions

Le manque d'informations sur les missions et la perception d'une organisation complexe apparaissent comme des freins plus secondaires. 22 % des président(e)s considèrent que l'absence de clarté sur les missions freine l'intégration au comité directeur. Chez les femmes engagées, seuls 4 % évoquent ce manque de clarté et 5 % la complexité de l'organisation, contre respectivement 5 % et 10 % chez celles qui ne sont pas bénévoles. On observe donc que ces freins sont plus marqués avant l'engagement qu'après, ce qui laisse penser qu'une communication plus explicite sur les missions pourrait réduire les réticences initiales.

### Bilan des freins

En résumé, les freins majeurs à l'engagement féminin ne sont pas spécifiques au comité directeur : ils touchent l'ensemble du bénévolat. Le manque de temps est l'obstacle principal et persistant, tandis que le manque de légitimité et la méconnaissance des missions sont des freins plus forts avant l'entrée dans l'engagement, mais qui peuvent être levés par une meilleure information, un accompagnement et une première expérience réussie.

# TRIS CROISÉS

## Engagement bénévole

Avez-vous grandi dans un environnement associatif ?

Participez-vous à des actions bénévoles ?

	Oui	Non	Oui, occasionnellement
Oui	19	1	20
Non	13	1	12

Ce croisement n'est pas vraiment représentatif, car la proportion est à peu près équivalente entre les personnes ayant grandi ou non dans un environnement associatif, que leur engagement soit fréquent ou occasionnel. Ainsi, le fait d'avoir grandi dans un milieu associatif n'influence pas l'engagement bénévole des femmes.

Faites-vous partie du bureau directeur de l'association ?

Avez-vous grandi dans un environnement associatif ?

	Oui	Non
Oui	9	1
Non	18	13

Ce croisement est légèrement plus représentatif, car les femmes ayant grandi dans un milieu associatif semblent plus enclines à s'engager au sein du bureau directeur que celles qui n'ont pas grandi dans ce contexte.



# TRIS CROISÉS

## Engagement bénévole

Participez-vous à des actions bénévoles ?

Faites-vous partie du bureau directeur de l'association ?

	Oui	Non
Oui	9	23
Non	1	1
Oui, occasionnellement	1	31

Peu de femmes combinent un engagement au sein du bureau directeur et la réalisation d'actions bénévoles, comparativement à celles qui se limitent uniquement aux actions bénévoles. On peut en déduire que les femmes ont tendance à s'impliquer comme bénévoles, mais franchissent rarement le pas pour occuper des rôles décisionnels au sein du bureau directeur.

Faites-vous partie du bureau directeur ?

Pratiquez-vous la course d'orientation au sein du club ?

	Oui	Non
Oui	9	1
Non	31	1

Ce croisement visait à déterminer si les femmes s'engageaient davantage au sein du bureau directeur lorsqu'elles ne pratiquaient pas la course d'orientation. Les résultats montrent que ce n'est pas le cas, ce qui est logique puisque seules 2 % des femmes répondantes sont membres d'un club sans pratiquer la discipline.

# TRIS CROISÉS

## Engagement bénévole

Qu'est-ce qui vous freine à vous engager davantage ?

Faites-vous partie du bureau directeur ?

	Oui	Non
Le temps	6	25
La charge mentale	2	15
L'impression de ne pas être légitime	1	2
Le manque de reconnaissance	1	1
La difficulté à trouver sa place	1	1
L'éloignement géographique	0	2
Manque de sollicitation	0	3

Comme évoqué précédemment, les deux freins principaux à l'engagement sont le manque de temps et la charge mentale. Ce croisement le confirme, puisque la plupart des femmes confrontées à ces contraintes ne sont pas engagées au sein du bureau directeur. Cependant, certaines femmes sont engagées malgré tout et considèrent ces obstacles comme un frein.

# TRIS CROISÉS

## Engagement bénévole

Avez-vous des enfants ?

Participez-vous à des actions bénévoles ?

	Oui	Non	Oui, occasionnellement
Oui	20	1	24
Non	12	1	8

Les chiffres, presque identiques, montrent que le fait d'avoir des enfants ne constitue pas un frein à l'engagement bénévole.

Qu'est-ce qui vous freine à vous engager davantage ?

Avez-vous des enfants ?

	Oui	Non
Le temps	20	1
La charge mentale	12	1

La majorité des femmes qui évoquent le manque de temps et la charge mentale comme principaux freins à leur engagement sont également mères. Cela suggère que la conciliation entre vie familiale et engagement associatif constitue un enjeu majeur dans leur participation bénévole.

# LEURS MOTS

L'équilibre homme/femme au sein de leur association



Favoriser une plus grande implication dans les bureaux directeurs



# PISTES À DÉVELOPPER

- Mieux communiquer sur les missions disponibles dans les comités directeurs, par exemple en détaillant clairement les tâches à réaliser.
- Organiser des réunions d'information pour expliquer concrètement ce qu'il y a à faire et répondre aux questions.
- Mettre en avant un projet concret et fédérateur dans lequel les femmes pourraient s'identifier et avoir envie de s'investir.
- Valoriser certaines compétences spécifiques que possèdent des femmes et montrer en quoi elles seraient utiles au sein du comité directeur.
- Déconstruire l'idée du manque de temps en montrant que certaines missions ne nécessitent pas un investissement très important.
- Renforcer le sentiment de légitimité en sollicitant l'avis des femmes, même si elles ne siègent pas encore au comité directeur, afin de mettre en lumière leur utilité et créer une incitation à franchir le pas.
- Des femmes déjà engagées pourraient accompagner celles qui hésitent à rejoindre le comité directeur.
- Proposer des rôles modulables selon les disponibilités.
- Mettre en avant des témoignages de femmes qui occupent ou ont occupé des postes de décision.