

COLLOQUE « CANOË-KAYAK AU FEMININ » - 10 et 11 DECEMBRE 2010
Compte rendu du groupe de travail : La formation des cadres et des dirigeantes

Animation : Sylvaine DELTOUR ; Compte-rendu : Jean Christophe GONNEAUD

Participantes : *Bender Stéphanie, Berger Aurore, Brulé Anne Laure, Brunet Patricia, Claudot Laurent, Ducouret Antoine, Habrioux Fabienne, Jarai Christelle, Jehl Caroline, Merand Betty, Roquette Coralie, Vandamme Yannick, Zoungana Brigitte.*

Cinq questions ont été posées au groupe afin d'alimenter les débats :

- Pourquoi y a-t-il si peu de cadres féminines et de dirigeantes à la fédération de Canoë- Kayak ?
- Faut-il plus de cadres féminines dans nos clubs et nos structures ? Quels sont les apports visés ?
- Quels sont les obstacles à surmonter pour que les jeunes filles aient envie de devenir cadres ?
- Faut-il revoir nos lieux, nos temps, nos contenus et nos démarches de formation ?
- Comment faire pour inciter plus de femmes à prendre des responsabilités de dirigeantes ?

Les constats (Cf. chiffre clefs du dossier de presse) :

Les chiffres recueillis montrent la place pour l'instant très faible de femmes accédant aux qualifications fédérales (13% de féminines monitrices entre 2000 et 2009) et à des diplômes d'Etat (11 % de féminines en 2008). Notre taux d'encadrement féminin est aussi faible dans les clubs, parmi les professionnels, les cadres techniques, les entraîneurs... Il est cependant intéressant de noter que la présence de cadres féminins dans un club, un pôle espoir est perçue comme un élément rassurant pour accueillir des publics jeunes et d'autres femmes. Un cadre féminin est perçu comme ayant une approche plus globale du pratiquant, moins exclusivement axée sur la technique.

La proportion de dirigeantes au conseil fédéral est proportionnelle au pourcentage de licenciées (25%) en application des statuts mais nettement plus faible dans toutes les autres structures ou niveau de responsabilité fédérales.

Les éléments présentés ici restituent des éléments des discussions. Les témoignages singuliers des participants ont permis de dégager des principes pouvant expliquer des tendances lourdes. Chaque chapitre est présenté avec quelques mots d'introduction pour resituer le cadre du débat, puis des pistes de travail concrètes.

1/ L'accès aux formations pour les cadres et dirigeantes :

A/ L'incitation à entrer en formation.

Les pratiquantes ont souvent besoin d'être incitées par le contexte, un groupe, un ou une cadre qui les encourage dans la démarche.

- Il faut encourager les femmes à entrer en formation (niveau local/départemental/régional/national). Une communication nationale est nécessaire pour orienter, légitimer encore plus cette démarche

B/ La gestion du temps

Dans notre société, la femme occupe de multiples tâches et le temps passé au sport est souvent présenté comme moins légitime que pour les hommes. Le temps consacré à la formation doit donc être, soit totalement légitimé (formation professionnelle), soit être compatible avec les autres missions dévolues au genre féminin (famille, travail).

- Prévoir des formations étalées dans le temps (plusieurs week-ends), notamment pour les formations fédérales.
- Proposer au plan départemental des « préformations » pour renforcer la motivation et rassurer.

C/ La place des formations dans les calendriers

Les dates de formation de cadres sont habituellement posées en fonction du temps libre du jeune public compétiteur scolaire traditionnellement identifié pour l'initiateur ou le moniteur. Les formations se déroulant en janvier/ février sont très fréquentes. La rigueur du milieu ne favorise pas l'entrée en formation de publics moins « spécialistes »

- Choisir les dates de formation de cadres à des moments favorables de la saison (température de l'air et de l'eau !).
- Anticiper toutes les formations (cadres et dirigeants) longtemps à l'avance, les reconduire d'année en année pour permettre de s'organiser, se préparer.

D/ La possibilité d'être cadre certifié(e) dans tous les milieux de pratique.

Si le contenu de l'aspirant moniteur fédéral Pagaies Couleurs (ex initiateur) est accepté par tous et reconnu pour son ouverture dans les différents milieux, l'accès au Moniteur fédéral Pagaies Couleurs semble difficilement accessible pour des pratiquantes (plus nombreuses) ayant moins d'expériences et de pratiques de l'eau vive.

- Il est demandé à la commission enseignement formation d'envisager la possibilité d'accéder au moniteur Fédéral Pagaies Couleurs pour l'encadrement exclusif en eau calme et en mer.

2/ Le contenu et l'évaluation des formations de cadres

A/ La sensibilisation à l'accueil de publics variés

Les jeunes cadres ont des difficultés à prendre en compte les besoins spécifiques des différents publics qu'ils sont amenés à encadrer (public féminin, public jeune, public à besoins spécifiques...) Sans contenu de formation particulier, ils sont naturellement dans une logique de reproduction du modèle pré-existant. Ces cadres évoluent ensuite, en fonction de leurs motivations, de leur profil, au long de leur carrière et certains acquièrent progressivement cette compétence. Il faudrait rendre cette démarche plus construite que fortuite. Pour cela,

- Il faut définir un module de formation et des contenus relatifs à l'accueil des publics féminins et des jeunes filles dans les clubs (aspect réglementaire, matériel, physiologique, psychologique, technique...)
- Présenter globalement ces contenus en formation initiale de manière dynamique et positive et les lier à des démarches et attitudes pédagogiques empathiques. Les antisèches dans la méthode Pagaies Couleurs sont à étoffer.
- Renforcer ces contenus dans les formations continues ou les recyclages.

B/ La problématique des contenus de formation, des modes d'évaluation aux cadres féminines.

De nombreuses voix (largement majoritaires dans le groupe présent) s'élèvent pour regretter l'inadaptation des contenus de formation sécurité, des modes d'évaluation des compétences de sécurité en eau-vive.

Les contenus actuels de sécurité sont basés sur un « référentiel masculin », demandant un niveau d'engagement personnel et de force que l'on rencontre rarement chez nos pratiquantes féminines.

- Il est nécessaire d'interroger la commission enseignement formation sur les points suivants :
 - Les épreuves d'évaluation de la sécurité (en réalité des épreuves de sauvetage) sont elles pertinentes pour identifier la capacité d'un cadre à gérer le risque et intervenir efficacement ?
 - Est-il possible, envisageable, réaliste, sécuritaire d'envisager une autre approche et d'adapter le matériel de sécurité et certaines techniques de sécurité à la morphologie féminine (sans modifier les objectifs initiaux) ?

C/ L'inadaptation manifeste de certains matériels

Les gilets de sauvetage sont inadaptés à la morphologie féminine. Non seulement ils sont peu esthétiques, mais, portés toute la journée, ils sont particulièrement inconfortables, voire traumatisants.

- Travailler avec un fabriquant pour rechercher une forme de gilet à recommander pour les cadres féminines

3 / L'accès aux fonctions et responsabilités de dirigeantes et arbitres

Le parcours de dirigeante est clairement présenté comme un « parcours de combattante ». Les parcours de nos dirigeantes ont souvent débuté « par défaut » quand il restait des places libres. Parfois en débutant comme « femme de paille » !! Une fois en place, les femmes ont tendance à rester et à trouver des solutions même si c'est parfois difficile.

A/ La prise de fonction

Les femmes ne prennent pas les postes « naturellement ». La première phase est presque toujours de douter de ses capacités, de ses compétences. Une fois rassurées, elles acceptent volontiers de s'engager, généralement de manière durable, une fois qu'elles sont en place.

- Il est nécessaire de préserver des places de dirigeantes aux femmes dans toutes les structures.
- D'accompagner la prise de fonction dirigeante ou arbitrale (comme pour l'encadrement) dans les départements, l'encourager et la valoriser également au plan régional et national.

B/ Le besoin de formation et d'information

Les dirigeantes ont besoin d'être rassurées sur leurs compétences (phénomène connu de « surcompétence à poste égal »), elles ont également du mal à pénétrer les réseaux sociaux d'échange des hommes (la troisième mi-temps !). Un certain nombre d'informations, parfois de décisions, leur échappent ainsi.

- Organiser des formations de dirigeants et dirigeantes sur des thématiques ciblées, mais aussi sur la prise de fonction de dirigeant ; ces aspects vont favoriser indirectement le public féminin.
- Structurer et rendre facilement accessible l'information pratique relative à la gestion des clubs, des comités. En effet, les femmes ont besoin d'informations avant de se lancer et ne sont pas ancrées dans les mêmes réseaux sociaux que les hommes.
- Organiser un réseau des femmes dirigeantes afin de favoriser les échanges et l'entraide.

C/ La gestion du temps

La contrainte de temps reste une contrainte forte pour les femmes. L'absence du foyer pour l'engagement volontaire dans la vie fédérale n'est pas vécue aussi positivement que pour les publics masculins.

- Favoriser toutes les procédures de travail permettant de gagner du temps, d'avoir un travail structuré et de favoriser l'engagement bénévole féminin. (conférences « skype », éviter la réunionite)
- Dans le même ordre d'idée, limiter les déplacements nombreux, jugés peu rentables, qui rebutent plus les femmes que les hommes.

4/ Eléments de communication

La communication a souvent été abordée dans les débats. Il ressort plusieurs idées qui peuvent se rattacher aux thématiques évoquées précédemment.

Profiter des variations de disponibilité en fonction des périodes de la vie car il n'y a pas d'âge pour se former, prendre des responsabilités.

- Construire une image de référence de la femme cadre en partageant des parcours de vie, en interrogeant et valorisant des femmes cadres, dirigeantes ou arbitres.
- Récompenser les femmes qui s'engagent dans l'action bénévole ou d'encadrement. Les femmes sont souvent engagées dans des postes moins « valorisants » en externe que les postes masculins.
- Améliorer l'image externe de la femme cadre ou dirigeante (vestiaire adapté au lieu du grand T-shirt unisexe en taille XXL), gilet de sauvetage, casque inadapté, etc ...