

Inégalités hommes-femmes et politiques de rénovation au sein de la fédération

Pour **Marie Hoël**, chargée d'évaluation des politiques fédérales et de la féminisation, l'histoire de la fédération française rend compte des difficultés que les femmes ont rencontrées pour trouver une véritable place de sportives reconnues comme telles. Présentation des actions engagées au sein de la FFB pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes et moins de discriminations.

Si la pratique du basket par des femmes est constitutive de la création de cette activité dès la fin du XIX^e siècle, elle n'en reste pas moins sujette à de nombreuses inégalités au fil de son histoire. En France, les femmes sont d'abord initiées au basket sous l'égide de la Fédération des Sociétés Féminines Sportives de France dirigée par Alice Milliat (pour cause d'exclusion des femmes de la Fédération Française d'Athlétisme qui disposait d'une commission basket-ball). Elles disposent du premier championnat de France pour dames en 1937 (soit cinq ans après la création de la FFBB), mais elles vont devoir attendre jusqu'en 1976 pour participer à leurs premiers Jeux olympiques, 40 ans après les hommes. Ces inégalités d'accès à la pratique de haut niveau sont le résultat des contraintes de genre qui influencent les modalités de pratique des femmes. Qualifiée de « jeu favori des jeunes filles », la pratique du basket met en scène des femmes élégantes, aux gestes doux et aux mouvements chorégraphiés. L'effort physique est absent et les tenues soignées et réglementées pour signifier et organiser « la » différence des sexes.

Les illustrations rendent compte de cette performativité du genre : aux hommes musclés grimaçant dans l'affrontement et s'élevant verticalement jusqu'au panier, s'oppose la mise en scène des formes dites féminines, la légèreté des mouvements et une pointe de faiblesse (l'une d'elle semble s'évanouir quand d'autres regardent dans la mauvaise direction). Contraintes à soigner leur élégance plus que leur technique, au fil des années et des enjeux sportifs grandissants, les basketteuses n'échappent pas à la critique. Gérard Bosc dans son livre, *Une Histoire du Basket Français* en 1999, relaie les propos de Lucien Bulcourt entraîneur du CO Parisien qui déclarait : « Trop de joueuses qui ont pratiqué l'ancien jeu et freinent le progrès, manquent de condition physique, due aux circonstances d'une part et à la paresse de l'autre. Trop de joueuses préfèrent aller se rôtir au soleil l'été plutôt que de suivre un entraînement sur le stade ».

La professionnalisation, une lutte pour la visibilité

Le basket-ball pratiqué par les femmes se professionnalise en 1998 avec la création de la Ligue Féminine de Basketball soit 11 ans après les hommes. Cette Ligue est une commission de la Fédération et non une Ligue professionnelle. La Ligue crée un événement en 2005, l'Open LFB qui va devenir un rendez-vous incontournable. Toutes les équipes sont ainsi réunies lors

de la première journée de championnat à Paris. Dans l'objectif de rendre visible la pratique des femmes dans le basket-ball, la FFBB décentralise ces tournois dans les territoires plus isolés. Cette année 2018-2019, les équipes de LFB se réuniront dans l'Aube, en Indre-et-Loire et en région Aquitaine.

Une politique économique en construction

Du côté des clubs professionnels, pour éviter les situations de rétrogradations financières (notamment dans les années 2010), la Fédération a décidé d'accompagner les clubs pour plus de stabilité économique. Le principal problème étant les déséquilibres entre subventions publiques et subventions privées dans le financement des clubs professionnels hommes et femmes. Les subventions publiques représentent bien souvent une part plus importante des budgets des clubs professionnels des femmes quand les hommes bénéficient de plus de sponsors. Les salaires se voient donc impactés. Lors de la saison 2016-2017, une joueuse de LFB a gagné en moyenne 4500 euros de salaire brut mensuel contre 11 000 euros pour les hommes évoluant en première division. Les basketteuses restent toutefois mieux loties que les autres joueuses de sports collectifs. Les handballeuses gagnant en moyenne 2800 euros, les volleyeuses 2500 euros et les footballeuses 3000 euros¹. Il faut toutefois noter que les clubs de LFB sont professionnels ce qui n'est pas le cas de tous les clubs dans certains sports comme le football. Le Syndicat National des Basketteurs (SNB) ainsi que la Fédération travaillent sur l'élaboration d'une convention collective afin de protéger les joueuses au même titre que les hommes. La Ligue professionnelle de basketball tend de plus en plus à se professionnaliser et à ainsi améliorer les conditions de pratique des joueuses et de leur encadrement.

« Nous voulons limiter les freins que peuvent vivre ces femmes afin qu'elles puissent accéder à des postes qui correspondent à leurs réelles compétences. »



Politiques de rénovation au sein de la Fédération Française de Basket-ball

Depuis 2013, les fédérations sont contraintes à mettre en place des plans de féminisation, comment la FFBB s'est emparée de cela depuis ces dernières années ?

La FFBB fait parti des fédérations qui, dès 2006, se sont engagées dans l'élaboration d'un plan de féminisation en priorisant le développement de la pratique et l'investissement des femmes dans les fonctions d'arbitrages. En 2017-2018, l'objectif a été de se concentrer sur les femmes dans l'encadrement sportif et dans les fonctions de dirigeantes. Les données statistiques montrent que les femmes entraînent majoritairement sur les niveaux mini-basket (30 % des femmes entraîneuses) et que 53 % des secrétaires généraux de comités sont des femmes. (cf enquêtes en partenariat avec des étudiant-es du master Egal'APS à l'Université de Lyon1).

Quels sont les résultats de ces enquêtes ?

La première menée par Quentin Lepotier a mis en lumière un manque de communication sur les diplômes existants. Ainsi, 54,3% des licenciées déclarent ne connaître aucuns diplômes. Ce manque d'informations vers les femmes contribue

à limiter le processus d'identification et renforce la vision masculine du métier. Valérie Garnier, l'entraîneuse de l'équipe de France est bien souvent la seule figure connue et du coup, elle fait exception. Par ailleurs, 31 % des licenciées déclarent avoir vécu des comportements sexistes et 12 % en tant qu'entraîneuse, ce qui contribue sans doute à une forme de découragement. Enfin, les licenciées ont majoritairement des responsabilités sexospécifiques au sein de leur club: elles sont 77% à déclarer tenir des tables de marques (ce qui s'apparente à des tâches de secrétariat) et 46% à s'occuper de la buvette. Cela a un impact sur le manque de confiance des licenciées à prendre d'autres responsabilités et donc sur le fait que 21,9% des licenciées ne souhaitent pas passer de diplôme supérieur. La seconde enquête que j'ai menée concernait les femmes dirigeantes. Elle montre que plus de 35% d'entre elles sont devenues dirigeantes sur proposition et qu'elles pensent manquer de disponibilité. Pourtant, force est de constater que les tâches de secrétariat occupent autant de temps que celle de présidente ! Elles sont aussi 20% à déclarer avoir le sentiment d'avoir à prouver leur compétence davantage qu'un homme. Ce phénomène s'illustre par le sentiment d'une différence de

considération (33%), le sentiment de devoir se justifier dès lors qu'elles prennent des décisions (27%). Mais parfois ces comportements vont au-delà, 32% des dirigeantes déclarent avoir subi un ou des comportements sexistes ce qui fait écho à l'enquête précédente.

Face à ces résultats, que fait la fédération ?

La fédération met en place deux plans d'actions, l'un à destination des entraîneuses et l'autre pour les dirigeantes. Le but étant bien évidemment de lutter contre les discriminations. Nous voulons limiter les freins que peuvent vivre ces femmes afin qu'elles puissent accéder à des postes qui correspondent à leurs réelles compétences.

Le Plan des « 3C pour des femmes coach » et le Plan des

« 4D pour des femmes dirigeantes ». Sans pouvoir entrer ici dans le détail, ces plans visent à mettre en place des formations à destination des formatrices afin de les sensibiliser, à tous les niveaux, sur les différences de considération entre les femmes et les hommes. Mais également de communiquer et de mettre en avant les femmes qui prennent des responsabilités. Nous voulons aussi créer un réseau qui leur permettrait d'échanger sur leurs expériences et notamment les freins vécus. Le dernier axe de travail vise à accompagner les référent.es territoriaux dans cette démarche d'égalité et de valoriser les bonnes pratiques identifiées. Le but à long terme serait qu'ils et elles soient en capacité de mettre en place des mesures favorisant l'égalité. Par exemple, en identifiant des situations de discrimination puis en proposant un plan de remédiation adapté. Dans la mesure où ces plans répondent à deux enquêtes bien précises, nous souhaitons pouvoir multiplier les enquêtes afin de proposer des solutions toujours plus adaptées en faveur de l'égalité entre les individus. ♦ MH

1. <https://www.midilibre.fr/2017/03/08/parite-salariale-dans-le-sport-c-est-pas-gagne,1476001.php#>