



É G A L I T É  
S P O R T P R O

**RÉCAPITULATIF  
ET BONNES PRATIQUES MIXITÉ  
DES MÉTIERS DANS LES CLUBS  
SPORTIFS PROFESSIONNELS**

**MIXITÉ DES MÉTIERS  
DANS LES CLUBS SPORTIFS  
PROFESSIONNELS**



Fonds pour l'amélioration  
des conditions de travail



Liberté  
Égalité  
Fraternité

**anact**

— agence nationale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail



Fédération des entraîneurs professionnels



# MIXITÉ DES MÉTIERS

## MIXITÉ DES MÉTIERS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Selon l'INSEE, un métier est considéré comme mixte lorsque l'on trouve entre 40% et 60% de femmes et d'hommes dans les effectifs.

**La mixité est donc la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans un métier, un secteur ou une structure.** Il s'agit d'une notion quantitative.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

D'après l'INSEE, 13% des métiers sont mixtes aujourd'hui.  
À noter que la mixité est différente de la parité et de l'égalité.

La parité correspond à la représentation à égalité de chaque sexe dans les institutions ou dans la gouvernance d'une structure (50/50).

L'égalité est une notion plus large. On parle d'égalité professionnelle pour parler d'égalité de traitement au global dans l'emploi : dans l'accès à la formation, l'évolution de carrière, la rémunération et les conditions de travail par exemple.

## QUELQUES CHIFFRES

Sur les 87 familles professionnelles identifiées par l'INSEE, seules 8 comptent une part de femmes et d'hommes équilibrée.

Les métiers qui comptent la plus forte proportion de femmes sont des métiers du tertiaire, tandis que ceux qui en comptent le moins sont les métiers de l'industrie ou de la construction.



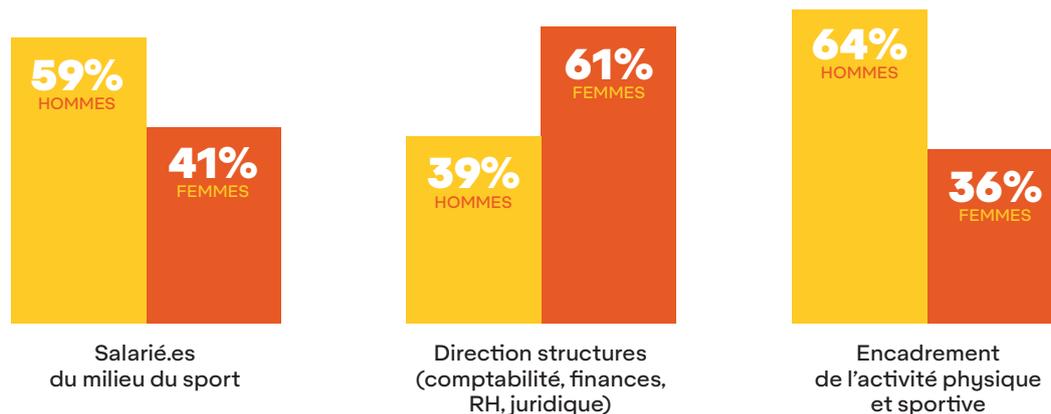
Cette pyramide décrit ce que l'on appelle le « plafond de verre ». Plus on monte dans la hiérarchie, moins la proportion de femmes est importante alors qu'elles représentent la moitié des salarié-es du secteur privé.



# MIXITÉ DES MÉTIERS

## QUEL ÉTAT DES LIEUX DANS LE MONDE DU SPORT PROFESSIONNEL ?

Il n'existe pas d'état des lieux spécifiques aux clubs sportifs professionnels concernant la mixité. Certains clubs ont une équipe uniquement féminine ou masculine, ce qui impacte la mixité globale des effectifs. Néanmoins, au niveau de la branche du sport, certaines disparités apparaissent :



Des données existent concernant les viviers et les diplômes permettant l'accès à des postes d'encadrement de l'activité physique et sportive :

- La part des femmes dans les 6 diplômes recensés des métiers du sport est de 34% (source : Ministère des Sports, 2018)
- Parmi elles, 19% sont présentes dans le DE JEPS et 12,4% sur le DES JEPS. Ces deux diplômes permettent d'encadrer une équipe sportive contre rémunération (source : Ministère des Sports, 2018)
- Selon la FEP, en 2022/2023, **4,7% des équipes de sports collectifs professionnels et d'Élite sont entraînées par des femmes (24/512 équipes)**. Moins de 1% des équipes masculines sont entraînées par des femmes. La proportion de femmes est plus importante dans les centres de formation et les équipes de jeunes.

**Dans le panel des 7 clubs professionnels interrogés dans le cadre du projet porté par la FEP**, on constate que les fonctions d'encadrement technique et fonctions supports des plus petites structures sont occupées quasi-exclusivement par des hommes. Par ailleurs, si un équilibre plus important est observé dans les plus grosses structures de plus de 50 salariés au sein des fonctions supports, une très faible représentation des femmes perdure dans les fonctions d'encadrement technique.



MIXITÉ DES MÉTIERS DANS LES CLUBS SPORTIFS PROFESSIONNELS

# MIXITÉ DES MÉTIERS

## POURQUOI PARLER DE MIXITÉ DANS LES CLUBS SPORTIFS PROFESSIONNELS ?

La mixité fait partie des leviers qui permettent de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au niveau d'une structure, elle peut se penser à plusieurs niveaux :



Même si un club est composé d'une équipe professionnelle non-mixte, il est possible d'envisager la mixité aux autres niveaux tels que dans l'encadrement technique des équipes (indépendamment du fait que l'équipe soit féminine ou masculine), dans les fonctions supports et dans la gouvernance.

**À NOTER :** Parler de mixité, ce n'est pas vouloir contraindre des personnes à occuper des métiers ou des postes qui ne les intéressent pas. C'est plutôt ouvrir le champ des possibles et lever les freins pour que chaque personne puisse s'orienter vers ce qui lui convient le mieux et participer plus largement à une société égalitaire.

## QUELS FREINS ?

Plusieurs freins peuvent exister à la mixité dans les clubs sportifs professionnels :

- **L'existence de stéréotypes sur des métiers ou compétences qui seraient vus comme « féminines » ou « masculines ».** Cela peut générer de l'autocensure chez des candidates qui sont réticentes à postuler à des postes qualifiés de « masculins » (postes d'encadrement technique par exemple) mais aussi des différences de traitement, parfois inconscientes, de la part des recruteurs.

**« Il peut y avoir parfois un premier pas d'autocensure, un sentiment de ne pas se sentir capable. Il faut mettre en confiance les personnes : les compétences sont là, la motivation aussi. Il faut convaincre les femmes qu'elles peuvent entraîner à des postes à responsabilité »**

*Matthieu Codron, Conseiller Technique National – Coordonnateur du développement de la pratique féminine, FFR*

- **Les conditions de travail et les enjeux liés à l'articulation des temps de vie** sur certains postes du monde sportif professionnel (voir fiche spécifique sur ce sujet).



# MIXITÉ DES MÉTIERS

## QU'EST-CE QU'UN STÉRÉOTYPE ?

Une idée reçue, une opinion toute faite, intégrée et véhiculée inconsciemment, concernant un groupe (les femmes ou les hommes par exemple). Il s'agit d'une généralisation qui efface les particularités individuelles et met tous les individus qui partagent une caractéristique en commun dans une même case.

**Par exemple :** « *les personnes qui portent des lunettes sont plus sérieuses que les autres* »

Nous avons tous et toutes des stéréotypes, sans forcément nous en rendre compte. Notre cerveau a besoin d'aller vite et prend des raccourcis. On va donc intégrer ces idées reçues à force de voir des représentations identiques concernant un même groupe (à travers les images, les discours, les films ou la publicité par exemple). Les stéréotypes, en biaisant nos perceptions du réel, peuvent conduire involontairement à des discriminations.

- **Le sujet du sexisme et violences sexuelles** commun à tous les secteurs et présent aussi dans le monde sportif (voir fiche spécifique sur ce sujet).
- **La structuration des parcours concernant l'accès aux postes d'encadrement technique :** la FEP indique dans son rapport « Sport au Féminin et en Mixité » plusieurs constats qui impactent la présence de femmes dans les staffs techniques :



- > Le fait d'avoir été joueur ou joueuse de haut niveau donne une image d'entraîneur(e) de qualité mais l'inverse génère des barrières. Hors, la pratique sportive professionnelle est moins développée aujourd'hui chez les femmes que chez les hommes.
- > Un cloisonnement entre le secteur féminin et le secteur masculin avec des exigences de diplômes qui peuvent être différentes et peuvent rendre la mobilité du secteur masculin au féminin. Hors, aujourd'hui, l'encadrement d'équipe masculine par des entraîneuses est exceptionnel.
- > Les modules propres à la pratique féminine ne sont que très rarement intégrés dans les filières de formation des éducateurs et entraîneurs.



MIXITÉ DES MÉTIERS DANS LES CLUBS SPORTIFS PROFESSIONNELS

# MIXITÉ DES MÉTIERS

## COMMENT AGIR ? LES LEVIERS ET BONNES PRATIQUES

### LES RECOMMANDATIONS ISSUES DU TRAVAIL DE LA FEP SUR LES PARCOURS POUR DEVENIR ENTRAÎNEUR(E)

- Intégrer les spécificités de la pratique féminine dans les filières de formations des éducateurs et entraîneurs.
- Faciliter l'accès aux formations d'entraîneurs de haut niveau à des sportives et sportifs non professionnels.
- Encourager le public féminin s'orienter vers les formations d'éducateurs et d'entraîneurs.
- Favoriser la mobilité professionnelle pour l'ensemble des encadrants sportifs entre la pratique féminine et masculine.
- Mettre en avant des rôles modèles.
- Développer un réseau de soutien via le parrainage et le marrainage.





# MIXITÉ DES MÉTIERS

## FOCUS SUR LES BONNES PRATIQUES DANS LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI

Un levier essentiel pour favoriser la mixité dans les différents métiers est de travailler sur les étapes des processus de recrutement. **Les stéréotypes de genre peuvent avoir un impact sur les décisions prises dans ce cadre sans que cela ne soit forcément conscient de la part des personnes qui recrutent.** Nous projetons souvent, à notre insu, des qualités sur des personnes en raison de leurs postures, leurs attitudes ou leurs caractéristiques physiques par exemple.

	L'ÉVALUATION DES BESOINS ET LA RÉDACTION DE L'ANNONCE	LA DIFFUSION DES OFFRES D'EMPLOI	L'ANALYSE DES CANDIDATURES ET LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT
<b>IDÉES REÇUES</b>	<p>« Ce serait mieux d'avoir une femme à ce poste, elles sont plus empathiques »</p> <p>« Il faut un homme, c'est un poste qui demande de la disponibilité et de l'autorité »</p>	<p>« Il n'y a jamais de femmes candidates pour ce poste »</p>	<p>« Chez nous il n'y a pas de sexisme, on recrute uniquement sur la base des compétences »</p>
<b>RISQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réduire le champ des candidatures à certains profils.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ne pas modifier ses pratiques et se conforter dans cet état de fait.</li><li>• Reproduire la non-mixité déjà présente dans certains métiers.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ne pas identifier ses propres stéréotypes et traiter différemment les candidatures en fonction du sexe de la personne.</li></ul>
<b>BONNES PRATIQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier et neutraliser les stéréotypes pouvant émerger.</li><li>• Éviter de reprendre à l'identique des anciennes fiches de poste par habitude.</li><li>• Objectiver les compétences, les expériences et les connaissances nécessaires pour la mission demandée.</li><li>• Éviter les termes vagues et ambigus comme « grande disponibilité demandée » : préférer le fait d'indiquer de manière précise les conditions du poste.</li><li>• Rédiger les offres en utilisant un langage inclusif au féminin et au masculin.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Évaluer le vivier existant en termes de mixité (en fonction du type de poste, le vivier de femmes et d'hommes disponible n'est pas toujours de 50/50).</li><li>• Diffuser l'offre d'emploi le plus largement possible, en identifiant les acteurs ou partenaires qui vous permettent « d'aller vers » le sexe sous-représenté (réseaux de femmes, écoles, associations travaillant sur la mixité dans un secteur...).</li><li>• Sur des postes tels que l'encadrement technique, travailler à repérer en amont les talents souhaités.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utiliser une grille de suivi des proportions de candidatures de femmes et d'hommes tout au long du processus.</li><li>• Demander des CV qui ne mentionnent pas l'âge, la situation de famille et sans photo.</li><li>• Utiliser des grilles d'évaluation objectives des candidatures.</li><li>• Croiser les regards en sollicitant des collègues.</li><li>• Identifier les questions interdites en entretien (exemple : « Avez-vous prévu d'avoir des enfants dans les prochaines années ? »).</li><li>• Privilégier les mises en situation permettant de tester les compétences.</li></ul>



# MIXITÉ DES MÉTIERS

## FOCUS SUR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET L'ACCÈS AUX POSTES À RESPONSABILITÉ

La mixité se joue également dans l'évolution de carrière et l'accès aux postes à responsabilité.

**BONNE PRATIQUE :** mesurez les proportions d'évolution de carrière des femmes et des hommes pour surveiller les biais. Mesurez l'accès à la formation professionnelle continue des femmes et des hommes pour identifier si des écarts existent. Fixez-vous des objectifs chiffrés pour rééquilibrer les écarts le cas échéant. Essayez d'identifier les modalités de formation professionnelle qui peuvent permettre une meilleure articulation des temps de vie (recours au distanciel lorsque c'est possible par exemple).

Pour les sportives professionnelles, essayez d'identifier les opportunités de reconversion qui peuvent être proposées en interne pour l'après-carrière.

## FOCUS SUR LA COMMUNICATION SANS STÉRÉOTYPES

Dans la même lignée que la recommandation de la FEP de mettre en avant des rôles modèles de femmes dans le monde du sport professionnel, pour favoriser la mixité, un levier entre les mains des clubs est de veiller à adopter une communication sans stéréotypes.

### COMMENT ?

Le guide du Haut Conseil à l'Égalité pour une communication publique sans stéréotype de sexe donne des clés.



En voici des extraits :

- Utiliser une communication inclusive à l'oral et à l'écrit.  
**Exemple :** parler de « toutes et tous » en s'adressant à un auditoire.  
Dire les noms de fonctions au féminin et au masculin et employer les noms féminins ou masculins des métiers.
- Présenter intégralement l'identité des personnes  
NB : les femmes seraient fréquemment présentées par leur seul prénom lors de prises de parole en public.
- Éviter d'accoler l'adjectif « féminin » à toute activité où les femmes sont en nombre.  
**Exemple :** plutôt que parler de football féminin, parler de l'équipe féminine de football.
- Diversifier les images des femmes et des hommes sur les visuels (dans les couleurs utilisées, les activités présentés, les vêtements portés, l'attitude des personnes et leur place sur l'image).
- Équilibrer le nombre et les représentations de femmes et d'hommes dans les supports de communication.



## MIXITÉ DES MÉTIERS DANS LES CLUBS SPORTIFS PROFESSIONNELS

# RESSOURCES ET OUTILS

**Guide autodiagnostic et bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises générales :**

[https://www.egfbtp.com/wp-content/uploads/2022/04/Guide\\_Mixite\\_EGF\\_2022.pdf](https://www.egfbtp.com/wp-content/uploads/2022/04/Guide_Mixite_EGF_2022.pdf)

**Guide pratique de la féminisation des emplois dans l'industrie :**

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/feminisation-des-emplois-dans-lindustrie-le-guide-pratique>

**Guide pour un recrutement sans discrimination, défenseur des droits :**

[https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD\\_guide\\_recrutement-sans-discrimination\\_20190703.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD_guide_recrutement-sans-discrimination_20190703.pdf)

**Guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes :**

[https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_egacom\\_sans\\_stereotypes-2022-versionpublique-min.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egacom_sans_stereotypes-2022-versionpublique-min.pdf)

