



Compte-rendu de la réunion du groupe de travail
« ACCOMPAGNEMENT DU RESEAU FEMME ET GOLF »
du samedi 3 décembre en visio de 10h à 12h

Rappel des membres du groupe de travail : Pascale Bimbenet, Aicha Fonte, Corinne Gagnant, Véronique Moindrot, Marie Poupart Lafarge, Christiane Lhuillier, Anne Marie Chassin, Marie Noelle de Tauriac, Francine Van Wonterghem, Michèle Pradeau, (Frédérique Lodewyckx ? à vérifier)

Présentes :

Aicha Fonte, Véronique Moindrot, Anne Marie Chassin, Marie Poupart Lafarge, Francine Van Wonterghem, Michèle Pradeau

Invitées :

Myvan Vuba-Cornet, coach professionnel

Rappel des objectifs du réseau « Femme et golf » :

- Valoriser l'engagement des femmes référentes dans la gouvernance des comités et des associations sportives,
- Inciter les femmes à devenir bénévoles et dirigeantes de nos instances et les soutenir en mettant en place des outils collaboratifs, de coaching et d'accompagnement,
- Mettre en place des initiatives pour promouvoir le golf féminin (événements sportifs, Grand Prix Féminin, initiations, journées portes ouvertes, appels à projets, ...)

Les constats

- ❑ Aicha rappelle que le groupe de travail « coaching » a été constitué lors de la réunion du 19 novembre dernier en vue de créer un projet pour valoriser l'engagement des femmes, améliorer la présence bénévole et la représentation des femmes dans les instances dirigeantes telles que les associations sportives, les comités départementaux et la Ligue de Golf Centre-Val de Loire. Aicha pense que les jeunes femmes ont plutôt confiance en elles mais n'ont pas le temps et que celles qui ont un peu plus de temps n'ont pas confiance en elles.
- ❑ Michèle indique un manque de mixité dans la plupart des 35 golfs de la région au sein des comités directeurs et à la présidence des AS avec seulement 5 présidentes d'AS sur 35, à ce jour, sans compter le golf entreprise peu ou pas représenté par des femmes. Michèle précise que la Ligue a reçu une subvention du CR pour augmenter le nombre de licenciés femmes et la représentation féminine dans les instances, cette subvention court sur 3 ans. Elle précise également que les AS doivent renouveler leurs membres de CA tous les 3 ans par tiers.

- ❑ Aucune femme présidente des comités départementaux (6 comités en région CVL, 3 femmes/13 membres au Comité directeur de la Ligue de Golf CVL). Encore trop peu de femmes osent postuler à de haute responsabilité dans le monde sportif presque exclusivement gouverné par les hommes.
- ❑ Il y a donc un problème au niveau du recrutement des femmes au niveau des 6 comités et de la Ligue et que celles déjà en poste rencontrent des difficultés (gestion de conflits, reconnaissance, etc.).
- ❑ Francine informe que lors de la réunion du 11 juin, le manque de temps et de confiance en soi ont été les freins principaux identifiés par les participantes.

Myvan demande aux membres du groupe de parler de ce qui les motive à la pratique du golf :

- Véronique : le golf est un sport mixte, que l'on peut jouer avec des hommes, tous les niveaux peuvent jouer ensemble. Véronique indique qu'à Bourges, la parité est respectée avec 50% de femmes à l'AS et 31% de joueuses.
- Marie : c'est un sport que l'on peut pratiquer longtemps et progresser tard. Elle précise qu'elle est vice-présidente d'un golf associatif
- Michèle : une étude a démontré que les joueurs de golf ont une meilleure espérance de vie et que le golf est bon pour la santé.
- Aïcha : le golf crée des liens d'amitié entre générations.
- Il est rappelé qu'il existe différents statuts pour les golfs : privés, commerciaux et associatifs. Il est évident que la parité leur rendrait service pour avoir de nouveaux membres dans leurs clubs grâce aux femmes.

Etat des lieux et propositions

Il est constaté par toutes qu'il faut parvenir à convaincre et attirer des femmes autour de nous et qu'il ne faut pas que les femmes soient cantonnées à des postes de secrétaire ou de responsable d'Ecoles de Golf.

Il faut leur donner envie, qu'elles aient un rôle à jouer sans avoir à effectuer des tâches roboratives et être là seulement pour gérer les conflits.

Pour présenter les postes, il faut définir les attentes et les compétences attendues des postes et les expliquer de manière claire, tester un engagement sur une durée plus courte par exemple.

Exemple de message : « L'AS (ou CD ou Ligue) recrute des compétences, qu'est-ce-que je pourrais faire ? »

Michèle propose d'effectuer une enquête auprès des golfs de la région pour dresser un état des lieux afin de mieux connaître les postes des AS occupés par des femmes, lister les tâches qu'elles effectuent et les difficultés qu'elles rencontrent.

Myvan indique qu'elles peuvent être accompagnées pour mieux savoir gérer les conflits et que cela peut servir dans tous les domaines de la vie, cela constitue une expérience transformationnelle.

Myvan nous explique ce qu'est le coaching et les autres formes d'accompagnement :

- **Le coaching** permet de clarifier individuellement son propre objectif du futur après une prise de conscience, les scénarios de réussite et d'échecs, et la mise en mouvement pour un nouveau rapport au monde.

Les autres formes d'accompagnement :

- Le conseil, l'expertise, consultant sur un sujet précis.
- La formation, la transmission (exemple la prise de parole en public).
- La thérapie dans la sphère médicale pour mieux comprendre un trauma.

Myvan précise qu'un accompagnement en coaching individuel est de l'ordre d'une dizaine de séances (250 € la séance). Elle précise qu'elle a envie de soutenir la représentation féminine dans toutes les sphères de la société, y compris sportive.

Elle propose d'entendre chacune pour identifier la problématique de manière individuelle.

Dans ce cas, la problématique du présent groupe relève-t-il du coaching ?

Il est clair que la Ligue ne dispose pas de moyens financiers suffisants pour permettre un coaching individuel, 2 membres du groupe manifestent cependant le souhait de faire appel à Myvan pour un coaching individuel dans le cadre de leur activité professionnelle.

Après débats, le groupe de travail propose dans un 1^{er} temps :

- 1) D'identifier les femmes déjà en poste de responsables dans les AS, CD, Ligue, de collecter auprès d'elles ce qui est positif ou négatif, comment sont-elles parvenues à ces postes, quels sont les avantages, inconvénients, difficultés, réussites ? Demander aux présidentes ou autres déjà en poste de venir en témoigner.
- 2) De définir les postes et les compétences attendus à la suite de cette enquête avec pour objectif de développer un argumentaire pour démystifier et donner envie aux autres femmes d'y accéder.
- 3) Mettre en place un atelier sur un thème comme la confiance en soi, la prise de parole en public et la gestion de conflits.

Travaux prévus dans les prochaines semaines :

1. Michèle se charge de contacter tous les présidents d'AS et CD pour connaître la composition des bureaux, combien de femmes, leurs rôles, les postes occupés ?
A réception des réponses au questionnaire => création d'une liste.
2. Pour compléter, Michèle prend contact avec les responsables femmes des AS et CD pour leur demander de témoigner (sous forme de vidéos par exemple)
3. Etablir une liste des postes (AS, CD, Ligue), leur définition et les compétences attendues.
4. Francine propose de prendre contact avec un formateur (Ludovic Monti au 06.41.06.38.74) qui anime des ateliers sur la prise de parole en public, confiance en soi, valorisation de son image.

La prochaine réunion du groupe de travail aura lieu le samedi 11 mars à 10h en visio