



Groupe de Travail
Inclusion des Femmes

-

Propositions
approuvées par le CA

22 juillet 2025

**Ce n'est pas parce que tu
ne vois pas le problème
qu'il n'y en a pas.**



Si tu ne vois pas le problème, c'est peut-être car...

- ... Tout le monde n'est pas concerné ou ne vit pas la situation au quotidien ou de manière répétée.
- ... Tu te sens bien accueilli·e, et tu penses que c'est le cas pour tout le monde.
- ... Certaines formes d'exclusion ou de sexisme sont subtiles et normalisées.
- ... Tu ne sais pas vraiment comment les premières concernées se sentent.
- ... L'égalité d'accès n'est pas la même chose que l'égalité d'expérience.
- ... Le silence et les absences sont parfois interprétés comme du désintérêt au lieu de l'expression d'un malaise.
- ... Les personnes qui partent ne disent pas toujours pourquoi.
- ... L'équité c'est bien, mais il faut parfois faire différemment pour faire évoluer la situation.

Quelques chiffres importants pour fixer le contexte

Dans notre société en France:

- **28,5 %** : c'est l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes¹
- **22 %** : c'est l'écart de retraite entre les femmes et les hommes²
- **80 %** des tâches domestiques sont encore assurées par les femmes³
- **1 femme sur 2** dit avoir déjà subi des remarques sexistes dans un cadre professionnel⁴
- **9 %** seulement des clubs sportifs sont dirigés par des femmes⁵
- **91 %** des femmes déclarent avoir été victimes de harcèlement ou de violences sexuelles dans les transports, lieux publics ou cadre professionnel⁶
- **Seulement 18 %** du temps d'antenne sportif à la télévision est consacré au sport féminin⁷
- **Les sportives professionnelles gagnent en moyenne 2 à 3 fois moins** que leurs homologues masculins, pour des performances équivalentes⁸

Chez Goodminton:

- **28%**: proportions de femmes inscrites à Goodminton cette année vs. 31% l'année dernière (76 femmes vs. 85)
- **Aucune Femme au CA !**

État des lieux fait par le « Groupe de travail Inclusion des Femmes »

Groupe de travail mis en place à la suite des résultats du questionnaire 2025*

- **L'intégration des nouvelles personnes est parfois difficile**, pas seulement des femmes
- Des **dynamiques de groupes fermés (masculins)**, bien que majoritairement bienveillantes, freinent l'intégration des nouvelles personnes, en particulier des femmes.
- Dans la file, quand **il y a 3 bons joueurs et une 4e joueuse, souvent la femme s'autocensure**.
- Certains **joueurs plus anciens peuvent avoir des attitudes peu accueillantes sur les terrains** (refus d'adapter leur jeu, être désagréable, agressif-passif).
- Il arrive que **certains refusent de jouer avec des personnes (et des femmes) en particulier**.
- Sensation **d'avoir perdu beaucoup de femmes** ces dernières années :
 - Plusieurs femmes de bon niveau ont quitté l'association.
 - La **dynamique autour des joueuses est affaiblie par le faible nombre de femmes inscrites**.
 - Il y a aussi des abandons plus fréquents chez les femmes entre la sélection et l'inscription définitive.
 - **On observe de nombreux désistements parmi les femmes en cours d'année**.
- Le **maintien d'un taux de recrutement similaire à l'année précédente (~30 % de femmes) limite mécaniquement la parité**.
- Les **femmes participent moins régulièrement** ayant des emplois du temps très remplis (multi-activités, vie de famille, enfants), et aussi un pouvoir d'achat moyen plus faible par rapport aux hommes.
- Les **créneaux féminins proposés par l'ensemble des associations sont nécessaires** et doivent être pérennisés car ils donnent un espace où les femmes ne sont pas en minorité. Leur organisation doit être améliorée, avec un planning connu à l'avance, bien distribué sur l'année, une bonne communication et une mutualisation effective des ressources partagées entre les 6 associations.
- Lors des cours ou stages, les **formateurs ont tendance à corriger davantage les hommes que les femmes**.

* Questionnaire 2025 – rapport complet disponible en ligne ici : <https://goodminton.fr/resultats-questionnaire/> ;
Propos recueillis lors des réunions du Groupe de Travail le 27/05 et le 17/06/2025

Le Groupe de travail a formulé 4 groupes de propositions visant une meilleure intégration des femmes, et aussi la mixité et la diversité au sein de Goodminton

Détails dans
les prochaines
pages

Objectif visé	Mesures proposées	
Atteindre une meilleure intégration des femmes	1 Parité Femmes/Hommes Développer un plan pour atteindre la parité Femmes/Hommes dans le nombre de membres inscrits	2 Créneaux féminins Pérenniser les créneaux féminins mutualisés entre toutes les associations sœurs
Améliorer la mixité et les bonnes pratiques pour tou·te·s	3 Intégration et mixité Mettre en place, dès la rentrée, un système de « marraine/parrain » pour tous les nouveaux membres	4 Comportements déplacés Mise en place d'un écosystème de solutions pragmatiques et adaptés à la gravité des différentes situations

Focus sur le plan Parité Femmes/Hommes et les mesures annexes

1 Parité Femmes/Hommes

Développer un plan pour atteindre la parité Femmes/Hommes dans le nombre de membres inscrits

Mesures annexes

- Bref questionnaire de sortie pour comprendre les raisons de « non-réinscriptions »
- Promouvoir la parité des candidatures F/H pour les élections du (prochain) CA
- Refonte du site internet pour simplifier et clarifier l'approche et les valeurs Goodminton
- Communication claire et régulière sur les objectifs du plan parité F/H (site, forums, Insta, Facebook, Charte Goodminton, Livret accueil)
- Recrutement actif lors des forums FSLGBT+
- Réouvrir les inscriptions en cours d'année en cas de baisse significative de participation, avec une priorité donnée aux femmes.

Conditions

- ☐ Engagement du CA à respecter le plan pluriannuel
- ☐ Information détaillée à la prochaine AG

● Première priorité ● Deuxième priorité

Plan d'action progressif sur 2 saisons (voir simulation sur Excel):

- Saison 2025-26: 40% Femmes
- Saison 2026-27: 50% Femmes
- Affiner les chiffres en août après la clôture des réinscriptions

Promouvoir la parité de candidatures F/H pour le nouveau CA

- Signal fort à tous les adhérents
- Plus de chances de pérenniser ce plan

Aussi à considérer:

- ☐ Tenir compte du fait que les femmes participent en moyenne moins souvent aux créneaux pour ajuster les quotas d'inscription et équilibrer les présences.
- ☐ Réfléchir à un mécanisme pour compenser le plus haut taux de non-finalisation de l'inscription

Focus sur les créneaux féminins et les mesures annexes

2

Créneaux féminins

Pérenniser les créneaux féminins mutualisés entre toutes les associations sœurs

Mesures annexes

- Planifier à l'avance au moins 1 créneau par mois
- Répartition avec les assos sœurs au cours de l'année
- Calendrier à communiquer en début d'année, rappels réguliers

Conditions

- ☐ Engagement du CA Goodminton à allouer un minimum de créneau chaque année
- ☐ Engagement des autres CA

● Première priorité ● Deuxième priorité

Poursuivre les créneaux féminins, à raison d'au moins 1 fois par mois

- Calendrier fixé en début d'année avec les assos sœurs
- Objectif de 2 créneaux hébergés par chaque asso sur l'année, et davantage pour Goodminton
- Communication claire, en début d'année et à intervalles réguliers, suffisamment à l'avance pour laisser le temps de s'organiser

Promouvoir les convivialités féminines, à l'issue de ces créneaux notamment

Focus sur l'intégration, la mixité et les mesures annexes

Mesures annexes

3

Intégration et mixité

Mettre en place, dès la rentrée, un système de « marraine/parrain » pour tous les nouveaux membres

- Créer un pool d'ancien membres bénévoles sensibilisés qui ont la tâche d'accompagner les nouveaux membres dans chaque étape de la vie associative
- Assigner chaque nouveau membre à un bénévole
- Créer une charte de bonnes pratiques d'intégration et mixité
- Mettre en place des créneaux mixtes obligatoires pour favoriser la diversité sur les terrains, ainsi que plus de tournois internes mixtes
- Le cours avec prof prévus pour la prochaine saison seront proposés en priorité au débutants (D, C-, optionnel C+) afin d'accélérer leur montée en compétence et faciliter leur intégration sur les terrains avec des joueurs plus expérimentés

● Première priorité ● Deuxième priorité

Création du pool de marraines/parrains bénévoles :

- Appel a candidature parmi les adhérents pour être marraine / parrain avant l'arrivée des nouveaux (courant septembre)
- Ouvert à tous les membres dont l'ancienneté est de > 1 an
- Créer un groupe WhatsApp dédié
- Prévoir communications de sensibilisations aux bonnes pratiques d'inclusion et mixité dans le groupe de bénévoles
- Assigner chaque nouvel adhérent à 1 bénévole par tirage au sort (et non pas F avec F et H avec H)
- Un bénévole « fixe » suit un ou plusieurs filleuls tout au long de l'année, et sera capable d'identifier rapidement des problèmes
- En cas d'absence ou indisponibilité ponctuelle de la marraine / du parrain attitré, le nouveau peut se référer aux autres bénévoles
- Inviter les bénévoles à la séance d'accueil des nouveaux

Focus sur les comportements déplacés et les mesures annexes

4 Comportements déplacés

Mise en place d'un écosystème de solutions pragmatiques et adaptés à la gravité des différentes situations

Mesures annexes

- Communication sur les outils aux quels les adhérents ont accès (ex. Réglo'Sport, lignes d'écoute de la FSLGBT+ ou du Ministère des sport)
- Mis en place de Good Écoute, avec le rôle à la fois de ligne d'écoute et de surveillance globale éthique du club – sur le modèle Front Runners
- Identifier et former des référents VHSS
- Mieux valoriser le rôle des responsables de créneaux comme personnes ressources pouvant intervenir sur les comportements problématiques
- Continuer les rappels réguliers sur les comportements attendus
- Travailler avec un.e spécialiste des problématiques de genre
- Mise en place d'un baromètre mesurant les discriminations vécues

● Première priorité ● Deuxième priorité

Mettre en place « Good Écoute », ligne d'écoute et de protection des adhérents aussi bien que des valeurs portées par Goodminton:

- Composition:
 - 3 membres élus parmi CA, Femmes, Hommes
 - Avec au moins 12 mois d'ancienneté
 - Renouvelé chaque année – max 2 fois
 - Pas de liens familiaux ou de couple avec d'autres membres du CA et du Comité
 - Accèdent aux formations existantes (ex. VHSS par la FSLGBT+)
- Reçois, qualifie, examine et traite les saisines des membres de faits survenus dans le cadre d'activités associatives
- Dans les cas appropriés et nécessaires, demande au CA d'activer les clauses statutaires pour sanctionner un membre

Good Écoute est une initiative fortement conseillée par la FSLGBT+

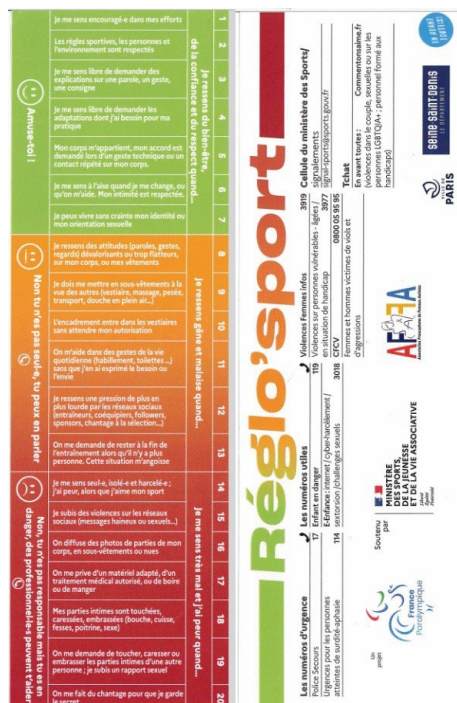
Aussi à considérer:

- ☐ Première année: mise en place en « régime test », évaluer son action et son efficacité, pour pérenniser Good Écoute dans les Statuts et le Règlement Intérieur lors de l'AG 2026
- ☐ Appel à candidats lors la prochaine AG, vote électronique, pour mettre en place le comité avant fin septembre 2025

Ecosystème de solutions accessibles par les adhérents Goodminton, pour prévenir et corriger les comportements déplacés

Violentomètre Reglo'Sport

Outil pour qualifier les comportements déplacés



The form is titled 'Violentomètre Reglo'Sport' and is designed to help users qualify behaviors. It features a grid with 20 numbered items (1-20) and a scale from 1 to 5. The items are categorized into three main sections: 'Je me sens encouragé(e) dans mes efforts', 'Je me sens libre de demander des adaptations', and 'Je me sens en sécurité'. The form also includes a section for 'Les numéros utiles' (Useful numbers) and a section for 'Les numéros d'urgence' (Emergency numbers).

Focus page suivante

Good Écoute

Ligne d'écoute et de protection des adhérents aussi bien que des valeurs portées par Goodminton.

Membres formés au protocoles VHSS

GoodEcoute@gmail.com

Adresse à créer

Future ligne d'écoute FSLGBT

En train d'être créée, au sein du comité disciplinaire de la Fédération, sera accessible à tous les membres des associations affiliées pour signaler et demander de l'aide en cas de situations problématiques.

Comité composé de membres de la Fédération et des associations, traitera les signalements de façon neutre.

En cours de création

Ligne d'écoute ministère des sports

Contactez de façon anonyme des professionnels formés à la question des violences

BESOIN D'AIDE ?

VIOLENCES FEMMES INFO
APPELEZ LE
3919
*Appel anonyme et gratuit.

Le Tchat de
En avant toute(s)!



S'appuie sur la notion fondamentale de CONSENTEMENT





Front Runners Paris: Comité de veille

- Sert à la fois de ligne d'écoute et de surveillance globale éthique du club, inscrit dans les Statuts et dans le Règlement Intérieur
- Deux missions principales:
 1. Veiller à ce que chaque personne soit respectée
 2. Veiller à ce que les valeurs et les missions de l'association soient respectées
- Composé de 4 membres élus lors de l'AG
- Indépendant du CA de l'association (il a un rôle de contrôle)
- Conditions pour être élus:
 - Avoir 12 mois d'ancienneté au club
 - Ne pas faire partie du CA actuel ni du CA sortant
 - Ne pas être en couple ou avoir de lien familial avec un autre membre du CA ni du Comité de Veille
 - Pas plus de 3 mandats
- Reçoit les signalements et les traite – typiquement travaille avec le Référent VHSS en suivant le protocole VHSS établi.
- Solutions varient selon les cas, typiquement:
 - Recherche d'une médiation et d'un échange avec les personnes concernées
 - Sensibilisation spécifique auprès de la personne concernée (anonyme pour la victime)
 - Sensibilisation générale (ex. lors des entraînements, rappels dans les newsletters, etc.)
 - Recommandation de sanctions au CA
- Depuis novembre 2024, le comité a reçu 6 saisines (mains aux fesses, propos sexistes, problèmes liés au travail des bénévoles, vestiaires, propos déplacés dans les groupes WhatsApp).
- Indirectement, l'existence même du Comité de Veille induit des comportements de plus en plus vertueux.



Merci!

Ensemble nous faisons
progresser notre association!