

AGIR POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES DANS LES ASSOCIATIONS SPORTIVES VILLEURBANAISES

Résultat de l'enquête 2025
menée par Léa Piccolo
pour l'Office du Sport
Villeurbanne



L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES NE
S'IMPROVISE PAS : ELLE SE CONSTRUIT,
CHAQUE JOUR, DANS LES CLUBS, SUR LE
TERRAIN ET DANS LES INSTANCES

SOMMAIRE

INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE	4
ANCRAGE HISTORIQUE	6
RÉSULTATS	8
1) GOUVERNANCE ET PARITÉ	
2) PRATIQUE ET MIXITÉ	
3) PRATIQUE ET OBSTACLES ORGANISATIONNELS MATÉRIELS	
4) VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)	
CONCLUSION : ANALYSES CROISÉES ENTRETIENS/ QUESTIONNAIRE	
PRÉCONISATIONS	18
1) POUR LES CLUBS : AGIR CONCRÈTEMENT AU QUOTIDIEN	
2) POUR L'OFFICE DU SPORT VILLEURBANNE : ACCOMPAGNER ET STRUCTURER	
3) POUR LA VILLE DE VILLEURBANNE : CRÉER UN CADRE FAVORABLE ET DURABLE	
CONCLUSION	21

Un diagnostic local

Léa Piccolo, étudiante en Master 2 Egal'APS, a mené une enquête auprès de clubs amateurs villeurbannais pour comprendre comment les rapports sociaux de sexe s'expriment dans la vie associative : dans la gouvernance, l'encadrement, les conditions de pratique ou la culture du club.

La démarche de l'étude

- . 12 entretiens semi-directifs menés avec des dirigeant-es, issu-es de 10 associations sportives volontaires (gymnastique, basket, tennis, cyclisme, natation, arts martiaux, ultimate, tir à l'arc, tennis de table, omnisports).
- . 190 réponses à un questionnaire diffusé aux adhérent-es.

Les objectifs

- . Objectiver des situations locales à partir d'un matériau de terrain (questionnaire auprès d'adhérent-es et entretiens avec des responsables associatifs).
- . Proposer des leviers d'action pour transformer les pratiques, en s'appuyant sur des ressources outillées et des références nationales.

À propos du Master Égal'APS

Cette enquête s'inscrit dans le cadre du Master Égal'APS (Égalité dans et par les Activités Physiques et Sportives) de l'UFR STAPS Lyon 1. Ce Master forme des professionnel·les capables d'analyser les systèmes d'oppression, notamment de genre dans le sport et de concevoir des actions concrètes pour promouvoir l'égalité sur le terrain.



CHOIX TERMINOLOGIQUE

Le guide privilégie la notion de **lutte contre les discriminations** plutôt que les termes de « diversité » ou « inclusion ». Ce choix permet de nommer les rapports de pouvoir qui structurent les inégalités dans le sport et la société, là où « diversité » décrit simplement la variété des profils et « inclusion » suppose une intégration sans remise en cause des normes existantes.

Ce positionnement rejoint les recommandations du Défenseur des Droits et du Haut Conseil à l'Égalité, qui insistent sur la nécessité de nommer et **combattre les discriminations systémiques** plutôt que de valoriser la seule « diversité » (Défenseur des droits, 2023 ; HCE, 2020). En sport, cela signifie questionner les règles du jeu : qui les fixe, qui en bénéficie et qui en est exclu-e ?

Enfin, les notions de « diversité » et « inclusion », issues des politiques méritocratiques et assimilationnistes des années 2000, tendent à masquer les rapports de domination. En parlant de lutte contre les discriminations, le guide s'inscrit au contraire dans une logique de transformation sociale.



Le sport moderne s'est d'abord construit comme un entre-soi masculin, pensé par et pour les hommes issus des milieux aisés de la fin du XIX^e siècle.

Il avait alors pour fonction de forger des corps virils, de préparer les jeunes hommes à devenir des citoyens et des soldats. Les femmes, quant à elles, étaient cantonnées à des pratiques dites « hygiéniques », censées préserver leur santé et leur rôle de mères.

Même si les femmes ont toujours pratiqué des activités physiques, elles ont longtemps dû affronter des interdictions sociales, médicales ou symboliques qui ont limité leur légitimité.

Aujourd'hui, le nombre de femmes pratiquant une activité physique et sportive a augmenté, et l'égalité femmes-hommes est inscrite dans la loi. Pourtant, les traces de cette histoire perdurent dans l'organisation et la culture du sport. Les inégalités se manifestent encore dans la gouvernance des clubs, la visibilité médiatique ou la reconnaissance des rôles.



Cet héritage n'est pas anodin : il a durablement associé les valeurs de force, puissance, compétition ou prise de risque à la masculinité. Ces qualités ont été perçues comme « naturelles » pour les hommes et moins compatibles avec la féminité. Ce processus, qui se relie à la «naturalisation» de la supériorité masculine (en écho à Connell 1995), a contribué à institutionnaliser une hiérarchie : les sports « masculins » d'un côté, les pratiques « féminines » de l'autre.



1. GOUVERNANCE ET PARITÉ

« Avoir des femmes dans la direction, c'est un autre regard, une autre façon de gérer » (président de club).

Ce type de propos, fréquemment entendu en entretien, est faussement valorisant : il relie les femmes à des qualités supposées "différentes".

Cette idée d'« autre regard » renvoie à une construction sociale des rôles de genre : les femmes sont associées à des compétences d'écoute, les hommes à des compétences décisionnelles.

Sous une apparente reconnaissance, ce discours entretient l'idéologie de la complémentarité des sexes, qui attribue à chacun·e une place spécifique.

Elle maintient ainsi l'ordre du genre au sein des instances, en légitimant la distinction entre "façons de faire féminines" et "façons de faire masculines".

Pourquoi c'est un problème ?

- Parce que cette complémentarité dite "naturelle" repose sur des qualités socialement construites et non sur des différences réelles entre les sexes (Connell & Messerschmidt, 2005 ; Louveau, 2006).
- Parce qu'elle masque les rapports de pouvoir et transforme les inégalités en différences acceptées (Kergoat, 2012).
- Parce qu'elle neutralise les politiques d'égalité, en donnant l'impression que la mixité suffit à corriger les déséquilibres (Caprais, 2020 ; Burton & Pfister, 2021).
- Parce qu'elle reconduit les hiérarchies symboliques : les hommes restent associés aux fonctions stratégiques, les femmes aux rôles d'appui (Vieille-Marchiset, 2019 ; Bayle, 2010).
- Parce qu'elle empêche la transformation des modèles de gouvernance, en considérant l'ordre existant comme "équilibré" (Garcia & Ottogalli, 2022 ; HCE, 2025).

« L'objectif n'est pas de mettre des quotas à respecter, mais des gens investis et compétents, peu importe leur sexe » (président de club).

Une autre logique ressort de l'enquête : celle de la neutralité méritocratique.

Certain-es dirigeant-es affirment choisir "selon les compétences".

Mais les critères valorisés (disponibilité, autorité, ancienneté) sont socialement situés et favorisent les profils masculins.

Ce discours de neutralité masque les mécanismes d'exclusion, en supposant que les conditions d'accès sont identiques pour tous et toutes.

Les freins à l'accès des femmes à la gouvernance des associations sportives

- Socialisation différenciée : les filles sont moins encouragées à s'affirmer, à diriger ou à se projeter dans des rôles d'autorité (Menesson, 2000 ; Tatu-Colasseau & Marchiset, 2010).
- Normes organisationnelles masculines : valorisation du leadership fort, de la disponibilité sans limite, de la longévité bénévole (Caprais, 2020 ; Bayle, 2010).
- Charge domestique et familiale : les femmes disposent de moins de temps et de flexibilité pour s'engager durablement (Vieille-Marchiset, 2019 ; HCE, 2025).
- Manque de réseau et de légitimité symbolique : accès restreint aux sphères décisionnelles par cooptation masculine (Caprais, 2020 ; Clément & Louveau, 2005).
- Autocensure et absence de modèle : faible visibilité des femmes dirigeantes, sentiment d'illégitimité dans des espaces historiquement masculins (Menesson, 2018 ; Sablik & Mennesson, 2008).
- Résistances symboliques : la parité est perçue comme une contrainte administrative plutôt qu'un levier collectif (Garcia & Ottogalli, 2022 ; Burton & Pfister, 2021).

2. PRATIQUE ET MIXITÉ

Dans le champ sportif, la mixité se confronte à des rapports de genre historiquement hiérarchisés : les pratiques, les valeurs et les corps y sont construits selon des normes masculines.

La co-présence de femmes et d'hommes, lorsqu'elle n'est pas pensée, produit des inégalités plutôt qu'elle ne les corrige. Autrement dit, partager un même espace ne garantit pas des conditions équitables d'expression, d'investissement ou de progression. L'enquête menée à Villeurbanne confirme que cette distinction est centrale. Plusieurs clubs proposent des activités en mixité, mais leurs dynamiques internes révèlent des déséquilibres persistants. Les pratiques restent réparties selon le genre des pratiquant-es : certaines disciplines sont majoritairement investies par des femmes, d'autres par des hommes. Ces orientations découlent d'une socialisation différenciée : dès l'enfance, filles et garçons apprennent des manières de bouger et de se comporter qui orientent leurs choix sportifs (Menesson, 2000 ; Louveau, 2006).

Lorsque la mixité n'est pas accompagnée, elle reproduit les hiérarchies existantes : les hommes occupent plus souvent les rôles centraux, la parole et la visibilité, tandis que les femmes et les minorités de genre se trouvent reléguées en marge.

Ce fonctionnement renforce l'ordre du genre au sein des clubs, où les critères de légitimité et les formes de reconnaissance demeurent inégalement distribués. Quelques structures locales ont expérimenté des pratiques plus égalitaires : rotation des rôles, alternance des capitaines, attention portée à la répartition de la parole ou séances non mixtes d'initiation.

Ces démarches rappellent que la mixité n'est pas un état, mais un processus à construire collectivement : elle devient un levier d'égalité lorsqu'elle est pensée, organisée et évaluée.





Pourquoi c'est un problème ?

- La mixité de façade masque la persistance d'inégalités dans la participation, la visibilité et la reconnaissance des pratiquant-es (Mennesson, 2005; Cogérino & Mansey, 2010).
- Elle reconduit les stéréotypes corporels et comportementaux qui associent certaines qualités à un genre donné (Louveau, 2006 ; Hamel, 2005).
- Elle invisibilise les rapports de pouvoir au sein des groupes : qui parle, qui encadre, qui est valorisé (Saouter, 2022 ; Clément & Louveau, 2005).
- Elle dilue la question de l'égalité derrière un simple principe de co-présence (Caprais, 2020 ; Burton & Pfister, 2021)

Les freins à une mixité réelle dans les clubs

- Représentations persistantes des sports "investis par les femmes" et "investis par les hommes", qui orientent les inscriptions et la valorisation des disciplines (Louveau, 2006 ; Travert & Soto, 2022).
- Manque de formation des encadrant-es à la régulation des interactions et à la pédagogie de la mixité (Cogérino, 2013 ; Maruéjols-Benoît, 2014).
- Organisation des créneaux et des espaces encore pensée selon la norme du pratiquant disponible et compétitif (Raibaud, 2022 ; HCE, 2025).
- Manque de modèles visibles de pratiquantes et d'encadrantes dans certaines disciplines (Mennesson, 2018 ; Simpkins et al., 2022).
- Inertie institutionnelle : la mixité est considérée comme acquise, ce qui freine la mise en œuvre d'actions spécifiques (Caprais et al., 2024 ; Burton & Pfister, 2021).



3. PRATIQUE ET OBSTACLES ORGANISATIONNELS ET MATERIELS

Les inégalités de genre dans les clubs villeurbannais ne relèvent pas uniquement des représentations : elles s'enracinent aussi dans l'organisation concrète des temps, des espaces et des ressources. Ces dimensions, souvent perçues comme techniques ou neutres, constituent en réalité des mécanismes structurels de production d'inégalités.

Dans plusieurs clubs interrogés, la répartition des créneaux d'entraînement est un sujet récurrent. Les équipes composées d'hommes bénéficient plus souvent des horaires les plus favorables et des espaces les plus centraux. À l'inverse, les sections féminines, disposent de créneaux tardifs, morcelés ou en périphérie. Cette hiérarchie est généralement justifiée par la "demande" ou les "résultats sportifs", mais elle reconduit des priorités héritées de la structuration masculine du sport compétitif.

Les conditions matérielles renforcent ces écarts. Certaines pratiquantes évoquent des vestiaires exigus ou inadaptés, le manque de protections périodiques, ou un sentiment d'insécurité lié à l'éclairage insuffisant ou aux trajets nocturnes. Ces éléments, souvent considérés comme secondaires, influencent directement la participation, la régularité et le maintien dans la pratique.

Ils confirment que les infrastructures sportives ne sont pas neutres : elles traduisent une manière historiquement masculine d'aménager l'espace (Raibaud, 2022).

Les réponses au questionnaire appuient ce constat

Près d'un quart des répondant-es estiment que les créneaux d'entraînement ne sont pas adaptés aux contraintes des femmes, et plusieurs commentaires libres mentionnent les difficultés de concilier pratique sportive et vie familiale.

Les femmes salariées ou mères de famille apparaissent comme les plus contraintes, tandis que les hommes, plus disponibles sur les horaires du soir, investissent davantage les temps visibles du club. Ces contraintes organisationnelles révèlent que la logique d'attribution des ressources reste genrée. Les clubs fonctionnent encore selon un modèle implicite du "pratiquant disponible", autonome et sans charge familiale, un modèle historiquement masculin.

À l'inverse, les parcours des femmes ou des minorités de genre s'ajustent à ces normes sans que l'organisation ne soit repensée.



Pourquoi c'est un problème ?

- Parce que la répartition genrée des créneaux renforce la hiérarchie entre les pratiques investies par des hommes et celles investies par des femmes (Raibaud, 2022 ; HCE, 2025).
- Parce que des espaces inadaptés découragent la participation ou l'assiduité de certaines pratiquantes (Vieille-Marchiset, 2019 ; INET, 2024).
- Parce que la charge domestique et les contraintes de mobilité pèsent davantage sur les femmes, limitant leur disponibilité bénévole ou sportive (Caprais, 2020 ; HCE, 2025).
- Parce que ces inégalités sont invisibilisées par la routine organisationnelle, considérée comme neutre (Debenedetti & Ebermeyer, 2018).

Les freins identifiés dans les clubs villeurbannais

- Créneaux défavorables pour les sections féminines ou mixtes, attribués après les équipes masculines.
- Infrastructures inégalement adaptées : vestiaires, éclairage, absence de matériel d'hygiène.
- Manque de réflexion sur la sécurité et la mobilité des adhérent-es, notamment lors des entraînements en soirée.
- Logique de performance compétitive qui conditionne la distribution des ressources, au détriment des pratiques non compétitives. Peu d'outils d'évaluation permettant de mesurer la répartition genrée des moyens et des créneaux.



4. VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

La majorité des clubs rencontrés ont engagé une démarche de sensibilisation aux VSS. Dans chaque structure, au moins une personne a suivi une formation sur ce sujet, et dans plusieurs clubs, l'ensemble du comité directeur ou de l'équipe d'encadrement y a participé.

Ces initiatives, souvent prises sur la base du volontariat, témoignent d'une volonté réelle d'agir et d'une prise de conscience croissante du rôle protecteur des clubs. Elles s'inscrivent dans le mouvement plus large de professionnalisation du sport associatif autour de la question du respect et de la sécurité.

Cependant, cette dynamique interne reste peu visible pour les adhérent-es. Les résultats du questionnaire montrent que la grande majorité d'entre eux-elles ne connaissent ni les dispositifs de signalement nationaux (Signal-Sport, 3919) ni les personnes formées au sein de leur club.

Cette méconnaissance crée un décalage entre la mobilisation institutionnelle et l'information des publics, limitant l'efficacité des actions de prévention. Dans le cadre de l'enquête, 3 femmes interrogées ont rapporté avoir vécu des situations de VSS dans leur club.

Ces témoignages soulignent la nécessité d'un cadre d'action clair et accessible à tous-tes. En effet, sur ces 3 situations, 2 personnes relatent qu'elles n'ont pas su vers qui se tourner et une que la situation a été gérée (dans un club où l'intégralité des encadrant-es a été formée) de manière appropriée, preuve que la formation favorise la réactivité et la protection lorsque les mécanismes sont connus.

L'enquête montre ainsi un écart entre la compétence acquise par les encadrant-es et la diffusion de cette culture de vigilance auprès des adhérent-es. La prévention reste concentrée dans les sphères dirigeantes, sans toujours se traduire par des actions visibles, continues et partagées.

Pourquoi c'est un problème ?

- Parce que l'information incomplète des adhérent-es limite l'efficacité des dispositifs existants (HCE, 2025 ; Saouter, 2022).
- Parce que la prévention doit être collective : elle ne peut reposer uniquement sur quelques personnes formées (Caprais et al., 2024 ; Vieille-Marchiset, 2019).
- Parce qu'en l'absence de communication claire, les victimes potentielles ignorent vers qui se tourner (HCE, 2025 ; Burton & Pfister, 2021).
- Parce que le silence autour des faits signalés entretient un climat d'ambiguïté et d'invisibilité du problème (Saouter, 2022 ; INET, 2024).

Les freins à une prévention effective dans les clubs villeurbannais

- Communication interne insuffisante : peu d'affichage ou d'information régulière sur les dispositifs de signalement.
- Responsabilité concentrée sur un petit nombre de personnes formées, souvent bénévoles.
- Manque d'outils partagés pour sensibiliser les adhérent-es et formaliser les procédures.
- Méconnaissance des relais nationaux (Signal-Sport, 3919).
- Omerta persistante.

CONCLUSION : ANALYSE CROISÉE ENTRETIENS / QUESTIONNAIRE

Convergences

Les deux matériaux (entretiens et questionnaire) confirment :

- une gouvernance encore masculine, justifiée par la « compétence » mais vécue comme un frein par les femmes.
- une mixité souvent valorisée mais rarement organisée, ce qui reproduit les hiérarchies de genre.
- une reconnaissance partagée de l'importance de la prévention des VSS, mais avec des dispositifs encore trop rares ou peu outillés.

Divergences

- Les responsables de clubs tendent à se présenter comme favorables à l'égalité, mais les pratiquantes rapportent des expériences de sexisme et de créneaux inadaptés. Ce décalage traduit un écart de perception entre dirigeant-es et pratiquantes.
- Les hommes répondants se montrent plus favorables que les femmes à des dispositifs spécifiques (tournois réservés, créneaux dédiés). Ces résultats peuvent s'interpréter comme une vision « correctrice » qui rassure les hommes mais n'apporte pas nécessairement de solutions adaptées aux besoins des femmes.
- Les femmes accordent davantage d'importance que les hommes à la parité en gouvernance et à la formation des encadrant-es. Cet écart souligne la persistance d'une moindre reconnaissance par les hommes des inégalités structurelles.





Analyse

L'ensemble met en évidence un paradoxe : le discours officiel des clubs et la perception masculine insistent sur l'ouverture et l'égalité déjà acquise, tandis que les pratiquantes rappellent des obstacles concrets (horaires, infrastructures, sexisme). Ces contradictions illustrent ce que la recherche décrit comme une rhétorique de la neutralité (Bereni & Lépinard, 2004) : l'égalité est proclamée mais rarement mise en œuvre sans outils contraignants. La confrontation des deux matériaux montre donc l'importance de relier les politiques déclaratives à des pratiques concrètes, ce qui constitue un enjeu central pour l'Office du Sport dans son rôle d'accompagnement et pour la Ville dans son rôle d'impulsion.



1. POUR LES CLUBS : AGIR CONCRÈTEMENT AU QUOTIDIEN

Gouvernance et organisation

- Intégrer l'égalité de genre dans le projet associatif, en faire un objectif transversal.
- Encourager la mixité dans les instances dirigeantes en diversifiant les profils et les responsabilités (co-présidence, binômes, commissions paritaires).
- Réaliser un diagnostic interne simple : répartition femmes/hommes dans la gouvernance, l'encadrement, le bénévolat et les publics.
- Mettre en place une commission dédiée à ces thématiques
- Revisiter la répartition des tâches et des rôles (administratif, technique, décisionnel) pour éviter leur spécialisation selon le genre.

Pratique sportive et encadrement

- Mettre en place une mixité régulée : rotation des rôles, alternance de capitaines, vigilance sur la parole et l'espace dans les séances.
- Former les encadrant-es à la pédagogie de la mixité et à la lutte contre les stéréotypes.
- Proposer des créneaux adaptés aux contraintes genrées, prenant en compte les contraintes horaires, familiales ou matérielles.
- Réfléchir à l'aménagement des espaces (vestiaires, éclairage, sécurité) pour garantir des conditions équitables de pratique.
- Mettre en place une tarification solidaire en fonction des revenus.

Prévention et climat du club

- Désigner un-e référent-e VSS identifié-e par tous-tes les adhérent-es.
- Afficher clairement les dispositifs de signalement et les ressources disponibles (Signal-Sport, France Victimes, OSV).
- Organiser une communication interne régulière sur les engagements du club : campagnes, chartes, temps d'échange.
- Valoriser les femmes dirigeantes, encadrantes et pratiquantes dans les supports du club.

2. POUR L'OFFICE DU SPORT VILLEURBANNE : ACCOMPAGNER ET STRUCTURER

Accompagnement et ressources

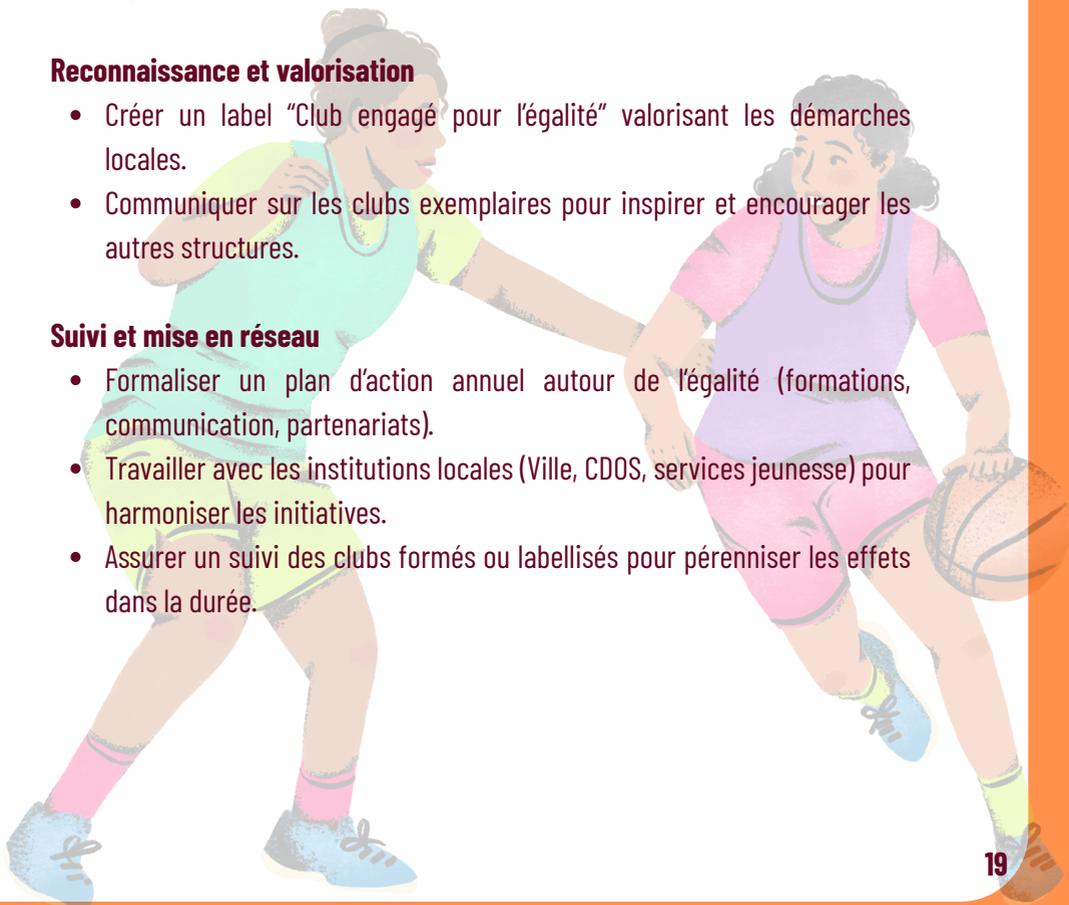
- Mettre à disposition un kit égalité pour les clubs (outils de diagnostic, fiches pratiques, exemples d'actions).
- Proposer des formations ciblées sur la gouvernance égalitaire, la mixité régulée et la prévention des VSS.
- Appuyer les clubs dans la réalisation de diagnostics genrés (créneaux, adhésions, instances).
- Développer des temps d'échanges interclubs pour mutualiser les expériences et favoriser l'entraide.

Reconnaissance et valorisation

- Créer un label "Club engagé pour l'égalité" valorisant les démarches locales.
- Communiquer sur les clubs exemplaires pour inspirer et encourager les autres structures.

Suivi et mise en réseau

- Formaliser un plan d'action annuel autour de l'égalité (formations, communication, partenariats).
- Travailler avec les institutions locales (Ville, CDOS, services jeunesse) pour harmoniser les initiatives.
- Assurer un suivi des clubs formés ou labellisés pour pérenniser les effets dans la durée.



3. POUR LA VILLE DE VILLEURBANNE : CRÉER UN CADRE FAVORABLE ET DURABLE

Pilotage politique

- Affirmer l'égalité de genre comme un axe fort de la politique sportive municipale.
- Intégrer cette priorité dans les conventions d'objectifs, les critères d'attribution des subventions et dans la planification des équipements.
- Soutenir financièrement et symboliquement les démarches exemplaires portées par les clubs.

Équipements et aménagements

- Réaliser un diagnostic genré des équipements sportifs (horaires, accès, vestiaires, sécurité).
- Garantir la prise en compte des besoins spécifiques des publics (femmes et minorités de genre) et les adapter dans les projets de rénovation ou de construction.
- Favoriser les conditions d'un accès égal aux créneaux et aux infrastructures, notamment pour les sections féminines et mixtes.

Soutien à la prévention et à la formation

- Intégrer l'égalité de genre dans les critères d'attribution de subventions avec un accompagnement pour les clubs en phase de transition.
- Financer des programmes de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles à destination des bénévoles et encadrant-es.
- Soutenir l'OSV dans la diffusion d'une culture de prévention partagée entre les clubs.
- Encourager la visibilité des femmes dans la communication municipale sur le sport.



Cette étude montre que les clubs villeurbannais sont engagés vers plus d'égalité mais restent pris dans des logiques inégalitaires héritées de l'histoire du sport.

Ces inégalités ne viennent pas d'un manque de volonté mais de normes masculines qui structurent encore la gouvernance, la mixité, les infrastructures et les rapports à l'omerta autour des violences sexistes et sexuelles.

Malgré cela, une dynamique de changement existe. Les clubs veulent agir, se former et transformer leurs pratiques mais ont besoin de repères et de soutien.

Dans ce contexte, l'Office du Sport Villeurbanne apparaît comme un acteur clé : il peut fédérer, outiller, accompagner et donner du sens, à l'interface entre terrain et institutions.

Pour jouer ce rôle, il doit être reconnu, soutenu et doté de moyens. Et surtout, l'OSV ne peut réellement jouer ce rôle moteur que si la Ville impulse la dynamique, lui donne un cap politique clair et lui en fournit les moyens.

L'égalité de genre ne peut être atteinte que collectivement : clubs, OSV et Ville doivent agir ensemble. Faire de l'égalité un principe d'action, c'est organiser des créneaux, des espaces et des conditions d'encadrement qui répondent vraiment aux besoins de tous et toutes dans le quotidien de la pratique. Villeurbanne a les leviers pour devenir un territoire pilote d'une politique sportive non discriminante et ambitieuse.

CONCLUSION



POUR ALLER PLUS LOIN

Ce guide est basé sur l'étude menée par Léa Piccolo intégralement disponible sur demande : « État des lieux et préconisations pour plus d'égalité entre les genres dans les associations sportives villeurbannaises du point de vue de l'OSV ».

Films/documentaires

Le documentaire "Toutes musclées" (Arte, 2022).

Le documentaire "Athlete A".

La série documentaire "Les Incorrectes" (Arte, 2023) sur Alice Milliat.

Le documentaire d'Arnaud Bonnin & Lyès Houhou, (Canal+, 2021) "Il faut qu'on parle".

Le replay soirée de l'EPS n°5, SNEP-FSU (2025) "Faut-il des barèmes non-mixtes".

Le film documentaire de Marie Portolano et Guillaume Priou (2021) "Je ne suis pas une salope, je suis une journaliste".

Livres

"Du sexisme dans le sport", Béatrice Barbusse.

"Catégorie « dames », les tests de féminité dans les compétitions sportives", Anaïs Bohuon.

"Le genre : éducation physique et sport de haut niveau", Sigolène Couchot-Schiex (2017).

Podcasts

Episode n°2 de la série de Podcast "Un podcast à soi" de Charlotte Bianaimé (Arte Radio, 2017) « Les combattantes du sport et du genre ».

"Les couilles sur la table", Victoire Tuillon :

-Sports olympiques, médaille d'or du sexisme.

-Pourquoi le sport reste un truc de mec.

Série de Podcast de Cléo Hénin "Championnes du monde".

Podcast documentaire France Culture (2019) "Une histoire particulière - "Les pionnières du ballon rond".

Ressources institutionnelles

Plateforme Signal-Sport.

Service national de signalement des violences dans le sport : signal-sports.gouv.fr.

Haut Conseil à l'Égalité (HCE) : Rapports et outils sur la parité, la mixité et la lutte contre les stéréotypes de genre 2025 : www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

CNOSF – Cellule d'écoute et ressources.

Informations et fiches pratiques sur la prévention des violences et l'égalité dans le sport : www.franceolympique.com

La malle pédagogique du Centre Hubertine Auclert "Genre et Sport".

*les ressources académiques utilisés pour la création de ce guide sont intégralement disponibles dans le dossier "État des lieux et préconisations pour plus d'égalité entre les genres dans les associations sportives villeurbaines du point de vue de l'OSV".



