

Mixité

DANS LE NAUTISME EN BRETAGNE

GUIDE DE PRÉCONISATIONS
À DESTINATION DES
STRUCTURES NAUTIQUES





*La mer ne distingue ni les genres ni les parcours :
elle offre à chacune et chacun
la même liberté et les mêmes droits !*

Sommaire

Éditos	p04
Pourquoi agir ?	p06
Définitions et repères	p07
Thème 01 • COMMUNICATION & IMAGE	p08
Action #1 • Mener une campagne « rôle-modèle »	p09
Thème 02 • SENSIBILISATION & FORMATION	p10
Action #2 • Former les encadrant-es	p11
Thème 03 • PRODUIT & OFFRE SPORTIVE	p12
Action #3 • Développer des formats 100% féminins	p13
Action #4 • Diversifier les formats et les supports	p14
Action #5 • Créer des dispositifs passerelles entre pratique à l'école et pratique régulière	p15
Thème 04 • EMPLOI & ATTRACTIVITÉ	p16
Action #6 • Mettre en place un suivi des parcours	p17
Thème 05 • CONDITIONS DE PRATIQUE & CADRE LÉGAL	p18
Action #7 • Adapter les infrastructures aux besoins des femmes	p19
Action #8 • Prévenir et traiter des violences et harcèlements sexistes et sexuels	p20
Thème 06 • GOUVERNANCE & STRATÉGIE	p22
Action #9 • Former les dirigeant-es bénévoles et élu-es	p23
Action #10 • Développer une culture de l'évaluation des actions	p24
Contexte réglementaire et ressources	p25
Méthodologie	p26

Édito

La Bretagne est une terre sportive, notamment dans les disciplines nautiques. Forte de son littoral, de ses rivières, de ses canaux et de ses plans d'eau, mais aussi des compétences des ligues régionales et clubs sportifs, elle offre à chacune et chacun des possibilités exceptionnelles de découvrir, pratiquer et partager les sports nautiques. Faire vivre cette richesse, c'est aussi veiller à ce qu'elle soit accessible à toutes et à tous. C'est l'ambition de ce guide, porté par Nautisme en Bretagne et l'association Fifty-Fifty avec le soutien de la Région Bretagne : accompagner les clubs sportifs et les centres nautiques dans le développement d'une pratique plus mixte, plus inclusive et plus représentative de la diversité de notre société.



Si les jeunes filles sont nombreuses à pratiquer des sports nautiques durant l'enfance, leur présence diminue ensuite au fil des parcours. Les femmes restent également moins représentées dans le haut niveau, l'encadrement, les métiers et les fonctions de responsabilité. Ces constats nous invitent à agir collectivement. La mixité ne se résume pas à une question de chiffres : elle se construit à travers l'accueil, la communication, les conditions de pratique, la formation, la gouvernance et l'engagement de l'ensemble des acteurs. Ce guide propose des recommandations concrètes pour faire évoluer progressivement les pratiques et créer des environnements où chacune et chacun trouve pleinement sa place.

Je remercie chaleureusement l'ensemble des partenaires, des professionnelles et professionnels, des bénévoles, des membres pratiquant des activités nautiques dans les différentes structures et qui ont contribué à cette démarche. Leur mobilisation témoigne d'une volonté commune de faire progresser le nautisme breton. Je forme le vœu que ce guide devienne un incontournable, source d'inspiration et d'action, afin de faire de la Bretagne un territoire de référence où la mixité, l'égalité et l'inclusion constituent de véritables leviers de développement pour l'ensemble de la filière nautique.

Loïg Chesnais-Girard
Président de la Région Bretagne



Laurent BOYER
Président
de l'association
Nautisme en Bretagne

Le nautisme est profondément inscrit dans l'identité de la Bretagne. Il est un espace de découverte, de liberté, d'apprentissage, de transmission et de partage. Pourtant, les femmes n'y occupent pas encore toute la place qu'elles pourraient prendre : comme clientes, pratiquantes, encadrantes, salariées, dirigeantes et actrices des décisions. La mixité dans le nautisme ne se résume donc pas à une question de recrutement. Elle invite nos structures à interroger leurs pratiques, leur offre, leur communication, leurs conditions d'accueil et de travail, ainsi que leurs modes de gouvernance.

La féminisation ne se décrète pas : elle se construit.

Elle se construit en permettant à chaque fille et chaque femme de se projeter dans une pratique nautique, puis éventuellement dans un métier ou une fonction à responsabilité. Elle se construit en proposant des environnements où chacune peut trouver sa place, développer ses compétences et être reconnue pour celles-ci.

Ce guide propose des préconisations concrètes et adaptables aux différentes réalités des structures d'enseignement du nautisme en Bretagne. Il invite chacune à identifier ses propres leviers d'action, à expérimenter et à mesurer les progrès.

La féminisation est à la fois un enjeu d'égalité et un levier de développement pour le nautisme breton cher à Nautisme en Bretagne. Ensemble, faisons du nautisme un espace où chacune et chacun peut apprendre, pratiquer, transmettre, travailler et prendre des responsabilités, sur l'eau comme à terre.



Nathalie GRUBAC
Co-fondatrice
de l'association
Fifty Fifty

Le nautisme change. Ses métiers et ses publics évoluent, comme les attentes envers ses structures. La mixité n'y est pas un sujet secondaire et traduit la capacité de la filière à préparer son avenir.

Dans cette perspective, Fifty Fifty a conduit, avec le soutien de la Région Bretagne et en partenariat avec Nautisme en Bretagne, une méta-étude sur la place des femmes dans la filière : comment elles y entrent, y évoluent et accèdent aux responsabilités.

Une distinction s'est alors imposée : féminiser, c'est augmenter un nombre, ce n'est pas encore rendre mixte. Construire la mixité, c'est créer les conditions d'une présence durable des femmes à tous les niveaux. Or elle s'amenuise à mesure que l'engagement progresse, et ce recul ne dit rien de leurs compétences ni de leurs aspirations : il révèle des mécanismes structurels et culturels.

Pour les comprendre, nous avons croisé les données, la parole du terrain et de la recherche et plus de cent quarante travaux issus du nautisme et d'autres secteurs. Ce changement d'échelle fonde un diagnostic consolidé et des recommandations opérationnelles.

L'enjeu est aussi économique : face aux tensions de recrutement, la mixité est un levier d'attractivité, d'innovation et de performance, et préserver les ressources naturelles sans préserver les ressources humaines n'est pas une stratégie de durabilité. La Bretagne a tous les atouts pour porter cette ambition.

Nous remercions nos partenaires pour leur confiance et leur engagement.



Faire de la mixité un levier de développement

POURQUOI AGIR ?

Responsables, salarié·es, bénévoles engagé·es, pratiquant·es régulier·ères ou occasionnel·les : **quels que soient nos rôles au sein des structures nautiques, nous partageons toutes et tous une même passion pour le nautisme !**

Pour permettre à chacune et chacun de s'épanouir pleinement dans sa pratique, son parcours de formation ou son métier, il est essentiel de porter une attention particulière à la place de la mixité au sein des structures nautiques.

La mixité femmes-hommes dans le nautisme ne se résume pas à augmenter le nombre de pratiquantes. Elle consiste à créer les conditions permettant à chacune et chacun de découvrir une activité, de pratiquer, de progresser, de s'engager et de prendre des responsabilités dans un environnement accueillant, respectueux et accessible à toutes et tous.

Il ne s'agit ni d'ajouter une contrainte supplémentaire, ni de remettre en cause les pratiques existantes, mais d'identifier les leviers qui peuvent permettre à chacun et chacune de trouver pleinement sa place dans le nautisme.

Les travaux menés par l'association Fifty Fifty montrent en effet que certains freins persistent : représentations stéréotypées, manque de « modèles féminins », infrastructures parfois inadaptées, difficultés d'accès aux responsabilités, sentiment d'illégitimité ou encore situations de sexisme.

*« On a féminisé. On n'a pas encore rendu mixte. »
Nathalie Grubac • Fifty Fifty*

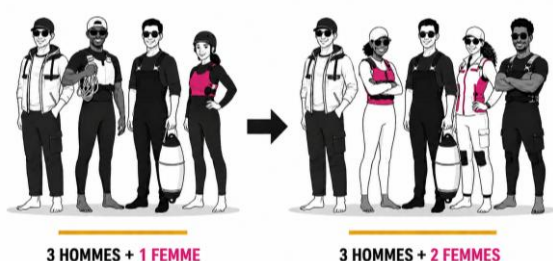
COMMENT UTILISER CE GUIDE ?

Chaque thématique est organisée autour d'une logique de mise en œuvre :

- **Comprendre** les enjeux grâce à des données clés et des constats de terrain.
- **Agir** en s'appuyant sur des actions concrètes, adaptées aux réalités des structures nautiques en Bretagne.
- **Progresser** grâce à des bonnes pratiques, des outils et des passerelles vers des dispositifs existants.

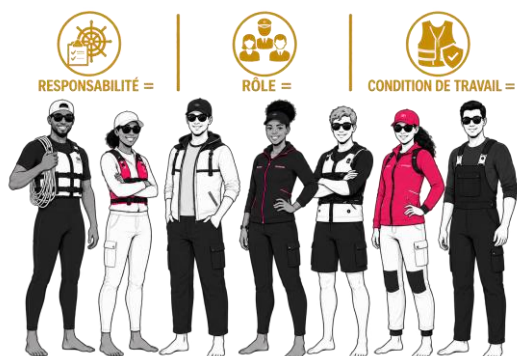
Les recommandations proposées ne constituent pas une liste exhaustive. Chaque structure pourra les adapter à son contexte, à ses ressources et à son projet associatif, politique ou entrepreneurial.

Les principes • DÉFINITIONS ET REPERES



FÉMINISATION

Augmentation quantitative de la part de femmes dans un groupe, une pratique ou un secteur. Les indicateurs de passage incluent l'atteinte d'au moins 30 % de femmes dans les effectifs, l'accroissement régulier et mesurable de la participation et l'accès à différents rôles, même si certains restent genrés.



MIXITÉ

Présence équilibrée et intégrée des sexes, avec un égal accès aux rôles et aux responsabilités. Les indicateurs incluent un équilibre numérique (30-40 % minimum de chaque genre), la diversité des rôles occupés et des conditions de participation équivalentes. La mixité ne se limite pas à la co-présence mais suppose, une participation équilibrée à la décision, à la parole et aux responsabilités.



ÉGALITÉ

Absence de discrimination, garantissant les mêmes droits, chances et conditions pour tous. Les indicateurs se mesurent par des écarts nuls ou faibles en matière de rémunération et de promotion, des taux de satisfaction similaires et un accès égal aux formations et aux responsabilités.



PARITÉ

Répartition numérique strictement équivalente entre les sexes, soit 50/50. Elle implique une représentation identique dans les effectifs, les publics, les instances de décision... Pour atteindre cet objectif, des quotas ou des politiques de recrutement ciblées peuvent être mobilisés.



ÉQUITÉ

Traitement juste tenant compte des différences et besoins spécifiques, afin d'assurer une égalité réelle. Les indicateurs incluent des mesures d'adaptation (horaires, équipements, accompagnement), la prise en compte des contraintes particulières (maternité, accessibilité) et la création d'un climat inclusif.

01

Communication & image



La communication façonne les représentations.
Montrer davantage de femmes dans le nautisme, c'est
permettre à davantage de femmes de s'y projeter.

Source : Méta-étude Fifty Fifty 2026

Les femmes sont présentes dans l'ensemble de la filière nautique : pratiquantes, monitrices, navigatrices, techniciennes, dirigeantes, bénévoles ou cheffes d'entreprise. Pourtant, leur visibilité reste souvent inférieure à leur contribution réelle. Les mettre davantage en lumière permet de valoriser leurs compétences, de renforcer leur légitimité et d'encourager de nouvelles vocations.

POURQUOI AGIR ?



Un accueil
bienveillant pour
toutes et tous



Une image
moderne et
responsable



Des pratiques
inclusives et
durables

Valoriser des femmes de tous âges, de tous niveaux et occupant des fonctions variées permet de **rendre visible une réalité** souvent méconnue : **les femmes sont aujourd'hui présentes dans toutes les dimensions du nautisme.**

Chaque femme mise en lumière devient une source d'inspiration pour d'autres. Une communication équilibrée ne transforme pas seulement l'image d'une structure : **elle élargit durablement les publics qui osent pousser sa porte.**

#1. Mener UNE CAMPAGNE « RÔLE - MODÈLE »

Chaque structure nautique peut identifier plusieurs ambassadrices représentant la diversité des parcours : une jeune licenciée, une monitrice, une bénévole, une administratrice, une compétitrice, une salariée technique ou une ancienne pratiquante devenue dirigeante. Ces femmes peuvent intervenir lors des journées portes ouvertes, des assemblées générales, des remises de diplômes, des formations ou des rencontres avec les scolaires.



L'engagement sportif de la famille et notamment de la mère, limite le risque de décrochage des jeunes entre 14 et 18 ans.

Source : Injep – avril 2026

Rendre visible celle qui inspire pour ouvrir le champ des possibles à toutes !



Montrer des parcours inspirants

- Montrer des profils variés, et valoriser toutes les générations.
- Représenter tous les niveaux de pratiques.



Encourager les vocations et l'engagement des femmes

- Donner envie d'essayer.
- Renforcer le sentiment de légitimité.



Changer les représentations

- Montrer que toutes les pratiques sont accessibles.
- Valoriser les compétences avant le genre.



Par où commencer ? -----



Réaliser des portraits, témoignages et interviews

Navigatrice, encadrante, dirigeante, professionnelle, bénévole : des parcours variés, des sources d'inspiration multiples.



Publier sur les réseaux sociaux et sites web

Série de posts, stories, vidéos courtes, live, podcast



Intégrer des femmes et des hommes dans vos supports de communication (affiche, kakémono, plaquette, site web, newsletter...).



Confier la communication globale à une femme, pour apporter un regard différent, élargir les représentations et toucher de nouveaux publics.

02

Formation & développement



Déconstruire les stéréotypes pour faire évoluer durablement les pratiques. **1 dirigeant-e ou encadrant-e formé-e** peut faire évoluer durablement les pratiques **de toute une structure.**

Source : Méta-étude Fifty Fifty

La mixité ne se décrète pas, elle s'apprend !

Former des encadrantes, des dirigeant-es, des salarié-es et des bénévoles constitue l'un des leviers les plus puissants pour faire évoluer durablement les pratiques et la culture des structures nautiques.

POURQUOI AGIR ?

Comprendre

Prendre conscience des enjeux et des bénéfices.



Structurer

Mettre en place des actions et des outils adaptés.



Ancrer des habitudes

Intégrer durablement la mixité dans la culture et les pratiques.



#2. Former LES ENCADRANT·ES

Les encadrant·es jouent un rôle essentiel dans l'expérience vécue par les pratiquant·es. Leur posture, leurs choix pédagogiques, leur manière de constituer les groupes ou de distribuer la parole influencent directement le sentiment de confiance, d'appartenance et de progression des femmes au sein des activités nautiques. Former les encadrant·es aux enjeux de la mixité permet de mieux identifier les stéréotypes, d'adapter les pratiques pédagogiques et de favoriser un climat de pratique inclusif. Cette démarche encourage également les hommes à devenir des alliés du changement, en développant une posture de coopération, de responsabilité partagée et non de culpabilisation.

Les clés d'un encadrement plus inclusif



Comprendre les freins à la pratique des femmes

- Les stéréotypes liés aux activités nautiques.
- L'impact du regard des autres dans les groupes mixtes.
- Les périodes de décrochage (adolescence, maternité, reprise d'activité).



Adapter sa pédagogie et créer un climat de confiance

- Favoriser la prise d'initiative et encourager l'expression des besoins.
- Réagir face aux comportements discriminants.
- Identifier les biais dans l'encadrement (comportements, plaisanteries...)



Prévenir des violences et harcèlements sexistes et sexuels

- Identifier les situations à risque.
- Savoir recueillir une parole et orienter une victime.
- Connaître les obligations légales et les procédures de signalement.



Par où commencer ? -----

- ✓ **Organiser une journée de sensibilisation des équipes** à l'égalité, à la prévention des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) et aux comportements inclusifs.
- ✓ **Former les encadrant·es** aux biais de genre, aux pratiques pédagogiques inclusives et à la prévention des discriminations.
- ✓ **Mettre en place un système de tutorat ou de mentorat** pour accompagner les nouvelles encadrantes dans leur prise de fonction.
- ✓ **Intégrer la mixité et l'inclusion dans le projet associatif**, les formations internes et les temps d'échange de la structure.

03

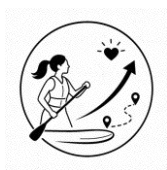
Produit & offre sportive

“ 45% des adolescentes arrêtent le sport avant 15 ans, malgré un intérêt initial pour leur activité.

Source : Étude MGEN – Kantar (2026)

Les femmes entrent dans la pratique, mais rencontrent des freins pour s'engager durablement. L'offre sportive joue un rôle déterminant dans l'accès et la fidélisation des pratiquantes. Les freins ne relèvent pas uniquement des motivations individuelles : ils sont aussi liés aux formats proposés, à l'organisation des activités et aux parcours d'engagement. Faire évoluer l'offre, c'est créer des conditions de pratique plus accessibles, plus progressives et mieux adaptées à la diversité des publics.

POURQUOI AGIR ?



Donner envie aux femmes de poursuivre durablement la pratique

Les femmes sont davantage présentes dans les pratiques de découverte que dans les pratiques régulières. Cette rupture montre que le principal enjeu n'est pas d'attirer de nouvelles pratiquantes, mais de leur donner envie de poursuivre !

#3. Développer DES FORMATS 100% FÉMININS

Les formats 100% féminins constituent **un levier ponctuel pour favoriser l'entrée dans la pratique**, renforcer la confiance et lever certains freins. Ils ne remettent pas en cause l'objectif de mixité ; ils en sont un outil. Certaines femmes hésitent à rejoindre directement un groupe mixte par manque de confiance, par crainte du regard des autres ou parce qu'elles reprennent une activité après plusieurs années. Proposer des temps dédiés leur permet de découvrir le nautisme dans un environnement rassurant, de progresser à leur rythme et de créer une première dynamique collective avant d'intégrer les activités mixtes.

Le 100% féminin : un tremplin vers la pratique mixte



Favoriser le premier passage à l'action

Ces formats permettent de lever les appréhensions et d'encourager des femmes qui n'auraient pas franchi le pas dans un groupe mixte.



Renforcer la confiance

L'absence de comparaison favorise la prise d'initiative, l'apprentissage et le développement de l'autonomie.



Construire une communauté

Ces temps privilégiés créent des liens entre participantes, renforcent le sentiment d'appartenance et facilitent la fidélisation vers une pratique régulière.



Formats

=> stage • soirée
after work • cycle •
week-end • journée
dédiée...

=> activité nautique
• atelier • brunch...

« Elles se jettent à
l'eau »

« Entre filles »

« 100% féminins »

« Rider entre filles »



Par où commencer ? -----

- ✓ Identifier les attentes des femmes de votre territoire grâce à un questionnaire ou un temps d'échange.
- ✓ Tester un premier format pilote (soirée, demi-journée, journée ou week-end) avec un groupe restreint avant de développer l'offre.
- ✓ Mobiliser des encadrantes ou des rôles-modèles, tout en associant également des encadrants sensibilisés à la pédagogie inclusive.
- ✓ Prévoir un parcours vers les activités mixtes, afin que ces formats constituent une étape d'entrée dans la vie de la structure.

#4. Diversifier

LES FORMATS ET LES SUPPORTS

Les attentes des pratiquantes sont multiples et évoluent au fil des parcours de vie. Pour attirer de nouveaux publics et favoriser une pratique durable, les structures nautiques ont intérêt à proposer des formats plus variés, plus progressifs et plus souples. Diversifier les supports et les modalités de pratique permet de répondre à des besoins différents, sans renoncer à la qualité de l'expérience sportive.

Les clés d'une offre plus inclusive



Proposer des formats accessibles

Développer des séances de découverte, des cycles courts, des créneaux à la carte ou des pratiques loisirs pour faciliter un premier engagement et permettre une progression à son rythme.



Diversifier les supports et les expériences

Valoriser des supports variés et complémentaires : paddle, kayak, voile habitable, catamaran, marche aquatique, wingfoil..., ainsi que des activités bien-être, nature ou découverte, afin de répondre à des motivations différentes : plaisir, santé, convivialité, découverte ou performance.



Adapter l'organisation de la pratique

Proposer des horaires compatibles avec les contraintes familiales et professionnelles, des activités en parallèle de celles des enfants, des temps de pratique entre proches ou intergénérationnels, ainsi que des solutions facilitant la participation (garderie, inscription simplifiée, paiement en plusieurs fois).



Par où commencer ? -----

- ✓ **Créer un cycle « découverte »** de 4 à 6 séances sans engagement annuel.
- ✓ **Tester un nouveau support ou format**
Paddle yoga, marche aquatique, aquagym, balade et atelier culinaire, surf&pilate, AviFit®, hobie mirage éclipse®...
- ✓ **Programmer des créneaux** sur le temps du déjeuner ou pendant les activités des enfants.
- ✓ **Évaluer** chaque nouvelle offre auprès des participantes afin de l'adapter en continu.

#5. Créer

DES DISPOSITIFS PASSERELLES

ENTRE PRATIQUE À L'ÉCOLE ET PRATIQUE RÉGULIÈRE

Le nautisme scolaire constitue souvent la première rencontre avec les activités nautiques, mais cette découverte ne se transforme pas automatiquement en pratique régulière. Développer des passerelles entre l'école et les structures nautiques permet de prolonger l'expérience, de maintenir l'envie de pratiquer et d'accompagner progressivement les jeunes vers une pratique annuelle ou estivale.

Faciliter le passage vers une pratique durable



Valoriser la poursuite de la pratique dès le cycle scolaire

Présenter les activités proposées par la structure, les différents supports et les possibilités de poursuivre après le cycle scolaire. Le rôle de l'encadrant-e est déterminant pour donner envie de revenir et faire découvrir la diversité des pratiques nautiques.



Faciliter le passage vers une première pratique hors temps scolaire. Mettre en place des offres de découverte accessibles : stage vacances, séance d'essai, remise dédiée aux élèves, ou invitation à une journée portes ouvertes. Plus la transition est simple, plus elle favorise le passage à une pratique régulière.



Maintenir le lien avec les familles

Communiquer avec les familles sur les activités proposées, les progrès des jeunes et les possibilités de poursuivre la pratique après le cycle scolaire. Une information claire et des temps d'échange favorisent leur adhésion et facilitent l'inscription dans une activité nautique régulière.



Par où commencer ? -----

- ✓ Distribuer systématiquement un flyer ou un diplôme avec un QR Code présentant les activités proposées après chaque cycle scolaire.
- ✓ Organiser une journée « Reviens naviguer ! » avant les vacances scolaires.
- ✓ Programmer au moins 8 séances lors des cycles scolaires lorsque cela est possible : l'étude menée par NEB montre qu'à partir de ce seuil, le taux de transfert vers une pratique hors scolaire peut atteindre 20 %.
- ✓ Mettre en place un suivi annuel du taux de transfert afin d'évaluer l'efficacité des actions engagées.

04

Emploi & attractivité

“ **20%** des emplois occupés par des femmes dans l’encadrement professionnel du nautisme en Bretagne.

Source : Nautisme en Bretagne

L'attractivité des métiers du nautisme ne dépend pas uniquement des recrutements. Elle se construit dès la manière dont les structures accueillent, accompagnent et font évoluer leurs salarié·es. Développer la mixité au sein des équipes constitue un levier pour attirer de nouveaux talents, diversifier les compétences et répondre aux besoins de recrutement des structures nautiques.

POURQUOI AGIR ?

Faciliter l'accès aux métiers et aux responsabilités.

Les femmes restent fortement sous-représentées dans les métiers de l'encadrement et de la direction. Cette faible représentation limite les modèles d'identification, freine les vocations et entretient des stéréotypes sur les métiers du nautisme. Développer un environnement de travail plus inclusif, valoriser les parcours professionnels et faciliter l'accès aux responsabilités contribuent à attirer de nouveaux talents et à fidéliser les équipes.



#6. Mettre en place UN SUIVI DES PARCOURS

La mixité se construit dans la durée. Pour mesurer l'impact des actions engagées, les structures ont besoin de mieux connaître les parcours de leurs pratiquant·es, bénévoles et salarié·es. Suivre les transitions, les abandons et les évolutions permet d'identifier les freins, d'adapter les actions et de construire une stratégie d'amélioration continue. Cette action est transversale et fait le lien entre tous les chapitres du guide. La mixité ne peut être évaluée uniquement par le nombre de femmes présentes : il est essentiel de comprendre **les parcours, les ruptures et les facteurs de fidélisation** afin d'adapter durablement les pratiques.

Mieux comprendre les parcours pour mieux agir



Observer les étapes clés des parcours

Identifier les moments où les femmes entrent, poursuivent ou quittent le métier, permet de cibler les actions là où elles sont les plus utiles.



S'appuyer sur des données objectives

Suivre quelques indicateurs simples : répartition femmes-hommes, fidélisation, accès aux responsabilités, recrutement, formation... permet d'évaluer les progrès réalisés et d'orienter les décisions de la structure.



Évaluer les actions mises en place

Recueillir régulièrement les retours des salariées permet d'ajuster les dispositifs, de mieux répondre aux besoins et d'inscrire la démarche dans une logique d'amélioration continue.



Par où commencer ? -----

- ✓ **Réaliser chaque année un état des lieux** de la répartition femmes-hommes des salarié·es et de leurs responsabilités.
- ✓ Intégrer des questions sur la mixité, l'inclusion et les conditions de travail **dans les entretiens annuels des salarié·es**.
- ✓ Définir **3 à 5 indicateurs de suivi et les partager** chaque année avec les équipes salariées et les dirigeant·es.
- ✓ **Ajuster le plan d'actions** en fonction des résultats observés et des besoins identifiés.

05

Conditions de pratique & cadre légal

“ **50%** des femmes déclarent avoir déjà renoncé à une pratique sportive en raison de conditions d'accueil ou de pratique jugées inadaptées.

Source : Ministère des Sports et l'INJEP

L'environnement de pratique influence directement l'envie de découvrir, de poursuivre ou de reprendre une activité nautique. Les équipements, les espaces d'accueil, les vestiaires, l'organisation des séances ou encore le climat au sein du groupe contribuent à créer un cadre dans lequel chacun·e peut se sentir légitime, en confiance et en sécurité.

POURQUOI AGIR ?

Créer des conditions d'accueil favorables à toutes les pratiquantes

L'adaptation des infrastructures et de l'organisation constitue un levier essentiel pour favoriser l'accès, la fidélisation et l'engagement des femmes dans les activités nautiques. Des vestiaires fonctionnels, des sanitaires adaptés, des espaces d'accueil conviviaux, du matériel approprié et un environnement respectueux renforcent le sentiment de sécurité et facilitent la pratique. Au-delà des équipements, la qualité de l'accueil et le climat instauré au sein de la structure jouent un rôle déterminant. En répondant à la diversité des besoins et en levant les freins du quotidien, les structures nautiques créent les conditions d'une pratique durable, fidélisent leurs pratiquantes et renforcent leur attractivité auprès de tous les publics.



#7. Adapter LES INFRASTRUCTURES AUX BESOINS DES FEMMES

Au-delà de l'activité nautique, la qualité des infrastructures joue un rôle essentiel dans l'accueil, le confort et la fidélisation des pratiquantes. Des espaces adaptés, sécurisés et inclusifs permettent à chacune de se sentir légitime, attendue et pleinement à sa place au sein de la structure. En prenant en compte les besoins des femmes dans l'aménagement des locaux et l'organisation de l'accueil, les structures nautiques créent un environnement favorable à une pratique durable pour toutes et tous.

Ce qui fait la différence pour les pratiquantes



Des vestiaires confortables, fonctionnels et préservant l'intimité

- Répartition équilibrée des surfaces de vestiaires entre femmes et hommes.
- Cabines individuelles de change fermées, verrouillage fiable.
- Douches individuelles avec séparation complète.
- Point d'eau, miroirs et sèche-cheveux (à défaut une prise électrique).
- Éclairage de qualité et ambiance accueillante.
- Espace de rangement sécurisé.



Des sanitaires propres, accessibles et adaptés à tous les publics

- Nettoyage régulier et visible des sanitaires.
- Portes équipées de verrous fonctionnels et cloisons garantissant l'intimité.
- Points d'eau à proximité.
- Éclairage suffisant et rassurant.
- Distributeurs de protections périodiques.



Des espaces d'accueil chaleureux et conviviaux favorisant le sentiment d'appartenance

- Espace abrité pour attendre un cours ou une sortie.
- Valorisation de parcours de femmes et de « rôles modèles ».
- Mur photos mettant en valeur la diversité des pratiquant·es.
- Présentation des bénévoles, salarié·es et élu·es du club.
- Espaces permettant aux adhérent·es de se rencontrer avant ou après les activités.



Un site sécurisé avec un éclairage et des accès rassurants

- Éclairage des parkings, cheminements piétons et abords des bâtiments.
- Suppression des zones isolées ou peu visibles.
- Affichage des numéros d'urgence et des contacts utiles.

#8. Prévenir et traiter DES VIOLENCES ET HARCÈLEMENTS SEXISTES ET SEXUELLES

Les violences et harcèlements sexistes et sexuelles (VHSS) constituent un frein majeur à l'accès, au maintien et à l'engagement des femmes dans les activités nautiques. Prévenir ces situations et savoir y répondre est une responsabilité collective. Mettre en place un cadre clair, respectant les obligations légales, des procédures connues de toutes et tous et une culture de vigilance contribue à créer un environnement de pratique et de travail sûr et respectueux.

81% des femmes déclarent avoir déjà été victimes de violences sexuelles ou sexistes dans le cadre de leur pratique sportive.

Source : Ministère des Sports – baromètre sur les violences dans le sport.

Prévenir, écouter et agir !



Sensibiliser l'ensemble des acteurs

Informar les pratiquant·es, salarié·es, bénévoles et dirigeant·es sur les VHSS, leurs différentes formes et leurs conséquences. Une culture commune favorise la prévention et encourage la prise de parole.



Mettre en place un dispositif de signalement

Identifier une ou plusieurs personnes référentes, formaliser une procédure de signalement et garantir un traitement confidentiel, rapide et respectueux des personnes concernées. Chaque victime ou témoin doit savoir vers qui se tourner.



Agir face aux situations

Accueillir la parole sans jugement, orienter les personnes vers les dispositifs compétents et appliquer les procédures prévues par la structure. Le traitement des situations doit être connu, partagé et régulièrement actualisé.



Par où commencer ? -----

- ✓ Désigner un ou une référent·e VHSS au sein de la structure ; et, **formaliser une procédure de signalement** simple, confidentielle et accessible à tous les publics.
- ✓ Intégrer un temps de sensibilisation aux VHSS lors de l'accueil des salarié·es, bénévoles, encadrant·es et pratiquant·es ; et, **former** les salarié·es, bénévoles et dirigeant·es à la prévention des VHSS et à la conduite à tenir en cas de signalement.
- ✓ Afficher les contacts utiles et les dispositifs d'accompagnement dans les locaux.
- ✓ Mettre en œuvre le contrôle de l'honorabilité de l'ensemble des personnes concernées. Cf réglementation p21.

Contexte réglementaire & ressources

Focus VHSS

Les éléments présentés correspondent à la réglementation applicable aux structures nautiques en vigueur à ce jour.

Code du sport modifié par la loi n° 2024-201 du 8 mars 2024

Renforce la protection des mineurs et le contrôle de l'honorabilité dans le sport.

« **Art. 1** - Nul ne peut exercer les fonctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 212-1 à titre rémunéré ou bénévole, ou aux articles L. 223-1 et L. 322-7, ni intervenir auprès de mineurs au sein des établissements d'activités physiques et sportives mentionnés à l'article L. 322-1 s'il a fait l'objet d'une condamnation pour crime ou pour l'un des délits prévus ».

Cette loi impose notamment le contrôle d'honorabilité et l'obligation de signalement :

- **Contrôle de l'honorabilité** : « le contrôle annuel des incapacités » est assuré par la consultation du bulletin n°2 du casier judiciaire et du FIJAISV.

- **les éducateurs sportifs exerçant contre rémunération** disposent d'une carte professionnelle délivrée après vérification des incapacités prévues par l'article L.212-9 ; avec l'obligation d'affichage dans un lieu visible de tous, conformément à l'art. R. 322-5 du Code du sport.

- **les bénévoles entraîneurs, juges, arbitres, dirigeants, et accompagnateurs**, lorsqu'ils sont licenciés, font l'objet d'un contrôle d'honorabilité par la fédération sportive, loi n° 2021-1109 du 24 août 2021.

- **les dirigeants responsables d'un établissement d'activités physiques et sportives (EAPS)**, l'article L. 322-1 du Code du sport prévoit qu'une personne ayant fait l'objet d'une condamnation mentionnée à l'article L. 212-9 ne peut exploiter un EAPS.

- **les bénévoles ou les professionnels, non licenciés, ou non titulaires d'une carte professionnelle, intervenant auprès des mineur-es dans un EAPS**, doivent faire l'objet d'un contrôle d'honorabilité par la structure nautique auprès du SDJES.

- **Obligation de signalement** par les exploitants d'EAPS et les fédérations sportives agréées, sans délai, à l'autorité administrative les comportements dont ils ont connaissance lorsque le maintien en activité de la personne concernée constitue un danger pour la santé ou la sécurité physique ou morale des pratiquant-es, art. L. 322-4-1 et L. 131-8-1 du Code du sport.



Dispositif national Signal-Sports

...

Ministère des Sports, de la jeunesse et de la vie associative.

Décret n° 2025-435 du 16 mai 2025

Obligation d'affichage dans tous les EAPS.



Réglo'Sport

...

Ministère des sports et CPSF

Loi n° 2022-296 du 2 mars 2022

Module dédié dans les formations

Un enseignement sur les violences et discriminations est intégré aux formations des éducateurs sportifs (CQP, BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS), afin de mieux prévenir, repérer et traiter ces situations.



Kit Lillia –

Outils de formation pour combattre les VSS dans le sport

...

Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative et la Miprof

Gouvernance & stratégie



Dans le sport, **24%** des présidences sont occupées par des femmes alors que les trésorières des clubs représentent 40 % et que les femmes secrétaires occupent 48 % des postes

Source : Ministère des Sports • Guide « Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations sportives »



La mixité ne repose pas uniquement sur des actions ponctuelles : elle doit être portée par une vision et une stratégie. Les choix des dirigeant·es, des élu·es et des responsables de structures influencent durablement l'organisation, les priorités et la culture des structures nautiques.

Faire de la mixité un enjeu stratégique permet de créer un environnement plus inclusif et d'améliorer l'attractivité de la structure.

POURQUOI AGIR ?

Créer les conditions d'un changement durable

Les instances dirigeantes jouent un rôle déterminant dans la transformation des organisations. En intégrant la mixité dans le projet pluriannuel de la structure, les orientations stratégiques et les décisions du quotidien, elles créent les conditions d'un changement durable.

Une gouvernance plus diversifiée favorise la prise en compte de points de vue complémentaires et renforce la qualité des décisions.

#9. Former LES DIRIGEANT·ES BÉNÉVOLES ET ÉLU·ES

La mixité ne se construit pas uniquement sur l'eau, elle se décide également dans les instances de gouvernance. Les dirigeant·es bénévoles et élu·es jouent un rôle déterminant dans les orientations, l'organisation et la culture des structures nautiques. Les former aux enjeux de la mixité permet de mieux comprendre les freins rencontrés par les femmes, d'intégrer ces enjeux dans les décisions et de faire évoluer les pratiques. Une gouvernance plus inclusive contribue à développer des structures plus représentatives, attractives et adaptées à tous les publics.

Les leviers d'une gouvernance plus inclusive



Comprendre les enjeux de la mixité

- Les bénéfices pour la gouvernance et le développement de la structure.
- Les stéréotypes et les freins limitant l'accès des femmes aux responsabilités.
- Les obligations et recommandations en matière d'égalité et de prévention.



Faire évoluer la gouvernance et agir sur l'organisation interne

- Diversifier les profils au sein des instances dirigeantes.
- Favoriser l'accès des femmes aux fonctions de présidence et de responsabilité.
- Intégrer la mixité dans les orientations stratégiques et les décisions.



Développer une culture d'exemplarité

- Prévenir les discriminations, les violences et harcèlements sexistes et sexuels.
- Garantir des pratiques de gouvernance transparentes et inclusives.
- Encourager une participation équilibrée aux prises de décision et au projet.



Par où commencer ? -----

- ✓ **Inscrire un objectif de mixité dans le projet** de développement de la structure.
- ✓ **Former** les dirigeant·es, élu·es ou responsables, et les nouveaux arrivants, aux enjeux de la mixité et de l'égalité.
- ✓ **Réaliser chaque année un état des lieux** de la représentation des femmes dans les instances dirigeantes et **mettre en place un plan d'actions** avec des objectifs, des indicateurs de suivi et un bilan annuel présenté au conseil d'administration.
- ✓ **Favoriser le mentorat ou le tutorat** de futures dirigeantes afin d'accompagner leur prise de responsabilités.

#10. Développer UNE CULTURE DE L'ÉVALUATION DES ACTIONS

Les indicateurs chiffrés permettent de mesurer les évolutions, mais ils ne suffisent pas à comprendre l'expérience vécue par les pratiquant-es, les bénévoles et les salarié-es. Compléter les données quantitatives par une évaluation qualitative permet d'identifier les freins, de valoriser les réussites et d'adapter les actions aux besoins réels des publics.

Faire de l'évaluation un levier de progrès



Donner la parole

Recueillir régulièrement le ressenti des pratiquant-es, des bénévoles et des salarié-es permet de mieux comprendre leur expérience, d'identifier les freins rencontrés et de repérer les pistes d'amélioration.



Évaluer l'impact des actions

Mesurer les effets des actions engagées permet d'identifier celles qui fonctionnent, celles qui doivent évoluer et les nouvelles attentes des publics afin d'ajuster la stratégie de la structure.



Faire vivre une démarche d'amélioration continue

Partager les résultats, associer les équipes à leur analyse et intégrer les retours dans les décisions contribue à faire progresser durablement les pratiques et à ancrer la mixité dans le fonctionnement de la structure.



Par où commencer ? -----

- ✓ Intégrer quelques questions sur la mixité et le sentiment d'inclusion dans les **questionnaires de satisfaction**.
- ✓ **Organiser chaque année un temps d'échange** avec les pratiquant-es, bénévoles et salarié-es.
- ✓ Présenter chaque année les résultats de l'évaluation au conseil d'administration et **définir des actions d'amélioration**.
- ✓ **Ajuster régulièrement le plan d'actions** en fonction des retours recueillis.

Contexte réglementaire & ressources

Le renforcement des politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a fait évoluer le cadre réglementaire applicable aux structures sportives. Gouvernance, représentation, égalité des chances ou encore inclusion : ces évolutions invitent les organisations à adapter leurs pratiques. Pour vous accompagner, de nombreuses ressources sont disponibles. Guides, outils, publications et dispositifs d'appui vous aideront à engager des actions concrètes et à faire de la mixité un levier durable de développement pour votre structure.

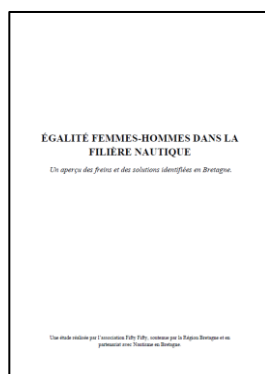
Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021

Loi confortant le respect des principes de la République.

Les associations et fédérations sportives bénéficiant d'un agrément ou de financements publics ont l'obligation de prévenir les violences sexistes et sexuelles et de garantir la protection de l'intégrité physique et morale des pratiquant-es, notamment des mineur-es.

Loi n° 2022-296 du 2 mars 2022

Obligation d'une parité femmes-hommes dans les instances sportives nationales dès 2024, et dans les instances régionales en 2028.



Méta-étude sur l'égalité femmes-hommes dans la filière nautique

Un aperçu des freins et des solutions identifiées en Bretagne

...

Association Fifty-Fifty



Rapport du Haut Conseil pour l'Égalité sur la parité dans l'encadrement sportif

...

HCEFH – Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes



Guide sur le développement des pratiques féminines dans le champ du sport

...

Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative

Contact du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne
(devenir membre, mises à disposition d'expositions, violentomètres...) :
mission.egalite@bretagne.bzh

Méthodologie

DES RECOMMANDATIONS ISSUES DE LA MÉTA-ÉTUDE

La méta-étude, réalisée par l'association Fifty Fifty, avec le soutien de la Région Bretagne et en partenariat avec Nautisme en Bretagne, a pour objectif de dresser un état des lieux de la place des femmes dans la filière nautique bretonne et d'identifier les leviers permettant de faire évoluer durablement les pratiques vers davantage de mixité. À la croisée de l'analyse et de l'action, elle ne repose pas sur une enquête unique, mais sur une synthèse critique d'un large ensemble d'études, de données, de retours d'expérience et de travaux de recherche. Son ambition est de capitaliser sur les connaissances existantes, de mettre en évidence les freins et les facteurs de réussite, puis de formuler des recommandations concrètes, adaptées aux réalités des acteurs du nautisme en Bretagne. L'ensemble de ces travaux a permis de construire un diagnostic partagé et d'organiser les recommandations autour de six axes stratégiques.

Ce guide, réalisé par Nautisme en Bretagne avec le soutien de la Région Bretagne et en partenariat avec l'association Fifty Fifty, développe dix recommandations, issues de la méta-étude, applicables aux structures nautiques bretonnes.

Guide réalisé par Nautisme en Bretagne
Édition 2026



1 rue de Kerbriant 29200 Brest
contact@nautisembretagne.fr
www.nautisembretagne.fr

En partenariat avec l'association Fifty-Fifty



**Avec le concours des
Conférences Régionales du Sport • des Financeurs du Sport**



Avec le soutien de la Région Bretagne



Partenaires de Nautisme en Bretagne

