

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA FILIÈRE NAUTIQUE

Un aperçu des freins et des solutions identifiées en Bretagne.

Une étude réalisée par l'association Fifty Fifty, soutenue par la Région Bretagne et en partenariat avec Nautisme en Bretagne.

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
PRÉAMBULE	6
Intention et justification du projet.....	6
Contexte et cadre d'analyse	6
Définitions opérationnelles	7
Objet de la méta-étude	9
Périmètre de la méta-étude.....	9
Approche méthodologique.....	10
Questions évaluatives.....	11
Moyens, opportunités et limites	11
Livrable attendu	12
PARTIE I — CONSTATS	13
1. Contexte & paysage du nautisme breton	13
1.1. Une filière socio-économique stratégique mais atomisée	13
1.2. Répartition et dynamiques par pôles d'activité	14
(i) Industrie – Commerce – Services nautiques	14
(ii) Ports de plaisance & zones de mouillage	15
(iii) Prestataires d'activités nautiques	15
(iv) Formation – Encadrement – Gouvernance des pratiques.....	15
1.3. Diversification des pratiques et Transmission	16
(i) Diversification des pratiques et nouveaux publics	16
(ii) Les classes de mer : un levier de transmission majeur mais limité.....	17
1.4. Enjeux transversaux et perspectives de transition	17
(i) Enjeux humains et sociétaux : recrutement et renouvellement générationnel	18
(ii) Enjeux écologiques et transition sociale convergente.....	18
1.5. Un cadre politique structurant : la Feuille de route régionale 2024-2030	19
(i) Un cadre d'action qui appelle à une méthodologie de mesure	19
(ii) Le rôle de la présente méta-étude : outiller la transition.....	19
2. Féminisation et Mixité actuelle — Pratique, Encadrement, Gouvernance	21
2.1. Cadre de référence : distinguer Féminisation et Mixité.....	21
(i) Féminisation : une mesure quantitative et un seuil critique.....	21

(ii) Mixité : une notion qualitative et relationnelle	21
(iii) Pourquoi cette distinction est essentielle pour cette étude	22
2.2. Féminisation et mixité de la pratique nautique	22
(i) La dualité loisir/compétition : un point de rupture majeur	22
(ii) L'effondrement de la présence féminine en compétition et haut niveau.....	23
2.3. Féminisation et mixité dans l'emploi et les métiers du nautique	24
(i) Industrie, Commerce et Services : une présence quantitativement significative	24
(ii) Ports de plaisance : une féminisation modérée et inégale.....	24
(iii) Encadrement sportif : un levier structurellement limité	25
2.4. Féminisation et mixité de la gouvernance dans le secteur nautique : le « plafond de verre » toujours présent.....	25
2.5. Dimension comparative : le nautisme face au BTP, un miroir des secteurs techniques	26
2.6. Dimension comparative : le nautisme face aux sports équestres, le miroir inversé de la mixité	27
3. La mixité : un prérequis pour répondre à l'obligation légale d'égalité et un impératif stratégique pour la performance et la résilience de la filière nautique	29
3.1. Un levier de performance sociale et économique et une réponse stratégique aux tensions sur le capital humain	29
(i) Performance économique et innovation.....	29
(ii) Climat social et résilience	30
(iii) Élargir le vivier et combler les déficits de compétences.....	30
3.2. Un enjeu de légitimité, d'image et de responsabilité sociétale des organisations et entreprises (RSO/RSE)	31
Synthèse	32
PARTIE II — ANALYSES	33
4. Les causes profondes des inégalités : diagnostic des freins à la mixité.....	33
4.1. Freins culturels et sociétaux : le poids des stéréotypes et de l'entre-soi masculin.....	33
(i) Le poids de la socialisation différenciée et les stéréotypes de genre	33
(ii) Les barrières émotionnelles et corporelles spécifiques à l'adolescence	34
(iii) L'entre-soi masculin, le sexisme et la pression à la surperformance	34
(iv) Modèles et rétention : le risque de l'héroïsation.....	35
4.2. Freins structurels et organisationnels : un environnement bâti sur un modèle masculin	36
(i) L'inertie de la gouvernance et l'absence de priorisation stratégique	36

(ii) Le biais organisationnel : langage, symbolisme et ressources.....	37
(iii) L'inadaptation des infrastructures et des conditions de vie.....	38
4.3. La convergence des freins : une explication du décrochage féminin	39
(i) La rétention des talents et le « plafond de conviction ».....	39
(ii) Le phénomène de la « falaise de verre » (<i>glass cliff</i>) et l'épuisement.....	39
(iii) La marginalisation de la mixité par les acteurs.....	40
5. La formation et l'encadrement : levier central de la transformation	41
5.1. La sous-représentation des femmes dans les cursus : un levier de pouvoir inexploité.41	
(i) Le déficit du vivier de talents	41
(ii) L'impératif de structuration : agir sur la formation professionnelle.....	42
(a) Agir en phase de recrutement et d'orientation	42
(b) Identifier et accompagner les hauts potentiels	43
(c) Conditionner les financements : amplifier l'éga-conditionnalité.....	43
5.2. L'encadrement féminin comme catalyseur : analyse de l'effet « modèle »	45
(i) L'effet de l'homophilie sur l'inspiration et la confiance	45
(ii) Dépasser l'héroïsation par la pluralité des modèles	45
5.3. La pédagogie inclusive : condition essentielle d'une mixité durable	46
(i) Adapter les pratiques : du rôle secondaire au leadership	46
(ii) La formation des encadrants aux enjeux de genre et aux violences sexistes et sexuelles (VSS).....	48
(a) Répondre à l'obligation légale et garantir la qualité de l'enseignement	48
(b) Pérenniser la compétence et lutter contre le « vide abyssal »	50
(c) Impliquer les hommes comme alliés du changement structurel.....	50
(iii) La non-mixité temporaire comme tremplin	51
Synthèse	53
PARTIE III — RECOMMANDATIONS.....	54
6. Principes directeurs et méthodologie d'action.....	54
6.1. Une approche stratégique et ciblée par acteur	54
(i) Levée des freins spécifiques selon les niveaux d'action	54
(ii) Déclinaison opérationnelle par acteur	55
6.2. Principes de mise en œuvre : impact, faisabilité et progressivité	56
(i) Impact : cibler les leviers structurels de transformation	56
(ii) Faisabilité : Optimiser les moyens et mutualiser les ressources	56
(iii) Progressivité : construire l'engagement durablement	57

7. Recommandations réparties par axe stratégique	58
Axe 1 : Communication & Image	59
Axe 2 : Formation & Développement	61
Axe 3 : Produits & Offre sportive	63
Axe 4 : Emploi & Attractivité	65
Axe 5 : Environnement & Conditions de pratique	67
Axe 6 : Gouvernance & Politiques publiques	69
8. Déploiement, outils et perspectives : donner vie aux recommandations	71
8.1. Déploiement et diffusion : assurer la vie de l'étude	71
(i) Communications des résultats	71
(ii) Mise à disposition et accessibilité	73
8.2. Indicateurs de suivi : objectiver la transition de la féminisation à la mixité	74
(i) Définition et objectifs des indicateurs	74
(ii) Le positionnement de Fifty Fifty	75
CONCLUSION	76
ANNEXES	80
Annexe 1 : Tableau synthétique des axes stratégiques du plan d'action	80
Annexe 2 : Benchmark méthodologique et cadre de référence	81
Annexe 3 : Questionnaire envoyé aux acteurs, relatif aux freins à la féminisation et à la mixité dans le nautisme en Bretagne	84
Annexe 4 : Questionnaire envoyé aux acteurs, relatif à l'applicabilité des recommandations proposées	95
Annexe 5 : Illustrations graphiques des réponses au questionnaire sur les freins à la féminisation et à la mixité dans le nautisme en Bretagne	100
BIBLIOGRAPHIE.....	109

PRÉAMBULE

Objet, périmètre et postulat

Intention et justification du projet

Cette méta-étude vise à dresser un état des lieux et à proposer une lecture transversale et opérationnelle de la place des femmes dans le nautisme en Bretagne. À l'interface entre l'analyse et l'action, elle s'appuie sur un ensemble d'études, d'expériences et de données existantes pour offrir une synthèse critique et analytique et formuler des recommandations concrètes.

L'intérêt de cette démarche est multiple : capitaliser sur l'existant, éviter la dispersion des initiatives, identifier les freins et leviers possibles et communs, et mettre en cohérence des approches issues de champs variés tels que la sociologie, la psychologie sociale, le management, les politiques publiques et le sport. Elle vise également à dégager des bonnes pratiques transférables, spécifiquement adaptées aux réalités du nautisme breton.

L'association Fifty Fifty bénéficie d'une légitimité reconnue pour conduire une telle démarche. Pionnière dans la reconstruction par le mouvement et réhabilitation des victimes de violences à travers le sport, notamment la voile, elle a élargi ses engagements en faveur des femmes, en faisant de la mixité un véritable levier de changement. C'est notamment à travers l'organisation d'événements majeurs — comme les premières Assises nationales « Nautisme & Mixité » placées sous haut patronage ministériel, ou encore la première régate 100 % mixte et engagée — que l'association a consolidé son expertise. Forte de ce parcours, elle peut aujourd'hui se positionner comme un partenaire engagé et expert, capable de produire une analyse de fond, de relier la recherche à l'action et de fédérer autour d'une même ambition : transformer la féminisation en mixité réelle et durable, cette méta-étude constituant à ce titre un levier de transformation systémique.

Dans ce cadre, le partenariat avec Nautisme en Bretagne, acteur clé de la structuration de la filière qui fédère plus de 750 centres nautiques, a permis un enrichissement précieux en données et en analyses sur l'état actuel de la filière ainsi que sur ses évolutions potentielles. D'autre part, à travers le financement de cette étude et le fort soutien politique apporté, la Région Bretagne réaffirme sa position de territoire engagé et soutient Fifty Fifty dans une démarche stratégique et prospective en faveur de la mixité.

Contexte et cadre d'analyse

La Bretagne, territoire maritime par excellence, constitue un cadre privilégié pour observer les dynamiques de féminisation du nautisme. Région au fort ancrage maritime, dotée d'un littoral dense et d'une identité nautique affirmée, elle abrite un écosystème structuré et diversifié.

Le secteur nautique y réunit une grande variété d'acteurs, dont la complémentarité illustre la vitalité du tissu régional :

- **Les structures sportives et fédérales** : clubs nautiques, ligues et comités régionaux, fédérations sportives nationales, ainsi que les écoles de sport, pôles espoirs et pôles d'excellence qui forment la relève et soutiennent la performance.
- **Les acteurs économiques et professionnels** : entreprises du nautisme, sociétés de services, ports de plaisance, start-up, structures d'innovation investies dans la conception durable et structures accompagnatrices.
- **Les acteurs publics et institutionnels** : Région Bretagne, départements, intercommunalités et communes littorales, traversées par des rivières navigables ou dotées d'un plan d'eau, appuyés par les services déconcentrés de l'État et par des structures de développement territorial.
- **Les structures de formation, de recherche et d'insertion** : centres de formation maritime et sportive, organismes de recherche et dispositifs d'insertion ou d'éducation par le sport portés par les associations locales.
- **Les acteurs de l'événementiel et de la médiation** : organisateurs de compétitions, festivals et événements nautiques, médias spécialisés locaux et nationaux, plateformes de promotion et associations œuvrant à la valorisation du patrimoine maritime.
- **Les réseaux associatifs et de promotion de la mixité** : collectifs et associations engagés pour l'égalité, ainsi que les structures citoyennes ou environnementales qui font du nautisme un vecteur d'inclusion et de durabilité.

Ce maillage dense fait de la Bretagne un terrain d'observation privilégié pour analyser la place des femmes dans les pratiques, les métiers et les instances de gouvernance du nautisme, et pour identifier les leviers d'action susceptibles d'accélérer l'évolution du secteur vers davantage d'égalité.

Définitions opérationnelles

La clarté conceptuelle est essentielle pour analyser la féminisation et la mixité. Plusieurs notions sont distinguées, chacune assortie d'indicateurs permettant d'évaluer leur progression. Ces définitions constituent le socle du rapport.

- **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 (COSMOS, *Féminisation de la branche sport*, 2025, p.6), l'accroissement régulier et mesurable de la participation et l'accès à différents rôles, même si certains restent genrés (COSMOS, 2025 ; FFCK, *Plan de féminisation*, 2025 ; HCE, *Rapport sur le sexisme*, 2022). Cet indicateur est repris par le CNOSF et le ministère des sports (2023), comme indicateur officiel de féminisation.
- **Mixité** : une présence équilibrée des femmes et des hommes, définie par une présence numérique comprise entre 35 et 65 % pour chacun des genres (DARES, Conditions de travail et mixité, 2023). La mixité peut être déclinée en plusieurs sous-catégories, chacune reflétant les différents niveaux d'intégration des femmes, l'équivalence

d'accès aux rôles et aux responsabilités ainsi que la différence des conditions de participation (DREETS, *La mixité dans les entreprises des Hauts-de-France*, 2018).

- **La mixité de coexistence** décrit une présence équilibrée de femmes et d'hommes dans un même lieu, mais occupés à des fonctions et des tâches spécifiques selon chacun des sexes.
- **La mixité aménagée** caractérise un environnement où femmes et hommes occupent un même poste sans pour autant être investis de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités supposées innées de l'un et l'autre sexe peuvent intervenir dans la définition des postes et vont légitimer un traitement différencié entre hommes et femmes.
- **La mixité indifférenciée** qualifie un environnement où femmes et hommes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de participation identiques, mais restent sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes.
- **La mixité de coopération** suppose une réelle répartition des tâches et des postes entre femmes et hommes, entraînant l'interactivité et le transfert des compétences pour contribuer à une amélioration globale de l'environnement.
- **La mixité fonctionnelle** concerne l'accès aux postes à responsabilité et la répartition des sexes dans toutes les strates des organisations et entreprises.

Dans le cadre de cette étude, l'objectif de mixité énoncé cherche à combiner les attributs de la mixité de coopération et la mixité fonctionnelle. Elle est comprise comme une mesure qualitative des avancées à engendrer, qui ne se limitent pas à encourager la co-présence des femmes et des hommes dans la filière nautique mais qui supposent également une participation équilibrée pour chaque genre à la prise de décision et aux responsabilités, tant à l'échelle de la pratique que dans les instances de gouvernance de la filière.

- **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 équitable aux formations et aux responsabilités (HCE, *Égalité réelle dans le sport*, 2022 ; UNESCO, *Gender Equality in Sport*, 2021).
- **Parité** : chaque sexe est représenté à égalité soit une répartition numérique strictement équivalente de 50/50. C'est un instrument au service de l'égalité qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités (INSEE, Définitions, 2019). Pour atteindre cet objectif, des quotas ou des politiques de recrutement ciblées peuvent être mobilisés (CNOSF, *État des lieux de la parité H/F dans les instances sportives*, 2021, p. 4 ; Bereni, *La bataille de la parité*, 2015).
- **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 (Conseil de l'Europe, *Gender Equality in Sport – Guidelines*, 2016, chap. 2 ; UNESCO, 2021).

La logique est évolutive : Équité (mesure qualitative renforcée et durable) → Féminisation (mesure quantitative) → Mixité (mesure quantitative et qualitative) → Parité (mesure quantitative stricte) → Égalité (mesure qualitative et quantitative stricte).

Objet de la méta-étude

L'objet de cette méta-étude est d'évaluer la place des femmes dans le nautisme en Bretagne, en matière de **pratiques, d'emplois et de responsabilités**. Elle croise les apports théoriques et les réalités de terrain afin d'identifier les leviers concrets d'évolution du secteur vers une mixité durable.

L'étude s'appuie à la fois sur des données locales, issues des travaux et enquêtes de terrain menés par Fifty Fifty et complétées par les données fournies par Nautisme en Bretagne, mais également sur un travail d'analyse documentaire, de recherche et de mise en perspective des références institutionnelles, scientifiques et professionnelles relatives à la féminisation et à la mixité. Parmi cet ensemble, figurent :

- **Des données existantes** issues des rapports, enquêtes sectorielles, études sociologiques et benchmarks d'autres sports et entreprises ;
- **Des enquêtes complémentaires** comprenant :
 - Un questionnaire diffusé auprès de 179 acteurs, ayant recueilli 35 réponses entre juin et septembre 2025 (taux de réponse limité mais exploité avec prudence dans l'analyse) ;
 - Une série de 14 entretiens individuels qualitatifs menés auprès d'un panel diversifié d'acteurs : professionnels du nautisme et du maritime, sociologues, journalistes spécialisés, ainsi que des entreprises issues d'autres secteurs de référence sur la question de la mixité et de la féminisation, et des membres d'institutions telles que le Haut Conseil à l'Égalité. Ces contributions offrent une profondeur qualitative et un regard pluridisciplinaire sur la question.

Périmètre de la méta-étude

Cette étude se concentre sur le nautisme, défini comme le sous-ensemble des activités de la filière nautique centré sur la pratique, le loisir, la formation et l'événementiel (voile, kayak, surf, aviron, marche aquatique, etc.), par opposition aux autres activités maritimes telles que la pêche, le commerce, la construction navale, ou la marine.

Le périmètre couvre :

- **Les activités** : nautisme de loisir et de sport, compétitions, tourisme nautique, emplois liés à l'encadrement et à l'animation ;

- **La chaîne de valeur humaine** : pratiquantes, encadrantes, formatrices, dirigeantes et entrepreneures au sein des structures nautiques ;
- **La période étudiée** : de 2018 à 2025, permettant une lecture diachronique et comparative des évolutions ;
- **Le périmètre géographique** : la Bretagne administrative (quatre départements).

Approche méthodologique

La démarche relève de la recherche scientifique appliquée et croise trois niveaux d’analyse :

1. Analyse documentaire

- **Études sectorielles** : *Nautisme en Bretagne* (Observatoire, 2018), étude sur les pratiques nautiques des jeunes (2019), enquête REFLET (2022), rapport HCE (2022), travaux Région Bretagne et Nautisme en Bretagne ;
- **Travaux académiques** : recherches en sociologie du sport, psychologie sociale, études de genre, sciences de l’éducation et management des organisations ;
- **Données institutionnelles** : Région Bretagne, DRAJES, fédérations sportives, CNOSF, organismes nationaux et internationaux (UNESCO, Conseil de l’Europe).

2. Analyse empirique

- **Entretiens semi-directifs auprès d’acteurs du secteur** : encadrant·es, dirigeant·es de clubs, prestataires, représentantes d’associations, institutions et réseaux professionnels.
- **Questionnaires en ligne** pour recueillir des données sur les pratiques, motivations, parcours et perceptions ;
- **Témoignages qualitatifs** de pratiquantes et professionnelles, permettant d’éclairer les dynamiques vécues sur le terrain.

3. Analyse comparative et prospective

- **Benchmarks intersectoriels « entreprises et techniques »** : secteurs techniques (BTP, énergie, high-tech, etc.), grandes entreprises engagées dans la mixité (SNCF, Total Énergies, start-up tech, etc.) ;
- **Benchmarks « sports & politiques publiques »** : état de la pratique féminine et de la mixité dans divers sports aux caractéristiques utiles à l’étude (sports duels, sports historiques, sports pionniers en termes de mixité, etc.) ;
- **Identification de modèles transférables** : dispositifs de formation inclusifs, labels égalité, référentiels de bonnes pratiques, postures d’encadrement, stratégies de fidélisation, etc.

Les recommandations issues de ce travail d'analyse sont ensuite réparties en six axes thématiques :

- Communication & image
- Formation & développement
- Produits & offre sportive
- Emploi & attractivité
- Environnement & conditions de pratique
- Gouvernance & politiques publiques

Questions évaluatives

Les principales questions évaluatives sont les suivantes :

1. **Où en est chaque structure en matière de féminisation et de mixité au niveau de la pratique, de l'encadrement et de la gouvernance ?**
2. **Quels sont les freins à la féminisation et à la mixité dans le nautisme en Bretagne ?**
3. **Quels sont les facteurs qui favorisent ou freinent la fidélisation des pratiquantes et encadrantes ?**
4. **Quels dispositifs produisent une mixité qualitative et non uniquement de la co-présence ?**
5. **Quelles sont les conditions de réussite ou d'échec de ces dispositifs ?**

Moyens, opportunités et limites

Les moyens mobilisés incluent une équipe projet composée de Fifty Fifty (pilotage), Nautisme en Bretagne et la Région Bretagne, ainsi que des contributeurs internes (prestataires, stagiaires).

Les opportunités tiennent au fort soutien politique de la Région Bretagne, à l'alignement avec la feuille de route régionale, à l'alimentation en données et en regards de l'agence Nautisme Bretagne, à l'ancrage de l'étude dans un plan d'action structuré, ainsi qu'à la légitimité acquise par Fifty Fifty, du fait de son domaine d'expertise.

Les limites tiennent à l'hétérogénéité des études et des données disponibles, ainsi qu'au faible taux de réponses recueillies aux questionnaires.

- **D'une part, si les données genrées régionales et nationales permettent d'identifier la part des femmes dans les licences fédérales ou dans certaines pratiques encadrées, ces informations restent toutefois parcellaires.** Elles ne sont pas systématiquement désagrégées par sexe, âge, type de pratique et niveau d'engagement. De plus, les données genrées existantes pour la filière nautique en Bretagne traitent quasi-exclusivement de la voile. Cette limite intrinsèque contraint notre analyse à se concentrer sur ce domaine, bien que des similitudes entre les sports puissent être minutieusement dégagées afin d'élargir la portée du propos exposé.
- **D'autre part, lors des enquêtes de terrain, le questionnaire destiné aux acteurs n'a récolté qu'un faible taux de réponses.** Il a été diffusé à deux reprises et complété par des relances téléphoniques systématiques auprès de l'ensemble des personnes

sollicitées. Une analyse fine et minutieuse a tout de même pu être dégagée afin de d'illustrer l'expérience relatée par les acteurs du terrain.

Livrable attendu

Le projet donnera lieu à deux livrables principaux :

1. **Un rapport analytique complet**, structuré selon la logique *Constats – Analyse – Recommandations*, intégrant données chiffrées, typologies de freins et de leviers, ainsi qu'une mise en perspective des études et expériences existantes sur la féminisation et la mixité et applicables au nautisme en Bretagne.
2. **Une série de recommandations pragmatiques et prospectives** organisées en six axes thématiques et destinées aux acteurs du secteur, pouvant servir de base solide à l'élaboration d'un plan d'action régional assorti d'outils opérationnels, de fiches actions et de budgets spécifiquement alloués.

PARTIE I — CONSTATS

1. Contexte & paysage du nautisme breton

Avec près de 5 000 kilomètres de côtes, la Bretagne dispose de la première façade littorale de France métropolitaine, une prééminence qui conditionne intrinsèquement la diversité et l'intensité des pratiques nautiques sur le territoire.

Cette centralité maritime se traduit par un maillage infrastructurel particulièrement dense : 15 bassins de navigation, 123 ports de plaisance et 81 communes accueillant des zones de mouillage structurent ainsi environ 160 ports et plus de 400 zones d'accueil au total (Région Bretagne, Feuille de route Nautisme 2024-2030, p. 9 ; BDI, Étude Nautisme 2025, p. 11). Cette dotation remarquable soutient une culture où la mer occupe une place centrale dans la vie régionale, culture qui s'exprime notamment par un calendrier événementiel particulièrement riche : 881 manifestations nautiques ont été recensées en 2024. En témoigne également le soutien régional constant à cette dynamique, avec 2,83 millions d'euros de subventions, illustration de l'importance stratégique que la collectivité accorde à l'événementiel nautique pour l'attractivité territoriale (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 22). À titre de comparaison, ce volume représente à lui seul près d'un tiers des événements nautiques organisés sur l'ensemble du territoire national.

À cette dimension maritime majeure s'ajoute, de manière complémentaire, une dimension fluviale significative : le territoire breton compte en effet 30 000 kilomètres de rivières et 675 kilomètres de voies navigables (Région Bretagne, Feuille de route Nautisme 2024-2030, p. 4), soit un réseau intérieur supérieur à celui de certaines régions historiquement fluviales comme la Bourgogne-Franche-Comté. Cette ressource fluviale démontre une importance économique et touristique croissante. En 2023, la plaisance fluviale a généré 75 900 éclusages pour 3 150 parcours enregistrés, attirant 23 % de clientèle étrangère pour une dépense moyenne de 92 € par jour et par plaisancier (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 7), indicateurs d'une dynamique touristique non négligeable.

Le nautisme en Bretagne transcende la simple pratique sportive : il constitue un fait social total qui irrigue l'éducation, le tourisme, l'économie et l'identité régionale. Cette double culture, maritime et fluviale, ouvre des leviers de démocratisation majeurs de la filière nautique. Les plans d'eau intérieurs de Bretagne, notamment le long des voies navigables, sont stratégiquement positionnés comme un bassin de découverte du nautisme pour tous les publics, permettant notamment un accès élargi aux jeunes générations.

1.1. Une filière socio-économique stratégique mais atomisée

La filière nautique bretonne se positionne comme un acteur économique majeur à l'échelle nationale, portée par une croissance soutenue. Le chiffre d'affaires consolidé atteint 1,57 milliard d'euros en 2023, marquant une progression de +49 % depuis 2016, une dynamique qui contraste avec la stagnation économique générale sur la même période. Cette performance représente environ un quart du chiffre d'affaires national de la filière nautique, confirmant la

Bretagne comme premier bassin économique français du secteur (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 3).

Sur le plan de l'emploi, le secteur revêt une importance sociale significative. Il génère 9 973 emplois (soit une croissance de +41 % en 10 ans), une augmentation qui reflète une expansion supérieure à la moyenne macroéconomique. Cette création d'emplois s'opère au sein d'un écosystème dense composé de 2 358 structures variées (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 3). L'ancrage territorial de la filière se mesure également à ses retombées économiques indirectes : les 974 millions d'euros d'achats générés par le secteur attestent d'effets multiplicateurs importants. De manière significative, près de la moitié (448,5 M€) est réalisée auprès de fournisseurs bretons, révélant une capacité d'appui à l'économie locale et régionale (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 3). Cependant, cette force économique s'accompagne d'une fragmentation structurelle qui en limite la cohérence. La filière est décrite comme « atomisée », caractérisée par une prédominance des très petites entreprises : 85 % des entreprises du secteur industriel comptent moins de 10 salariés (Feuille de route Nautisme 2024-2030, p. 8, 16). Cette structure éclatée crée des défis particuliers en matière de coordination, de mutualisation des bonnes pratiques et de déploiement de politiques sectorielles intégrées.

C'est précisément dans ce contexte que la mixité émerge comme un levier stratégique d'attractivité et de pérennisation. Face à des tensions de recrutement, l'élargissement des viviers de recrutement par une meilleure intégration des femmes devient une nécessité économique et opérationnelle. La Bretagne, du fait de son poids économique et de sa capacité d'innovation sectorielles, est positionnée comme un laboratoire régional capable de tester et de développer des modèles de mixité transférables à d'autres filières techniques françaises. Cette expérimentation régionale pourrait donc générer des retombées au-delà du seul secteur nautique.

1.2. Répartition et dynamiques par pôles d'activité

La filière nautique bretonne s'organise autour de trois grands pôles présentant des poids économiques très contrastés, chacun illustrant des enjeux spécifiques en matière de mixité et de structuration sectorielles.

(i) Industrie – Commerce – Services nautiques

Ce pôle constitue le moteur économique incontesté de la filière. Il concentre 86 % du chiffre d'affaires global avec 8 074 emplois (7 807 salariés et 267 non-salariés), ce qui en fait le poumon socio-économique du secteur (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 2, 9, 10).

Internement, il s'organise selon une hiérarchie d'activités bien marquée : la réparation et maintenance domine avec 34 % de la part sectorielle, suivie par les services (27 %), les équipementiers (17 %), la construction (14 %) et les activités commerciales (8 %) (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 9, 10).

Ce premier pôle n'est pas au cœur du périmètre d'intervention opérationnelle de la présente météo-étude, mais il constitue un élément structurant de l'écosystème.

Sur le plan de la composition genrée, ce pôle demeure largement masculin avec une répartition de 69 % d'hommes pour 31 % de femmes. Ce ratio révèle une persistance des déséquilibres de

genre au cœur de la filière dont les mécanismes de reproduction seront détaillés dans les sections suivantes du rapport.

(ii) Ports de plaisance & zones de mouillage

Ce pôle, bien que minoritaire en termes économiques avec 4 % du chiffre d'affaires (59,6 M€) et 366 emplois (ETP), joue un rôle infrastructurel fondamental pour la filière (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 2, 15). Il structure l'accès aux eaux côtières et fluviales et facilite l'interface entre les acteurs publics et privés.

La clientèle des ports demeure fortement typée : elle est composée majoritairement de plaisanciers masculins, âgés de plus de 56 ans (67 %), issus de catégories socio-professionnelles supérieures (Feuille de route Nautisme 2024-2030, p. 11). Géographiquement, cette clientèle provient en majorité de Bretagne (54 %), avec des apports significatifs du reste de la France (31 %) et une présence internationale notable (15 %, principalement Allemands, Britanniques, Néerlandais et Belges) (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 15). Au-delà de leur seule fonction économique et opérationnelle, les ports de plaisance revêtent une dimension sociologique majeure souvent sous-estimée. Ils constituent en effet des espaces publics de bascule des représentations sociales du nautisme, où peuvent s'opérer des transformations dans les perceptions du secteur.

(iii) Prestataires d'activités nautiques

Ce pôle revêt une importance particulière en tant que point de contact avec les pratiquants. Avec 777 structures et 1,1 million de pratiquants annuels, il génère 10 % du chiffre d'affaires (151 M€), confirmant son rôle de « porte d'entrée » du nautisme (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 2, 17).

Son modèle économique se caractérise par une forte dépendance au tourisme, qui représente 68 % du marché, suivi de loin par le secteur scolaire/éducatif (18 %), le tourisme d'affaires (5 %), et la pratique annuelle et l'événementiel (8 % cumulés) (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 19). Cette orientation touristique présente un double enjeu pour la mixité : d'un côté, elle ouvre des portes d'entrée féminines via des formats de découverte et de bien-être (voile loisir, stand-up paddle, marche aquatique) naturellement attractifs pour les publics non-initiés ; de l'autre côté, elle révèle une fragilité structurelle en matière de rétention. En effet, le tourisme génère des expériences ponctuelles, difficiles à transformer en pratique régulière. Pour les femmes en particulier, cette dynamique pose la question cruciale de la conversion des entrées touristiques en adhésions durables, à travers des formats passerelles et une véritable stratégie de fidélisation à long terme. À noter que 75 prestataires sont situés à l'intérieur des terres (hinterland), générant 11,9 M€ de chiffre d'affaires, principalement dans le canoë-kayak (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 20). Ce segment fluvial et intérieur représente un levier de démocratisation complémentaire et mérite une attention particulière dans la stratégie de féminisation régionale.

(iv) Formation – Encadrement – Gouvernance des pratiques

En complément de ces trois pôles, qui décrivent les espaces de production, d'accès et de diffusion de la pratique, il est nécessaire d'ajouter celui de la formation, de l'encadrement et de la gouvernance des pratiques, décisif pour la dynamique de féminisation et de mixité.

Ce pôle joue un rôle structurant dans la manière dont le nautisme se transmet, s'organise et se vit au quotidien. Il rassemble la chaîne humaine, institutionnelle et décisionnelle — monitrices et moniteurs, responsables de structures, bénévoles, ligues, fédérations, organismes de formation, collectivités — qui conditionne directement les modalités d'accueil, les trajectoires d'engagement, la progression et la fidélisation des pratiquantes.

Il constitue le cœur stratégique de la dynamique de féminisation du nautisme en Bretagne. Il regroupe l'ensemble des acteurs qui assurent la formation des professionnels, l'encadrement des pratiquantes et pratiquants, l'organisation des activités et la gouvernance des structures : éducateur·trices sportifs, moniteurs et monitrices diplômé·es (BPJEPS, DE, CQP etc.), responsables de clubs et de centres nautiques, dirigeant·es associatifs, bénévoles, personnels des ligues et des fédérations, ainsi que les structures de formation (CREPS, organismes de formation professionnelle, universités, etc.).

La filière nautique bretonne repose sur trois pôles principaux aux poids économiques contrastés, auxquels s'ajoute un pôle transversal dédié à la formation et à la gouvernance.

Le premier pôle — Industrie, commerce et services nautiques — concentre l'essentiel de l'activité avec 86 % du chiffre d'affaires et plus de 8 000 emplois, tout en restant marqué par une forte domination masculine. Le second pôle, celui des ports de plaisance, ne représente qu'une faible part économique mais joue un rôle infrastructurel et sociologique essentiel, avec une clientèle majoritairement masculine, âgée et socialement favorisée. Le troisième pôle, constitué des prestataires d'activités nautiques, agit comme porte d'entrée du nautisme grâce à 777 structures et 1,1 million de pratiquants, mais sa dépendance au tourisme limite la fidélisation, notamment des femmes. À noter que les activités nautiques intérieures, principalement centrées autour du canoë-kayak, méritent une attention particulière dans la stratégie de féminisation régionale.

Dès lors, le pôle Formation—Encadrement—Gouvernance apparaît comme le cœur stratégique de la féminisation, structurant les conditions d'accès, de progression et d'engagement des pratiquantes dans l'ensemble de la filière.

1.3. Diversification des pratiques et Transmission

La Bretagne s'affirme comme la première région sportive de France, avec 178 licences pour 1000 habitants en 2022, surpassant la moyenne nationale de 157‰ (INSEE, Analyses Bretagne n°126, 2024). Dans ce contexte de forte pratique sportive régionale, la voile occupe une position stratégique : elle se classe au troisième rang des disciplines fédérales avec environ 39 400 licenciés sur les 609 000 licences délivrées. Les pratiques nautiques sont profondément ancrées dans l'identité sportive bretonne et constituent un terreau favorable pour une analyse genrée de cette filière.

(i) Diversification des pratiques et nouveaux publics

Au-delà de la voile traditionnelle, les tendances de pratique témoignent d'une forte mutation des activités nautiques. Les sports « outdoor » et libres — surf, stand-up paddle, kitesurf —

connaissent une montée en puissance particulièrement marquée auprès des jeunes générations (Focus « Sport en Bretagne », 2025). Plusieurs activités nautiques enregistrent à ce titre une forte progression de l'offre en Bretagne entre 2013 et 2018, dont le stand-up paddle (+135 %), le surf (+28 %) et le kitesurf (+22 %) (Nautisme en Bretagne, « Chiffres clés – Tourisme, Sports nautiques et bord de mer », 2018). Cette diversification ouvre des opportunités d'accès pour des publics moins engagés dans le modèle compétitif classique. La place importante qu'occupent les pratiques nautiques dans l'identité sportive de la Bretagne est aussi visible dans le nombre de licences enregistrées sur le territoire. Pour les fédérations françaises de surf, de voile et de canoë-kayak et sports de pagaines, la Bretagne concentre respectivement 14 %, 13 % et 11 % du volume global de licences délivrées par chaque Fédération (INJEP-MEDES, « Recensement des licences auprès des fédérations sportives agréées par le Ministère des Sports», 2020).

(ii) Les classes de mer : un levier de transmission majeur mais limité

Le dispositif des classes de mer représente le vecteur de transmission le plus efficace pour la démocratisation du nautisme. En 2023, ces initiatives ont accueilli 187 640 élèves (dont 63 551 en internat) pour un chiffre d'affaires généré de 26,3 M€ (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 21). Elles constituent un point d'accès crucial vers la pratique, en particulier pour des enfants n'ayant pas accès au nautisme par d'autres canaux. Cette accessibilité initiale ne se traduit, pour autant, pas systématiquement en engagement durable : seuls 16 % des participants poursuivent une pratique nautique régulière ou estivale après leur passage en classes de mer. À ce titre, des données genrées plus fines permettraient de mieux caractériser les parcours différenciés filles/garçons et de mieux identifier les différents mécanismes de décrochage potentiel, afin d'optimiser l'efficacité de ce vecteur de transmission de la pratique. Une connaissance précise de ces facteurs renforcerait d'autant plus la capacité des structures et des acteurs régionaux à ajuster leurs stratégies de formation, de transmission et d'accueil.

La Bretagne se distingue par une pratique sportive particulièrement importante, dans laquelle les activités nautiques occupent une place centrale et structurante pour l'identité régionale. La diversification récente des pratiques (surf, paddle, kitesurf) favorise l'accès de nouveaux publics, tandis que les classes de mer constituent un levier majeur de transmission, bien que leur impact reste limité en termes d'engagement durable. Une disponibilité plus expansive de données genrées dans la filière permettrait à la fois de mieux identifier les mécanismes de fidélisation des pratiquants et de mieux ajuster les stratégies de formation des structures et d'accueil du public.

1.4. Enjeux transversaux et perspectives de transition

La féminisation et la mixité de la filière nautique bretonne ne peuvent être envisagées comme des questions isolées. La filière est traversée par des défis qui conditionnent à la fois son avenir et le choix des stratégies de féminisation et de mixité de la filière, deux enjeux qui s'inscrivent au cœur d'une transformation plus globale.

(i) Enjeux humains et sociétaux : recrutement et renouvellement générationnel

Le secteur du nautisme breton fait face à des difficultés structurelles de recrutement, les ressources humaines étant citées comme la deuxième principale difficulté par les acteurs du secteur (28 %), immédiatement après les enjeux financiers (37 %) (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 37). Face à ce double enjeu — pénurie de talents et déficit de renouvellement générationnel — la Région Bretagne affiche une ambition sociale forte. Elle s'engage à *mettre encore plus de Bretons sur l'eau* en intégrant l'égalité femmes-hommes comme une politique transversale dans sa stratégie de développement (Feuille de route Nautisme 2024-2030, p. 3, 30). Cette approche ouvre la voie pour faire des enjeux de féminisation et de mixité des leviers concrets de résolution des tensions de recrutement, en élargissant significativement le vivier de talents disponible.

(ii) Enjeux écologiques et transition sociale convergente

La transition écologique s'affirme comme un axe stratégique majeur pour la filière. Cela se traduit concrètement par une volonté de décarbonation du secteur — propulsion électrique, motorisation à la voile — et par une meilleure gestion du cycle de vie des navires. La gestion des déchets représente l'action de transition écologique la plus largement engagée par les professionnels (75 %), tandis que la question des bateaux en fin de vie constitue un enjeu structurant, avec plus de 3 000 opérations de déconstruction menées en Bretagne entre 2019 et 2023 (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 33 ; Focus sur le nautisme en Bretagne, p. 9). Or, un tournant significatif s'observe dans la vision régionale : cette transition écologique s'articule désormais avec une transition sociale, la Région Bretagne inscrivant explicitement l'égalité et la mixité comme des critères d'exemplarité dans sa feuille de route (Feuille de route Nautisme 2024-2030). Cette convergence reflète une compréhension systémique selon laquelle une filière véritablement durable doit être à la fois écologiquement responsable et socialement inclusive. La transformation envisagée pour la filière nautique bretonne se dessine ainsi comme globale, écologique, inclusive et durable — une vision où les enjeux de genre ne sont pas additionnels mais constitutifs d'une stratégie cohérente de développement territorial et d'exemplarité régionale.

La féminisation et la mixité de la filière nautique bretonne s'inscrivent dans une transformation globale du secteur, à la croisée d'enjeux humains, sociétaux et écologiques. Face aux difficultés de recrutement et au manque de renouvellement générationnel, l'égalité femmes-hommes apparaît comme un levier stratégique pour élargir le vivier de talents et répondre aux tensions structurelles. Parallèlement, la transition écologique engagée par la filière converge désormais avec une transition sociale affirmée, la Région Bretagne intégrant la mixité et l'inclusion comme critères d'exemplarité.

Cette approche systémique caractérise la volonté de redessiner une filière nautique durable, à la fois responsable sur le plan environnemental et inclusive sur le plan social.

1.5. Un cadre politique structurant : la Feuille de route régionale 2024-2030

Pour répondre aux enjeux humains, écologiques et économiques identifiés précédemment, la Région Bretagne a formalisé une vision stratégique dans sa « Feuille de route nautisme 2024-2030 ». Ce document politique reconnaît le nautisme comme un levier de transformation majeur et une solution pour le développement régional, justifiant pleinement une étude approfondie sur ses dynamiques sociales, notamment au sujet de la place des femmes (Feuille de route Nautisme 2024-2030, p. 3, 17)

(i) Un cadre d'action qui appelle à une méthodologie de mesure

La Feuille de route 2024-2030 constitue avant tout un document d'orientation : elle fixe des priorités, identifie des besoins (formation, modernisation, accueil, parcours, etc.) et affirme la volonté régionale de faire du nautisme un levier de développement territorial et social. Un enjeu de mise en œuvre demeure puisque celle-ci n'a pas pour fonction première de définir des outils de mesures opérationnelles. En effet, les indicateurs permettant de suivre, par exemple, l'évolution de la mixité ou la dynamique de fidélisation des pratiquantes, restent à ce stade à construire ou à harmoniser entre les différents acteurs de la filière. Dans ce cadre, la question de la mesure genrée apparaît comme un levier de pilotage essentiel pour permettre d'ajuster les politiques publiques, d'accompagner les structures et de rendre visibles les effets réels des actions engagées.

(ii) Le rôle de la présente méta-étude : outiller la transition

C'est précisément dans ce vide méthodologique que s'inscrit la présente méta-étude. Elle vise à combler le manque de mesure en proposant une démarche structurée, afin de traduire l'ambition régionale en outils concrets et évaluables. Le travail repose sur trois piliers :

- **L'objectivation des constats :** rassembler des données genrées robustes sur la représentation et la qualité de la mixité dans le secteur nautique breton.
- **L'analyse causale :** identifier les freins et leviers spécifiques qui structurent l'accès des femmes et la pérennité de leur engagement dans les pratiques nautiques.
- **La proposition d'initiatives porteuses :** formaliser des outils d'action adaptés aux différents acteurs de la filière — un label ou charte régionale d'égalité, des kits pratiques (guides de recrutement, de communication, d'aménagement inclusif), une grille d'auto-évaluation pour les clubs et prestataires permettant une évaluation régulière de leur progression en matière de mixité.

Ces outils, conçus dans une logique de co-construction avec les acteurs du terrain, visent à rendre opérationnel et mesurable l'engagement énoncé dans la Feuille de route. Ils permettront ainsi à la Région Bretagne et à ses partenaires de concrétiser les priorités identifiées dans cette dernière en actions d'impact, en alignant les dynamiques de terrain sur l'ambition politique d'une filière socialement inclusive.

La Feuille de route 2024-2030 de la Région Bretagne fixe un cadre politique structurant, positionnant le nautisme comme un levier majeur de développement territorial, social et économique, et reconnaissant pleinement les enjeux liés à la place des femmes dans la filière. Si ce document affirme des priorités et des ambitions fortes, il appelle toutefois à la construction d'outils de mesure opérationnels, notamment pour suivre l'évolution de la mixité et la fidélisation des pratiquantes.

La méta-étude s'inscrit précisément dans ce besoin méthodologique en proposant une démarche structurée fondée sur la collecte de données genrées, l'analyse des freins et leviers et la co-construction d'outils concrets. Elle vise ainsi à rendre mesurable et opérationnelle l'ambition régionale et à proposer des pistes pour transformer les orientations politiques en actions d'impact au service d'une filière nautique bretonne plus inclusive.

2. Féminisation et Mixité actuelle — Pratique, Encadrement, Gouvernance

Après avoir établi le contexte général du nautisme breton — ses enjeux économiques, écologiques et sociaux — cette section propose un état des lieux factuel de la présence des femmes au sein de la filière. L'objectif de cette analyse dépasse la simple documentation quantitative pour établir les fondations d'une démarche rigoureuse. Celle-ci s'articule autour du croisement systématique entre la présence numérique (Féminisation) et la qualité d'intégration (Mixité). Les données seront examinées à trois niveaux complémentaires : la pratique sportive et de loisir, l'emploi, et enfin la gouvernance institutionnelle. Enfin, une dimension comparative sera mobilisée en confrontant la filière nautique à deux secteurs miroirs — l'un révélant les schémas de ségrégation horizontale persistants (BTP), l'autre illustrant un modèle de mixité accomplie (sports équestres). Cette approche multi-échelle permettra d'identifier où se situent les femmes dans la filière et, surtout, quel est le caractère réel de leur participation — c'est-à-dire, disposent-elles des mêmes accès, responsabilités et opportunités que leurs pairs masculins, ou leur présence demeure-t-elle concentrée dans certains rôles ou segments ?

2.1. Cadre de référence : distinguer Féminisation et Mixité

Pour conduire une analyse rigoureuse et actionnable, il est impératif de s'appuyer sur des définitions claires et partagées, largement documentées par les instances nationales et internationales en matière d'égalité. Cette distinction conceptuelle n'est pas académique ; elle est opérationnelle. Elle permet en effet de vérifier si les progrès quantitatifs observés — souvent présentés positivement — s'accompagnent réellement d'une redistribution du pouvoir, des responsabilités et des opportunités.

(i) Féminisation : une mesure quantitative et un seuil critique.

La féminisation est, par définition, une mesure quantitative. Elle désigne l'augmentation de la part des femmes dans un groupe, une pratique ou un secteur traditionnellement masculin. Pour disposer d'un repère objectif, le Conseil Social du Mouvement Sportif (COSMOS) situe le seuil de féminisation à 30 % de femmes dans les effectifs (COSMOS, 2025, p. 6). Ce seuil de 30 % représente une masse critique — un point d'inflexion où la présence féminine cesse d'être anecdotique et acquiert une certaine visibilité institutionnelle. Cependant, il est fondamental de ne pas confondre atteindre ce seuil avec la résolution du problème d'égalité. La féminisation est une condition nécessaire mais non suffisante. Elle constitue une première étape : sans elle, aucune transformation durable n'est possible. Mais elle peut aussi masquer des réalités problématiques — des femmes présentes en nombre mais cantonnées à certains rôles, exclues des postes de pouvoir, ou soumises à des conditions de travail ou de pratique moins favorables.

(ii) Mixité : une notion qualitative et relationnelle

La mixité, par contraste, est une notion qualitative qui dépasse largement le simple calcul proportionnel. Elle décrit la qualité de la coexistence et de l'interaction entre les sexes dans un environnement partagé — une équipe, une organisation, une discipline sportive. Elle implique non seulement un équilibre numérique — un seuil minimal entre 35 % et 65 % pour chaque

sexe est conventionnellement proposé pour dépasser les effets de « tokenisme » ou d'alibi (DARES, 2023 ; Assemblée nationale, 2024, p. 15) — mais aussi, et surtout, un accès équitable aux rôles, aux responsabilités, aux ressources et au pouvoir décisionnel. La mixité véritable est celle où la diversité de genre n'est pas une anomalie à tolérer, mais une ressource reconnue et valorisée ; où les femmes occupent des positions de leadership, participent aux décisions stratégiques, bénéficient de formation et d'accès aux ressources au même titre que les hommes, et où leurs perspectives et besoins spécifiques sont pris en compte dans la conception des pratiques et services.

(iii) Pourquoi cette distinction est essentielle pour cette étude

L'articulation entre féminisation et mixité permet d'évaluer rigoureusement si les progrès chiffrés — qui peuvent sembler positifs à première vue — s'accompagnent réellement d'une transformation qualitative. En effet, il est possible d'observer une féminisation croissante (plus de 30 %) sans changement véritable en matière de mixité : les femmes peuvent être plus nombreuses en tant que pratiquantes de loisir, par exemple, tout en restant marginales dans les rôles d'encadrement ou de gouvernance.

Un cadre de référence est essentiel pour distinguer clairement féminisation et mixité, dans l'optique de dépasser une lecture uniquement quantitative de l'égalité. La féminisation correspond à l'augmentation du nombre de femmes, avec un seuil critique fixé à 30 %, nécessaire mais insuffisant pour garantir une égalité réelle. La mixité, plus qualitative, renvoie à la qualité des interactions et à l'accès équitable des femmes aux responsabilités, aux ressources et au pouvoir, au-delà de la seule présence numérique. Cette distinction est centrale pour l'étude, car elle permet d'évaluer si les progrès chiffrés s'accompagnent d'une transformation effective des pratiques, des rôles et des dynamiques de gouvernance.

2.2. Féminisation et mixité de la pratique nautique

Évaluer précisément la part des femmes parmi les pratiquantes nautiques en Bretagne se heurte à une difficulté structurelle majeure : l'absence de données consolidées et genrées au niveau régional. Cette lacune informationnelle — déjà soulevée dans le constat du paysage nautique breton — complique singulièrement la mesure de la féminisation de la pratique.

(i) La dualité loisir/compétition : un point de rupture majeur

Le paradoxe central qui structure la féminisation de la pratique nautique réside dans un écart considérable entre la pratique de loisir et l'engagement fédéral régulier. Bien que le secteur du nautisme englobe une diversité d'activités bien au-delà de la voile de compétition, telles que l'aviron ou le kayak, les données statistiques officielles demeurent lacunaires quant à la féminisation des effectifs au sein de ces disciplines. Cependant, les données nationales disponibles, en particulier celles de la Fédération Française de Voile, permettent de dégager des tendances robustes qui révèlent un tableau contrasté.

En 2021, les femmes représentent :

- 25 % des licences club annuelles (pratique régulière et structurée) ;
- 42 % des « passeports voile » (stages de courte durée et pratique ponctuelle).

Cet écart de 17 points n'est pas anecdotique. Il confirme une tendance lourde et systématique : les femmes sont significativement plus présentes dans une pratique de loisir ponctuelle, encadrée et sans engagement compétitif, mais leur passage vers une pratique régulière, autonome et structurée en club constitue un point de rupture majeur.

L'enquête complémentaire menée auprès des structures bretonnes confirme cette hétérogénéité des profils d'engagement. Si l'on prend l'exemple des jeunes pratiquantes (Jeunes filles 6-12 ans et adolescentes de 13-18 ans), on observe une proportion majoritaire de pratiquantes occasionnelles ou régulières.

Cette disproportion suggère des freins spécifiques à la transition de la pratique loisir vers la pratique club, en raison de facteurs matériels, sociaux, psychologiques ou organisationnels dont l'analyse de l'incidence est approfondie ultérieurement.

(ii) L'effondrement de la présence féminine en compétition et haut niveau

La sous-représentation des femmes s'accentue de manière drastique et quasi systématique dès que la compétition devient l'enjeu central. Cette polarisation est particulièrement visible dans la voile de course et la navigation au large.

- **Route du Rhum 2022** : seulement 5,1 % de femmes au départ (La Vague, 2023). Cette course prestigieuse illustre l'extrême marginalité des femmes dans les compétitions haut niveau de course au large.
- **Vendée Globe 2024-2025** : sur 40 skippers engagés, 6 femmes étaient au départ, soit 15 % (Rapport d'activité FFVoile, 2024). Bien que ce chiffre de 15 % marque une légère progression par rapport aux éditions précédentes, il demeure très largement en retrait du seuil de 30 % de féminisation, et l'absence de parité est manifeste.

Ces données révèlent une hiérarchie genrée prononcée : plus la compétition est prestigieuse, exigeante et médiatisée, plus la présence féminine s'évapore. Cette tendance se confirme dans le questionnaire adressé aux clubs nautiques bretons, où 65 % des répondants déclarent n'avoir aucune sportive de haut niveau licenciée dans leur structure. Cela suggère que le modèle compétitif classique de la voile demeure structurellement orienté vers un public majoritairement masculin.

De plus, dans les pratiques mixtes de compétition (ex: régates en équipage), des observations récurrentes dans le milieu sportif montrent que les femmes sont souvent assignées à des postes considérés comme moins stratégiques (« piano » ou plage avant) qu'à des rôles clés comme la tactique ou la barre. Ce phénomène, documenté dans le sport de haut niveau, révèle que la co-présence n'induit pas un partage égal des rôles actifs et décisionnels sur le terrain (Haut Conseil à l'Égalité, 2024). L'école de voile Les Glénans rapporte que, dans les stages mixtes, les hommes ont tendance à *prendre l'initiative, tirer sur les bouts, prendre la barre*, tandis que les femmes se contentent de tâches secondaires.

Les données genrées disponibles révèlent une rupture nette entre pratique de loisir et engagement régulier : les femmes sont largement présentes dans les pratiques ponctuelles, mais beaucoup moins dans les pratiques club et encore davantage dans la compétition. Cette sous-représentation s'accentue fortement au haut niveau, où la présence féminine devient marginale, et s'accompagne d'une répartition genrée des rôles, y compris dans les contextes mixtes. Ces constats mettent en évidence des freins structurels à la progression des femmes vers des pratiques plus engagées et décisionnelles, au-delà de la seule question de l'accès.

2.3. Féminisation et mixité dans l'emploi et les métiers du nautique

L'analyse de l'emploi dans la filière nautique bretonne révèle un paradoxe structurel : bien que la présence quantitative des femmes ait atteint ou dépassé des seuils significatifs dans plusieurs domaines, cette présence numérique demeure fragmentée et inégalement répartie selon les pôles d'activité et les types de postes.

(i) Industrie, Commerce et Services : une présence quantitativement significative

Le cœur économique de la filière nautique bretonne — générant 86 % du chiffre d'affaires — affiche un taux de féminisation de 31 % parmi ses 8 074 salariés (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 10). Ce chiffre dépasse le seuil COSMOS de 30 %, ce qui représente une masse critique certaine. Cependant, cette présence quantitative ne doit pas être interprétée de manière univoque. Elle reflète une féminisation inégalement distribuée au sein des différentes catégories professionnelles : d'une part, les données disponibles indiquent que 33 % des entreprises du secteur reçoivent davantage de candidatures féminines sur les fonctions support, tandis que seulement 2 % en reçoivent pour les fonctions relevant du « cœur d'activité » (BDI, Étude Nautisme 2025, p. 10). Cette asymétrie dans les candidatures reflète à la fois une différence dans l'attractivité perçue des postes selon le genre et une possible ségrégation dans l'offre d'emploi elle-même. L'atteinte du seuil de 31 % doit donc être lue avec prudence : il représente une présence numérique, mais ne garantit pas une représentation équilibrée dans tous les types de postes.

(ii) Ports de plaisance : une féminisation modérée et inégale

Le secteur des ports de plaisance, bien que représentant une part minoritaire de l'emploi nautique régional (4 % du chiffre d'affaires), enregistre une présence féminine d'environ 30 % du personnel (ISEMAR, 2018). Cette étude notait en particulier une progression dans certains métiers techniques, où la part des femmes pouvait atteindre jusqu'à 44 % dans certains postes ouvriers (ISEMAR, 2018). Cependant, cette amélioration relative dans les métiers techniques coexiste avec une persistance de femmes dans les fonctions administratives et d'accueil. La variabilité observée — certains postes ouvriers atteignant 44 % tandis que d'autres types de postes demeurent fermés — suggère que les barrières à l'emploi féminin ne sont pas uniformes et que quelques « portes d'entrée » se sont progressivement ouvertes, sans que cela ne constitue une transformation systématique du secteur.

(iii) Encadrement sportif : un levier structurellement limité

L'encadrement représente un point charnière : la présence de monitrices qualifiées peut agir comme catalyseur pour l'accès des femmes à la pratique. Les données disponibles révèlent cependant une présence féminine limitée et inégale selon les disciplines. Fin 2022, la Fédération Française de Voile enregistrait 24,4 % de monitrices tous supports et tous statuts confondus (Les Glénans, 2023, p. 22). Ce chiffre est légèrement supérieur à la moyenne nationale des professionnels de la voile hors de la fédération (19,9 %) (Les Glénans, 2023, p. 22), suggérant un léger avantage relatif pour la Fédération Française de Voile. Comparé à d'autres secteurs, ce taux reste cependant modéré. Par exemple, 34 % des éducateurs sportifs dans l'ensemble des sports français sont des femmes (HCE, 2025, p. 6), indiquant que le nautisme accuse un retard de 10 points sur la moyenne sportive nationale. Qui plus est, il existe une variabilité importante selon les disciplines de voile : en voile légère, le taux atteint 30 % tandis qu'en croisière il demeure à 22 % (Les Glénans, 2023, p. 22).

En Bretagne, bien que la féminisation des métiers du nautisme ait progressé, elle reste inégale selon les secteurs et les types de postes. Les femmes sont davantage présentes dans des fonctions de soutien ou administratives, tandis que les rôles clés, notamment en compétition ou dans les ports de plaisance, restent dominés par les hommes. L'encadrement sportif demeure également un secteur sous-représenté par les femmes, avec seulement 24,4 % de monitrices dans la voile, bien en deçà de la moyenne nationale.

2.4. Féminisation et mixité de la gouvernance dans le secteur nautique : le « plafond de verre » toujours présent

La gouvernance — c'est-à-dire la présence des femmes dans les instances de direction et de prise de décision des organisations — constitue un indicateur clé de la mixité. Elle révèle le nombre de femmes aux postes de responsabilité et ainsi le degré d'accès au pouvoir institutionnel.

Au niveau des fédérations sportives nautiques, la présence féminine dans les postes de présidence demeure extrêmement réduite. Sur les 39 fédérations sportives affiliées, seulement 3 sont présidées par des femmes (soit 7,7 %) selon le Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), publié en 2025. Ce chiffre révèle une quasi-absence des femmes aux postes de direction stratégique au sein de la gouvernance institutionnelle du sport nautique français. À l'échelle régionale bretonne, les données demeurent fragmentaires, mais l'enquête complémentaire menée auprès des structures nautiques bretonnes permet de dégager une tendance : parmi les 32 répondants, la présence de femmes aux postes de direction (présidence, direction générale) demeure minoritaire. Ce phénomène prolonge une gouvernance encore largement masculine puisque les femmes, bien qu'actives dans le secteur, accèdent rarement aux postes décisionnels.

La gouvernance constitue un indicateur central de la mixité, en révélant l'accès réel des femmes aux postes de pouvoir et de décision. Or, celles-ci restent très minoritaires dans les instances dirigeantes du nautisme, tant au niveau national — avec seulement 7,7 % de présidentes de fédérations — qu'au niveau régional breton, où la gouvernance demeure largement masculine.

2.5. Dimension comparative : le nautisme face au BTP, un miroir des secteurs techniques

Pour mettre en perspective ces constats, la comparaison avec le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP) n'est pas aléatoire ; elle est au contraire un miroir éclairant. Les deux filières partagent des caractéristiques structurelles fortes : ce sont des secteurs techniques, historiquement masculins, marqués par une forte culture de métier et faisant face à des enjeux d'image et de recrutement. L'analyse comparée de leur féminisation (quantitatif) et mixité (qualitatif) révèle des schémas de reproduction des inégalités quasi identiques.

- **Des chiffres globaux trompeurs :** À première vue, le nautisme breton semble plus féminisé. Son pôle industrie/services atteint 31 % de femmes, tandis que le BTP en Île-de-France n'affiche qu'un taux global de 12 % (Observatoire des Métiers du BTP, 2024).
- **Une ségrégation des métiers parfaitement symétrique :** Cette différence quantitative dissimule une similitude qualitative frappante. Dans le BTP, la ségrégation horizontale est massive : les femmes sont concentrées dans les fonctions « support », et 93 % des entreprises du BTP qui emploient des femmes le font sur des postes administratifs, de gestion ou commerciaux (Observatoire des Métiers du BTP, 2024). Les métiers « cœur d'activité » (chantier, production) restent un bastion masculin, pour lesquels 71 % des entreprises déclarent recevoir peu ou pas de candidatures féminines (Observatoire des Métiers du BTP, 2024). Ce schéma est un miroir quasi parfait de la situation observée dans le nautisme, où les femmes excellent dans la gestion de projet et la communication mais restent rares dans les directions techniques et les postes portuaires opérationnels. Dans les deux cas, on assiste à une « féminisation par les bureaux » plutôt qu'à une mixité des métiers opérationnels.

En conclusion, le cas du BTP montre qu'un secteur avec un taux de féminisation global plus faible partage les mêmes défis structurels que le nautisme. Cette comparaison renforce l'hypothèse centrale de cette méta-étude : dépasser un seuil quantitatif de féminisation est insuffisant si cela ne s'accompagne pas de politiques actives pour dégénérer le cœur des métiers techniques et briser la ségrégation horizontale.

La comparaison entre le nautisme et le BTP montre que, malgré des taux de féminisation globaux différents, les deux secteurs partagent des mécanismes similaires de ségrégation des métiers. Dans les deux cas, la féminisation se concentre sur les fonctions support, tandis que les métiers techniques et opérationnels demeurent largement masculins, soulignant que le progrès quantitatif ne suffit pas sans politiques actives de mixité.

2.6. Dimension comparative : le nautisme face aux sports équestres, le miroir inversé de la mixité

Pour contextualiser le constat de la mixité dans le nautisme, une comparaison avec les sports équestres est particulièrement révélatrice. Si les deux disciplines partagent un rapport à un élément naturel et un matériel technique, leur état des lieux en matière de mixité offre un contraste saisissant qui met en lumière les spécificités du nautisme.

- **Une mixité de compétition accomplie dans un sport féminisé :** L'équitation est l'un des rares sports où les femmes sont majoritaires, représentant 83,6 % des licenciés en France (Sport, culture et média, 2024). C'est également une discipline olympique où hommes et femmes concourent dans les mêmes épreuves, sans catégories de sexe distinctes, au plus haut niveau (dressage, saut d'obstacles, concours complet) (Dean et al., 2024). La mixité n'est pas un objectif à atteindre, elle est la norme de la compétition d'élite.
- **Une mixité à construire dans un sport masculinisé :** À l'inverse, le nautisme demeure un univers majoritairement masculin, notamment dans la compétition et les fonctions de responsabilité (Focus sur le nautisme en Bretagne, s.d. ; Ottogalli-Mazzacavallo & Garcia, 2023). Si la pratique mixte y est formellement possible, la mixité y est encore largement pensée comme un aménagement : formats dédiés (équipages mixtes, doubles mixtes), titres spécifiques (« équipe mixte »), dispositifs de féminisation ciblés ou encore création de courses exclusivement féminines. Ces choix, bien qu'utiles dans une logique de développement, traduisent le fait que la coprésence femmes-hommes ne constitue pas encore une norme évidente. Les débats récurrents sur l'adaptation du matériel, des formats de course ou des pédagogies témoignent de cette construction encore inachevée de la mixité.

Cette comparaison met en évidence un enseignement central : la possibilité formelle de concourir ensemble ne suffit pas à garantir une mixité réelle et qualitative. L'équitation montre qu'une mixité durable repose moins sur des dispositifs spécifiques que sur une culture sportive où la performance n'est pas genrée. À cet égard, le nautisme présente un paradoxe fécond. Certaines de ses épreuves emblématiques — telles que la Route du Rhum ou le Vendée Globe — placent femmes et hommes en concurrence directe pour un même classement, sans distinction de genre. Cette configuration, encore minoritaire, révèle néanmoins un potentiel structurel fort. Ainsi, le nautisme apparaît comme un miroir inversé des sports équestres : là où l'équitation, sport féminisé, a naturalisé la mixité au plus haut niveau, le nautisme, sport historiquement masculin, peine encore à la penser autrement que comme un dispositif à part. Cette comparaison souligne que le défi du nautisme n'est pas tant l'accès à la mixité que sa normalisation culturelle. Elle met en lumière des leviers de transformation concrets, à partir de bases déjà existantes, pour construire une mixité pérenne et pleinement intégrée.

La comparaison entre le nautisme et les sports équestres démontre que la mixité se construit durablement par une culture sportive où la performance n'est pas pensée en termes de genre. Là où l'équitation a naturalisé la mixité au plus haut niveau, le nautisme reste marqué par une approche encore segmentée. Le véritable enjeu du nautisme réside dans la normalisation culturelle de la mixité afin d'en faire une norme pérenne et intégrée.

3. La mixité : un prérequis pour répondre à l'obligation légale d'égalité et un impératif stratégique pour la performance et la résilience de la filière nautique

La mixité est un prérequis afin d'atteindre l'objectif d'égalité, une obligation légale. En effet, l'égalité de tous devant la loi est principe constitutionnel issu de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789. Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 précise que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Dans le cas spécifique de l'organisation des fédérations sportives, la loi du 4 août 2014 modifie l'article L131-8 du code du Sport et impose aux fédérations de se doter de plans globaux de féminisation concernant les joueuses, les arbitres, les entraîneuses et les dirigeantes.

De plus, alors que la mixité a longtemps été perçue comme un enjeu strictement sociétal, elle est désormais aussi reconnue comme un levier majeur de modernisation, de performance et de résilience pour les organisations. L'engagement affiché par de grands groupes tels que Total Énergies ou L'organisation maritime mondiale illustre cette évolution : l'égalité professionnelle est devenue un critère incontournable de compétitivité et de responsabilité sociétale (Total Énergies réaffirme son engagement, 2025).

Dans la filière nautique bretonne – 1,57 Md € de chiffre d'affaires consolidé et 9 973 emplois (BDI 2025) –, cette dynamique est d'autant plus stratégique que le secteur demeure « atomisé » et confronté à des difficultés récurrentes de recrutement (Feuille de route 2024-2030). Accélérer la transition vers des collectifs plus équilibrés entre les femmes et les hommes représente donc une voie prioritaire pour renforcer l'innovation, l'attractivité et la stabilité de l'ensemble de l'écosystème. La mixité s'impose ainsi comme une stratégie de compétitivité sociale : elle élargit les viviers, améliore la qualité de service et consolide l'image employeur. Les analyses institutionnelles françaises convergent : des équipes diversifiées présentent une meilleure capacité d'innovation, prennent des décisions plus éclairées et affichent des performances durables supérieures (HCE 2025 ; France Travail – « Mixité : les atouts pour votre entreprise »). La mixité présente ainsi des effets d'entraînement structurants sur la performance économique, le capital humain et la légitimité sociétale.

3.1. Un levier de performance sociale et économique et une réponse stratégique aux tensions sur le capital humain

L'expérience des entreprises – toutes filières confondues – montre qu'une plus grande mixité n'est pas qu'une question d'équité : elle se traduit directement par de meilleurs résultats et par une capacité accrue à traverser les crises (mesures pour accélérer la mixité, 2025).

(i) Performance économique et innovation

Les corrélations positives entre mixité et performance sont désormais bien documentées : plus de 57 % des organisations constatent une amélioration de leurs résultats lorsqu'elles déploient des politiques actives de diversité de genre, et 75 % observent une hausse de 5 à 20 % de leurs bénéfices lorsque les femmes accèdent davantage aux postes à responsabilités (Mixite Des Métiers - Où en est la France ? 2024). Dans les secteurs techniques, y compris le BTP, la mixité

est analysée comme un avantage stratégique capable d'élever la qualité de service en multipliant les approches et les solutions envisageables. Pour le nautisme, confronté aux enjeux d'éco-conception des navires ou de propulsion vérique, cet enrichissement des perspectives constitue un différentiateur majeur de compétitivité (Feuille De Route Nautisme 2024-2030, 2024 ; Enquête sur la mixité professionnelle au sein des entreprises, 2016). Plutôt qu'un lien de causalité linéaire, les travaux convergent vers l'idée d'un cercle vertueux : les équipes diversifiées innovent davantage, prennent des décisions plus robustes et renforcent la réputation globale de l'entreprise (France Travail – « Mixité » ; HCE 2025).

(ii) Climat social et résilience

Au-delà des indicateurs financiers, la mixité nourrit un climat social plus coopératif et une meilleure qualité de vie au travail. Les organisations engagées dans l'égalité observent une progression de l'engagement et une diminution notable du turnover (6 mesures pour accélérer la mixité, 2023). Dans le BTP, 71 % des entreprises interrogées soulignent un impact positif sur « l'atmosphère de travail », avec des équipes plus soudées et moins de tensions internes (La féminisation dans les métiers du BTP, 2023). Les retours d'expérience sectoriels convergent ainsi : un collectif mixte favorise la coopération, sécurise les effectifs et fidélise les talents – des atouts décisifs pour des structures nautiques souvent saisonnières ou situées dans des zones littorales isolées (France Travail – « Mixité » ; HCE 2025). En conséquence, renforcer la mixité revient à accroître la résilience opérationnelle face aux fluctuations économiques ou aux crises sanitaires, tout en améliorant durablement l'ambiance de travail (Diversity Book, 2016).

Dans cette continuité, inscrire la mixité dans la démarche de QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) des ports, clubs et entreprises – via la formation des encadrant·e·s, la prévention des VSS, ou la nomination de référent·e·s intégrité – constitue un axe prioritaire pour sécuriser et stabiliser les collectifs à long terme.

(iii) Élargir le vivier et combler les déficits de compétences

La mixité n'est plus un simple objectif éthique : elle constitue désormais un impératif de gestion des ressources humaines. Dans un contexte breton marqué par la croissance de la filière et la nécessité de renouveler les effectifs (Bretagne Développement Innovation, Étude Nautisme, 2024), se priver de la moitié du vivier potentiel de talents apparaît comme une stratégie contre-productive. Le nautisme affronte des difficultés de recrutement similaires à celles que connaissent le BTP ou le numérique, deux branches historiquement masculines. L'ouverture effective des métiers aux femmes augmente immédiatement la diversité des candidatures et accélère la montée en compétences (Mixité Hommes Femmes Les atouts pour votre entreprise, 2025). En pratique, l'intégration de profils féminins permet de mobiliser immédiatement de nouvelles expertises en ingénierie, conduite de projet, sécurité ou relation client. Cette diversification soutient la compétitivité de long terme et facilite les transitions en cours — décarbonation, éco-conception, numérique embarqué — identifiées dans la Feuille de route 2024-2030.

La mixité constitue un levier stratégique de performance pour la filière nautique, en favorisant l'innovation, la qualité des décisions et la compétitivité économique, tout en améliorant le climat social et la résilience des organisations. Dans un contexte de tensions sur le recrutement et de transitions écologiques et technologiques, elle permet surtout d'élargir le vivier de talents, de combler les déficits de compétences et de sécuriser durablement le capital humain du secteur.

3.2. Un enjeu de légitimité, d'image et de responsabilité sociétale des organisations et entreprises (RSO/RSE)

L'engagement pour la mixité constitue aujourd'hui un « marqueur de modernité » et un pilier central de la responsabilité sociétale des organisations (RSO) (Rapport sur la situation en matière d'égalité, 2023). Dans une filière historiquement masculine, améliorer la visibilité et la place des femmes répond à deux enjeux stratégiques :

- **Impact sur l'image :** La mixité renforce la marque employeur car les talents (femmes et hommes) sont de plus en plus sensibles aux valeurs d'inclusion (Mixité des métiers- Où en est la France ? 2023). Dans des secteurs de niche comme la course au large, la médiatisation des succès d'équipages mixtes participe à déconstruire les stéréotypes et à proposer de nouveaux « rôles modèles » (Accélérer la féminisation de la course au large, 2023).
- **Intelligence clientèle et innovation produit:** La mixité des équipes favorise une compréhension fine des marchés et une offre adaptée à l'ensemble des usagers (6 mesures pour accélérer la mixité, 2023). La présence de femmes dans la conception et la gestion permet d'éviter une offre « *pensée par des hommes pour des hommes* » et d'intégrer des besoins spécifiques déjà identifiés dans le nautisme (Rapport égalité des droits entre les femmes et les hommes, 2024). Cette diversité de points de vue nourrit l'innovation, l'expérience client et, in fine, la compétitivité sectorielle.

L'engagement pour la mixité est aujourd'hui un marqueur de modernité et un pilier de la responsabilité sociétale des organisations, renforçant la visibilité et la place des femmes dans les secteurs historiquement masculins. Il impacte à la fois l'image et la marque employeur en valorisant l'inclusion, tout en favorisant l'innovation et l'adaptation des offres aux besoins diversifiés des usagers, améliorant ainsi la compétitivité du secteur.

Synthèse

La filière nautique bretonne s'organise autour de trois pôles principaux — Industrie, commerce et services nautiques, ports de plaisance et prestataires d'activités nautiques — complétés par un pôle transversal Formation–Encadrement–Gouvernance. Ce dernier constitue le levier stratégique de la féminisation en structurant l'accès, la progression et l'engagement des pratiquantes. Si l'industrie génère l'essentiel du chiffre d'affaires et de l'emploi, ce sont les ports et les prestataires qui jouent un rôle sociologique et d'accès à la pratique. Néanmoins, la dépendance de ce secteur au tourisme et le faible taux de transformation en pratique régulière semble concourir à limiter l'inclusion des femmes à tous les niveaux de la filière nautique.

Une analyse genrée de la filière nautique bretonne est donc essentielle pour la structuration de cette dernière et la mise en œuvre des politiques régionales. D'une part, la Bretagne bénéficie d'une pratique sportive intense et diversifiée, où les activités nautiques occupent une place centrale dans l'identité régionale. De plus, la diversification des pratiques nautiques (surf, paddle, kitesurf) et la démocratisation des classes de mer favorisent l'accès à de nouveaux publics, y compris féminins, qu'il convient de fidéliser et dont il s'agit d'assurer l'intégration. Une collecte plus expansive de données genrées consolidées, uniquement disponibles sur la voile à ce jour, permettrait une compréhension plus fine des parcours, des freins à la fidélisation et des stratégies efficaces en faveur de la mixité dans le nautisme.

Les objectifs de féminisation et de mixité s'inscrivent dans une transformation globale de la filière, à la croisée des enjeux humains, sociaux et écologiques. Actuellement, l'analyse des pratiques et des métiers révèle une sous-représentation persistante des femmes, particulièrement dans les postes techniques, la compétition et l'encadrement, tandis que la gouvernance reste largement masculine. À ce titre, le nautisme partage des mécanismes de ségrégation horizontale comparable à ceux identifiés dans le BTP. De plus, contrairement aux sports équestres, la mixité dans la compétition nautique demeure encore un objectif à construire plutôt qu'une norme. Face aux difficultés de recrutement et au renouvellement générationnel, l'inscription de la mixité comme critère d'exemplarité régionale permettrait de faire de l'égalité femmes-hommes un des leviers stratégiques pour élargir le vivier de talents et structurer une filière durable.

Au-delà du prérequis que constitue la mixité pour atteindre l'obligation légale d'égalité, elle est aussi un levier stratégique de performance sociale, économique et organisationnelle pour la filière nautique. D'après les études croisées de plusieurs secteurs, elle permet de favoriser l'innovation, améliorer la qualité des décisions, sécuriser le capital humain et renforcer la compétitivité des secteurs. En outre, elle devient aussi un marqueur de modernité et de responsabilité sociétale pour les entreprises, valorisant l'image et la marque employeur, tout en adaptant l'offre aux besoins diversifiés des usagers. Appliquée aux différents secteurs du nautisme, elle permettrait ainsi de consolider la filière bretonne tout en la rendant plus inclusive.

PARTIE II — ANALYSES

DES FREINS IDENTIFIÉS AUX LEVIERS DE TRANSFORMATION

4. Les causes profondes des inégalités : diagnostic des freins à la mixité

L'analyse de la représentativité des femmes dans le nautisme breton révèle une dynamique de progrès réelle mais fragile. De nombreux exemples en témoignent : les hommes occupent 69 % des emplois du nautique dont 66 % des emplois en temps partiel tandis que lors du Grand Prix Dragon de Douarnenez en 2024 seulement 10 femmes étaient présentes sur 77 participants (BDI Étude Nautisme, 2024). Cette progression modeste, loin d'atteindre le seuil critique de mixité (40-60 % des effectifs) (Mixité des métiers - Où en est la France ? 2024), est entravée par des résistances profondes.

Les freins à la mixité dans ce secteur s'inscrivent dans une articulation complexe de mécanismes structurels (liés à l'organisation des institutions et des infrastructures) et culturels (ancrés dans les représentations sociales et l'habitus de genre).

Le nautisme, héritier d'une histoire fortement masculine où l'imaginaire du marin est lié à la force, l'audace et le risque (La place de la femme dans le monde maritime France, 2014 ; La mer au féminin, 2016), reproduit des schémas de domination et des routines professionnelles où la mixité est souvent conditionnelle, selon les acteurs du nautisme interrogés.

Les entretiens et les données de l'enquête soulignent que ces freins opèrent à tous les niveaux – de la pratique de loisir des adolescentes aux difficultés d'accès aux instances dirigeantes – et se renforcent mutuellement pour créer des mécanismes d'exclusion ou de découragement. L'objectif de cette section est de diagnostiquer cette architecture d'inégalités, en détaillant comment les structures organisationnelles, les cultures professionnelles et les représentations sociétales se combinent pour marginaliser les femmes dans le nautisme.

4.1. Freins culturels et sociétaux : le poids des stéréotypes et de l'entre-soi masculin

Les freins culturels renvoient à l'ensemble des normes implicites, des stéréotypes de genre et des mécanismes d'exclusion qui modèlent les comportements et les perceptions des individus, dès l'enfance. Ces barrières sont souvent difficiles à identifier et à déconstruire car elles sont intériorisées et considérées comme naturelles (Rapport sur la partie dans l'encadrement sportif, 2025 ; La mer au féminin, 2016).

(i) Le poids de la socialisation différenciée et les stéréotypes de genre

L'un des principaux freins identifiés par les structures consultées réside dans le poids des stéréotypes genrés, cités par la majorité des répondants à l'enquête qui l'identifient comme un obstacle majeur. Plusieurs acteurs du nautisme interrogés soulignent la nécessité de

déconstruire les stéréotypes qui définissent cette pratique comme une activité élitiste, technique, masculine et requérant une force physique importante.

Cette représentation est renforcée par l'histoire du sport moderne et l'idéal de la bicatégorisation sexuée, où l'organisation du sport sépare structurellement le féminin du masculin (Être une femme dans un sport « masculin », 2004 ; Où en est l'égalité femmes-hommes dans le sport, 2023 ; La mixité comme révélateur de la construction d'un régime de genre du sport, 2018). L'idée selon laquelle certains sports conviennent mieux aux filles qu'aux garçons est encore largement répandue (Pratiques physiques ou sportives des femmes 2017). Cette socialisation différenciée oriente naturellement les jeunes filles vers d'autres domaines, notamment les activités jugées ludiques, esthétiques ou hygiéniques (Pour la féminisation du sport français, Cécile Ottogalli, 2022).

L'entretien avec une responsable de la Sellor, société de gestion des ports de plaisance et d'équipements nautiques dans le Pays de Lorient, révèle que les différences de comportement apparaissent très tôt, bien avant l'entrée dans le sport : les filles observent plus et se jettent moins à l'eau que les garçons. Ce phénomène illustre l'impact de l'habitus de genre et de l'éducation qui transmet très tôt des codes genrés, comme le souligne une ancienne Présidente du Haut Conseil à l'Égalité. Ce phénomène limite l'ambition et la prise de risque chez les jeunes filles (Female youth sport participation and gender role beliefs around occupational suitability in later life: exploring the associations, 2024).

(ii) Les barrières émotionnelles et corporelles spécifiques à l'adolescence

Un constat essentiel, concerne les freins émotionnels et sensoriels qui affectent les jeunes filles et qui sont, particulièrement puissants à l'adolescence. Ces obstacles incluent :

- La peur de l'eau et du froid ;
- L'inconfort corporel lié aux combinaisons moulantes ;
- La peur du regard des autres exacerbant la question de l'image de soi et des comportements d'auto-censure.

Ces barrières culturelles et sociales rendent nécessaire une pédagogie qui travaille spécifiquement sur ces dimensions sensorielles et émotionnelles. Le nautisme, en ne les adressant pas par une pédagogie adaptée, exclut de fait une partie significative du public féminin à un âge clé de la pratique sportive.

(iii) L'entre-soi masculin, le sexisme et la pression à la surperformance

Le secteur nautique reste un bastion où l'entre-soi masculin est dominant. Cette culture de l'homosociabilité nourrit un climat où le sexisme ordinaire (blagues et propos déplacés) est banalisé (Rapport égalité des droits entre les femmes et les hommes, 2025. ; Du sexisme dans le sport, 2025). Plusieurs des personnes interviewées mentionnent une montée de la surmasculinisation et une décomplexion des propos masculinistes, y compris dans des cercles professionnels et privés.

Ce contexte crée un environnement toxique pour les femmes, les obligeant à dépenser une énergie considérable pour justifier leur place. Elles sont victimes de « présomption d'incompétence » et ressentent « l'obligation de surperformer pour légitimer leur place », ce

qui est jugé épaisant et source de risques psychosociaux (Mixite Des Métiers, 2024). Dans le milieu du nautisme, les femmes ont l'impression de devoir faire leurs preuves davantage que les hommes et sont souvent réduites à des rôles secondaires (équipière, communication, logistique, etc.) plutôt qu'à la barre. Le manque de reconnaissance des compétences féminines est constant.

L'entretien avec le directeur d'un club nautique ayant mis en place des politiques de féminisation et de mixité au sein du club met en lumière que la résistance au changement se manifeste également par le phénomène de backlash ou de « retours conservateurs » et de « crispations masculines » lorsque la parité avance trop rapidement. La présidente de l'association mondiale des femmes chefs d'entreprise souligne que le progrès de la mixité est parfois perçu par certains hommes comme une rivalité ou une inclusion conditionnelle.

(iv) Modèles et rétention : le risque de l'héroïsation

L'absence de modèles féminins visibles et valorisés pour leurs compétences techniques ou leur performance pure (par opposition à un récit émotionnel ou sacrificiel) est un frein majeur selon plusieurs acteurs interrogés. Le manque de modèles est souvent cité comme une cause des choix d'orientation genrés (INSEE, 2022 ; Ces femmes qui font bouger les choses dans la Tech, 2024).

Si des figures inspirantes comme Clarisse Crémer ou Violette Dorange émergent dans la course au large, elles restent souvent des « héroïnes » isolées. Cette logique d'exception risque de décourager plus qu'elle n'inspire si elle n'est pas accompagnée d'une pluralité de modèles accessibles (Accélérer la Féminisation de la course au large, 2022). L'ancienne présidente du Haut Conseil à l'Égalité exprime d'ailleurs clairement le besoin de normalité, et non d'exception permanente.

Les freins culturels et sociétaux constituent des obstacles majeurs à la féminisation du nautisme, car ils sont profondément ancrés dans les stéréotypes de genre et les mécanismes d'entre-soi masculin intériorisés dès l'enfance. La socialisation différenciée oriente encore les filles vers d'autres pratiques, tandis que l'adolescence renforce des barrières émotionnelles et corporelles (peur de l'eau, regard des autres, inconfort), qui doivent être prises en compte par la pédagogie. À cela s'ajoutent un climat parfois sexiste, la présomption d'incompétence et la pression à la surperformance, qui épuisent les femmes et freinent leur maintien dans la pratique ou les métiers. Enfin, le manque de modèles féminins ordinaires et diversifiés, au profit de figures héroïsées et exceptionnelles, limite l'identification et la rétention durable des pratiquantes et professionnelles.

Les freins culturels et sociétaux sont donc puissants dans le nautisme et engendrent des mécanismes qui conditionnent non seulement l'entrée des femmes, mais aussi leur capacité à se projeter et à intégrer durablement la filière.

4.2. Freins structurels et organisationnels : un environnement bâti sur un modèle masculin

Les freins structurels résident dans la conception même des organisations, des infrastructures et des mécanismes institutionnels du nautisme, historiquement élaborés par et pour les hommes (La mer au féminin, 2016). Cette conception induit une inertie institutionnelle qui rend difficile la reconnaissance des problématiques de mixité comme centrales et l'adoption de cette dernière comme priorité stratégique (From gender policies and practices to organisational performance of sport governing bodies, 2023). Dès la phase de construction de notre méta-étude, l'un des premiers signes du désintérêt pour les questions de féminisation et de mixité s'est révélé dans la difficulté d'obtenir des réponses à notre questionnaire. Bien que plusieurs facteurs puissent expliquer ce faible taux de retour — seulement 35 réponses sur 179 envois, malgré des relances et des appels téléphoniques —, de nombreux échanges par courriel ou par téléphone ont mis en évidence un point récurrent : une partie des acteurs du nautisme ne se sent tout simplement pas concernée par ces problématiques, en raison d'un sentiment d'impuissance à transformer le modèle.

(i) L'inertie de la gouvernance et l'absence de priorisation stratégique

Un constat récurrent est la persistance d'une sous-représentation féminine aux postes de décision et de gouvernance, au sein des clubs, des fédérations comme des entreprises nautiques. D'après le rapport de l'Observatoire des Métiers du Sport publié en 2024, 34 % des dirigeants de structures sportives sont des femmes. Cette proportion varie cependant en fonction du type d'organisation : si 35 % des dirigeantes sont à la tête d'associations loi 1901, elles ne sont plus que 20 % lorsqu'il s'agit de sociétés commerciales privées et seules 10 % des structures de plus de 50 salariés sont dirigées par des femmes.

La gouvernance des clubs bretons est décrite par la présidente du club nautique de Fouesnant, comme composée majoritairement d'hommes âgés, issus d'un monde professionnel historiquement non mixte. Cette formule signifie que les instances dirigeantes, telles que les Conseils d'Administration (CA) ou les Comités de Direction (CoDir), sont dominées par des individus partageant un historique de socialisation et de carrière en milieu masculin (culture maritime, industries, etc.). Ces profils tendent, par homophilie, à recruter et à promouvoir des personnes qui leur ressemblent, limitant ainsi l'accès des femmes et perpétuant les vieux réseaux (Homophily and Differential Returns Sex Difference, 1992 ; From gender policies and practices to organisational performance of sport governing bodies, 2023).

Les implications de cette sous-représentation des femmes aux postes décisionnels sont multiples. L'absence de femme limite la représentation féminine dans les processus de prises de décision concernant l'allocation des ressources, la définition des priorités institutionnelles, et l'orientation des politiques de développement. Ces limites prolongent l'homogénéité du pouvoir qui perpétue le statu quo et maintient la mixité à un niveau secondaire.

Une personne en charge de la transition maritime et littorale interrogée dans le cadre de notre méta-étude, souligne que si les acteurs du nautisme et de l'éducation à la mer paraissent de plus en plus sensibles aux enjeux de l'égalité, on constate tout de même des difficultés à l'appropriation réelle du sujet, à sa priorisation et à la mise en œuvre d'actions concrètes et

structurantes. Les explications peuvent être diverses, qu'il s'agisse d'un manque de culture de l'égalité et de compréhension des situations et causes des inégalités dans les secteurs d'activités concernés, ou bien d'un manque de connaissance sur la façon d'inscrire cet enjeu dans les pratiques et activités. Le manque de données et de ressources entrave la compréhension étayée des enjeux d'inégalités et l'élaboration de réponses adaptées, qui restent à construire. Dès lors, les acteurs incités à s'engager sur cette voie le ressentent comme une contrainte, certes louable, mais qui s'ajoute néanmoins à des priorités sectorielles existantes. N'étant pas eux-mêmes formés sur ces sujets, ils peinent à répondre à cette attente supplémentaire.

Ce manque de priorité se traduit également par un faible engagement des acteurs dans les dispositifs pro-mixité : *seulement 10 % des porteurs de projets s'emparent du critère mixité quand il est introduit dans les appels d'offres régionaux* d'après le responsable de la transition. L'appel à projets « Pass Classes de mer » fait exception, avec 41 % des candidatures ayant proposé une ou plusieurs actions en faveur de l'égalité. Les actions couvrent des dimensions et des niveaux d'exigences cependant très variables, avec un curseur allant de porter l'attention sur l'égale implication des filles et des garçons dans les temps de vie collective jusqu'à proposer des modalités d'animation spécifiques, telles que la sensibilisation aux stéréotypes de genres dans la culture et les métiers maritimes. Avec moins de la moitié des candidatures ayant pris en compte ce critère d'égalité, une marge de progrès demeure et l'approfondissement des actions proposées reste nécessaire.

Cette déconnexion crée une disjonction entre les ambitions régionales et la réalité locale des structures déplore le responsable de la transition. En effet, le manque de moyens humains et financiers affectés aux politiques de l'égalité limite la capacité à agir de l'ensemble des acteurs (fédérations, Région et acteurs locaux) ainsi que leur capacité à se coordonner. Selon une responsable de la Fédération française de voile (FFV) en charge des politiques de féminisation, sans feuille de route claire et un accompagnement inter-institutionnel, la féminisation de la filière nautique risque de stagner.

(ii) Le biais organisationnel : langage, symbolisme et ressources

Les règles, les codes et les représentations collectives, comme dans la plupart des secteurs masculinisés, entretiennent des formes d'exclusion implicites des femmes hors des structures institutionnelles et organisationnelles.

- 1. Langage et symbolisme :** Les textes officiels, les titres de métiers (historiquement « seaman », « helmsman ») et la communication institutionnelle restent souvent rédigés au masculin, participant à l'invisibilisation des parcours féminins (*Sailing into rough seas: The difficulties and challenges Chinese women seafarers face*, 2023). Un entretien mené avec la présidente d'un club nautique breton révèle que même lorsque des femmes accèdent à des postes de direction, les résistances symboliques persistent, comme le fait de recevoir un courrier adressé automatiquement à « Monsieur le Président ». Ce biais linguistique et symbolique, même s'il est subtil, contribue à la performativité du genre en renforçant l'idée que ces rôles sont naturellement masculins.
- 2. Manque de ressources opérationnelles :** Sur le plan opérationnel, les petites structures locales, qui constituent la majorité du tissu nautique, se heurtent à un manque criant de

moyens et d'outils concrets pour agir en faveur de la mixité au niveau des postes décisionnels. L'enquête quantitative a confirmé que le coût financier (20,7 % des répondants) est un frein à la mise en œuvre de dispositifs favorables à la féminisation (Les freins à la féminisation et à la mixité dans le Nautisme en Bretagne, 2025). L'échange avec les acteurs régionaux met en lumière le manque de relais pédagogiques, sous forme de formation, d'accompagnement, ou de kits pratiques, pour aider les structures à intégrer la mixité dans leur fonctionnement. En outre, la surcharge de travail qui pèse sur les équipes locales — notamment sur les bénévoles —, conjuguée à une forte sollicitation administrative, empêche souvent la mise en œuvre de projets isolés. Cette surcharge administrative peut notamment expliquer le faible taux de retour sur notre questionnaire. Cet enjeu révèle un phénomène plus large d'épuisement associatif qui menace la pérennité des initiatives. À l'inverse, les entretiens ont pu révéler que l'initiative « 300 femmes pour la mixité» portée par le CNOSF, un programme d'accompagnement des femmes aux fonctions de dirigeantes, a impulsé un véritable effet de groupe et qu'une animation et structuration durable ont permis de le pérenniser.

(iii) L'inadaptation des infrastructures et des conditions de vie

L'environnement de travail et de pratique dans le nautisme est un frein matériel souvent négligé. Il concerne l'inadéquation des infrastructures et du matériel aux besoins féminins, un problème récurrent dans les milieux traditionnellement masculins (*In-depth exploration of challenges faced by women in the Turkish maritime industry: A qualitative study*, 2024).

L'absence ou l'inadaptation des vestiaires, des sanitaires et du matériel est citée comme un frein majeur affectant l'intimité, l'hygiène et le confort pour les femmes (Rapport égalité des droits entre les femmes et les hommes, Région Bretagne, 2024 ; *Sailing into rough seas: The difficulties and challenges Chinese women seafarers face*, 2023). Les longues virées en mer ou la nécessité de se changer dans des installations mixtes posent des problèmes spécifiques, notamment en lien avec le cycle menstruel, qui peuvent entraîner un risque accru d'infections si les besoins physiologiques ne sont pas pris en compte. Il y aurait trois fois plus d'infections urinaires en mer qu'à terre a déclaré une formatrice de l'école de voile des Glénans dans le journal *Ouest France*.

Cet environnement physique non inclusif contribue à entériner l'image du nautisme comme un milieu peu accueillant, voire hostile, pour les femmes. Il illustre la façon dont l'organisation du travail et de l'activité, même en apparence neutre, perpétue les inégalités en ignorant les besoins spécifiques du genre féminin (*In-depth exploration of challenges faced by women in the Turkish maritime industry: A qualitative study*, 2024).

Les freins structurels et organisationnels du nautisme tiennent à un modèle historiquement conçu par et pour les hommes, qui engendre une forte inertie institutionnelle et une faible priorisation des enjeux de mixité. Cette inertie se manifeste notamment par une gouvernance majoritairement masculine, peu formée aux questions d'égalité, et par un engagement limité des acteurs locaux dans les dispositifs pro-mixité, malgré des ambitions régionales affirmées. À cela s'ajoutent des biais organisationnels persistants, qu'ils soient symboliques ou

opérationnels, avec un manque de ressources, de temps et d'outils concrets pour accompagner les structures et les initiatives bénévoles, souvent déjà fragilisées par la surcharge. Enfin, l'inadaptation des infrastructures et des conditions de travail constitue un frein matériel majeur, renforçant l'image d'un environnement peu accueillant pour les femmes et contribuant à la reproduction durable des inégalités. L'ensemble de ces rigidités organisationnelles créent un cadre où la féminisation est difficilement pérenne.

4.3. La convergence des freins : une explication du décrochage féminin

L'explication du faible taux de mixité, notamment aux niveaux d'encadrement et de direction, réside dans la convergence et l'amplification mutuelle des freins structurels (inertie organisationnelle, infrastructures) et culturels (stéréotypes, sexe ordinaire). Cette articulation crée un cercle vicieux, souvent appelé « tuyau percé » (*leaky pipeline*), qui mène au décrochage féminin ou à la marginalisation des femmes.

(i) La rétention des talents et le « plafond de conviction »

Les entretiens révèlent que le manque de femmes formées constitue un constat largement partagé dans le secteur nautique. L'enquête sur les freins culturels et structurels confirme que la déperdition s'opère très tôt : 31 % des répondants à notre questionnaire estiment que les filles « arrêtent plus tôt » la pratique que les garçons. En effet, les femmes formées ont tendance à abandonner la filière en raison des biais culturels (syndrome de l'imposteur) et des rigidités structurelles (manque de soutien institutionnel), créant ainsi un déficit de vivier pour assurer une mixité au niveau de la gouvernance. Il convient notamment de noter l'absence de données fiables sur la déperdition féminine dans l'encadrement et la formation professionnelle, ce qui constitue en soi un frein structurel majeur pour mesurer la fidélisation et identifier précisément les points de rupture.

Ce phénomène est amplifié par le « plafond de conviction ». Une ancienne Présidente du HCE le décrit comme le sentiment d'illégitimité et le mécanisme de dévalorisation qui persistent même chez les jeunes diplômées, les empêchant de se positionner sur les postes à responsabilité. Ainsi, les femmes sont plus prônes à l'auto-censure et intérieurisent l'idée qu'elles doivent être sur-qualifiées ou présenter 100 % des qualifications pour postuler à une promotion, contrairement aux hommes (6 mesures pour accélérer la mixité 4, 2024 ; Nouvel outil pour accélérer la mixité, 2024). Cet enjeu se retrouve dans le monde du nautisme : les résultats de notre questionnaire soulignent, en effet, que les femmes craignent plus de mal faire que leurs homologues masculins.

(ii) Le phénomène de la « falaise de verre » (*glass cliff*) et l'épuisement

Les femmes qui parviennent à franchir le plafond de verre et qui accèdent aux postes de pouvoir dans le nautisme ou le sport sont souvent confrontées au phénomène de la « falaise de verre » (Glass Cliff), d'après une représentante de l'association des Femmes cheffes d'entreprise. Ce concept sociologique décrit la tendance des femmes à être promues à la tête d'organisations lorsqu'elles sont en crise ou en difficulté financière ou structurelle. Ces postes, hautement

visibles et à haut risque d'échec, exposent davantage les dirigeantes et renforcent à posteriori le mythe de l'incompétence féminine si le redressement échoue. Cet écueil récurrent constitue un point sur lequel le milieu du nautisme doit rester vigilant.

Le phénomène d'épuisement chez les femmes militant pour l'égalité et la parité, au sein des structures nautiques notamment, constitue un autre frein critique. Ces dernières se retrouvent souvent à « tout porter » au sein de leur organisation (le changement, la lutte contre les stéréotypes, l'administration, le care organisationnel), jusqu'à parfois disparaître après quelques années de militantisme, comme le souligne un directeur de club nautique. La surcharge mentale et opérationnelle, qui découle de l'accumulation des freins structurels (manque d'outils, absence de soutien DG, surcharge administrative) et culturels (résistance masculine, sexism ordinaire), menace donc la pérennité des initiatives de mixité.

(iii) La marginalisation de la mixité par les acteurs

La convergence des freins culturels et structurels se manifeste d'autant plus clairement dans la passivité de certains acteurs, ce que les réponses à notre questionnaire ont permis de souligner : parmi les répondants qui n'ont pas omis la question, 68 % déclarent n'avoir aucun objectif chiffré en matière de féminisation. La féminisation n'étant pas considérée comme une priorité stratégique de long terme par une grande partie des directions interrogées, ces dernières ne parviennent pas à faire de la mixité un objectif en soi. En effet, la plupart des acteurs se contentent d'une féminisation croissante et naturelle des effectifs, sans adresser les inégalités culturelles au sein de leurs structures par des actions transformatrices spécifiques en faveur de la mixité.

Le décrochage féminin dans le nautisme s'explique par la convergence des freins culturels et structurels, qui s'auto-alimentent et créent un « tuyau percé » conduisant à la sortie progressive des femmes de la filière nautique. Les biais culturels (auto-censure, sentiment d'illégitimité, « plafond de conviction ») combinés au manque de soutien institutionnel réduisent fortement la rétention des talents féminins et appauvrisse le vivier de dirigeantes. Lorsque certaines femmes accèdent malgré tout à des postes à responsabilité, elles sont souvent confrontées à d'autres obstacles, tels que « falaise de verre » et la surcharge mentale liée au portage quasi exclusif des enjeux d'égalité, favorisant à nouveau l'épuisement et le retrait. Enfin, la faible priorisation stratégique de la mixité par de nombreux acteurs — absence d'objectifs chiffrés et d'actions structurantes — contribue à marginaliser durablement la mixité et à maintenir les inégalités existantes dans la filière du nautisme.

5. La formation et l'encadrement : levier central de la transformation

Les freins à la mixité dans le nautisme relèvent d'une dynamique d'inégalité profonde, ancrée dans l'organisation du pouvoir et la socialisation des genres. Ainsi, ils ne se résorbent pas par la seule augmentation numérique des femmes, mais exigent une action ciblée sur les mécanismes qui produisent et reproduisent les inégalités au quotidien.

Pour transformer en profondeur le secteur, il est impératif d'agir sur le cœur de la transmission des compétences et de la légitimité : la formation et l'encadrement (Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif, 2024). La formation est un levier systémique qui influe simultanément sur le vivier de talents féminins, sur les représentations et sur les pratiques professionnelles quotidiennes. Le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) considère d'ailleurs l'égalité de représentation dans l'encadrement sportif comme un enjeu prioritaire pour rendre l'environnement sportif plus égalitaire. L'analyse des freins nous montre bien que la clé du changement se trouve dans la manière dont on forme, encadre et transmet. C'est dans ces lieux de transmission que se rejouent les inégalités... mais aussi que peut s'opérer la transformation.

En adressant ces dimensions structurelles, le secteur nautique peut passer d'une logique de simple juxtaposition à une véritable culture de l'inclusion. Dans cette continuité, les sections suivantes examinent la sous-représentation des femmes dans les cursus et les filières d'encadrement, analysent l'encadrement féminin comme catalyseur contre les inégalités structurelles, et abordent l'impératif d'adapter les pratiques pédagogiques pour une mixité durable.

5.1. La sous-représentation des femmes dans les cursus : un levier de pouvoir inexploité

L'accès des femmes aux postes de direction et d'encadrement supérieur dans le sport est directement conditionné par leur présence en formation initiale et continue. Le déficit de femmes dans l'encadrement nautique est une conséquence directe de ce que la sociologie appelle la division sexuelle de la formation, se répercutant sur la représentation des femmes dans les métiers du sport (Mixité Des Métiers - Où en est la France ? 2024). En effet, la majorité des diplômes sportifs ont été délivrés à des hommes en France en 2022 (plus de 70 % des diplômés) (Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif, 2025).

(i) Le déficit du vivier de talents

La féminisation reste faible dans les métiers d'encadrement, de formation et de direction du nautisme, malgré une tendance positive observée par les acteurs que nous avons interrogés. L'un des principaux freins est l'insuffisance du *pipeline* de talents féminins formés et qualifiés pour ces rôles. Le secteur nautique, centré sur la pratique, le loisir, la formation et l'événementiel, constitue un écosystème socio-économique complet. Ce sont les postes les plus exigeants — tels que le coaching de haut niveau, la gestion de structures ou la formation technique — qui subissent le plus fortement le déficit initial de femmes formées, alors même qu'ils ouvrent l'accès aux plus hautes responsabilités et rémunérations (Focus sur le nautisme en Bretagne, 2023). Cependant, l'enjeu de la formation ne concerne pas seulement les postes à

haute responsabilité et rémunération, mais aussi des fonctions essentielles comme celle de moniteur/monitrice, qui constituent le premier vivier de talents pour les postes supérieurs.

(ii) L'impératif de structuration : agir sur la formation professionnelle

Face au manque de visibilité des femmes dans l'encadrement technique et la direction du nautisme, une politique volontariste doit être mise en œuvre pour transformer le vivier de talents. Cette stratégie, qui s'inspire des pratiques reconnues dans les secteurs en déficit de mixité, s'articule autour de trois niveaux d'intervention complémentaires : (a) l'action en amont dès la phase de recrutement et d'orientation, (b) l'identification et l'accompagnement des hauts potentiels existants et (c) l'utilisation du levier de l'éga-conditionnalité des financements.

(a) Agir en phase de recrutement et d'orientation

- **Sensibilisation et campagnes ciblées :** Il est fondamental de mener des campagnes d'incitation dès le collège et le lycée pour promouvoir les filières et les débouchés professionnels auprès des jeunes filles. Dans la tech et l'industrie, par exemple, des programmes comme *Hello Women* (Orange) ou *Elles Bougent* (Total Énergies, ENGIE) envoient des ambassadrices sur le terrain pour témoigner de leurs parcours et briser les stéréotypes, incitant les jeunes filles à choisir les carrières scientifiques, techniques et numériques (ENGIEs Global Commitment to Women in STEM, 2024). Le programme national *Tech pour toutes* vise à accompagner 10 000 jeunes femmes d'ici 2026 dans le numérique, en ciblant l'orientation et les filières (Vers l'égalité femmes hommes CHIFFRES CLÉS, 2024). De même, des actions de promotion des métiers et carrières féminines dans le nautisme devraient être encouragées lors de forums d'orientation et d'emplois. L'objectif est de mettre en avant des arguments qui permettent aux femmes de se projeter, tels que l'utilité sociale, le travail d'équipe et les avantages du secteur.
- **Optimisation de l'accès à la formation :** Les expériences menées dans des secteurs confrontés à des défis de mixité comparables, tel que le BTP, montrent l'efficacité de l'instauration de modules de formation courts, spécifiques et plus attractifs, souvent couplés à des actions de sensibilisation en non-mixité temporaire (La féminisation des métiers dans le secteur du BTP, 2025). L'optimisation de l'accès passe nécessairement par le développement de formats de formation flexibles, notamment l'apprentissage en ligne (*e-learning*), comme cela est envisagé dans le Plan de féminisation de la FFVoile (Plan de féminisation FFvoile, 2021-2024). Cette flexibilité est cruciale, car elle permet de répondre directement aux contraintes qui touchent majoritairement les femmes, notamment la parentalité et la difficulté d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, facteurs souvent cités comme des freins majeurs à l'engagement dans les parcours d'encadrement (Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif, 2025). L'efficacité de cette approche est illustrée par l'initiative de la Commission Centrale d'Arbitrage (CCA) de la FFVoile, qui propose un mode de formation en ligne flexible tenant compte des impératifs personnels et professionnels (Rapport d'activité Volet Mixité, 2024). La généralisation de tels formats au sein des autres filières

d'encadrement nautique apparaît donc comme une mesure concrète pour lever les obstacles logistiques à la progression professionnelle des femmes.

(b) Identifier et accompagner les hauts potentiels

Les programmes ciblés sur le développement du leadership féminin sont essentiels pour rompre le syndrome de l'imposteur et de l'auto-censure (Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif, 2025 ; 6 mesures pour accélérer la mixité, 2024).

- **Le soutien explicite au self-leadership :** L'accompagnement doit viser à renforcer la confiance et à affirmer le potentiel (Rapport Sur la partie dans l'encadrement Sportif, 2025). Des entreprises comme Décathlon, proposent, par exemple, les formations « Boost'Elles » pour stimuler l'estime de soi et « Leadership au féminin » pour développer le self-leadership, aider les femmes à valider leurs projets d'évolution professionnelle et à dynamiser leur réseau (Égalité Professionnelle Décathlon, 2025 ; Nos équières qui font grandir Décathlon, 2025). De même, Safran propose le programme Talent Boost pour aider les participantes à comprendre et dépasser les stéréotypes de genre, les encourageant à devenir actrices de leur carrière et à briser les plafonds de verre (Safran célèbre la Journée des femmes et des filles, 2025 ; Droits des femmes chez Safran, un combat de tous, 2024).
- **Le mentorat ciblé et structuré :** Le mentorat offre un accompagnement personnalisé et facilite l'accès aux réseaux, ce qui en fait un levier structurel crucial. Des réseaux comme le WIN (Women's Interactive Network) chez Airbus mettent en place des programmes de mentorat et de *sponsorship* pour accélérer la carrière vers les postes de haut niveau, et même des initiatives spécifiques pour guider les femmes lors des congés parentaux (Womens Interactive Network, 2024 ; Total Énergies réaffirme son engagement, 2024). Dans la fonction publique, des programmes comme « Talentueuses » ou le coaching des talents féminins du numérique visent à renforcer la posture de dirigeante et la capacité à « oser » postuler aux postes de direction (Rapport annuel sur l'égalité hommes femmes, 2022).

(c) Conditionner les financements : amplifier l'éga-conditionnalité

L'éga-conditionnalité consiste à conditionner le versement de subventions publiques à la mise en œuvre d'actions et de politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes. L'utilisation du levier financier, déjà testée dans d'autres secteurs sportifs et maritimes, est reconnue comme un outil puissant pour inciter au changement (Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, 2024, p. 44).

Au niveau national, l'Agence Nationale du Sport (ANS) a significativement augmenté son exigence en faveur du sport féminin. Par exemple, la part des crédits du Projet Sportif Fédéral (PSF) dédiés aux actions en faveur des femmes, qui était de 12,9 % en 2024, est passée à 20 % en 2025 pour toutes les fédérations sportives (Le sport féminin gagne du terrain, 2025 ; Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif, 2025 ; Rapport d'information sur le développement de la pratique féminine du sport, 2024). L'ANS vise même à consacrer 20 % de son budget total

au sport féminin d'ici 2030 (Rapport d'information sur le développement de la, 2024 ; Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif, 2025).

Comme le soulignent les acteurs du nautisme interviewés, l'enjeu est de renforcer la mise en œuvre de cette conditionnalité en exigeant des objectifs précis et mesurables en matière de féminisation de l'encadrement. L'approche intégrée de l'égalité (Budgétisation intégrant l'égalité ou BIE) est également recommandée pour s'assurer que les dépenses bénéficient équitablement aux femmes et aux hommes. Pour garantir l'effectivité de ces engagements, le HCE préconise l'instauration d'un système de bonus/malus pour les subventions : les structures vertueuses bénéficieraient ainsi de soutiens supplémentaires, tandis que celles qui ne respectent pas les critères verraient leurs aides réduites.

La Région Bretagne s'inscrit dans cette dynamique en intégrant explicitement l'égalité femmes-hommes comme un axe prioritaire de sa feuille de route Nautisme 2024-2030 (Feuille de route nautisme 2024-2030, 2024 ; Focus sur le nautisme en Bretagne, 2023 ; Rapport égalité des droits entre les femmes et les hommes, Région Bretagne, 2024). Son ambition est explicite : faire de la filière nautique une entité *mieux coordonnée pour un impact écologique et social plus fort*, notamment par la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les dispositifs d'éga-conditionnalité permettent de faire de la mixité un véritable levier de politiques publiques. Plusieurs exemples de dispositifs opérationnels existants et à venir peuvent en témoigner.

- **Éga-conditionnalité :**
 - Le critère égalité/mixité est intégré dans l'appel à projets « classes de mer » (Rapport égalité des droits entre les femmes et les hommes, 2024) ;
 - La Région encourage l'insertion de clauses ou de bonus d'*« éga-conditionnalité »* dans l'attribution et l'exécution des marchés publics (Rapport égalité des droits entre les femmes et les hommes, 2024) ;
 - La Région Bretagne a déclaré l'intention d'accorder un bonus au budget des clubs qui mettent en place un plan de féminisation incluant adhérents et encadrants (Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif, 2025). Ce dispositif d'aide opérationnelle doit encore être mis en œuvre ;
- **Financement ciblé** : l'aide à la rénovation des centres nautiques est conditionnée à la présence d'une offre socio-éducative intégrant l'égalité femmes-hommes (Feuille de route nautisme 2024-2030, 2024) ;
- **Suivi renforcé** : une attente explicite d'indicateurs sexués au niveau régional accompagne ces dispositifs, afin d'objectiver les progrès accomplis et d'ajuster les actions si nécessaire.

La sous-représentation des femmes dans les cursus de formation nautique constitue un frein majeur à leur accès aux postes d'encadrement et de direction, en raison d'un vivier de talents féminins insuffisant dès la formation initiale et continue. Ce déficit limite particulièrement leur accès aux fonctions techniques et décisionnelles, qui conditionnent les responsabilités et les rémunérations les plus élevées. Pour y répondre, une stratégie volontariste doit agir

simultanément sur l'orientation et le recrutement, l'adaptation des formats de formation compatibles avec les contraintes de vie et l'accompagnement ciblé des hauts potentiels via le mentorat et le développement du leadership, par exemple. L'éga-conditionnalité des financements apparaît comme un levier structurant pour accélérer le changement, en incitant concrètement les structures à intégrer des objectifs mesurables de féminisation et de mixité, dans une dynamique désormais portée par les politiques nationales et régionales, notamment en Bretagne.

5.2. L'encadrement féminin comme catalyseur : analyse de l'effet « modèle »

Le manque de modèles féminins (rôles modèles) visibles est l'un des freins les plus cités à l'engagement durable et à l'ambition des femmes dans le nautisme. L'encadrement féminin agit comme un catalyseur crucial en offrant des figures d'identification qui légitiment l'ambition, notamment pour les jeunes filles et les femmes en début de carrière (Tendre vers l'égalité femmes hommes, CHIFFRES CLÉS, 2024).

(i) L'effet de l'homophilie sur l'inspiration et la confiance

Les modèles du même genre sont particulièrement bénéfiques pour les membres de groupes minoritaires (Lockwood, 2006). L'exposition à des expertes du même sexe améliore les attitudes des femmes envers les domaines traditionnellement masculins (comme les sciences, technologie, ingénierie et mathématiques - STIM - ou le nautisme), renforce leur auto-efficacité et augmente leurs aspirations de carrière (Ingroup Experts and Peers as Social Vaccines Who Inoculate the Self-Concept: The Stereotype Inoculation Model, 2021).

- **Légitimation et ambition :** Les modèles féminins fournissent la preuve que des personnes de leur groupe peuvent réussir malgré les barrières de genre et les stéréotypes négatifs (Lockwood, 2006). C'est pourquoi, 70 % des jeunes filles interrogées dans l'étude menée par l'initiative « Sport dans la ville » déclarent que les femmes sportives leur donnent envie de continuer à faire du sport (Sport dans la ville, Étude d'impact, 2021).
- **Combat contre l'auto-censure :** L'impact des modèles aide à déconstruire le « plafond de conviction » (Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif, 2025) et le syndrome de l'imposteur ressenti par les femmes dans les environnements dominés par les hommes (Comment l'école de voile des Glénans souhaite-t-elle renforcer la mixité lors des stages embarqués ? 2024).

(ii) Dépasser l'héroïsation par la pluralité des modèles

Le risque de l'héroïsation est de ne présenter que des figures exceptionnelles (wonder-woman), créant un standard inaccessible et potentiellement décourageant (Accélérer la féminisation de la course au large, 2022). Pour contrer cet effet, il est essentiel de promouvoir une pluralité de figures.

- **Valoriser le rôle des encadrantes locales** : La présence de monitrices dans l'encadrement est un levier majeur pour la participation des pratiquantes. L'accent doit être mis sur des modèles de réussite variés, qu'il s'agisse de monitrices, mais aussi de skippeuses professionnelles, de femmes occupant des rôles d'encadrement technique, de team managers ou de logisticiens, afin de couvrir la diversité des métiers du secteur.
- **Promouvoir l'authenticité et la vulnérabilité** : Il est recommandé de sortir du récit de l'héroïsme et de valoriser l'authenticité et la vulnérabilité dans les témoignages, tel que le souligne la présidente de Dare Women. Le fait de mettre en avant les moments de doute, de peur ou d'échec, ou d'avoir des modèles qui ne sont pas des « wonder-woman », favorise une identification plus large et crédible.
- **Le rôle structurant des réseaux** : La création de réseaux locaux, concrets et intergénérationnels des métiers dans le nautisme est identifiée par les professionnelles interrogées comme l'un des leviers les plus pertinents pour le soutien et la visibilité. Ces réseaux, tels que Capital Filles dans les filières techniques ou les programmes de mentorat chez ENGIE, sont des dispositifs éprouvés pour lutter contre l'auto-censure et l'isolement.

Le manque de modèles féminins visibles constitue un frein majeur à l'engagement et à l'ambition des femmes dans le nautisme, tandis que l'encadrement féminin joue un rôle de catalyseur en légitimant les trajectoires professionnelles dans cette filière. L'effet d'homophilie montre que l'exposition à des modèles du même genre renforce la confiance, l'auto-efficacité et les aspirations, tout en aidant à lutter contre l'auto-censure et le syndrome de l'imposteur. Les rôles modèles féminins permettent ainsi de rendre l'ambition crédible et accessible, en particulier pour les jeunes pratiquantes et les femmes en début de carrière. Toutefois, la focalisation sur quelques figures d'exception comporte un risque d'héroïsation, pouvant produire l'effet inverse en créant des standards inatteignables. La promotion d'une pluralité de modèles, ancrés dans les réalités locales, authentiques et soutenus par des réseaux structurés, apparaît donc essentielle pour installer durablement la mixité.

5.3. La pédagogie inclusive : condition essentielle d'une mixité durable

Le troisième levier, essentiel pour transformer la qualité de la mixité, réside dans l'adaptation des pratiques d'enseignement et d'encadrement. Les analyses développées jusqu'ici démontrent bien que la féminisation seule peut produire une inégalité invisible, où les rôles restent stéréotypés (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2025). Le levier central de la mixité réelle est donc la formation des encadrants et dirigeants pour qu'ils adoptent une pédagogie adaptée.

(i) Adapter les pratiques : du rôle secondaire au leadership

Une pédagogie réellement inclusive doit briser les réflexes de genre qui cantonnent les femmes à des rôles secondaires, pour rompre la division sexuée des tâches en adoptant une pédagogie sensible aux différences et inscrite dans une logique d'équité.

Pour remédier à la division classique des tâches dans la pratique de la voile, qui amène souvent les garçons à prendre la barre tandis que les femmes se cantonnent aux pare-battages, il est recommandé d'imposer activement la répartition des rôles dès l'école de voile :

- Inciter les filles à barrer et encourager les garçons à être équipiers ;
- Intégrer des épreuves mixtes dans les circuits jeunes pour normaliser la collaboration filles/garçons dès l'apprentissage.

Néanmoins, la mixité ne signifie pas un traitement identique mais un traitement équitable. La pédagogie adoptée doit donc reconnaître les besoins spécifiques de chaque groupe afin de garantir une réelle égalité des chances. Comme le rappelle la sociologue et experte du genre Isabelle Gueguen, l'équité consiste à « reconnaître les différences sans les hiérarchiser ».

- **Différences physiologiques** : Il est crucial d'inclure la prise en compte des besoins physiologiques féminins (cycles menstruels, infections urinaires, etc.) dans les formations initiales et continues pour que le personnel encadrant puisse adapter les pratiques (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2025, p. 61 ; Comment l'école de voile des Glénans, 2024, p. 4). Les Glénans intègrent, par exemple, ce besoin d'hygiène et d'intimité au cœur de leur projet pédagogique (Comment l'école de voile des Glénans, 2024, p. 4).
- **Climat motivationnel** : La recherche en psychologie du sport confirme que le climat créé par l'entraîneur est déterminant. Un climat axé sur la tâche (focalisé sur l'amélioration individuelle et la coopération) favorise l'autonomie et aide les athlètes à mieux s'adapter au stress psychologique, tandis qu'un climat axé sur l'ego (comparaison et compétition normative) peut entraîner des émotions dysfonctionnelles et une démotivation (Ruiz et al., 2019, p. 1 ; Ruiz et al., 2017a, p. 3). La formation doit donc viser l'adoption systématique de pratiques d'entraînement centrées sur la maîtrise plutôt que sur l'affrontement (Synthèse des Recommandations, 2025, p. 16).
- **Éviter l'inégalité invisible** : Les recherches en sciences de l'éducation montrent que les situations mixtes ne garantissent pas, en elles-mêmes, l'égalité de participation. Dans les classes comme dans les groupes sportifs, des inégalités d'interaction peuvent émerger sans qu'aucune intention discriminante ne soit en jeu. Par exemple, en EPS, il a été observé que les garçons initient plus fréquemment l'interaction verbale avec l'encadrant, demandent davantage d'aide technique, et sollicitent plus souvent la prise de parole. Les filles, de leur côté, peuvent adopter des stratégies de retrait ou de discréption, en particulier dans les environnements perçus comme fortement compétitifs ou exposés (Verschueren & Amade-Escot, 2004). Ce phénomène résulte de normes de genre intériorisées, de différences de socialisation motrice, et d'une organisation collective de la séance qui favorise naturellement celles et ceux qui s'expriment le plus fort ou le plus vite. Dès lors, la pédagogie inclusive ne vise pas à « corriger les filles », mais à créer des conditions de participation équitables. Concrètement, cette démarche se traduit, par exemple, par l'organisation d'une rotation des prises de rôle, la

distribution du temps d'attention et de feed-back de manière volontairement équilibrée, ou favoriser les temps d'apprentissage en petits groupes permettant la prise d'initiative. L'enjeu est donc d'aménager les structures d'interaction pour que chacune et chacun puisse occuper une place active dans le groupe. C'est ce changement de posture pédagogique qui permet d'éviter l'inégalité invisible — celle qui s'installe non par décision, mais par habitude.

Cette sensibilisation des encadrants ne peut se cantonner aux enjeux de genre et se doit d'aller plus loin, en proposant un environnement sécurisé pour les pratiquantes.

(ii) La formation des encadrants aux enjeux de genre et aux violences sexistes et sexuelles (VSS)

Le rôle des encadrants ne se limite plus à la transmission de compétences techniques. Ils sont désormais des acteurs cruciaux pour promouvoir une dynamique d'égalité et protéger le public féminin des VSS dans le milieu du nautisme (Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les hommes, 2024, p. 60). Le HCE et les acteurs de terrain reconnaissent que la formation spécifique des encadrants dans l'optique de prévenir et protéger les jeunes filles contre les VSS est un levier central pour renforcer le sentiment de sécurité de ces dernières et ainsi ouvrir la voie vers une mixité réelle dans le milieu nautique.

Cette pédagogie doit remplir plusieurs conditions : (a) elle doit répondre à l'obligation légale tout en garantissant la qualité de l'enseignement, (b) elle doit assurer la pérennité de la compétence des encadrants et bénévoles sur ces sujets et enfin (c) elle doit amener à impliquer les hommes comme alliés du changement structurel.

(a) Répondre à l'obligation légale et garantir la qualité de l'enseignement

La législation a récemment intégré l'impératif de formation des encadrants aux enjeux de lutte contre les VSS. La loi du 2 mars 2022 a ainsi rendu obligatoire l'intégration d'un module spécifiquement lié aux VSS au sein des formations initiales aux métiers du sport (Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les hommes, 2024, p. 60). Cependant, l'enjeu réside dans le passage d'une simple obligation de moyens (avoir un module) à une obligation de résultat (transmettre une culture de l'égalité). Plusieurs pistes de réflexions existent afin de concrétiser les résultats attendus en matière de prévention des VSS dans le sport, et dans le milieu nautique notamment.

Dimension de l'action	Etat des lieux	Réflexion et développement souhaité
Garantie du socle de base	<p>La loi du 2 mars 2022 impose l'intégration des modules VSS dans les formations initiales (BPJEPS, DEJEPS, STAPS), un pas salué par le HCE (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2025).</p> <p>La FFVoile intègre ce contrôle des contenus sur la pratique féminine et les VSS (FFVoile, 2021).</p>	<p>Le HCE exhorte à s'assurer de l'effectivité et de la qualité du contenu de cet enseignement, au-delà de la conformité réglementaire (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2025, p. 60).</p> <p>Cela implique une évaluation externe et régulière des programmes pour garantir qu'ils ne soient pas que « déclaratifs » (Rapport sur le développement de la pratique féminine du sport 2016).</p>
Élargissement des contenus	<p>La formation se concentre souvent sur les aspects juridiques et le <i>savoir-faire</i> technique lié à la discipline, ignorant les dimensions psychologiques et sociales des pratiquants.</p>	<p>Il s'agit de compléter les formations sur les VSS par des modules spécifiques axés sur la posture professionnelle, notamment pour les jeunes moniteurs. Ces modules doivent aborder la déconstruction des stéréotypes de genre dans le contexte spécifique du nautisme.</p>
Outilage national	<p>Le ministère des Sports et la MIPROF ont mis à disposition des ressources (comme le kit LILIA, composé d'un livret de formation et d'un court-métrage à destination des encadrants professionnels et des bénévoles du sport) pour sensibiliser le personnel non formé, qu'il soit professionnel ou bénévole.</p>	<p>Il s'agit de généraliser l'application de cette mesure pour assurer que ces outils soient non seulement disponibles, mais systématiquement utilisés par les fédérations, ligues, comités et clubs pour la sensibilisation des éducateurs.</p>

(b) Pérenniser la compétence et lutter contre le « vide abyssal »

Le défi majeur réside dans la formation continue des professionnels déjà en exercice. L'absence de formation pour ce public crée un « vide abyssal » d'après la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (2024).

Pour cela, plusieurs pistes peuvent être envisagées :

- **Conditionner l'accès à l'emploi par la formation** : Pour systématiser l'acquisition de ces compétences nécessaires, le HCE propose de conditionner le renouvellement quinquennal de la carte professionnelle des éducateurs sportifs à la validation d'un module de formation continue sur la lutte contre les discriminations et les VSS (Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les hommes, 2024). C'est une mesure coercitive et incitative forte, qui ancre la culture de l'intégrité dans la durée.
- **Encourager la remontée des faits et sécuriser la parole** : Face aux révélations de violences dans le sport, souvent étouffées par la culture de l'entre-soi, il est essentiel d'instaurer des mécanismes de signalement clairs, accessibles et crédibles (Ministère des Sports, 2025, p. 9). L'expérience des Glénans montre l'importance de nommer et de former des référents « stop violences » pour recueillir les témoignages de VSS, car pour *avoir des réponses, il faut d'abord poser les questions* (Raphaëlle Ugé, Formatrice, Comment l'école de voile des Glénans souhaite-t-elle renforcer la mixité lors des stages embarqués ? 2024). Ces dispositifs jouent un rôle déterminant pour rompre la loi du silence, protéger les victimes et accompagner les dirigeants dans la gestion éthique des situations sensibles. La transparence ne doit pas être perçue comme une menace pour les structures, mais comme une condition de leur légitimité et un gage de confiance pour les pratiquantes et les familles.

(c) Impliquer les hommes comme alliés du changement structurel

La mixité ne peut s'opérer sans l'adhésion et l'action des hommes. Ces derniers, qui occupent encore la majorité des postes de pouvoir et d'encadrement, doivent être les co-constructeurs du changement de culture (Comité International Olympique, 2021, p. 23).

- **De la méconnaissance à la responsabilité** : Les entretiens menés dans le cadre de la météo-étude montrent que la résistance masculine ne traduit pas toujours une hostilité ouverte, mais souvent une méconnaissance des enjeux ou une crainte d'exclusion. L'objectif est de transformer la posture masculine, historiquement dominante dans le nautisme, vers un rôle de soutien actif et « sans récupération ». Former les hommes, c'est lever ces incompréhensions et leur donner les outils pour adopter une posture d'allié, fondée sur la coopération plutôt que sur la culpabilité.
- **Intégrer le genre dans la performance** : La mixité est un levier de performance, et non une contrainte administrative. Elle améliore la qualité du management, la cohésion des équipes et la créativité organisationnelle. Former les hommes à reconnaître et valoriser ces effets positifs permet de repositionner la mixité non plus comme une

exigence morale, mais comme un atout stratégique pour la compétitivité du secteur nautique. Former les hommes à reconnaître et valoriser ces effets positifs permet de repositionner la mixité non plus comme une exigence morale, mais comme un atout stratégique pour la compétitivité du secteur nautique. Lorsque les dirigeants intègrent la dimension de genre à leur conception de la performance, l'égalité devient un indicateur de modernité institutionnelle.

Si la sécurisation des environnements mixtes est une étape essentielle pour favoriser une mixité réelle dans le milieu du nautisme, elle n'est néanmoins pas la seule voie à explorer pour inciter un engagement durable des femmes.

(iii) La non-mixité temporaire comme tremplin

La non-mixité, bien que paraissant contredire l'objectif final de mixité, est reconnue par de nombreux acteurs de terrain, tels que Les Glénans et la FFVoile, comme une étape stratégique cruciale pour corriger les inégalités structurelles qui persistent dans les environnements mixtes (Dean et al., 2024). Son rôle est de combler le déficit de confiance et d'expérience des femmes dans des environnements historiquement masculins.

L'objectif des stages ou créneaux 100 % féminins est de permettre aux femmes d'acquérir de l'expérience et de l'assurance dans un cadre sécurisant. Cependant, la non-mixité doit être gérée comme une mesure transitoire d'équité (une forme de discrimination positive temporaire) et non comme une nouvelle ségrégation (Lesch et al., 2025) pour en tirer les effets positifs escomptés. Cette approche permet, tout d'abord, d'instaurer un climat psychologique sécurisant pour les participantes. Celles-ci craignent moins d'être jugées ou interrompues (Dean et al., 2024) et voient leur confiance en leurs propres capacités renforcée par l'exemple de leurs pairs du même genre qui réussissent (Dasgupta, 2011 ; Steele, 1997). Ensuite, cet environnement renforce l'acquisition de rôles clés puisqu'elles sont forcées d'occuper tous les postes à bord (cheffe de bord, monitrice), dont ceux traditionnellement accaparés par les hommes (Maulion Proutiere et al., 2016). Ce cadre leur assure dès lors l'opportunité de s'exercer au commandement et à la technique (FFVoile, 2024). Ainsi, le cadre non-mixte constitue un tremplin compétentiel qui augmente la confiance et les compétences avant l'intégration dans des équipages mixtes. Enfin, ce format réduit la charge cognitive des encadrantes féminines, qui n'ont plus à gérer les comportements machistes ou les micro-agressions, ce qui leur permet de se concentrer pleinement sur la pédagogie et l'apprentissage (Rapport Sur La Situation En Matière D'égalité, 2023).

Plusieurs principes doivent néanmoins être respectés dans la mise en œuvre d'initiatives non-mixtes. D'une part, la non-mixité ne peut pas être une finalité. En effet, le 100 % doit être promu non pas comme la destination, mais comme un passage nécessaire pour certaines, avec pour but explicite le retour vers un environnement mixte maîtrisé (Rapport D'activité Volet Mixité, 2024). D'autre part, il convient d'éviter le phénomène de ghettoïsation. Il est impératif que les actions non mixtes soient couplées à une action parallèle sur les mentalités masculines (Rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme, 2024). Sans cela, il y a un risque de renforcer la division et d'isoler les pratiques féminines (Maris balland-La mixité est aussi importante que l'égalité, 2018).

La mixité durable dans le nautisme repose sur une pédagogie inclusive, qui dépasse la simple féminisation en adaptant les pratiques d'enseignement et d'encadrement pour garantir une égalité réelle. Elle implique de déconstruire les réflexes de genre, de favoriser l'accès des femmes aux rôles de leadership et d'instaurer des conditions de participation équitables, notamment par une répartition volontaire des rôles et une attention pédagogique équilibrée. La formation des encadrants est centrale, tant pour intégrer les enjeux de genre que pour prévenir les violences sexistes et sexuelles, en passant d'une obligation réglementaire à une véritable culture de l'égalité et de la sécurité.

Cette transformation nécessite aussi l'implication active des hommes comme alliés du changement, en replaçant la mixité comme un levier de performance et de modernité organisationnelle. Enfin, la non-mixité temporaire peut constituer un tremplin utile pour renforcer la confiance et les compétences des femmes, à condition qu'elle reste transitoire et articulée à un travail parallèle sur les environnements mixtes.

Ces efforts internes doivent être soutenus par des dispositifs politiques, financiers et organisationnels cohérents, portés à l'échelle du secteur, afin d'assurer la continuité, la coordination et la pérennité des actions engagées.

Synthèse

La filière nautique reste largement structurée par un modèle historiquement masculin, qui se traduit par une forte inertie organisationnelle, une gouvernance peu mixte et une priorisation encore marginale des enjeux d'égalité. Malgré des orientations politiques affirmées, le manque de formation, de ressources opérationnelles et d'outils concrets, conjugué à l'inadaptation des infrastructures, freine l'appropriation locale des politiques de mixité et compromet leur pérennité.

Le décrochage féminin dans le milieu nautique s'explique par l'imbrication des freins culturels et structurels, qui alimentent un « tuyau percé » tout au long des parcours. L'auto-censure, le sentiment d'illégitimité et le déficit de soutien institutionnel réduisent la rétention des talents féminins, tandis que l'accès aux responsabilités expose souvent les femmes à des situations à risque (falaise de verre) et à une surcharge liée au portage des enjeux d'égalité, favorisant l'épuisement et le retrait.

La sous-représentation des femmes dans les formations nautiques constitue un verrou central, en amont de l'accès aux fonctions d'encadrement et de décision. L'insuffisance du vivier de talents féminins limite leur présence dans les métiers techniques et stratégiques, ce qui appelle des politiques volontaristes agissant à la fois sur l'orientation, l'adaptation des parcours de formation, l'accompagnement des hauts potentiels et l'activation du levier de l'éga-conditionnalité des financements.

Le manque de modèles féminins visibles constitue également un frein majeur à l'engagement et à l'ambition pour le jeune public féminin et les femmes en début de carrière, tandis que l'encadrement féminin joue un rôle déterminant de légitimation et de projection. Pour être pleinement efficace, cette dynamique doit dépasser l'héroïsation de quelques figures d'exception et s'appuyer sur une pluralité de rôles modèles, ancrés dans les réalités locales, soutenus par des réseaux et porteurs de trajectoires accessibles.

C'est pourquoi, la construction d'une mixité durable repose sur une pédagogie inclusive, fondée sur l'équité des pratiques, la déconstruction des stéréotypes et la sécurisation des environnements. La formation des encadrants, l'implication active des hommes comme alliés et le recours encadré à la non-mixité temporaire constituent des leviers complémentaires, à inscrire dans une stratégie globale. Ces transformations internes doivent être appuyées par des dispositifs politiques et financiers cohérents afin d'assurer la continuité, la coordination et l'impact durable des actions, ouvrant ainsi la voie à la formulation de recommandations opérationnelles à l'échelle de la filière.

PARTIE III — RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATIONS POUR UNE MIXITÉ RÉELLE ET DURABLE

6. Principes directeurs et méthodologie d'action

L'analyse des freins structurels et culturels à la mixité dans le secteur nautique breton révèle la nécessité de formuler des recommandations inscrites dans une approche progressive et différenciée selon les acteurs, et orientées vers l'impact. Les recommandations formulées ici visent à créer les conditions d'une culture de l'égalité intégrée, soutenue par des engagements mesurables, des moyens adaptés et une transformation durable des représentations collectives, grâce à la mobilisation des leviers propres à chaque catégorie d'acteurs. Elles s'inscrivent dans le cadre d'une approche d'éga-conditionnalité, déjà testée dans d'autres sports, où les financements publics et partenariaux sont conditionnés à la mise en œuvre d'actions concrètes et vérifiables en faveur de la mixité.

6.1. Une approche stratégique et ciblée par acteur

Le secteur nautique en Bretagne est un écosystème atomisé et hétérogène (Feuille de route nautisme 2024-2030, 2024), composé d'acteurs aux statuts, ressources et marges de manœuvre très différents. Une approche uniforme serait inefficace : trop lourde pour les petites structures, insuffisamment structurelle pour les institutions. Les leviers doivent donc être spécifiés selon la capacité d'agir de chaque acteur à exercer des leviers d'influence, de financement, de recrutement ou de régulation.

(i) Levée des freins spécifiques selon les niveaux d'action

La nature des freins à la mixité varie selon l'échelle d'intervention, les leviers à activer doivent par conséquent être ajustés en fonction.

- **Au niveau institutionnel (Collectivités, Fédérations, Région)** : Le principal levier réside dans l'adoption de politiques volontaristes, la fixation d'objectifs contraignants (éga-conditionnalité des subventions) et la production de données sexuées pour l'évaluation. À ce titre, La Région Bretagne dispose d'une capacité à structurer la formation, l'infrastructure et l'accompagnement territorial.
- **Au niveau des opérateurs de terrain (Clubs, Prestataires, Ports)** : Des leviers pratiques et concrets doivent répondre aux contraintes identifiées, telles que le manque de temps (surcharge de travail administratif), l'inadéquation des infrastructures (vestiaires, matériel) et la nécessité de fournir des solutions simples, duplifiables et réalisables pour ne pas alourdir des organisations déjà sous tension.

- **Au niveau des organismes de formation** : L'enjeu est la déconstruction des stéréotypes de genre dans les cursus (Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif, 2025) et la mise en place de modules obligatoires sur la mixité et la lutte contre les VSS (Plan de féminisation FFVOILE 2021-2024, 2021), pour faire de la mixité une compétence métier, et non un sujet moral ou optionnel.

(ii) Déclinaison opérationnelle par acteur

Les recommandations ne peuvent produire d'effets que si elles sont mises en œuvre par les acteurs qui disposent réellement des leviers correspondants. Il est donc nécessaire d'adapter les actions à la mission, aux responsabilités et aux marges de manœuvre propres à chaque partie prenante. Cette déclinaison différenciée garantit l'adhésion, évite l'injonction uniforme et permet une transformation cohérente à l'échelle de l'ensemble de la filière.

- **Fédérations & Ligues et comités** : Ces structures assurent la cohérence et la structuration de la filière nautique, en organisant la pratique, en coordonnant les réseaux territoriaux et en définissant les normes qui encadrent l'activité (qualité, sécurité, formation, certification). Leur rôle est donc déterminant dans la diffusion d'une culture commune et dans l'orientation des pratiques professionnelles. Dans le cadre de la mixité, elles ont la responsabilité d'intégrer explicitement l'égalité femmes-hommes dans les outils qui régissent la pratique : référentiels fédéraux, labels et chartes, cursus de formation et certifications, règlements sportifs et critères d'attribution de rôles, dispositifs de suivi et d'évaluation. L'enjeu est de passer d'initiatives locales ou ponctuelles à une exigence systémique partagée par l'ensemble du réseau. En intégrant la mixité dans les documents de référence et les mécanismes de pilotage, les fédérations donnent à la transformation une portée durable et garantit que l'égalité n'est plus laissée à l'appréciation individuelle mais devient une norme organisationnelle, structurante et continue (Plan de féminisation FFVoile, 2021-2024).
- **Prestataires & Clubs** : Clubs et prestataires constituent la première ligne de contact avec les pratiquantes. Ils sont les lieux où se jouent la confiance, l'accueil, la transmission et la fidélisation. Ce sont donc les acteurs directs de la transformation culturelle du nautisme. Leur action se concentre sur : (i) l'adaptation des formats de pratique (créneaux multi-activités, horaires souples, cycles courts, stages non-mixtes temporaires) ; (ii) l'amélioration des conditions d'accueil (vestiaires adaptés, matériel ergonomique, espaces de convivialité) ; (iii) l'expérience usagère (accueil, posture relationnelle, gestion des interactions sur l'eau et à terre). Ils sont également des relais locaux de communication et de modélisation sociale : ce qui est vécu dans les clubs façonne durablement les représentations du nautisme. Renforcer leur capacité d'action, via des outils prêts à l'emploi et des cadres de soutien, est donc un levier majeur de la mixité durable.

- **Entreprises nautiques** : Les entreprises interviennent sur la chaîne professionnelle du nautisme : recrutement, conditions d'emploi, accès aux formations, évolution de carrière et gouvernance. Elles jouent un rôle déterminant dans la visibilité et la légitimité des femmes dans les métiers du secteur. Leur contribution à la mixité se traduit par : (i) des politiques RH inclusives (levée des biais de recrutement, accompagnement des parcours féminins) ; (ii) la valorisation des rôles modèles féminins à tous niveaux (production, ingénierie, management) ; (iii) des engagements de sponsoring responsables conditionnant leur soutien à des actions de mixité dans les clubs et compétitions. Leur mobilisation permet de lier attractivité sectorielle, performance économique et transformation culturelle.

6.2. Principes de mise en œuvre : impact, faisabilité et progressivité

Pour garantir que les recommandations passent du stade de l'intention à celui de l'action concrète, elles sont structurées autour de trois principes méthodologiques fondamentaux : (i) l'impact mesurable, (ii) la faisabilité opérationnelle et (iii) la progressivité de l'engagement.

(i) Impact : cibler les leviers structurels de transformation

Les actions doivent être priorisées en fonction de leur capacité à transformer durablement la gouvernance, l'encadrement et la culture organisationnelle, afin d'éviter l'écueil de l'effet d'affichage.

- **Critère n°1 : agir sur la gouvernance et l'encadrement.** Les leviers les plus impactants concernent la répartition du pouvoir (gouvernance) et la transmission (encadrement). La redistribution du pouvoir étant déterminante, les programmes de leadership féminin (coaching, réseaux, média-training) produisent un effet systémique plus important que les événements ponctuels.
- **Critère n°2 : de la féminisation à la mixité.** Les actions retenues sont celles qui garantissent la progression vers la qualité de l'intégration, notamment par l'adaptation des pratiques pédagogiques (pédagogie inclusive, non-mixité temporaire comme tremplin).
- **Critère n°3 : l'incitation et la contrainte.** L'expérience a montré que l'incitation financière, les quotas et la conditionnalité, bien que parfois controversés, accélèrent la transformation dès lors qu'ils sont accompagnés de dispositifs d'appui et d'évaluation.

(ii) Faisabilité : Optimiser les moyens et mutualiser les ressources

La réussite dépend de la capacité à concilier ambition et réalisme. Les actions doivent être现实istes compte tenu des contraintes budgétaires, de temps (fatigue des bénévoles), et des capacités d'ingénierie des petites structures.

- **Manque de ressources** : Les acteurs de terrain réclament majoritairement des kits pédagogiques simplifiés, des outils de communication adaptés aux jeunes, un accompagnement structuré et des appuis méthodologiques. La faisabilité repose sur la mise à disposition de ces outils.

- **Capitaliser sur l'existant** : Les recommandations s'appuient sur les « bonnes pratiques » déjà identifiées (ex. programme Fifty Fifty, Carte Tribu, initiatives de la CCA de la FFVoile), favorisant leur duplication plutôt que la création de dispositifs entièrement nouveaux.

(iii) Progressivité : construire l'engagement durablement

Le changement culturel est un processus lent et fragile, sujet à des risques de recul en raison de la remontée du masculinisme, entre autres. Les actions doivent donc être graduelles pour éviter le rejet et l'épuisement des acteurs, le tout reposant sur trois leviers.

- **Approches par âge et parcours** : Les approches doivent être adaptées aux différentes phases de la vie. Il convient donc de valoriser la mixité en primaire, favoriser des espaces non mixtes à l'adolescence pour renforcer la confiance, puis revenir à la mixité progressive chez les adultes.
- **Implication des hommes** : La progressivité s'applique à l'implication des hommes dans un rôle d'allié éclairé, grâce à une formation ciblée sur les priviléges systémiques et une posture de soutien sans récupération.
- **Prévention de la fatigue militante** : Il s'agit de reconnaître et de soutenir les femmes déjà engagées dans la transformation, en évitant qu'elles portent seules la charge du changement.

7. Recommandations réparties par axe stratégique

Pour réussir la transition d'une féminisation quantitative (croissance numéraire des femmes dans les pratiques) vers une mixité qualitative (égalité réelle dans les rôles, les statuts et la culture sportive), l'ensemble des recommandations s'articulent autour de six axes stratégiques interdépendants :

1. Communication & Image
2. Formation & Développement
3. Produits & Offre sportive
4. Emploi & Attractivité
5. Environnement & Conditions de pratique
6. Gouvernance & Politiques publiques

Chacun répond à des freins identifiés dans les phases d'analyse et mobilise des leviers adaptés aux différents niveaux d'intervention : institutionnel (Région, Fédérations, Collectivités), opérationnel (clubs, entreprises, organismes de formation) et social (pratiquants et grand public).

Ces axes forment un tout cohérent : la mixité ne se décrète pas, elle se construit simultanément dans la communication, la formation, l'offre, l'emploi, les conditions de pratique et la gouvernance.

Axe 1 : Communication & Image

La communication joue un rôle structurant dans la perception et l'accès au nautisme. Aujourd'hui encore, les représentations dominantes associent la pratique nautique à un imaginaire masculin, technique et compétitif, éloignant une partie des publics féminins, notamment les adolescentes et les femmes. L'enjeu de cet axe est donc de rendre visible la diversité réelle des pratiques, des corps, des parcours et des manières d'être en mer, afin d'élargir les horizons d'identification, stimuler le désir d'entrer ou de rester dans la filière et faire évoluer la culture nautique de l'intérieur. L'image ne se « décrète » donc pas : elle se construit en cohérence avec les conditions d'accueil et les parcours possibles.

En matière d'articulation, l'efficacité de la communication (Axe 1) est conditionnée par l'existence de femmes à valoriser (Axe 4 : Emploi & Attractivité) et par un environnement réel de pratique qui est sûr et inclusif (Axe 5 : Environnement & Conditions de pratique).

Recommandations	Acteurs cibles	Impact recherché
(1) Mener une campagne « rôle-modèles » valorisant navigatrices, encadrantes, dirigeantes et professionnelles de la filière dans les supports de communication.	Région Fédérations ligues et comités Clubs Écoles de voile Ports de plaisance Organismes de formation Médias spécialisés Associations	Casser les stéréotypes et offrir des figures d'identification crédibles pour encourager les vocations et l'engagement.
(2) Créer des kits de communication pour les ados (12-17 ans) en utilisant leurs codes (réseaux sociaux, vidéos courtes, visuels adaptés).	Fédérations ligues et comités Clubs Écoles de voile	Limiter la déperdition des filles à l'adolescence, période critique de l'abandon sportif et d'intériorisation des stéréotypes.
(3) Développer un réseau Femmes du Nautisme Bretagne en proposant du mentorat, visibilité professionnelle, partage d'expériences.	Entreprises Clubs Ports de plaisance Écoles de voile Organismes de formation Associations	Renforcer le leadership féminin et encourager les vocations, sécuriser les parcours, soutenir la montée en responsabilité et la pérennité des carrières.

(4) Adapter la communication aux territoires en différenciant les campagnes selon les contextes urbains, littoraux et ruraux.

Région
Collectivités
Ports de plaisance
Prestataires
nautiques

Maximiser l'efficacité des campagnes en tenant compte de la diversité des contextes sociaux, culturels et géographiques bretons

Axe 2 : Formation & Développement

La formation constitue le levier central de transformation structurelle du secteur nautique. Les normes, les valeurs et les comportements se construisent et se transmettent principalement à travers les cursus de formation et les postures professionnelles des encadrant.es.. Il s'agit de former autrement pour agir sur la racine culturelle du problème : remplacer les réflexes d'exclusion ou de stéréotypie de sélection implicite ou de mise à l'écart par des pratiques d'encadrement inclusives, sécurisantes et exigeantes. La formation initiale et continue doit donc articuler des compétences techniques, une pédagogie inclusive, la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) et des postures de leadership et de coopération.

Cet axe est directement relié à l'Axe 5 (Environnement & Conditions de pratique), puisqu'un encadrant formé garantit un environnement sûr pour les pratiquantes, et à l'Axe 4 (Emploi & Attractivité) car sans formation adaptée, il ne peut pas exister un vivier de professionnelles qualifiées, ni de dirigeantes.

Recommandations	Acteurs cibles	Impact recherché
(5) Former les futurs encadrants à l'égalité en intégrant systématiquement la mixité et la prévention des VSS dans les diplômes et certifications.	Organismes de formation Fédérations, ligues et comités Clubs Écoles de voile	Former des encadrant·es capables de créer des environnements d'apprentissage sécurisants, respectueux et favorables à la progression des filles et des femmes.
(6) Développer des formats non-mixtes. (débutantes / reprise / progression) comme tremplin vers la mixité choisie.	Fédérations ligues et comités Clubs Écoles de voile Prestataires nautiques	Restaurer la confiance, renforcer l'autonomie technique et construire les compétences nécessaires et permettre une pratique mixte vécue positivement.
(7) Adapter les parcours pédagogiques selon les âges (enfants / adolescentes / jeunes adultes), en tenant compte des besoins motivationnels différenciés.	Fédérations ligues et comités Clubs Écoles de voile Prestataires nautiques Organismes de formation	Limiter la déperdition des adolescentes et accompagner des trajectoires de progression continues et accessibles

<p>(8) Diffuser un référentiel d'encadrement inclusif (gestes pédagogiques, gestion des groupes, feedbacks, évaluation) accompagné d'outils concrets.</p>	<p>Région Fédérations, ligues et comités Organismes de formation Clubs Écoles de voile Prestataires nautiques</p>	<p>Sécuriser et fidéliser les pratiquantes et garantir l'adoption d'un climat motivationnel axé sur la maîtrise plutôt que sur la compétition, favorisant l'autonomie et la persévérance féminine.</p>
<p>(9) Former les dirigeant·es bénévoles et élu·es à la gouvernance inclusive et au pilotage stratégique de la mixité.</p>	<p>Fédérations ligues et comités Clubs Écoles de voile Associations</p>	<p>Aligner la gouvernance sur l'objectif de transformation culturelle pour que l'impulsion vienne aussi du sommet des organisations.</p>

Axe 3 : Produits & Offre sportive

La mixité passe aussi par une offre sportive adaptée, souple et accessible. Or, les formats dominants sont souvent rigides (sorties longues, engagements à l'année, coût élevé, forte technicité) et peu compatibles avec les contraintes organisationnelles et sociales qui pèsent davantage sur les femmes : charge mentale, gestion du calendrier familial, reprise tardive d'activité, manque d'autonomie initiale, appréhensions liées à l'exposition au regard. Il s'agit de faire du nautisme un espace d'inclusion par le plaisir, la souplesse, la modularité, sans renoncer à l'exigence sportive.

Cet axe concerne l'offre réelle de pratique : les supports proposés (stabilité / accessibilité / progression), les formats et horaires (souplesse vs rigidité), les modalités d'accueil, et les parcours d'apprentissage (progressifs vs abrupts). Aujourd'hui, la pratique féminine débute souvent par la découverte (tourisme, loisirs, bien-être), puis se heurte à des seuils d'exigence trop abrupts pour permettre une fidélisation durable. L'enjeu est donc de repenser l'offre pour réduire les barrières d'entrée (techniques, sociales, organisationnelles), permettre une progression sécurisée et valorisante et accompagner la transition vers une pratique régulière, engagée ou compétitive.

Cet axe est en articulation forte avec l'Axe 1 (Communication & Image) car on ne peut valoriser durablement que ce qui existe réellement, l'Axe 2 (Formation & Développement) car les formats adaptés ne peuvent prendre forme que s'il existe des encadrant·es formé·es, ainsi que l'Axe 5 (Environnement & Sécurité) puisque l'expérience vécue conditionne la fidélisation.

Recommandations	Acteurs cibles	Impact recherché
(10) Diversifier les formats et supports de pratique (ex : habitables accompagnés, catamaran loisir, dériveur double stable, paddle), des formats courts, des séances à horaires souples et des cycles multi-activités.	Fédérations, ligues et comités Clubs Écoles de voile Prestataires nautiques	Réduire les barrières d'entrée techniques et organisationnelles et créer des conditions favorables à la fidélisation des pratiquantes (notamment femmes actives et mères de famille).
(11) Mettre en place des tarifications accessibles et progressives (forfaits découverte, tarifs famille, pass saison, paiement étalé).	Fédérations Collectivités territoriales Clubs Écoles de voile Prestataires nautiques	Élargir l'accès au nautisme en levant les freins économiques, en particulier pour les jeunes adultes, les familles monoparentales ou les publics précaires.

<p>(12) Développer et diffuser des outils pédagogiques inclusifs et prêts à l'emploi (guides, référentiels, tutoriels, MOOC de gestes-clés).</p>	<p>Région Fédérations Clubs Écoles de voile Organismes de formation</p>	<p>Diffuser et standardiser les bonnes pratiques. Assurer que les moniteurs de terrain disposent de ressources opérationnelles pour appliquer la pédagogie inclusive sans surcharge administrative.</p>
<p>(13) Mettre en place des dispositifs passerelles école → club (cycles prolongés, binômes enseignant·es / encadrant·es, journées passerelles).</p>	<p>Fédérations Clubs Écoles de voile Organismes de formation Éducation nationale</p>	<p>Sécuriser la transition entre pratique scolaire et pratique régulière, point critique où se perd aujourd’hui une grande partie des filles</p>

Axe 4 : Emploi & Attractivité

L'emploi constitue un levier structurant de la mixité : il détermine qui encadre, qui dirige, qui forme et donc qui façonne les normes et la culture de la filière nautique. Aujourd'hui, la filière nautique repose sur un vivier de talents majoritairement masculin, particulièrement dans les métiers techniques, l'encadrement professionnel (BPJEPS, CQP, DEJEPS) et la direction de clubs, structures, ports et entreprises nautiques.

Ce déséquilibre entretient un cercle d'auto-reproduction : peu de femmes visibles → faible sentiment de légitimité → moins de candidates → maintien d'une culture professionnelle masculine dominante. L'objectif de cet axe est donc de rendre les carrières du nautisme attractives et accessibles, en sécurisant les parcours, en renforçant la formation, en valorisant les modèles féminins et en impulsant une politique active de recrutement et de maintien dans l'emploi.

Cet axe est en interdépendance directe avec la formation (Axe 2) car l'existence du vivier dépend du dispositif de cette première, ainsi qu'avec la gouvernance (Axe 6) car les leviers de financement et de pilotage conditionnent l'impact.

Recommandations	Acteurs cibles	Impact recherché
(14) Lancer un programme « Monitrices Bretagne » : parcours d'accès sécurisé aux qualifications (prépa BPJEPS/CQP, tutorat, accompagnement financier).	Fédérations Région Organismes de formation Clubs Entreprises Prestataires nautiques	Accroître le vivier féminin dans les métiers d'encadrement et créer les conditions d'un renouvellement des futurs cadres et dirigeantes
(15) Mettre en œuvre une égalité conditionnalité des financements : subventions conditionnés par des engagements concrets (parité, actions mixité, plan VSS, reporting).	Région Collectivités territoriales	Aligner les pratiques organisationnelles avec les objectifs de mixité : inciter, structurer et pérenniser la transformation culturelle par le financement.

<p>(16) Mettre en place un baromètre annuel de la mixité dans le nautisme breton en mesurant chaque année les progrès, blocages et réussites.</p>	<p>Fédérations Région Clubs Écoles de voile Organismes de formation Entreprises Prestataires nautiques</p>	<p>Objectiver les avancées, identifier les freins, orienter les moyens et suivre l'impact des politiques sur la durée.</p>
<p>(17) Mettre en place un suivi des parcours féminins (loisir → apprentissage → encadrement → responsabilité) avec accompagnement des transitions.</p>	<p>Fédérations Organismes de formation Clubs Écoles de voile</p>	<p>Limiter les abandons et ruptures de trajectoire, en identifiant les points critiques et en soutenant les progressions individuelles.</p>

Axe 5 : Environnement & Conditions de pratique

La mixité ne peut se déployer et se maintenir que si les femmes évoluent dans un environnement sécurisé, adapté et respectueux. Or, les infrastructures inadaptées, l'invisibilisation des besoins féminins et le risque de violences sexistes et sexuelles (VSS) constituent aujourd'hui des freins majeurs à la pratique et à la fidélisation. L'objectif de cet axe est donc de créer les conditions réelles de la présence et de la progression des femmes, en agissant simultanément sur : (i) l'accès à des infrastructures adaptées (vestiaires, matériel, espaces portuaires inclusifs) ; (ii) la sécurisation des environnements d'apprentissage ; (iii) la prévention et le traitement des VSS et (iv) la prise en compte du bien-être psychologique et du sentiment de légitimité.

Cet axe est structurant pour tous les autres car il sécurise les pratiquantes attirées par la communication (Axe 1), il rend possible la fidélisation issue de l'offre sportive (Axe 3) et il permet la montée en responsabilité du vivier formé (Axe 4 & Axe 2).

Recommandations	Acteurs cibles	Impact recherché
(18) Adapter les infrastructures aux besoins féminins en aménageant et adaptant les espaces (vestiaires, équipements, espaces portuaires).	Ports de plaisance Clubs Écoles de voile Organismes de formation Prestataires nautiques Collectivités territoriales	Garantir des conditions de pratique dignes et confortables, essentielles à la participation durable et à la fidélisation des pratiquantes.
(19) Déployer une politique de prévention et de traitement des VSS : référent·es identifiés, procédure claire de signalement, formation, communication visible.	Région Fédérations, ligues et comités Clubs Écoles de voile Ports de plaisance Organismes de formation Prestataires nautiques Entreprises	Assurer un environnement sûr et protecteur , lever la peur du signalement, prévenir les situations à risque et renforcer la confiance.

<p>(20) Garantir la mixité dans l'apprentissage et les compétitions jeunes, notamment en donnant également accès aux rôles décisionnels (barre, tactique, briefing).</p>	<p>Fédérations Clubs Écoles de voile</p>	<p>Habituer, dès la formation, à une pratique équitable pour contrecarrer la division sexuée des tâches où les garçons accaparent les rôles de commandement, et développer ainsi l'auto-efficacité et le leadership auprès des jeunes filles.</p>
<p>(21) Impliquer les familles dans la dynamique : séances parent-enfant, réunions de sensibilisation, médiation éducative.</p>	<p>Fédérations, ligues, comités Clubs Écoles de voile</p>	<p>Sécuriser l'adhésion des adolescentes et réduire les abandons, les parents étant identifiés comme un facteur crucial de soutien ou de frein à la pratique des jeunes filles.</p>
<p>(22) Mettre en place des dispositifs de soutien psychologique et d'écoute (cellule, réseau référent·es santé mentale, partenariats).</p>	<p>Fédérations ligues et comités Clubs Écoles de voile Organismes de formation</p>	<p>Accompagner les pratiquantes dans la durée, prévenir la surcharge émotionnelle et soutenir l'estime de soi dans des environnements historiquement masculins.</p>

Axe 6 : Gouvernance & Politiques publiques

La gouvernance constitue le socle de la transformation. Sans engagement institutionnel fort et sans cadre politique clair, la mixité reste dépendante d'initiatives locales, individuelles, ponctuelles et fragiles. Pour que la féminisation devienne une norme durable dans le nautisme breton, la mixité doit être intégrée comme un objectif stratégique partagé et figurer dans les outils de pilotage, les modes d'allocation des financements et les dispositifs d'évaluation. Cette approche nécessite en parallèle une coordination effective des acteurs et l'évaluation qualitative de l'expérience vécue par les femmes en aval afin d'ajuster l'activation des leviers en conséquence.

L'Axe 6 garantit ainsi la pérennité des actions menées dans les cinq autres axes car : (i) la communication nécessite une stratégie concertée (Axe 1) ; (ii) la formation nécessite des directives intégrées aux diplômes et certifications (Axe 2) ; (iii) la diversification de l'offre sportive doit se structurer autour d'un cadre d'harmonisation régionale (Axe 3) ; (iv) la féminisation de l'emploi dans le nautisme nécessite l'instauration mécanismes d'égal-conditionnalité des aides (Axe 4) ; (v) la sécurisation de l'environnement pour les pratiquantes exige la définition et l'application de normes pour les infrastructures et la lutte contre les VSS (Axe 5).

Recommandations	Acteurs cibles	Impact recherché
(23) Élaborer une feuille de route régionale Mixité & Nautisme, co-pilotée par Région Bretagne – Fédérations – Réseaux associatifs, avec objectifs, jalons, indicateurs et calendriers partagés.	Région Fédérations Associations Collectivités territoriales	Aligner les stratégies institutionnelles et les actions de terrain , donner de la cohérence, de la lisibilité et de la continuité politique.
(24) Mettre en place une plateforme de mutualisation : ressources pédagogiques, retours d'expérience, répertoire des structures engagées, outils de suivi.	Région Collectivités territoriales Fédérations Prestataires nautiques Associations Organismes de formation Clubs	Éviter la dispersion , faciliter et soutenir l'appropriation des outils par les structures locales, accélérer la diffusion des bonnes pratiques.

<p>(25) Valoriser les clubs et structures exemplaires en créant un label ou prix régional qui récompense et médiatise les structures exemplaires (formation, gouvernance, climat, offre inclusive).</p>	<p>Région Fédérations Collectivités territoriales Associations</p>	<p>Stimuler l'engagement, valoriser les structures exemplaires, encourager l'imitation par effet d'entraînement symbolique.</p>
<p>(26) Développer une évaluation qualitative de la mixité vécue (enquêtes de perception, focus groups, suivi climat social) en complément des indicateurs chiffrés.</p>	<p>Région Fédérations, ligues et comités Organismes de formation Prestataires nautiques Observatoires Associations</p>	<p>Passer de la féminisation (présence) à la mixité (qualité d'intégration) ; identifier les obstacles invisibles et ajuster les politiques publiques.</p>

8. Déploiement, outils et perspectives : donner vie aux recommandations

La pertinence des recommandations se mesure à leur qualité et à leur capacité à s'incarner durablement dans les pratiques, à être appropriées par les acteurs et à générer des transformations tangibles. Cette dernière partie suggère une stratégie de déploiement des recommandations, les outils de pilotage nécessaires à leur mise en œuvre suivie et les perspectives d'évolution vers une politique structurée et pérenne de la mixité dans le nautisme breton.

8.1. Déploiement et diffusion : assurer la vie de l'étude

La transition de l'analyse à l'action concrète nécessite une méthodologie de diffusion structurée et engageante, capable d'engendrer un véritable mouvement culturel et territorial. Il s'agit de faire vivre une dynamique collective, où chaque acteur du nautisme — institution, fédération, club, école, port, collectivité — se reconnaît dans les objectifs, s'approprie les outils et participe activement à la transformation. Ce déploiement repose sur un équilibre entre visibilité institutionnelle et appropriation de terrain.

(i) Communications des résultats

Le déploiement repose d'abord sur une stratégie de communication multicanale pour rendre les résultats visibles, compréhensibles et mobilisateurs.

Cette communication a un triple objectif :

- Assurer la **visibilité institutionnelle** du travail réalisé ;
- Permettre la **appropriation par les acteurs du secteur** ;
- Favoriser la **adhésion du grand public** autour d'une vision inclusive du nautisme breton.

Recommandations de communication	Acteurs cibles
Présentation officielle lors d'un événement régional	
(1) Organiser la restitution des conclusions lors d'un événement d'envergure régionale, par exemple lors des Nautik Deiz.	Région Bretagne Nautisme en Bretagne Fédérations Associations
(2) Inviter les représentants des acteurs du secteur ainsi que les médias régionaux et nationaux.	
(3) Prévoir une session de questions-réponses avec les parties prenantes	

pour recueillir les premiers retours et ajuster les actions à court terme.	
Campagne de diffusion digitale	
(4) Produire une série de podcasts où expert.e.s, praticiennes et jeunes navigatrices échangent sur leurs expériences.	Fédérations Région Bretagne Clubs Écoles de voile Entreprises Prestataires nautiques Ports de plaisance Organismes de formation Associations
(5) Créer un livret visuel (2 pages) téléchargeable depuis les sites de la Région et des fédérations des sports nautiques, résumant les objectifs, les actions et les indicateurs clés.	Région Bretagne Fédérations
(6) Déployer une série de publications multiformats (infographies, micro-vidéos) intitulées « 1 recommandation = 1 impact ». Chaque volet pourrait mettre en avant un chiffre clé, une bonne pratique ou un témoignage, en cohérence avec l’Axe 1 du plan d’action.	Région Bretagne Fédérations Collectivités Ports de plaisance
(7) Utiliser les réseaux sociaux et les newsletters des partenaires pour assurer une diffusion continue.	Région Bretagne Fédérations Ecole de voile Ports de plaisance Prestataires nautiques Organismes de formation Entreprises Associations
Déclinaison sectorielle	
(8) Concevoir des fiches synthétiques spécifiques aux clubs, aux ports, aux écoles, prestataires nautiques et aux élus territoriaux qui contiendraient un tableau des actions prioritaires, des indicateurs de suivi et des contacts ressources.	Région Bretagne Nautisme en Bretagne Fédérations Associations

(ii) Mise à disposition et accessibilité

L'objectif de la météo-étude est de proposer un cadre de référence que chaque acteur pourra adapter à son contexte. Nous suggérons l'implémentation des dispositifs suivants pour garantir que l'étude soit appropriée et répllicable par l'ensemble des acteurs du nautisme breton. Ces actions garantissent que l'étude devienne un outil vivant, capable d'irriguer durablement les politiques publiques, les formations et les pratiques professionnelles du nautisme. En alliant accessibilité, clarté et ancrage territorial, elle posera les bases d'une culture commune de la mixité, reconnue et transmise dans le temps.

Recommandations de communication	Acteurs cibles
Création d'une plateforme numérique régionale	
(9) Prévoir l'hébergement de l'ensemble des livrables sur un site dédié : rapports complets, fiches outils, kits de formation, témoignages vidéo et liens vers les dispositifs de financement (subventions, aides à l'équipement, appels à projets).	Région Bretagne École Nationale de Voile et des Sports Nautiques
(10) Intégrer un espace collaboratif sur la plateforme , où chaque acteur pourrait déposer ses bonnes pratiques et retours d'expérience.	Région Bretagne
(11) Créer des « Fiches actions » spécifiques à chacun des axes et téléchargeables depuis la plateforme pour décliner en actions concrètes les recommandations de l'étude.	Région Bretagne Nautisme en Bretagne Associations
Intégration dans les canaux existants	
(12) Intégrer les nouvelles ressources aux sites institutionnels existants afin d'assurer une visibilité maximale et de profiter de l'audience déjà établie.	Région Bretagne Nautisme en Bretagne Fédérations

8.2. Indicateurs de suivi : objectiver la transition de la féminisation à la mixité

(i) Définition et objectifs des indicateurs

Pour garantir un pilotage efficace et aligner les actions de terrain sur l'ambition régionale, il est impératif d'établir un tableau de bord régional de la mixité. Cet outil permettra de suivre l'évolution des pratiques, de mesurer l'impact réel des politiques engagées et d'ajuster les interventions en fonction des résultats observés.

Au-delà de la simple observation statistique, ce dispositif vise à objectiver la transition entre la féminisation — centrée sur la présence numérique des femmes — et la mixité, entendue comme une dynamique d'équilibre, de participation et de pouvoir partagé. Le tableau de bord doit donc combiner deux catégories d'indicateurs complémentaires : (i) des indicateurs quantitatifs pour mesurer les progrès et (ii) des indicateurs qualitatifs pour analyser les perceptions et les expériences des acteurs.

Parmi l'ensemble des indicateurs existants, le tableau qui suit répertorie ceux qui semblent les plus essentiels et pertinents pour assurer un suivi solide, cohérent et construit de l'avancée de la mixité dans le milieu du nautisme. Ces derniers peuvent néanmoins être complétés en fonction des attentes des acteurs et du public, afin d'assurer une transparence totale. Un rapport annuel d'évaluation pourra être produit et diffusé, afin d'ajuster les actions, les stratégies et de valoriser les structures les plus exemplaires.

<u>Indicateurs Quantitatifs : Mesurer les progrès</u>	
Ces métriques permettent d'objectiver les avancées et d'allouer efficacement les ressources.	
(1) Représentativité dans l'encadrement et la formation	Taux de femmes dans les formations professionnelles.
	Part de femmes dans les postes d'encadrement, de direction ou de gouvernance au sein des clubs, des écoles de voile et des ligues.
(2) Levier financier	Montants de financements publics conditionnés à la mixité (logique d'égalité et mixité).
	Part des subventions régionales attribuées à des projets intégrant une démarche « égalité et mixité ».
(3) Visibilité et engagement des structures	Évolution du nombre de clubs et structures engagés dans une démarche de mixité.

	Nombre d'événements sportifs mixtes ou féminins organisés sur le territoire breton.
Indicateurs Qualitatifs : Évaluer la perception et le vécu des acteurs	
	Ces indicateurs permettent (i) d'évaluer l'inclusivité réelle des environnements concernés, (ii) d'estimer l'avancée de la transformation culturelle à l'œuvre et (iii) d'identifier les leviers humains qui conditionnent la réussite durable de la mixité. Pris dans leur ensemble, ces indicateurs permettent de mesurer l'incidence des recommandations présentées dans cette étude.
(4) Qualité de l'expérience	Satisfaction et sentiment de sécurité des pratiquantes, mesurées par des enquêtes annuelles.
	Évaluation du climat social et de la qualité relationnelle dans les structures (posture de l'encadrement, respect, mixité des rôles).
(5) Moyens et adoption	Nombre de référents mixité formés et actifs dans les structures
	Taux d'utilisation des outils et des ressources diffusés en ligne.

(ii) Le positionnement de Fifty Fifty

L'association Fifty Fifty se positionne stratégiquement sur ce terrain. Forte de son ancrage, de son expertise interdisciplinaire et de son réseau multi-acteurs, elle propose un panel élargi de prestations aux acteurs engagés dans la politique de mixité du milieu nautique, dont :

- (1) **Des diagnostics et des audits personnalisés** pour permettre d'identifier les freins et les leviers propres à chaque structure ;
- (2) **Un volet de conseil et de formation** adapté à la réalité et aux moyens des acteurs de terrain ;
- (3) **Une démarche d'engagement sur mesure** pour transformer la sensibilisation en pratiques concrètes et durables grâce à la co-construction de plans d'action, la mise en place d'indicateurs et la valorisation des réussites locales.

Ce positionnement unique permet à Fifty Fifty d'agir en tant qu'interface opérationnelle entre le monde sportif, les institutions et la société civile, pour assurer la mise en œuvre effective des politiques publiques d'égalité et de mixité et de traduire ces enjeux en leviers d'action concrets, mesurables et humains.

CONCLUSION

Cette méta-étude dresse un état des lieux et une lecture transversale de la place des femmes dans le nautisme en Bretagne, en synthétisant de manière critique un ensemble d'études et de données existantes, et propose un panel de recommandations, adaptées à chaque acteur identifié. Cette démarche vise à mettre en exergue les freins et les leviers à activer dans l'objectif d'accompagner l'implémentation d'une politique de mixité dans le milieu du nautisme breton, à toutes les échelles d'intervention ciblées (institutions, opérateurs de terrain et organismes de formation).

Portée par l'association Fifty Fifty, reconnue pour son expertise et son engagement autour de la mixité dans le sport, cette méta-étude cherche à promouvoir une dynamique de transformation culturelle du secteur, pour en faire un modèle de filière durable, inclusive et exemplaire, où la mixité devient un standard opérationnel. À travers le soutien témoigné à la réalisation de cette étude et les suites qui seront données par la Région Bretagne et Nautisme en Bretagne aux pistes d'amélioration étudiées, le consortium confirme son rôle moteur dans la promotion de l'égalité et de la mixité dans le sport, en tant que sources d'innovation sociale, de performance et d'attractivité.

La première partie de l'étude dresse un état des lieux économique, social, et genre de la filière nautique en Bretagne, afin de mettre en lumière les dynamiques propres à ce secteur emblématique de la région. Il en ressort que la mixité et la féminisation représentent des leviers de développement et d'innovation sociale pour la filière.

Le nautisme constitue un secteur économique et identitaire stratégique pour la Région Bretagne, qui bénéficie d'un maillage maritime exceptionnel. En effet, son poids économique est considérable puisqu'il représente 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires, soit un quart du total national, et près de 10 000 emplois, en progression de 41 % en dix ans. Cette filière demeure néanmoins très fragmentée puisque 85 % des entreprises comptent moins de 10 salariés, ce qui limite la coordination et la structuration collective autour d'une politique commune de mixité.

La majorité du chiffre d'affaires du secteur nautique (86 %) provient de l'industrie, du commerce, et des services nautiques. Or, ces domaines sont encore majoritairement masculins (69 % d'hommes pour 31 % de femmes) et concentrent les emplois les plus techniques et stables. De même, les ports de plaisance (4 % du chiffre d'affaires) s'adressent principalement à une clientèle masculine, aisée et vieillissante. Ce sont finalement les prestataires qui jouent un rôle essentiel dans la démocratisation de la pratique et l'ouverture du nautisme aux femmes et aux jeunes publics, tandis que leur modèle économique reste fragile et fortement dépendant du tourisme saisonnier. Il convient également de noter qu'un manque important de données générées persiste en matière de pratique, de formation et de carrières dans ce secteur, ce qui complique l'évaluation de la place des femmes dans cette filière.

La méta-étude démontre que la mixité apparaît comme un impératif éthique autant qu'un levier de performance et d'attractivité pour permettre à la filière de faire face aux nombreux défis

structurels auxquels elle est confrontée : difficultés de recrutement, vieillissement des effectifs et inégalités persistantes entre les sexes. À la croisée des enjeux de transition écologique également, l'ambition doit donc être de construire une filière plus inclusive et durable.

En partant de la « Feuille de route régionale 2024-2030 » qui fixe les grandes orientations pour l'avenir du nautisme en Bretagne, cette méta-étude propose des analyses, recommandations, et indicateurs opérationnels précis afin de remplir le double objectif fixé : identifier les freins et les leviers à la féminisation et à la mixité et proposer des outils pratiques pour accompagner les acteurs de la filière vers plus d'égalité et de durabilité.

La deuxième partie de la méta-étude a pour objectif d'identifier les causes profondes des inégalités entre les femmes et les hommes dans le nautisme en Bretagne, afin d'établir un diagnostic précis des freins culturels et structurels qui entravent la mixité et limitent la progression des femmes dans les différentes sphères de la filière.

D'une part, le nautisme demeure largement perçu comme un univers masculin, technique et exigeant, où la force physique et la résistance sont valorisées. Cette représentation, ancrée dans l'imaginaire collectif, contribue à entretenir des stéréotypes de genre persistants, incitant moins les jeunes filles à la prise de risque ou à l'engagement dans des sports nautiques. À l'adolescence, ces différences se renforcent davantage sous l'effet de freins émotionnels puissants, tels que la gêne liée au regard d'autrui ou à l'inconfort lié aux équipements vestimentaires. L'ensemble de ces biais culturels réduisent ainsi les effectifs féminins dans la pratique nautique dès l'enfance, une dynamique qui tend à s'aggraver au cours du temps en raison des multiples impératifs additionnels qui touchent spécifiquement les femmes.

L'entre-soi masculin, très présent dans les clubs, entreprises et structures nautiques, contribue ainsi à perpétuer ces inégalités. Le sexismme ordinaire, la surperformance attendue des femmes et la « présomption d'incompétence » qui leur est souvent associée constituent des obstacles invisibles mais puissants. De plus, le manque de modèles féminins accessibles renforce le sentiment d'isolement : la communication institutionnelle peut tendre à héroïser quelques figures emblématiques sans valoriser la diversité des parcours féminins à tous les niveaux de la filière.

D'autre part, la gouvernance du secteur nautique reste également massivement masculine, puisqu'entre 80 et 90 % des structures sont dirigées par des hommes. Cette homogénéité freine l'émergence de politiques inclusives, la mixité étant rarement intégrée comme un objectif stratégique : seulement 10 % des acteurs prennent en compte ce critère dans leurs projets ou leurs plans d'action.

Ainsi, la méta-étude démontre que si la féminisation du nautisme breton est amorcée, elle demeure néanmoins fragile et structurellement limitée par un écart critique entre la présence quantitative (féminisation) et la qualité de l'intégration (mixité). Le manque d'outils, de ressources et de formation dédiés constitue un autre obstacle majeur. Les coûts associés à la mise en place de dispositifs favorisant l'égalité et la mixité, tels que la formation du personnel ou l'adaptation des équipements, sont perçus comme des freins importants. Les infrastructures aussi sont inadaptées, comme l'illustrent la présence de vestiaires et sanitaires mixtes ou bien l'offre de matériel conçu pour des morphologies masculines. Ces écueils peuvent entraîner des désagréments physiques concrets, voire des risques sanitaires, notamment lors de longues navigations, ce qui dissuadent d'autant plus les pratiquantes.

Ces obstacles culturels et structurels se renforcent mutuellement. Le phénomène de « tuyau percé » illustre ainsi la tendance des femmes à quitter progressivement la filière à mesure qu’elles avancent dans leur parcours professionnel. Si elles sont ainsi présentes dans la pratique de loisir, elles rencontrent toutefois un plafond de conviction et de verre dans la compétition et aux postes de responsabilité, ce qui renforce l’auto-censure et le sentiment d’illégitimité.

La mixité représente donc un impératif stratégique pour la performance, l’innovation et la résolution des tensions de recrutement de la filière nautique bretonne. Dès lors, la formation apparaît comme un levier essentiel pour transformer durablement la culture du nautisme. L’enjeu est double : permettre à davantage de femmes d’accéder aux cursus d’encadrement et former l’ensemble des professionnels (femmes et hommes) à une pédagogie réellement inclusive.

Développer des postures d’accompagnement égalitaires, valoriser le leadership féminin et soutenir la création de réseaux d’entraide et de mentorat constituent des pistes concrètes pour pérenniser le changement. En réinventant les modes de formation et de gouvernance, la filière nautique bretonne a l’opportunité de devenir un modèle de transformation sociale et d’égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La troisième et dernière partie de l’étude part du constat qu’il ne suffit pas d’agir sur un seul levier pour faire progresser la mixité et qu’il est impératif d’éviter l’écueil de la seule féminisation du secteur sans s’attarder sur l’aspect qualitatif de leur participation au développement de la filière. Cette politique d’inclusivité à grande échelle exige donc une action coordonnée sur l’ensemble du système et peut se structurer selon les six axes identifiés par l’étude : Communication et image ; Formation et développement ; Produit et offre sportive ; Emploi et attractivité ; Environnement et conditions de pratique ; Gouvernance et politique publique.

La mixité est un équilibre vivant, à construire pas à pas, qui repose autant sur la volonté politique que sur la capacité d’expérimentation et d’apprentissage des acteurs de terrain. La réussite d’une politique de mixité dans le nautisme repose donc sur la coordination de plusieurs niveaux d’intervention : au niveau institutionnel, sur le terrain et dans la formation. La stratégie étayée par cette méta-étude repose, par ailleurs, sur trois principes afin d’assurer son efficacité et son opérabilité : l’impact, la faisabilité et la progressivité. En effet, en ciblant les domaines à fort effet de levier et en proposant des outils réalistes, mutualisés et adaptés à la diversité des structures du secteur, l’étude cherche à garantir une transformation effective et soutenable dans le temps de la filière vers la mixité.

Le plan d’action élaboré autour de six axes stratégiques ne se limite pas à corriger des déséquilibres existants. Au contraire, il vise à transformer en profondeur les représentations, les pratiques et les modes de gouvernance, afin que la mixité devienne un moteur de performance économique, sociale et environnementale. En combinant ces principes, la Bretagne peut affirmer son rôle de territoire pionnier d’un nautisme inclusif, innovant et durable.

Pour conclure, il convient de noter que la réussite de ce plan est conditionnée par la cohérence, la continuité et l’alignement des actions déjà engagées par les institutions régionales et leurs partenaires. Cela exige un pilotage fort, une gouvernance partagée et un accompagnement

constant des acteurs de terrain. D'une part, le leadership de la Région Bretagne est déterminant pour que cette volonté irrigue l'ensemble des politiques sportives, touristiques, éducatives et économiques liées au nautisme. D'autre part, la gouvernance partagée entre l'ensemble des acteurs concernés permettra de structurer et de pérenniser la mise en œuvre de cette politique, au travers de réunions de pilotage, de l'alimentation du tableau de bord grâce aux données récoltées sur le terrain, et la réalisation d'un bilan annuel pour faire état de l'avancée de la mixité dans le nautisme breton. Enfin, l'accompagnement des acteurs de terrain est une dimension essentielle dont la réussite de la politique dépend, au travers de la capacité à outiller, à former et à valoriser les acteurs locaux qui s'engagent en faveur de cet agenda. Ainsi, la pérennisation de l'organisation annuelle des Assises nationales « Nautisme et Mixité » en amont de grands événements nautiques régionaux, tels que la Route du Rhum, témoignerait d'une dynamique active et pérenne de l'ensemble de l'écosystème nautique breton autour de la politique de mixité qui s'en trouverait d'autant plus valorisée et efficace.

Cette météo-étude marque donc une étape déterminante mais non un aboutissement. Les constats posés et les leviers identifiés ouvrent aujourd'hui de réelles opportunités pour Fifty Fifty et l'ensemble des acteurs du milieu nautique, qu'il s'agisse de consolider des partenariats structurants ou de développer de nouveaux outils d'impact en faveur de la mixité. Le secteur nautique dispose désormais de pistes d'action concrètes pour prolonger et approfondir cette mission : faire du développement de la mixité un levier de transformation durable et partagée. Fidèle à son ADN, Fifty Fifty saura s'en emparer pour faire progresser la politique d'égalité dans le nautisme et au-delà, réaffirmant ainsi sa position d'expert engagé. L'ambition qui l'anime demeure claire : guider, outiller et inspirer l'action, afin que la mixité ne soit plus une intention mais une réalité vivante, mesurable et exemplaire.

ANNEXES

Annexe 1 : Tableau synthétique des axes stratégiques du plan d'action

Axe	Objectif principal	Exemples d'actions
1. Communication & Image	Casser les stéréotypes ancrés dans le milieu pour faire tomber les obstacles à l'entrée du public féminin et à l'accession des femmes aux postes techniques.	Campagnes « rôle-modèles », kits de sensibilisation, réseau Femmes du Nautisme
2. Formation & Développement	Former autrement pour mettre les problématiques d'inclusivité au centre des pratiques et promouvoir la mixité dans la culture nautique	Modules sur la mixité, stages non-mixtes temporaires, référentiel d'encadrement bienveillant
3. Produits & Offre sportive	Diversifier les formats de pratiques offerts aux femmes afin d'attirer plus de public féminin et de retenir ce vivier sur le long-terme.	Créneaux courts, tarifs adaptés, MOOC inclusifs, passerelles école-club
4. Emploi & Attractivité	Favoriser les carrières féminines afin de renouveler les modes de gouvernance dans la filière nautique.	Programme « Monitrices Bretagne », baromètre annuel de mixité, suivi des parcours
5. Environnement & Conditions de pratique	Créer un cadre sûr et inclusif	Vestiaires adaptés, prévention des VSS, matériel ergonomique
6. Gouvernance & Politiques publique	Pérenniser la mixité grâce à l'impulsion politique et le soutien financier des structures engagées dans cette voie.	Conditionner les subventions à des engagements égalité, renforcer la parité dans les instances dirigeantes

Annexe 2 : Benchmark méthodologique et cadre de référence

Instituts de sondage et d'études d'opinion	Document en lien avec le sport/mixité/féminisation	Remarque / Leçons tiré générales de ces différent document	Par rapport à notre questionnaire
		publics prioritaires	2/3 ans en Bretagne.
Universités et laboratoires		Approches qualitatives souvent complémentaires (entretiens, focus groups).	combiner quanti (questionnaire) + quali (entretiens clubs/encadrantes).
Sciences Po / CEVIPOF	https://shs.hal.science/halshs-04072725v1/document enquête inédite sur la situation des femmes dans le sport français."	Utilisation d'enquêtes inédites, comparaisons politiques et sociales.	intégrer perception du nautisme comme milieu professionnel et associatif (pas seulement pratique).
INED (Institut national d'études démographiques)	https://data.progedo.fr/studies/doi/10.48756/ined-IE0221-2321?tab=variables Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (2000) METHODOLOGIE / VARIABLE	Méthodologie lourde, très précise. Accent sur violences faites aux femmes.	inclure question spécifique climat/freins à la féminisation lié au sexistes ou remarques sexistes dans clubs nautiques.
Ministère de l'Économie et des Finances	similaire	Approche socio-éco : coût, arbitrage budgétaire.	intégrer question coût/obstacles financiers (licence, matos, déplacements).
Ministère des Affaires Sociales et de la Santé	similaire	Approche sur représentations, pratiques genrées.	intégrer perception culturelle du nautisme (activité « masculine » / « élitaire »).
Ministère des Sports	réflexion collective https://www.sports.gouv.fr/sites/default/files/2023-03/synth-se-de-la-table-ronde-acc-l-rer-la-d-clinaison-territoriale-des-plans-de-f-minisation-2015-5045.pdf	Accent sur discriminations structurelles.	ne pas oublier 'adopter une analyse globale ("dezoomé") pour donner du contexte au sujet avant de l'aborder
	https://www.sports.gouv.fr/media/4802/download/doc_composé_multiples_questionnaires	Importance de déclinaison territoriale.	reprendre logique de déclinaison locale → adapter questionnaire spécifiquement au nautisme breton

Instituts de sondage et d'études d'opinion	Document en lien avec le sport/mixité/féminisation	Remarque / Leçons tiré générales de ces différent document	Par rapport à notre questionnaire
OpinionWay	https://www.opinion-way.com/wp-content/uploads/2025/01/OpinionWay-pour-Sofinco-Les-Français-et-le-budget-sport-Avril-2024.pdf Le budget pour le sport	Clarté et précision des questions (utilisation de termes simples et compréhensibles).	Question ""Pensez-vous que l'image du nautisme constitue un obstacle pour les femmes ?" reformulation "Pensez-vous que l'image du nautisme constitue un obstacle pour la participation des femmes ?" / Attention question " 2. Actions déjà mises en place par votre organisation en faveur de l'égalité femmes-hommes " CLARTE
INSEE	https://www.insee.fr/fr/statistiques/5039905?sommaire=5040030#consulter(plus aspect géographique)	Identification et gestion des biais possibles dans la conception	ajouter une variable « territoire » (littoral, intérieur) dans notre questionnaire nautique.
DEPP (gouv)	file:///Users/marthe pailler/Downloads/etat-de-l-ecole-2021-96541.pdf Statistique	Accent sur long terme, données scolaires/ éducatives. Utilisation d'indicateurs précis (sexe, âge, parcours).	
DREES	https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/article/sources-et-enquetes METHODOLOGIE/OUTILS	Identification et gestion des biais possibles dans la conception	Attention Question 11: ajouter "Autres" / Question
CREDOC	file:///Users/marthe pailler/Downloads/CMV334.pdf Attirés par le sport, les jeunes hésitent à en faire un métier	Idée ajout	partie 5 : "Avez-vous observé une évolution dans la participation des femmes depuis que vous avez mis en place des actions de féminisation ?"
ANCT	https://anct-site-prod.s3.fr-par.scw.cloud/ressources/2025-03/infographie-barometre-du-numerique-2024.pdf BAROMETRE/ PRESENTATION	Études souvent barométriques, avec ancrage territorial et focus	Pour nautisme, serait intéressant de renouvelé l'enquête chaque

Instituts de sondage et d'études d'opinion	Document en lien avec le sport/mixité/féminisation	Remarque / Leçons tiré générales de ces différent document	Par rapport à notre questionnaire
IFOP (Institut Français d'Opinion Publique)	https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2024/08/Infographie-Allianz-2024-le-sport-et-la-sante-en-France.pdf Le sport et la santé en France	Clarification des buts de l'enquête (recueillir des informations sur des comportements ou des perceptions).	- d'analyser la féminisation et la mixité dans le secteur nautique en Bretagne, particulièrement en ce qui concerne l'intégration des femmes dans des rôles de pratiquantes et d'encadrantes. - identifier les obstacles actuels et les solutions envisagées pour améliorer la situation.
IPSOS France	https://www.ipsosexpo.com/fr-fr/en-12-ans-les-francais-ont-double-leur-temps-consacré-au-sport BAROMETRE BASE SUR QUESTIONNAIRE	Détermination des résultats attendus (quelles données sont nécessaires pour atteindre ces objectifs ?)	résultats attendus = une meilleure compréhension des défis spécifiques rencontrés par les structures nautiques, ainsi que des stratégies qui fonctionnent ou pourraient être mises en place pour favoriser la mixité
BVA	Exemple sondage http://presidentielle2022.bva-group.com/etudes-analyses/election-presidentielle-focus-sur-les-jeunes-et-la-presidentielle/	Sélection des types de questions (fermées, ouvertes, à échelle).	principalement quantitative ⇒ des questions fermées (choix multiples, oui/non) avec quelques questions ouvertes pour recueillir des réponses qualitatives

Annexe 3 : Questionnaire envoyé aux acteurs, relatif aux freins à la féminisation et à la mixité dans le nautisme en Bretagne

Les freins à la féminisation et à la mixité dans le Nautisme en Bretagne

Contexte :

L'association Fifty Fifty, en partenariat avec Nautisme en Bretagne et avec le soutien de la Région Bretagne, réalise une étude sur la prise en compte des femmes dans les pratiques nautiques.

Ce questionnaire vise à identifier les freins à la féminisation et à la mixité dans le secteur nautique en Bretagne. Il s'adresse aux structures nautiques afin de mieux comprendre les obstacles et d'identifier des actions pour y remédier.

Durée :

Entre 15 et 25 minutes

Confidentialité :

Les réponses seront traitées de manière anonyme et utilisées uniquement dans le cadre de cette étude.

Identification et caractéristique de votre structure :

Objectif : contextualiser les réponses en fonction du type et de la taille de la structure.

1. Nom de la structure

2. Localisation/Adresse

3. Dans quel département est située votre structure ?

 Dropdown

Une seule réponse possible.

- Côtes-d'Armor (22)
- Finistère (29)
- Ille-et-Vilaine (35)
- Morbihan (56)

4. Statut Juridique

Plusieurs réponses possibles.

- SA
- EI
- SARL
- Asso
- Autre : _____

5. Quelle est la nature de votre structure ?

Une seule réponse possible.

- Club nautique ou de voile affilié à une fédération
- Base nautique municipale ou intercommunale
- Organisme de formation professionnelle ou centre de certification (BPJEPS, etc.)
- Entreprise privée (location, école de voile, tourisme nautique, etc.)
- Autre : _____

6. Activités proposées (plusieurs choix possibles) :

Une seule réponse possible.

- Voile légère (Optimist, dériveur, catamaran)
- Voile habitable (croisière, régate)
- Sports de glisse (surf, kitesurf)
- Sports de rame et pagaie (aviron, canoë-kayak, paddle)
- Plongée et activités subaquatiques
- Activités motorisées (jet-ski, ski nautique)
- Autre : _____

7. Taille de la structure (nombre de salariés permanents) :

Plusieurs réponses possibles.

- 1-5
- 6-15
- 16-30
- 31 et +

8. Nombre annuel d'adhérents/pratiquants :

Plusieurs réponses possibles.

- de 100
- 100-500
- 500-1000
- + de 1000

9. Fonction du répondant

Plusieurs réponses possibles.

- Dirigeant(e)
- Moniteur/Monitrice
- Responsable Administratif
- Autre : _____

Etat des lieux de la féminisation dans votre structure

Objectif : estimer la présence des femmes au sein de la structure et son évolution.

10. Avez-vous des objectifs chiffrés en matière de féminisation ? Si oui, précisez.

1. Les Pratiquantes

Objectif : connaître la répartition et l'engagement des femmes selon les profils.

11. Quels sont les profils féminins majoritaires dans votre structure ?

Plusieurs réponses possibles.

	Sportives de haut niveau (Listes ministérielles)	Pratiquantes occasionnelles	Pratiquantes régulières	Pratiquantes intensives (Compétition)	Encadrantes (monitrice, formatrice)	Dirigeantes
Jeunes filles (6-12 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adolescentes (13-18 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adultes loisir (18-50 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seniors (50 ans et +)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Quelles sont les pratiques des 6-18 ans ?

Plusieurs réponses possibles.

	Écoles de voile et clubs nautiques (Optimist, dériveur, planche à voile)	Sections sportives scolaires et filières spécialisées (comme les pôles espoirs voile)	Programmes de formation et stages d'initiation	Participation aux régates jeunes et championnats nationaux/internationaux	Formation aux métiers de la mer via des cursus spécifiques	Autres
Jeunes filles (6-12 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adolescentes (13-18 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Combien de sportives de haut niveau sont licenciées dans votre structure ?

14. Les sportives de haut niveau (Si vous en avez dans votre structure)

Plusieurs réponses possibles.

	Participation aux circuits de compétition professionnelle (Vendée Globe, Route du Rhum, Transat Jacques Vabre,...)	Intégration dans des équipes mixtes ou 100% féminines en course au large	Développement de projets de sponsoring et d'innovation pour les courses	Autres
Jeunes filles (6-12 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adolescentes (13-18 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adultes loisir (18-50 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seniors (50 ans et +)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Combien femmes aventurières/exploratrices sont licenciées dans votre structure ?

16. Les femmes aventurières/exploratrices

Plusieurs réponses possibles.

	Projets			
Expéditions en haute mer et voyages en solitaire	écologiques et sensibilisation à la préservation des océans	Navigation de loisir à long terme		Autres
Adultes				
loisir (18-50 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seniors (50 ans et +)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Dans votre structure, les femmes seniors ou mentores interviennent-elles pour

Plusieurs réponses possibles.

- Partager leur expérience avec les nouvelles générations
- Créer des programmes d'accompagnement et de formation
- Soutenir les projets de jeunes navigatrices
- Autre : _____

18. Avez-vous constaté des difficultés à conserver vos effectifs féminins ces 4 derniers années ?

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5

Un peu Beaucoup

19. Quelles sont, selon vous, les principales raisons de ces difficultés de rétention ?

Une seule réponse possible.

- Climat de travail ou ambiance d'équipe
- Congé maternité ou contraintes liées à la parentalité
- Conditions de travail (horaires, équipements, environnement)
- Autre : _____

2. Les Encadrantes

Objectif: connaître la répartition et l'engagement des femmes dans l'encadrement (au sens large) de la structure.

20. Quel est l'évolution du nombre d'encadrants dans votre structure sur les 4 dernières années ?

Une seule réponse possible.



21. Quel est l'évolution du nombre d'encadrantes dans votre structure sur les 4 dernières années ?

Une seule réponse possible.



22. Profil des encadrantes

Une seule réponse possible.

- Adolescentes (13-18 ans)
- Seniors (50 ans et +)
- Sportives de haut niveau
- Pratiquantes occasionnelles
- Pratiquantes régulières
- Pratiquantes intensives

23. Domaine des encadrantes

Plusieurs réponses possibles.

- Encadrement des jeunes et formation aux métiers du nautisme
- Organisation d'événements et régates pour promouvoir la pratique féminine
- Développement de cursus spécialisés pour encourager les femmes dans la navigation
- Autre : _____

3. Les dirigeantes

Objectif: connaître la répartition et l'engagement des femmes dans la direction de la structure.

24. Combien de dirigeantes dans votre structure en 2024/2025 ?

25. Dans quel secteur ?

Une seule réponse possible.

- Direction
- Management
- Organisation
- Autre : _____

Freins perçus à la féminisation et à la mixité

Objectif : identifier clairement les obstacles à la féminisation dans l'univers du nautisme.

26. Pensez-vous que l'image du nautisme freine l'implication ou l'entrée des femmes dans ce milieu ?

Plusieurs réponses possibles.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

27. Quels sont, selon vous, les principaux freins à la féminisation du nautisme ?

Plusieurs réponses possibles.

- Manque de modèles féminins
- Stéréotypes genrés
- Accès limité aux équipements adaptés
- Manque d'encadrantes féminines
- Pression sociale / sentiment de légitimité
- Coût financier
- Harcèlement, violence
- Obstacles réglementaires
- Obstacles liés aux politiques publiques (politiques inadaptées pour répondre à cette problématique)
- Ambiance peu accueillante
- Contraintes physiques perçues
- Difficulté d'accès aux formations
- Conditions de travail peu favorables
- Autre : _____

28. Observez-vous des différences d'engagement selon le genre ?

Plusieurs réponses possibles.

- Oui, filles arrêtent plus tôt
- Oui, garçons progressent plus vite
- Non, trajectoires similaires
- Je ne sais pas
- Autre : _____

Actions existantes et solutions potentielles

Objectif : identifier les actions déjà en place et celles souhaitables

29. Veuillez indiquer, pour votre structure, les actions déjà mises en œuvre ainsi que celles que vous considérez comme prioritaires à développer.

Plusieurs réponses possibles.

	Actions déjà menées	Actions prioritaires à développer	Autres
Sensibilisation aux stéréotypes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communication et valorisation des modèles féminins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Campagnes de communication ciblées sur les jeunes filles :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Changement des codes visuels et des représentations du secteur :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amélioration des conditions de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accompagnement professionnel des femmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Égalité des rémunérations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subventions pour la formation des encadrantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amélioration infrastructures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentorat/réseau de femmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Label de mixité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sensibilisation des jeunes à la mixité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. **Autre(s) action(s) menée(s)**

31. **Autre(s) action(s) envisagée(s)**

32. **Seriez-vous favorable à un Label Mixité ?**

Plusieurs réponses possibles.

- Oui
- Non

33. **Selon vous, quelles entreprises ou structures sont exemplaires en matière d'égalité femmes-hommes dans le secteur nautique ?**

Passer à la question 34

Perspectives et suggestions complémentaires

Objectif : recueillir des suggestions pratiques et renforcer l'implication.

34. *Sachant que la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle (Légifrance) .Souhaitez-vous partager une initiative inspirante en faveur de la mixité ?*

35. **Quelles bonnes pratiques souhaitez-vous voir promues dans le secteur nautique ?**

36. **Seriez-vous favorable à un programme d'accompagnement pour femmes dans le nautisme ?**

Plusieurs réponses possibles.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

37. **Souhaitez-vous participer à un entretien approfondi ?**

Plusieurs réponses possibles.

- Oui
- Non

38. Souhaitez-vous être informé(e) des conclusions de cette étude ?

Une seule réponse possible.

Oui

Non

Passer à la question 39

Questions complémentaires :

39. Avez-vous connaissance d'aides ou dispositifs existants pour favoriser la mixité dans le secteur nautique ? Si oui, précisez.

40. Avez-vous rencontré des obstacles spécifiques liés à la gestion des équipes mixtes au quotidien ? Si oui, précisez.

41. Quelles ressources (formations, accompagnement, outils pédagogiques...) manquent actuellement selon vous pour mieux accompagner la mixité dans votre structure ?

Passer à la section 10 (Merci pour votre participation !).

Merci pour votre participation !

Vos réponses nous permettront de mieux comprendre les enjeux et d'identifier des pistes d'action pour favoriser la féminisation du secteur nautique en Bretagne.

Annexe 4 : Questionnaire envoyé aux acteurs, relatif à l'applicabilité des recommandations proposées

“Féminisation et mixité dans le nautisme”: 26 recommandations applicables aux acteurs du secteur

Merci de contribuer à notre étude !

1. Indiquez le nom de votre structure et son secteur d'activité.
2. Pour chaque catégorie (A à F), sélectionnez 1 ou 2 recommandations maximum :
 - que vous pourriez mettre en place dans les 12 prochains mois au sein de votre structure,
 - que vous souhaiteriez voir mises en place dans les 12 prochains mois par d'autres acteurs du secteur. ➡ Même si une recommandation ne semble pas directement concerner votre activité, essayez d'en retenir au moins une par catégorie qui vous paraît utile, inspirante ou transférable.
3. Ajoutez vos retours et commentaires libres afin d'enrichir la réflexion collective.

1. Nom de la structure

2. Type de structure :

Une seule réponse possible.

- Prestataire d'activités nautiques (public privé, associatif)
- Port de plaisance
- Entreprise nautique
- Organisateur d'évènement nautique
- Structure accompagnatrice (fédération, ligue, collectivité, chambre consulaire, agence de développement, banque etc.)
- Organisme de formation
- Autre

A. Communication & Image

3.

Une seule réponse possible.

- Mener une campagne "rôle-modèles" → en mettant en avant les navigatrices et dirigeantes dans vos support de communication. Objectif: casser les stéréotypes et inspirer de nouvelles pratiquantes
- Créer des kits de communication pour les ados (12-17 ans)→ en utilisant leurs codes (réseaux sociaux, vidéos courtes, visuels adaptés). Objectif: limiter la déperdition des filles à l'adolescence et déconstruire les stéréotypes
- Développer un réseau Femmes du Nautisme Bretagne → en proposant mentorat, visibilité, partage d'expériences. Objectif: renforcer le leadership féminin et encourager les vocations
- Adapter la communication aux territoires → en différenciant les campagnes selon les contextes urbains, littoraux et ruraux . Objectif : toucher plus justement chaque public et maximiser l'efficacité

B. Formation & Développement

4.

Une seule réponse possible.

- Former tous les futurs encadrants à l'égalité → en intégrant systématiquement la mixité et la prévention des violences sexistes et sexuels (VSS) dans les diplômes et certifications. Objectif : former des encadrants et encadrantes sensibilisés
- Proposer des stages 100 % femme (stages tremplin) → en offrant des espaces sécurisés . Objectif : restaurer la confiance avant un retour en équipage mixte
- Adapter les dispositifs selon les âges → en ajustant les parcours de mixité selon les tranches d'âge (enfants , ados , jeunes adultes). Objectif : réduire l'abandon notamment à l'adolescence
- Instaurer un référentiel d'encadrement bienveillant → en diffusant une pédagogie inclusive et respectueuse, avec formation des encadrants. Objectif : sécuriser et fidéliser les pratiquantes
- Former les dirigeants bénévoles → en sensibilisant conseils d'administration, comités directeurs et bénévoles. Objectif : renforcer la prise en compte des enjeux de mixité et aligner la gouvernance sur les objectifs de mixité

C. Produits & Offre sportive

5.

Une seule réponse possible.

- Diversifier les formats et supports de pratique → en proposant des créneaux et supports accessibles (supports stables, horaires souples, formats courts, multiactivités). Objectif : réduire les barrières d'entrée, faciliter l'accès des femmes actives, des mères de famille et maintenir plus de pratiquantes
- Adapter la tarification et l'accessibilité → en levant les freins financiers par des formules progressives et des tarifications adaptées. Objectif : élargir la participation féminine
- Créer des produits pédagogiques inclusifs → en outillant clubs et moniteurs de guides, MOOC et outils prêts à l'emploi et pour harmoniser les bonnes pratiques d'accueil . Objectif : diffuser et standardiser les bonnes pratiques
- Mettre en place un dispositif passeur·ses école–club → en développant des binômes, enseignants/ moniteurs pour sécuriser la transition scolaire - club. Objectif : favoriser le passage de l'école vers les clubs et limiter la perte des filles

D. Emploi & Attractivité

6.

Une seule réponse possible.

- Lancer un programme "Monitrices Bretagne" → en proposant un parcours progressif, encadré et sécurisé vers l'emploi pour de futures encadrantes. Objectif : fidéliser les pratiquantes en leur donnant une perspective professionnelle clair dans le secteur
- Conditionner les subventions publiques à la mixité→ en reliant les aides financières à la mise en place d'actions concrètes pour l'égalité. Objectif :garantir que les structures soutenues agissent pour la mixité
- Mettre en place un baromètre annuel de la mixité → en mesurant chaque année les progrès, blocages et réussites. Objectif : objectiver les avancées, identifier les blocages et piloter efficacement les évolutions du secteur
- Suivre les parcours féminins dans la durée → en observant l'évolution des parcours (du loisir à la gouvernance). Objectif : repérer les ruptures de parcours et limiter les abandons

E. Environnement & Conditions de pratique

7.

Une seule réponse possible.

- Adapter les infrastructures aux besoins féminins → en aménageant et adaptant les espaces (vestiaires, équipements, espaces portuaires..). Objectif : répondre aux besoins spécifiques des femmes
- Instaurer une politique de prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) → en appliquant une tolérance zéro et un protocole clair de signalement. Objectif : garantir un cadre sûr et respectueux
- Imposer la mixité en compétitions jeunes → en assurant l'égalité d'accès aux rôles clés, y compris la barre. Objectif : habituer dès la formation à une pratique équitable
- Associer les familles à la pratique → en sensibilisant et impliquant les parents. Objectif : sécuriser l'adhésion des adolescentes et réduire les abandons
- Soutenir la santé mentale et le bien-être → en mettant en place des cellules d'écoute et des dispositifs de soutien psychologiques. Objectif : accompagner les pratiquantes dans la durée

F. Gouvernance & Politiques publiques

8.

Une seule réponse possible.

- Définir une feuille de route régionale mixité → en élaborant une stratégie mixité partagée et pilotée par la Région Bretagne. Objectif : coordonner et donner de la cohérence aux actions
- Mettre en place une plateforme de mutualisation → en proposant : espace numérique de ressources, outils partagés, et retours d'expériences. Objectif : soutenir les acteurs du secteur dans leurs pratiques
- Valoriser les clubs et structures exemplaires → en créant un label ou prix régional qui récompense et médiatise les structures pionnières. Objectif : encourager l'imitation et diffuser les bonnes pratiques
- Évaluer qualitativement la mixité vécue → en menant des enquêtes régulières sur le climat et l'expérience réelle des pratiquantes. Objectif : compléter les données chiffrées et affiner les politiques

9. **Espace libre : vos retours, commentaires ou idées pour enrichir la réflexion collective.**

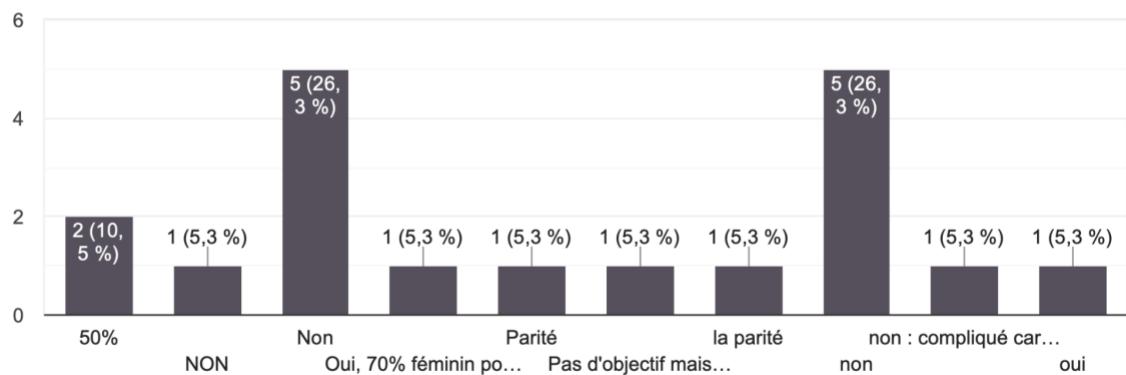
Merci pour votre participation !

Vos réponses seront étudiées avec attention et contribueront directement à enrichir la réflexion collective et à affiner nos recommandations.

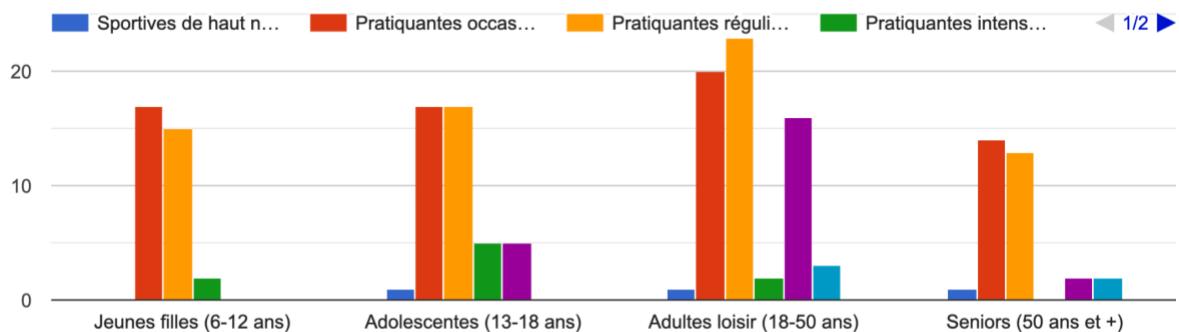
Annexe 5 : Illustrations graphiques des réponses au questionnaire sur les freins à la féminisation et à la mixité dans le nautisme en Bretagne

Avez-vous des objectifs chiffrés en matière de féminisation ? Si oui, précisez.

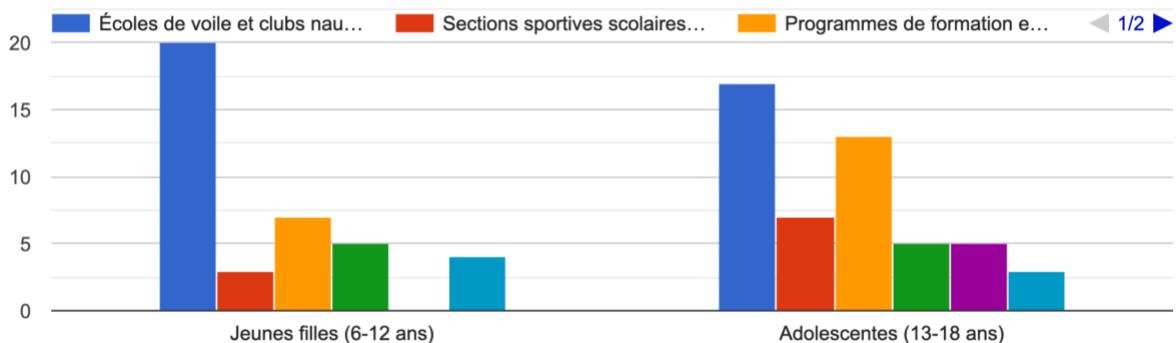
19 réponses



Quels sont les profils féminins majoritaires dans votre structure ?

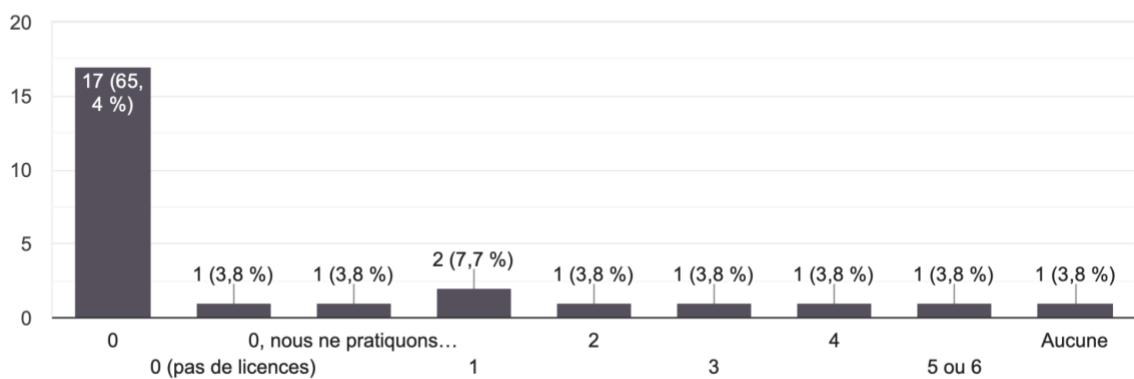


Quelles sont les pratiques des 6-18 ans ?

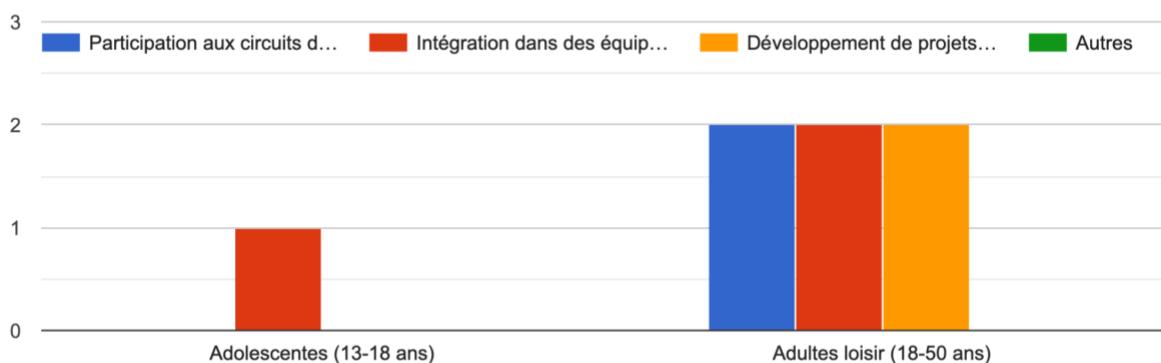


Combien de sportives de haut niveau sont licenciées dans votre structure ?

26 réponses

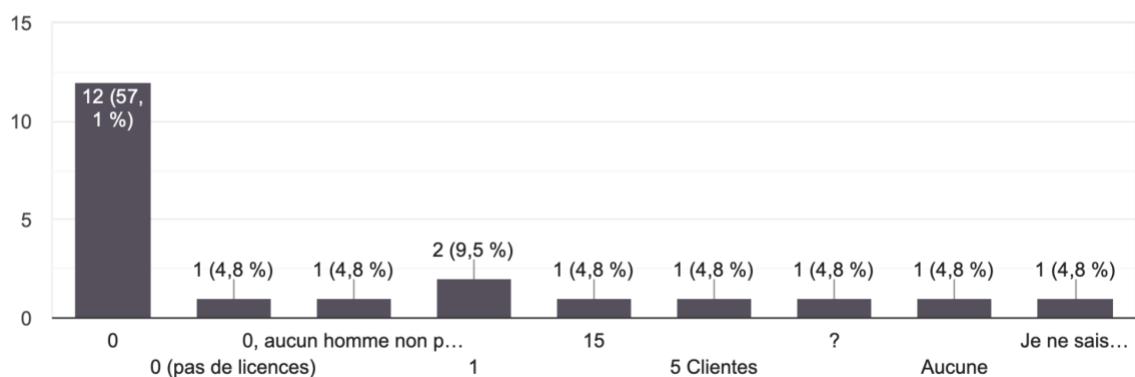


Les sportives de haut niveau (Si vous en avez dans votre structure)

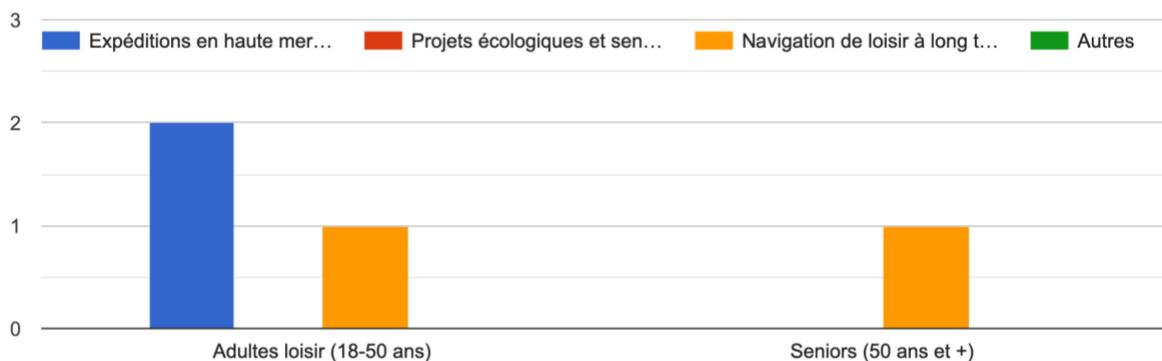


Combien femmes aventurières/exploratrices sont licenciées dans votre structure ?

21 réponses

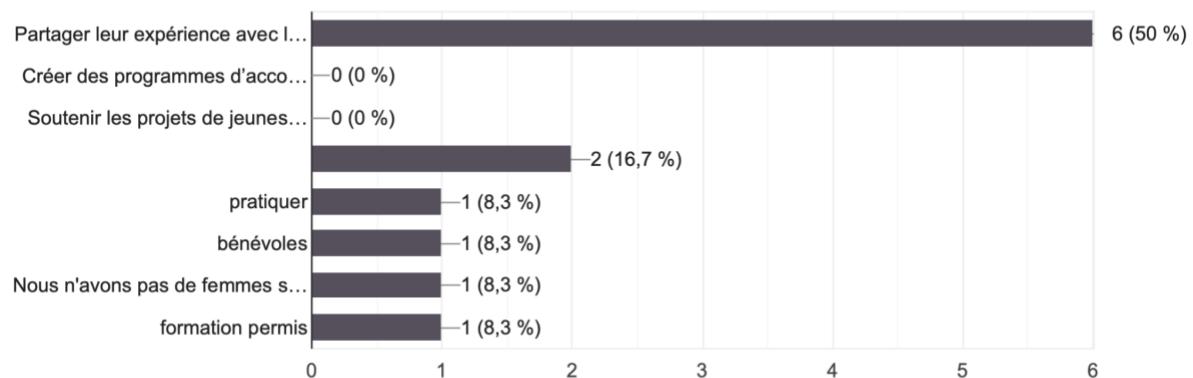


Les femmes aventurières/exploratrices



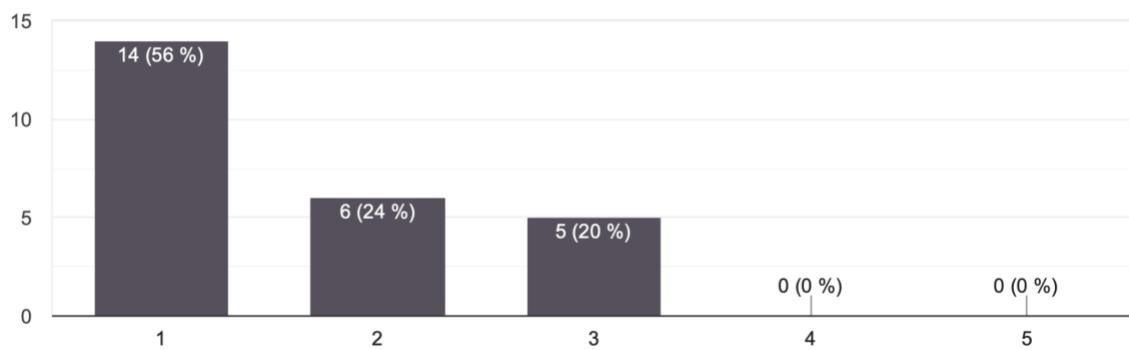
Dans votre structure, les femmes seniors ou mentores interviennent-elles pour

12 réponses



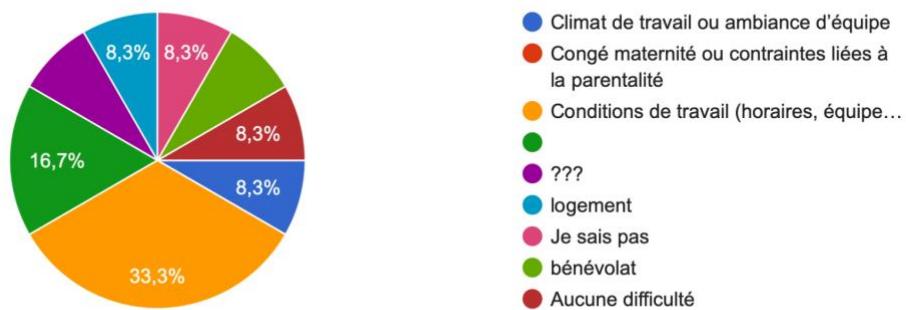
Avez-vous constaté des difficultés à conserver vos effectifs féminins ces 4 derniers années ?

25 réponses



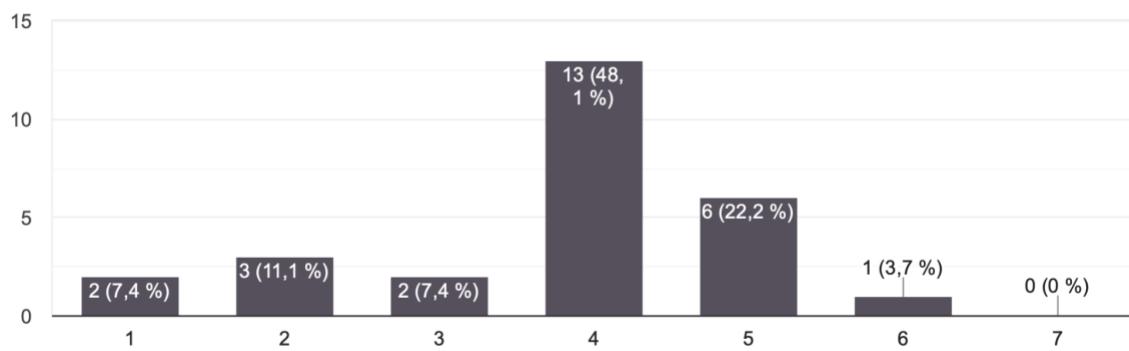
Quelles sont, selon vous, les principales raisons de ces difficultés de rétention ?

12 réponses

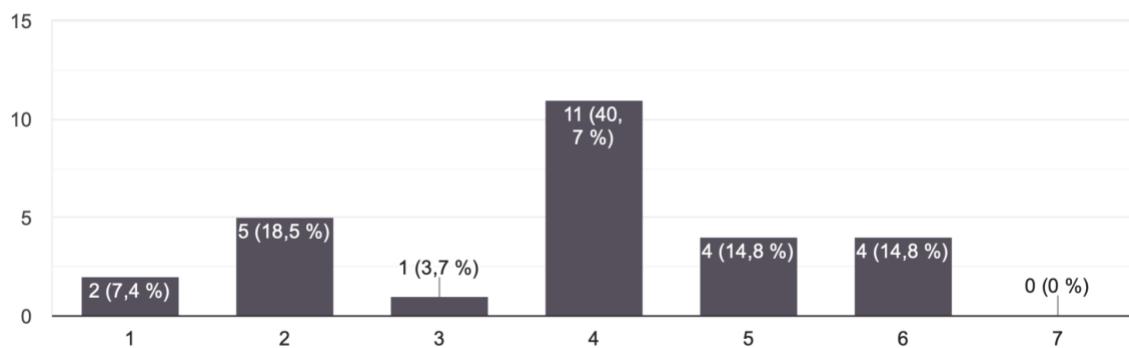


Quel est l'évolution du nombre d'encadrants dans votre structure sur les 4 dernières années ?

27 réponses

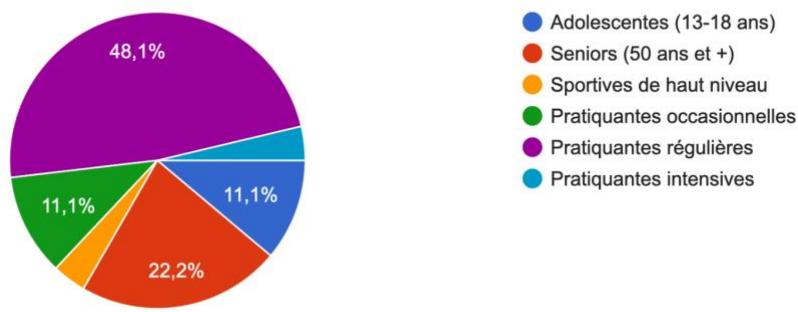


Quel est l'évolution du nombre d'encadrantes dans votre structure sur les 4 dernières années ?
27 réponses



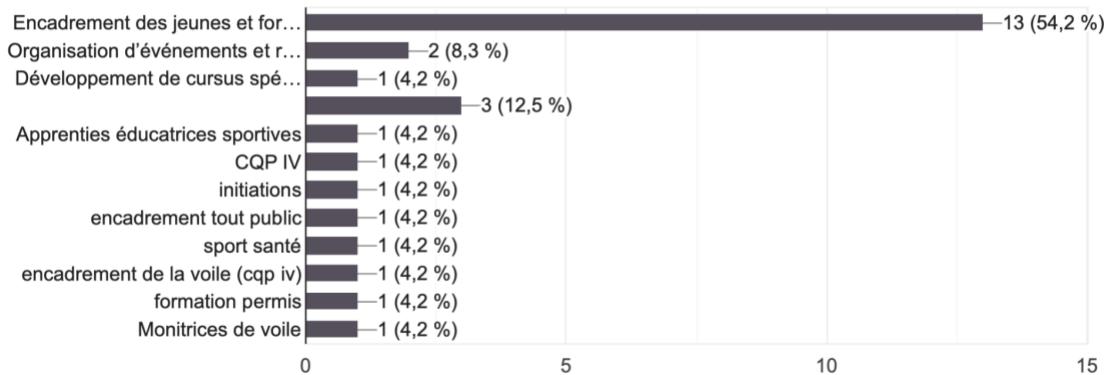
Profil des encadrantes

27 réponses



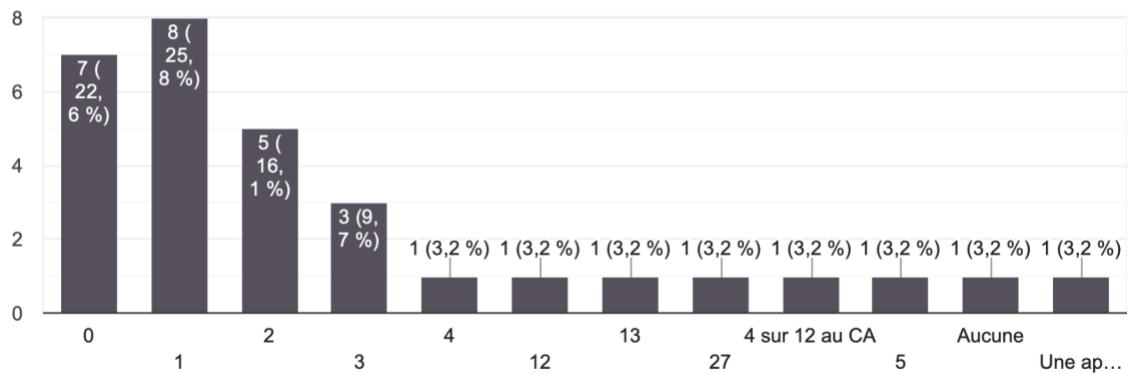
Domaine des encadrantes

24 réponses



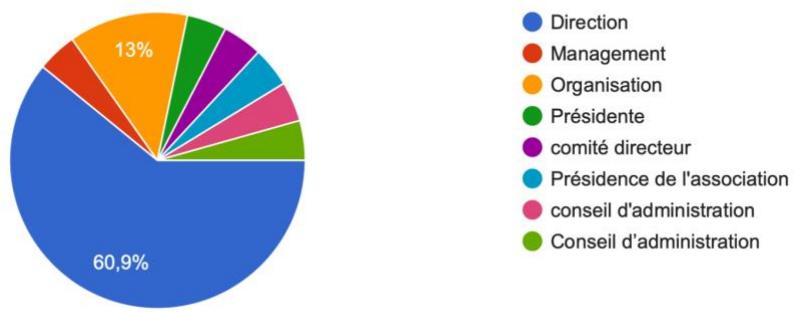
Combien de dirigeantes dans votre structure en 2024/2025 ?

31 réponses



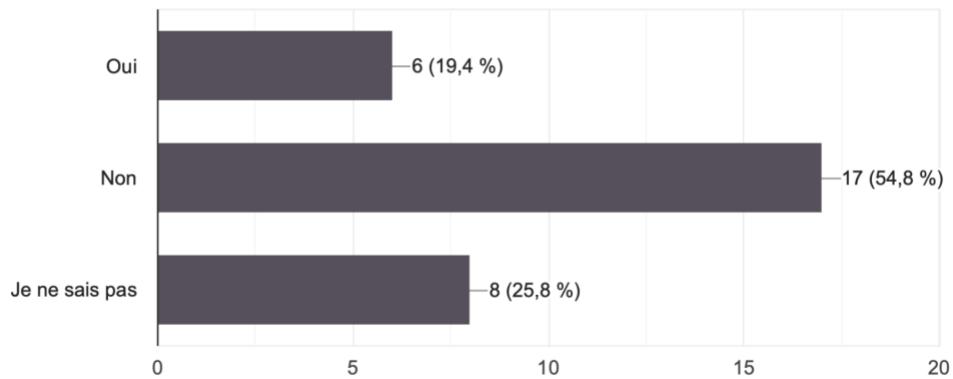
Dans quel secteur ?

23 réponses



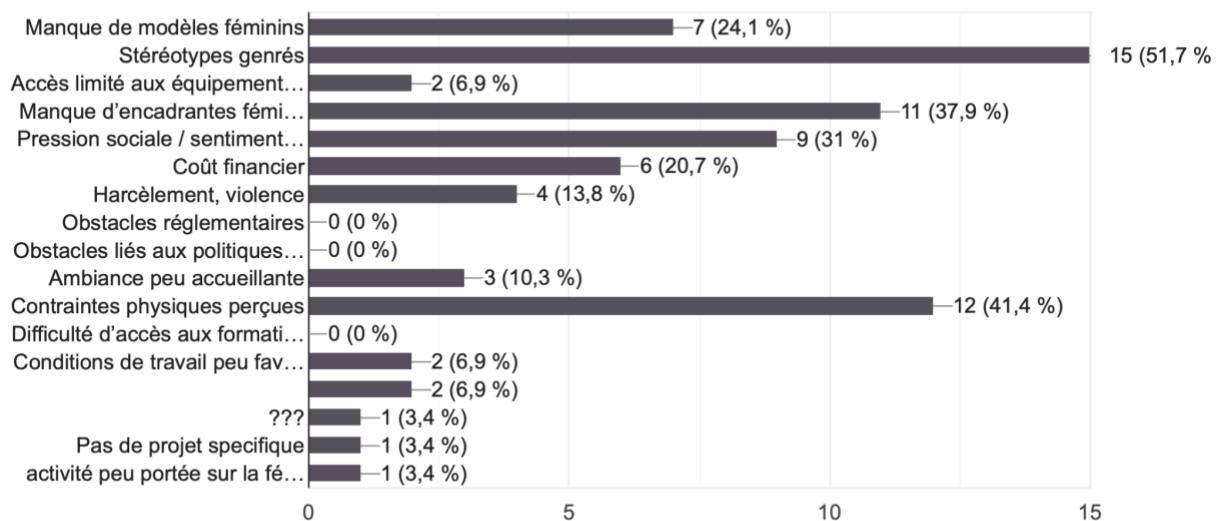
Pensez-vous que l'image du nautisme freine l'implication ou l'entrée des femmes dans ce milieu ?

31 réponses



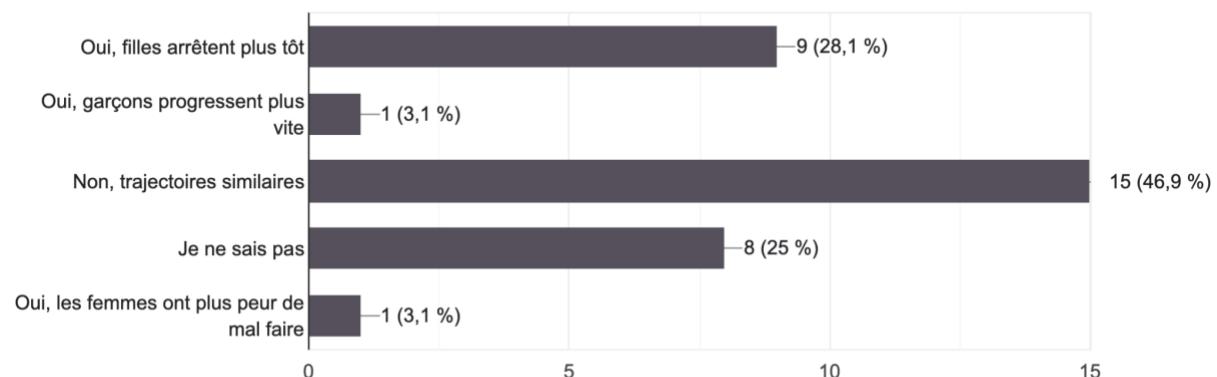
Quels sont, selon vous, les principaux freins à la féminisation du nautisme ?

29 réponses

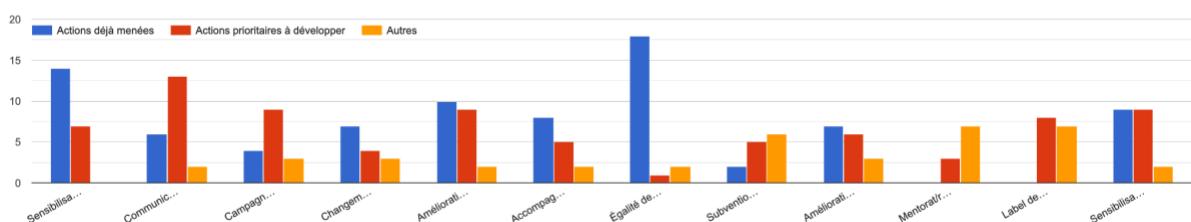


Observez-vous des différences d'engagement selon le genre ?

32 réponses



Veuillez indiquer, pour votre structure, les actions déjà mises en œuvre ainsi que celles que vous considérez comme prioritaires à développer.



Autre(s) action(s) menée(s)

4 réponses

Organisation de la WLS trophy

Equipages mixtes

recrutement, mais peu de volontaires féminines

Notre public est déjà 50% féminin, à tous les niveaux.

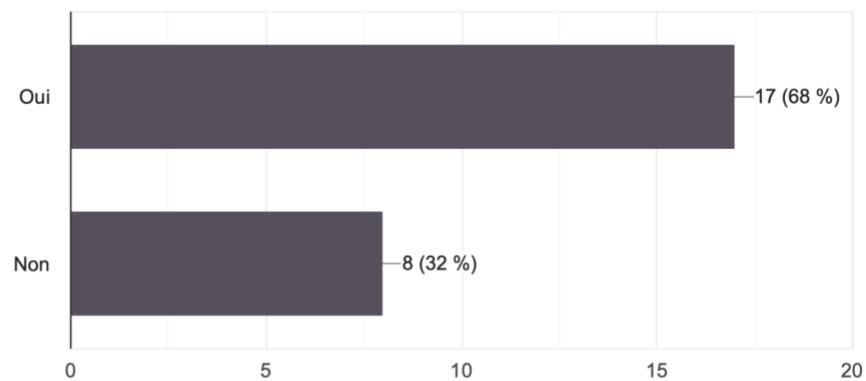
Autre(s) action(s) envisagée(s)

Une réponse

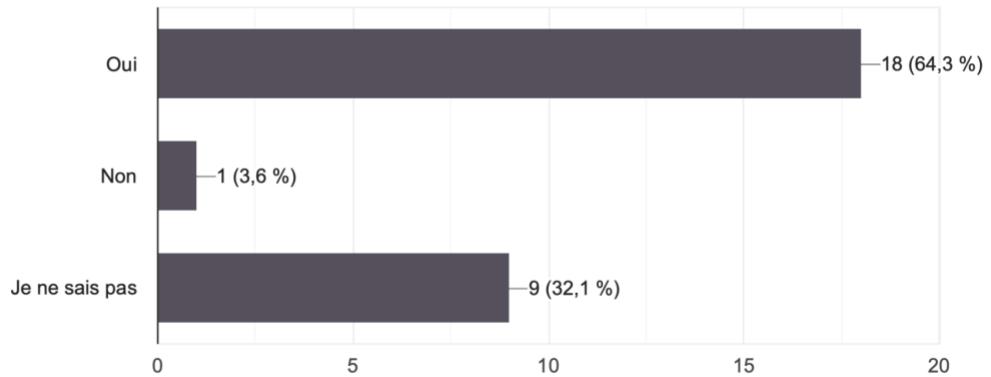
Navigations sans homme cisgenre

Seriez-vous favorable à un Label Mixité ?

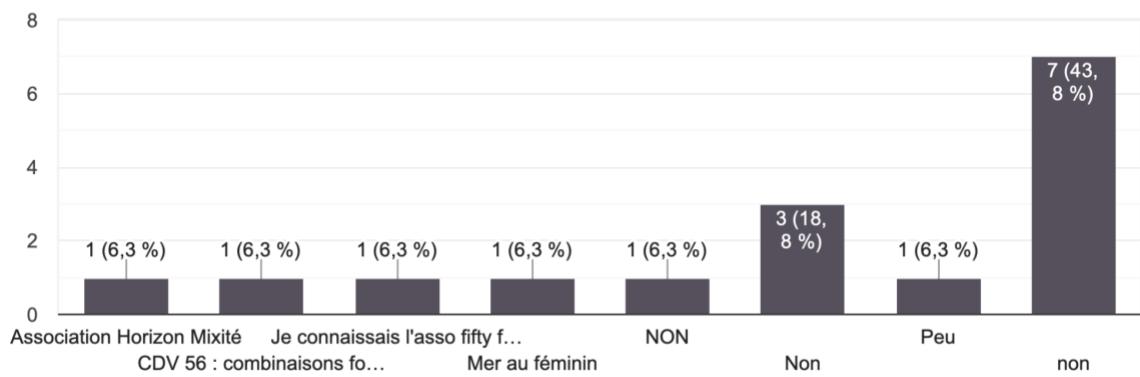
25 réponses



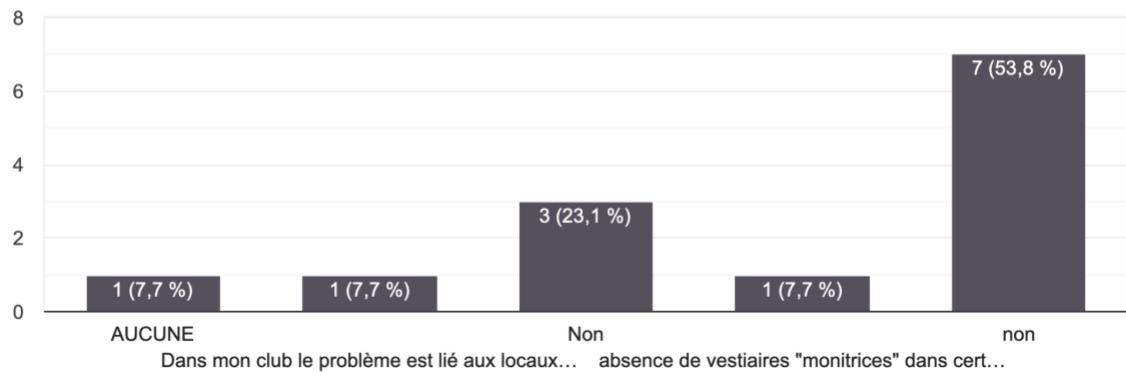
Seriez-vous favorable à un programme d'accompagnement pour femmes dans le nautisme ?
28 réponses



Avez-vous connaissance d'aides ou dispositifs existants pour favoriser la mixité dans le secteur nautique ? Si oui, précisez.
16 réponses



Avez-vous rencontré des obstacles spécifiques liés à la gestion des équipes mixtes au quotidien ?
Si oui, précisez.
13 réponses



BIBLIOGRAPHIE

Airbus. (2024, 8 novembre). International Women at Airbus.

<https://www.airbus.com/en/careers/international-women-at-airbus>

Airbus. (2024, 8 novembre). Women's Interactive Network.

<https://www.airbus.com/en/careers/life-at-airbus/women-networks-at-airbus>

Airbus. (2025, 11 août). Inclusion and diversity.

<https://www.airbus.com/en/sustainability/our-approach-to-sustainability/inclusion-and-diversity>

Airbus Flight Academy Europe. (2024, 12 février). Airbus Flight Academy Europe publishes 88 point equality index for 2024.

<https://www.airbus-flight-academy.com/en/airbus-flight-academy-europe-publishes-88-point-equality-index-for-2024/>

Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261–271.

<https://doi.org/10.1037/0022-0663.84.3.261>

Arcom. (2025, 23 janvier). « Sport Féminin Toujours » 2025 : la campagne de l'Arcom...

<https://www.arcom.fr/actualites/sport-feminin-toujours-2025-la-campagne-de-larcom-pour-plus-de-sport-feminin-lantenne-en-ligne-et-dans-les Instances-sportives>

Assemblée nationale. (2024, 4 juin). Développement de la pratique féminine du sport

Rapp. n° 2719 :

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/ega/116b2719_rapport-information

Augustin, J.-P. (Éd.). (2007). Pour en finir avec la fabrique des garçons. Vol. 2 – Mixité, genre et sports. MSHA.

<https://books.openedition.org/msha/1179>

Bandura, A. (2000). Exercise of Human Agency Through Collective Efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75–78.

<https://www-jstor-org.scpo.idm.oclc.org/stable/pdf/20182630>

Barbusse, B. (2016). Et maintenant, et demain ? Du sexisme dans le sport (pp. 137–158). Paris : Anamosa.

https://shs.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2004-3-page-69?lang=fr&utm_

Bertin, S., & Granier, E. (2024, avril). Football, tennis et voile : le podium des sports les plus pratiqués en Bretagne. Insee Analyses Bretagne, 126.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8071717#onglet-2>

Bertin-Renoux, A., Fuchs, J., & Gottsmann, L. (2024). Faire vivre des expériences de nature... Dans L'Éducation par la nature.
<https://shs.hal.science/halshs-04514638/document>

Bigot, J. (2023, 5 juillet). Témoignage : « J'ai encadré mon premier stage 100 % féminin ». Les Glénans. <https://cebglenans.org/2023/07/05/temoignage-jai-encadre-mon-premier-stage-100-feminin/>

Bourdieu, P. (1980). Questions de sociologie. Paris : Minuit.
https://monoskop.org/images/4/47/Bourdieu_Pierre_Questions_de_sociologie_2002.pdf

Bretagne Développement Innovation (BDI). (s.d.). Filière nautique Bretagne – Chiffres-clés & impacts.
<https://www.bdi.fr/fr/publications/filiere-nautique-bretagne-chiffres-cles-impacts/>

Bréau, A., & Lentillon-Kaestner, V. (2017). Les garçons face à la mixité et à la non-mixité en EPS. eJRIEPS, 40.
<https://journals.openedition.org/ejrieps/715>

Briard, K. (2023). Conditions de travail et mixité : Quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ? Document d'études n°265. DARES - Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques.
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/ffb86c7abea86b7af6a67b981ff7fa65/DE_mixit%C3%A9_conditions%20de%20travail.pdf

Buser, M. (2024). Promoting the participation of women: Agenda setting in Swiss sports federations. European Sport Management Quarterly.
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19406940.2024.2378146?utm_

Bviaud, P. (2012). Comment favoriser la pratique de la voile chez les filles et les femmes. Ligue d'Aquitaine de Voile.
https://devtest.ffvoile.fr/ffv/web/services/voile_feminine/documents/Etude_Bviaud_2012.pdf

Capgemini. (2025). Group Inclusion Policy (v3.0). https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2025/06/Group-CSR-Inclusion-policy_V3_2025.pdf

Capgemini. (s.d.). Women at Capgemini. <https://www.capgemini.com/in-en/about-us/csr/diversity-and-inclusion/women-at-capgemini>

Capital Filles. (s.d.). Capital Filles.

<https://capitalfilles.fr/>

Capital Filles. (2024). Sœurs : la publication engagée... (juil. 2023 – fév. 2024).

<https://grandsprix.lescommunicants.fr/storage/candidatures-categories/April2024/S04Rmtg20kQPEA80lbfi.pdf>

Castan-Vicente, F., Bohuon, A., Henaff-Pineau, P., & Chanavat, N. (2019). Les pionnières françaises du sport international des femmes... Staps, 125(3), 31–47.

<https://www.cairn.info/revue-staps-2019-3-page-31.htm>

Cattani, M., & Quin, G. (2019). Être enseignante d'EPS dans un contexte non réglementé de mixité. Staps, 123(1), 121–132.

<https://www.cairn.info/revue-staps-2019-1-page-121.htm>

Centre pour l'éducation aux médias et à l'information (CLEMI). (2024). Dossier pédagogique « EMI, sport et égalité ».

http://clemi.fr/sites/default/files/clemi/z%C3%A9ro%20clich%C3%A9/Dossier_EMI_sport_%C3%A9galit%C3%A9.pdf

Cluster Maritime Français. (s.d.). Égalité professionnelle H-F dans la filière maritime.

<https://www.cluster-maritime.fr/la-filiere-maritime/les-enjeux-maritimes/egalite-professionnelle-hommes-femmes/>

CNOSF. (2021). État des lieux de la place des femmes dans les instances dirigeantes sportives. <https://cnosf.franceolympique.com/api/media/sites/default/files/2025-05/Etude%20-%20Parite%CC%81%20H-F%20instances%20dirigeantes.pdf>

COI (Comité International Olympique). (2021). Rapport du CIO sur l'égalité des genres et l'inclusion 2021. <https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Gender-Equality-in-Sport/IOC-Gender-Equality-Inclusion-Report-FR.pdf>

Commission européenne. (2022). Vers une plus grande égalité des genres dans le sport : Recommandations et plan d'action. <https://op.europa.eu/fr/publication-detail-/publication/684ab3af-9f57-11ec-83e1-01aa75ed71a1>

Communauté de communes Bretagne Romantique. (2024, novembre). Annexe 7 : Feuille de route Nautisme 2024–2030. https://bretagnneromantique.fr/wp-content/uploads/2024/11/annexe_7_Feuille-de-route-Nautisme.pdf

COSMOS. (2024, mai). Guide des bonnes pratiques – féminisation. <https://www.cosmos-sports.fr/sites/cosmos/files/documents/2024-05/Guide%20des%20bonnes%20pratiques%20f%C3%A9minisation.pdf>

COSMOS. (2025, mars). Féminisation de la branche sport : de l'analyse aux initiatives. <https://www.cosmos-sports.fr/sites/cosmos/files/documents/2025-03/Rapport%20COSMOS%20-%20F%C3%A9minisation%20de%20la%20branche%20sport%20de%20l%27analyse%20aux%20initiatives.pdf>

Dean, N. A., Bundon, A., & Misener, L. (2023). Mixed-gender events in the Paralympic Movement. Adapted Physical Activity Quarterly.

https://journals.humankinetics.com/view/journals/apaq/41/2/article-p205.xml?utm_

Decathlon Recrutement. (s.d.). Égalité professionnelle. <https://recrutement.decathlon.fr/nos-engagements/egalite-professionnelle/>

Decathlon Recrutement. (s.d.). Nos coéquipières qui font grandir Decathlon [Leader femmes].

<https://recrutement.decathlon.fr/leader-femmes/>

Décathlon France. (2025). Accord d'entreprise – égalité professionnelle.

<https://www.maitredatadata.com/app/accords-entreprise/decathlon-france/335082>

Desforges-Houle, A., Mottola, S., & Lafrance, M. (2025). Female youth sport participation and gender role beliefs. Cogent Social Sciences.

https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23750472.2024.2443446?utm_

Dijon Actualités. (2025, 8 mars). Total Energies réaffirme son engagement pour l'égalité H-F et la mixité. <https://dijon-actualites.fr/2025/03/08/totalenergies-reaffirme-son-engagement-pour-legalite-femmes-hommes-et-la-mixite/>

Direction générale des Entreprises. (2025, 4 mars). Industri'Elles : Mobiliser pour la mixité dans l'industrie. <https://www.entreprises.gouv.fr/secteurs-dactivite/le-secteur-de-lindustrie-en-france/industrielles>

DREETS (2018). La mixité dans les entreprises des Hauts-de-France. Extrait de l'enquête «Impact des actions de mixité dans les entreprises des Hauts-de-France» réalisée par le Corif pour la DIRECCTE Hauts-de-France. Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/sites/hauts-de-france.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/4_pages_version_definitive.pdf

Duda, J. L., & Balaguer, I. (2007). Coach-Created Motivational Climate. In S. Jowette & D. Lavallee (Eds.), Social Psychology in Sport (pp. 117–130).

<https://doi.org/10.5040/9781492595878.ch-009>

Dupont, M. (2024, 12 juillet). Dans le sport de compétition, les ressorts de la domination masculine. Le Monde. https://www.lemonde.fr/idees/article/2024/07/12/dans-le-sport-de-competition-la-mixite-reste-hors-jeu_6249280_3232.html

Elles Bougent & OpinionWay. (2024). L'orientation est-elle toujours genrée en 2024 ? – Résultats. https://www.ellesbougent.com/.../Resultats_OpinionWay_pour_Elles_Bougent_Carrieres_en_sciences_lorientation_est_elle_toujours_genree_en_2024.pdf

Elles Bougent. (s.d.). EDF.

https://www.ellesbougent.com/partenaires/edf/?utm_source

Embrace Difference. (s.d.). Mentoring at TotalEnergies.

<https://embracedifference.ert.eu/stories/mentoring-at-totalenergies-a-powerful-lever-for-diversity-and-inclusion-strategy/>

Enedis. (2024). Rapport de mission 2024.

<https://www.enedis.fr/sites/default/files/documents/pdf/rapport-de-mission-2024.pdf>

Enedis. (2024, 24 avril). Chez Enedis, la mixité se donne des elles !

<https://www.enedis.fr/magazine/chez-enedis-la-mixite-se-donne-des-elles>

ENGIE. (2024, 12 février). ENGIE's Global Commitment to Women in STEM!

<https://www.Engie.com/en/news/engie-engagement-stem>

FERC-CGT. (2021, 22 janvier). Sport : inégalités femmes-hommes, sifflons le hors-jeu !

<https://www.ferc-cgt.org/sport-sifflons-le-hors-jeu-des-inegalites-femmes-hommes>

Fédération Française de Boxe. (2025, 21 février). Projet Impact 2024 – Ambitions Égalité. <https://www.ffboxe.com/projet-impact-2024-ambitions-equalite-une-nouvelle-etape-cle-pour-la-feminisation-de-la-boxe/#:~:text=Son%20objectif%20est%20clair%20%3A%20analyser,clubs%20et%20les%20instances%20f%C3%A9minales.>

Fédération Française de Canoë-Kayak (FFCK). (2025, janvier). Plan de féminisation.

<https://www.ffck.org/wp-content/uploads/2025/01/Plan-f%C3%A9minisation.pdf>

Fédération Française de Voile. (2024). Rapports d'activités 2024.

<https://www.ffvoile.fr/.../11%20-%20RAPPORTS%20D%27ACTIVITES%202024.pdf>

Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140. <https://journals-sagepub-com.scop.idm.oclc.org/doi/epdf/10.1177/001872675400700202>

Fondation FACE. (2023). Rapport d'activité 2023. <https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2024/10/Rapport-dactivit%C3%A9-FACE-2023.pdf>

Foriel, B. (2018). La mixité comme révélateur des rapports de genre dans les pratiques sportives (mémoire). DUMAS.

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01951992/document>

France Travail. (2020, 9 mars). La mixité est aussi importante que l'égalité H-F.

<https://www.francetravail.org/.../la-mixite-est-aussi-importante-que-legalite-homme-femme.html>

France Travail. (s.d.). Mixité H-F : les atouts pour votre entreprise.

<https://www.francetravail.fr/.../mixite-des-metiers--les-atouts.html>

Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.

<https://www.jstor.org/stable/2776392>

Hackerott, M. A. (2024). Between adventure and delicacy: Sailing as a powerful experience for women. *Journal of the Philosophy of Sport*.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00948705.2024.2330985>

HCE – Haut Conseil à l'Égalité. (2022, 7 mars). Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France.

https://www.haut-conseil-equalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_sexisme.pdf

HCE – Haut Conseil à l'Égalité. (2023, 23 janvier). Rapport 2023 sur l'état du sexisme en France. https://www.haut-conseil-equalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_annuel_2023_etat_du_sexisme_en_france.pdf

HCE – Haut Conseil à l'Égalité. (2025, 22 janvier). État des lieux du sexisme en France à l'heure de la polarisation. https://www.haut-conseil-equalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-sexisme_polarisation_etat_des_lieux_sexisme-vf.pdf

HCE – Haut Conseil à l'Égalité. (2025, 22 janvier). Rapport annuel 2024 : S'attaquer aux racines du sexisme. https://www.haut-conseil-equalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_annuel_2024_sur_1_etat_du_sexisme_en_france.pdf

HCE – Haut Conseil à l'Égalité. (2025, 26 avril). Femmes et sport : bâtir des carrières, conquérir l'égalité. <https://haut-conseil-equalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-2025-rapport-femmes-et-sport-v3.pdf>

Ibarra, H. (1992). Homophily and Differential Returns... *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 422–447.

<https://www.jstor.org/stable/2393451>

INJEP. (2022, avril). Rapport annuel 2021. https://injep.fr/wp-content/uploads/2022/04/MEN_INJEP_Rapport2021.pdf

INJEP & L-VIS (Univ. Lyon 1). (2023, mars). Les pratiques physiques et sportives en France (ENPPS 2020).

https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/03/ENPPS_AP-et-introduction.pdf

Müller, J. (Crédoc) & INJEP. (2023, mars). Baromètre national des pratiques sportives 2022 (Rapport 2023/02). <https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/04/rapport-2023-02-Barometre-pratiques-sportives-2022.pdf>

INSEE. (2022, 3 mars). Femmes et hommes, l'égalité en question (éd. 2022).
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047805>

Insee. (2020, 3 décembre). Femmes et hommes – France, portrait social après Covid.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4797580?sommaire=4928952>

Gleizes, F., & Pénicaud, É. (2017, novembre). Pratiques physiques... Insee Première, 1675.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3202943>

Faure, S. (2020, 10 juillet). Secteurs féminisés : la parité s'éloigne encore. Insee Analyses CVL, 60.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4625796>

Institut du Capitalisme Responsable. (2023, mars). Observatoire de la Mixité – Livre vert.
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2023-03/icr%20mixite.pdf>

ISEMAR. (2018, juin). La place de la femme dans le monde maritime français.
<https://www.isemar.org/.../La-place-de-la-femme-dans-le-monde-maritime-fran%C3%A7ais.pdf>

Ipsos & Epitech. (2021, novembre). Observatoire sur la féminisation des métiers du numérique – Dossier de presse.
https://www.ipsos.com/.../Dossier%20de%20presse%20_%20Ipsos%20Epitech.pdf

Jolly, P. (2023, 30 avril). Voile : la Transat Paprec impose le double mixte. Le Monde.
https://www.lemonde.fr/sport/article/2023/04/30/voile-la-transat-paprec-impose-le-double-mixte-pour-accelerer-la-feminisation-de-la-course-au-large_6171586_3242.html

Keitas Systems. (2023, juin). Rapport d'information – féminisation de l'aéronautique.
<https://www.keitas.com/.../Rapport-dinformation-sur-lavenir-de-la%CC%81eronautique-en-France-5.pdf>

Koukodila, O. (2023, 18 septembre). Laurence Beldowski... 50-50 Magazine.
<https://www.50-50magazine.fr/capital-filles/>

L'Oréal Groupe. (s.d.). Promoting Diversity, Equity & Inclusion.
<https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities/for-the-people/promoting-diversity-and-inclusion/>

Lesch, L. (2023). Women representation and organisational characteristics... European Sport Management Quarterly.

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19406940.2023.2215788?utm_

Lesch, L. (2024). From gender policies and practices to organisational change? European Sport Management Quarterly.

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/16184742.2024.2404439?utm_

Leveel, B. (2015, 24 juin). L'égalité professionnelle H/F, la parentalité. Ministère des Sports.
<https://www.sports.gouv.fr/sites/default/files/2023-03/pr-sentation-minist-re-des-sports-de-barbara-leveel-24-juin-2015-5042.pdf>

Les Entreprises pour la Cité. (2023). La mixité des métiers dans les filières techniques et technologiques.

<https://www.reseau-lepc.fr/enquete-sur-la-mixite-des-metiers/>

Les Glénans. (2023). Livret VSS 2023. https://dossier-presse.glenans.asso.fr/docs/officiels/LesGlenans_Livret_VSS_2023.pdf

Lepeltier, N., & Soul, Y. (2024, 20 décembre). Toujours aussi peu de femmes à la tête des fédérations. Le Monde.

https://www.lemonde.fr/sport/article/2024/12/20/toujours-aussi-peu-de-femmes-a-la-tete-des-federations-sportives-francaises-malgre-la-loi-sport-visant-a-la-parite_6459566_3242.html

Linares, A. (2023, 5 juin). Zoom sur France Travail. myRHline. <https://myrhline.com/type-article/france-travail/>

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting... American Psychologist, 57(9), 705–717. <https://journals-sagepub-com.scpo.idm.oclc.org/doi/pdf/10.1177/2041386620921931>

Lockwood, P. (2006). « Someone like me can be successful »... Psychology of Women Quarterly, 30(1), 36–46. <https://journals-sagepub-com.scpo.idm.oclc.org/doi/pdf/10.1111/j.1471-6402.2006.00260.x>

Louveau, C. (2004). Sexuation du travail sportif... Cahiers du Genre, 36(1), 163–183.
<https://doi.org/10.3917/cdge.036.0163>

Louveau, C. (2023, 6 juillet). Où en est l'égalité femmes-hommes dans le sport ? Vie-publique.fr.

<https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/290150-ou-en-est-legalite-femmes-hommes-dans-le-sport>

Lyu, W., Wang, Y., & Chen, L. (2024). The difficulties and challenges Chinese women seafarers face. Marine Policy.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308597X23004888?utm>

Marie Balland. (2020, 9 mars). La mixité est aussi importante... France Travail.

<https://www.francetravail.org/regions/bretagne/actualites/2020/la-mixite-est-aussi-importante-que-legalite-homme-femme.html?type=article>

Marques-Pereira, B. (2016). Compte rendu : Bereni, La Bataille de la parité. Clio, (43), 302–304.

<https://journals.openedition.org/clio/13124?lang=en>

Maulion Proutiere, G., et al. (2016, nov.). La mer au féminin (rapport). Univ. Nantes.

<https://shs.hal.science/halshs-01405310/>

Mennesson, C. (2004). Être une femme dans un sport « masculin ». Sociétés contemporaines, 55(3), 69–90.

<https://doi.org/10.3917/soco.055.0069>

Mennesson, C. (2012). Gender regimes and habitus: An Avenue for Analyzing Gender Building in Sports Contexts. Sociology of Sport Journal, 29(1), 4–21.

https://www.researchgate.net/publication/274953916_Mennesson_C_2012_Gender_Regimes_and_Habitus_An_Avenue_for_Analyzing_Gender_Building_in_Sports_Contexts_Sociology_of_Sport_journal_29_4_4-21

Ministère chargé de l'Égalité H/F. (2023, 8 mars). 6 Mesures pour accélérer la mixité.

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/nouvelle-edition-du-recueil-6-mesures-pour-accelerer-la-mixite>

Ministère chargé de l'Égalité H/F. (2025, mars). Chiffres-clés – Vers l'égalité réelle (éd. 2024). <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-edition-2024>

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. (2023, 17 mai). Favoriser la mixité sociale et scolaire.

<https://www.education.gouv.fr/favoriser-la-mixite-sociale-et-scolaire-dans-l-enseignement-378134#:~:text=Le%20minist%C3%A8re%20de%20l%C3%A9ducation,l%C3%A9tat%20pa%20contrat%20relevant>

Ministère de l'Enseignement supérieur & MESRI. (2025, 17 mars). Plan national d'action 2025–2027 pour l'égalité professionnelle (2e plan). <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national-d-action-2025-2027-pour-l-equalite-professionnelle-98833>

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. (2024, 8 mars). Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2024. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-l-equalite-femmes-hommes-chiffres-cles-2024-95166>

Ministère de la Transformation & Fonction publiques. (2023). Rapport annuel sur l'égalité professionnelle – 2023. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport%20annuel/RA-equalite-2022.pdf>

Ministère des Sports. (2015). Guide juridique – incivilités, violences, discriminations. <https://www.dilcrah.gouv.fr/ressources/guide-juridique-sur-la-prevention-et-la-lutte-contre-les-incivilites-les-violences-et-les-discriminations-dans-le-sport>

Ministère des Sports. (2015). Panorama des plans de féminisation des fédérations (mars). <https://www.sports.gouv.fr/promouvoir-les-plans-de-feminisation-des-federations-sportives-1712>

Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative. (s.d.). Violences sexuelles. <https://www.sports.gouv.fr/violences-sexuelles-54>

Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative. (2025, 30 juin). Dossier de presse – 6e Convention nationale de prévention des violences (INSEP). <https://www.sports.gouv.fr/media/47070/download>

Ministère des Sports, de la Jeunesse et des Sports. (s.d.). Agir pour plus de mixité dans le sport. <https://www.sports.gouv.fr/agir-pour-plus-de-mixite-dans-le-sport-1715>

Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative. (2025, 10 mars). Le sport féminin gagne du terrain. <https://www.sports.gouv.fr/le-sport-feminin-gagne-du-terrain-3262>

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. (2024, 8 mars). Résultats 2024 de l'Index égalité professionnelle. [https://travail-emploi.gouv.fr/resultats-2024-de-lindex-equalite-professionnelle-et-de-la-representation-equilibree#:~:text=La%20note%20moyenne%20d%C3%A9clar%C3%A9e%20par,\(de%2087%20%C3%A0%2088\).](https://travail-emploi.gouv.fr/resultats-2024-de-lindex-equalite-professionnelle-et-de-la-representation-equilibree#:~:text=La%20note%20moyenne%20d%C3%A9clar%C3%A9e%20par,(de%2087%20%C3%A0%2088).)

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. (2024, 5 août). Égalité professionnelle : échéance du 1er mars. <https://travail-emploi.gouv.fr/publication-de-l-index-equalite-2024-des-ministères-sociaux>

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. (s.d.). Égalité femmes-hommes.

<https://travail-emploi.gouv.fr/egalite-femmes-hommes>

Molenda-Pruvost, M., & Rabin, C. (2016). Enquête sur la mixité professionnelle au sein des entreprises 2015-2016. FACE. <https://face-paris.org/wp-content/uploads/2016/03/Support-Ecrit-de-Restitution-VF-V2.pdf>

Morgan, T., Henne, K., Blacklock, J., & Starre, K. (2024). Counting women: Indicator culture and gender inclusion in sports leadership. International Review for the Sociology of Sport. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10126902241297882?utm_

Observatoire des métiers du BTP. (2024, février). La féminisation des métiers du BTP en Île-de-France.

<https://www.metiers-btp.fr/nos-etudes/etude-regionale-sur-la-feminisation-des-metiers-dans-le-btp-en-ile-de-france-2024/>

ONU Femmes. (2024, mai). Faits et chiffres : les femmes dans le sport.

<https://www.unwomen.org/fr/jeux-olympiques-de-paris-2024-une-nouvelle-ère-pour-les-femmes-dans-le-monde-du-sport/faits-et-chiffres-les-femmes-dans-le-sport#:~:text=En%20mai%202024%2C%2083%20%25%20d,femmes%20aux%20postes%20de%20juge.>

Orange. (s.d.). Agir en faveur de la mixité pour un numérique inclusif.

<https://www.orange.com/fr/engagements/orange-sengage/pour-une-economie-responsable/agir-en-faveur-de-la-mixite-pour-un-numerique-inclusif>

Ottogalli-Mazzacavallo, C. (2018). Les inégalités de genre aussi sur les terrains sportifs. Cahiers du DSU, 2018(2), 25–27. <https://shs.cairn.info/revue-cahiers-du-developpement-social-urbain-2018-2-page-25>

Ottogalli-Mazzacavallo, C., & Garcia, M.-C. (2023). Pour la féminisation du sport français (bilan et perspectives).

<https://shs.hal.science/halshs-04072725/file/t-1-charger-bilan-et-perspectives-sur-l-volution-des-licenci-es-et-la-situation-des-femmes-dans-le-mouvement-sportif-5627.pdf>

Ouest-France – Voiles & Voiliers. (2023, 22 août). Les Glénans : renforcer la mixité en stages embarqués.

<https://voilesetvoiliers.ouest-france.fr/formation/les-glenans/comment-lecole-de-voile-des-glenans-souhaite-t-elle-renforcer-la-mixite-lors-des-stages-embarques-858086ae-0b56-11ee-b114-e17c9aa1db34>

Oxfam France. (2024, 17 septembre). Sport féminin : les inégalités persistent !

<https://www.oxfamfrance.org/inegalites-femmes-hommes/inegalites-femmes-sport/>

Pando, A. (2024, 5 décembre). Égalité H/F : Ville de Paris & Région IDF certifiées Afnor. Actu Juridique.

<https://www.actu-juridique.fr/social/travail/egalite-hommes-femmes-la-ville-de-paris-et-la-region-ile-de-france-certifiees-par-lafnor/>

Piggott, L. V. (2024). « It's like this one man's baby »: Gender and decision-making power... Journal of Sport Management.

<https://journals.humankinetics.com/view/journals/jsm/39/2/article-p102.xml>

Préfet du Morbihan. (2024, 2 avril). Sport, culture et média : Égalité H/F.

<https://www.morbihan.gouv.fr/Actions-de-l-Etat/Droits-des-femmes-et-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/Egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/Sport-culture-et-media>

Quimper Cornouaille Développement. (2023, 16 mai). Chiffres clés du nautisme en Cornouaille.

<https://www.quimper-cornouaille-developpement.bzh/presentation-des-chiffres-cles-du-nautisme-en-cornouaille/>

Rejeb, F. (2022, 8 juin). La mixité dans le sport en France. DifferenCie.

<https://differencie.com/la-mixite-dans-le-sport/>

Région Bretagne. (2020, 6 mars). 8 projets innovants pour l'égalité H/F.

<https://www.bretagne.bzh/actualites/8-projets-innovants-pour-legalite-femmes-hommes/>

Région Bretagne. (2024). Rapport sur l'égalité femmes-hommes.

https://www.bretagne.bzh/app/uploads/RAPPORT-EGALITE-FH_2024.pdf

Région Bretagne – IDEO. (2025, avril). Focus sur le nautisme en Bretagne.

<https://ideo.bretagne.bzh/sites/default/files/2025-04/Focus%20sur%20le%20nautisme%20en%20Bretagne.pdf>

Région Île-de-France. (2024). Rapport égalité femmes-hommes – 2023.

<https://www.iledefrance.fr/dataset/file?token=90g0OLyjH5nShCn1Ox%2B%2BTg%3D%3D>

Région Île-de-France. (s.d.). Égalité H/F : être accompagnées pour mieux agir.

<https://www.iledefrance.fr/associations-etre-accompagnees-pour-mieux-agir/egalite-femmes-hommes>

Rexel. (2025). Nos engagements. Engagement Jeunes. <https://www.engagement-jeunes.com/.../rexel/nos-engagements.html>

Rexel France. (s.d.). Diversité et inclusion. https://jobs.rexel.com/RexelFr/content/Diversite-et-Inclusion/?locale=fr_FR

Robert, A. (2024, 8 juillet). JO 2024 : où en sont les inégalités H-F ? Sciences pour tous. https://sciencespourtous.univ-lyon1.fr/jo_2024_egalite_homme_femme/

Safran. (2024, 9 février). Safran célèbre la Journée des femmes et des filles de science. <https://www.safran-group.com/fr/actualite/safran-celebre-journee-femmes-filles-science-2024-02-09>

Safran. (2025, 8 mars). Droits des femmes : chez Safran, un combat de tous les jours. <https://www.safran-group.com/fr/actualite/droits-femmes-safran-combat-tous-jours-2025-03-08>

Schoch, L., & Pape, M. (2024). Driving change? Field containment of gender equality committees... Sociology of Sport Journal. https://journals.human kinetics.com/view/journals/ssj/42/2/article-p171.xml?utm_

Sherry, E. (2024). Researching women in sport development. Sport in Society. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17430437.2023.2278614?utm_

SNCF Groupe. (s.d.). Réseau SNCF Mixité. <https://www.groupe-sncf.com/fr/engagements/inclusion-diversites/reseau-sncf-mixite>

Sonntag, A. (2024, 18 juillet). Recherche sur le sport : la parité fait son chemin. Sport et Citoyenneté.

Sport dans la Ville. (s.d.). Job dans la Ville. <https://www.sportdanslaville.com/les-programmes/job-dans-la-ville/>

Sport dans la Ville. (s.d.). Retour d'expérience. <https://sport-inclusion.fr/retour-experience/sport-dans-la-ville/>

Sport dans la Ville. (2024). Étude d'impact 2024 : L dans la Ville. <https://www.sportdanslaville.com/wp-content/uploads/plaquette-etude-lldv-2024.pdf>

Steele, C. M. (1997). A threat in the air... American Psychologist, 52(6), 613–629. https://users.nber.org/~sewp/events/2005.01.14/.../Steele_Threat-in-the-Air.pdf

Steele, C. M. (2010). Whistling Vivaldi. New York: W. W. Norton.
<https://archive.org/details/whistlingvivaldi0000stee/page/n5/mode/2up>

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), Psychology of intergroup relations (pp. 7–24). Chicago: Nelson-Hall.

<https://www.christosaioannou.com/Tajfel%20and%20Turner%201986.pdf>

Talleu, C. (2011). Égalité homme-femme dans le sport : Manuel de bonnes pratiques n° 2. Conseil de l'Europe.

https://www.sportanddev.org/sites/default/files/downloads/egalite_homme_femme_dans_le_sport.pdf

Thorel, S., & David, B. (2005). La mixité en EPS : pluralité des approches. eJRIEPS, 8, 105–123.

<https://journals.openedition.org/ejrieps/7915>

TotalEnergies. (2018, 3 juin). TWICE Dissects Ten Years of Growth.
<https://totalenergies.com/news/twice-dissects-ten-years-growth>

UNESCO. (2015). Quality Physical Education: Guidelines for policy-makers.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231101>

UNESCO. (2021). Sport and gender equality game plan.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000390527>

Vaquero-Cristóbal, R., et al. (2024). Gender equity in sport... Frontiers in Psychology.
https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1419578/full?utm_source

Veolia. (2024). Indicateur égalité femmes-hommes. <https://www.veolia.fr/carrieres/faire-carriere-chez-veolia/indicateur-equalite-hf#:~:text=Les%20r%C3%A9sultats%20des%20entit%C3%A9s%20de,%C3%A0%2088%20points%20sur%20100.>

Vie-publique.fr. (2025, 27 février). Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ?
<https://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-equalite-professionnelle>

Vie-publique.fr. (2025, 3 mars). Les droits des femmes : une politique de l'égalité.
<https://www.vie-publique.fr/dossier/19589-les-droits-des-femmes-une-politique-de-equalite#:~:text=La%20politique%20en%20faveur%20des,discriminations%20dont%20elles%20sont%20victimes.>

Vie-publique.fr. (2025, 6 mars). État du sexisme en France en 2025. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/296907-etat-du-sexisme-en-france-en-2025-stereotypes-inegalites-femmes>

Ville de Paris. (2025, 23 juin). Démarche égalité. <https://www.paris.fr/pages/egalite-femmes-hommes-ou-en-est-on-16328>

Welcome to the Jungle. (2022). Mixité des métiers : on arrête de faire genre ?
<https://solutions.welcometothejungle.com/ressources/ebook/mixite-des-metiers>

WISTA International, Anglo-Eastern Ship Management Ltd, & ISWAN. (2017). Gender Diversity: Towards Building and Maintaining a Diverse Shipboard Team.
<https://wistainternational.com/wp-content/uploads/DIVERSITY-BOOK.pdf>

Worldline. (2025, 5 juin). Présentation — Assemblée Générale du 5 juin 2025.
https://investors.worldline.com/fr/home/actualites-et-evenements/communiques-financiers/2025/pr-2025_05_15_01

Yildirim, U., Öztürk, M., & Kaya, D. (2024). Key factors impacting women seafarers' participation... Work.
https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3233/WOR-230391?utm_