

BAROMÈTRE FÉMINISATION COSMOS 2026

Entre progression mesurée, difficultés et mobilisation des structures



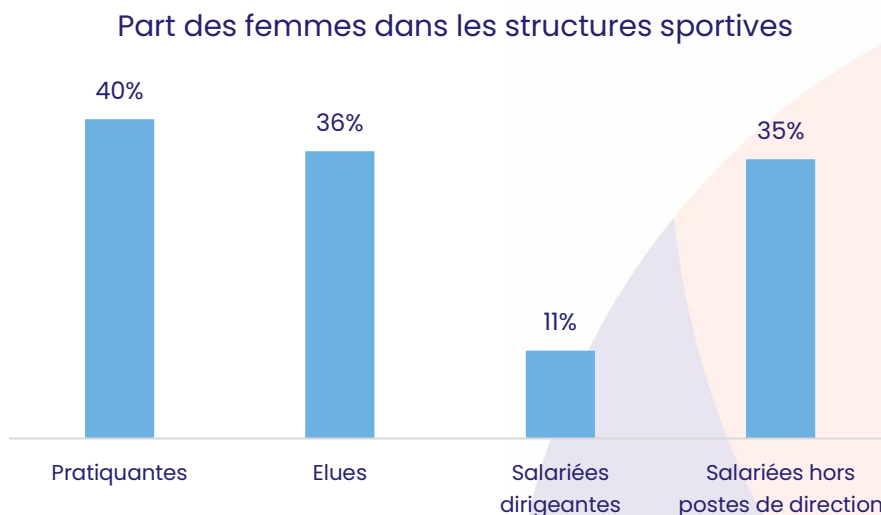
Suite à la signature de l'Appel de Paris, le COSMOS, principale organisation patronale de la branche du sport, inscrit son action dans une démarche structurée et durable en faveur de la féminisation des métiers.

Pour la troisième année consécutive, une enquête qualitative et quantitative a été conduite en février 2026 auprès de **1 059 structures sportives**. Ce baromètre vise à actualiser les indicateurs relatifs à la féminisation au sein de la branche Sport, à analyser les freins rencontrés par les employeurs et à mettre en lumière les actions concrètes déjà engagées sur le terrain.

La majorité des répondants sont des associations (96%), dont 70% comptent moins de 7 salariés. Une parité est observée parmi les répondants.

Part des femmes dans les structures sportives

Le Baromètre féminisation COSMOS 2026 révèle un premier chiffre marquant. Les femmes représentent 40% des effectifs pratiquants au sein des associations sportives interrogées. En comparaison, en 2024, il est observé que la part des femmes pratiquantes dans les structures sportives interrogées était sensiblement la même (39%).



Au-delà de la proportion de femmes pratiquantes dans les structures, des axes restent à améliorer, concernant notamment la proportion de femmes dirigeantes salariées (11%), malgré tout en hausse par rapport à 2024 (+3 points de pourcentage).



Initiatives dans les structures sportives

49%

Des répondants ont déjà nommé ou prévoient de nommer **un-e référent-e féminisation**.

(+1 point de pourcentage par rapport à 2025, +5 points par rapport à 2024)

Ce résultat démontre l'importance grandissante de ce sujet au sein des structures. En effet, **la désignation d'un-e référent-e féminisation dans une structure permet de structurer les actions plutôt que de les rendre ponctuelles**. Cependant, cette désignation repose majoritairement sur des bénévoles à 67%, ce qui crée un risque de rupture, il est donc important de former les bénévoles comme les salariés à ce sujet afin de permettre aux référent-e-s d'avoir toutes les clés en main. Les missions de ces référent-e-s sont principalement orientées vers le développement de la pratique et animation via la promotion/communication, les événements et les formations.

68%

Des structures ont initié ou vont initier une **action liée à la féminisation** en 2025 et/ou 2026.

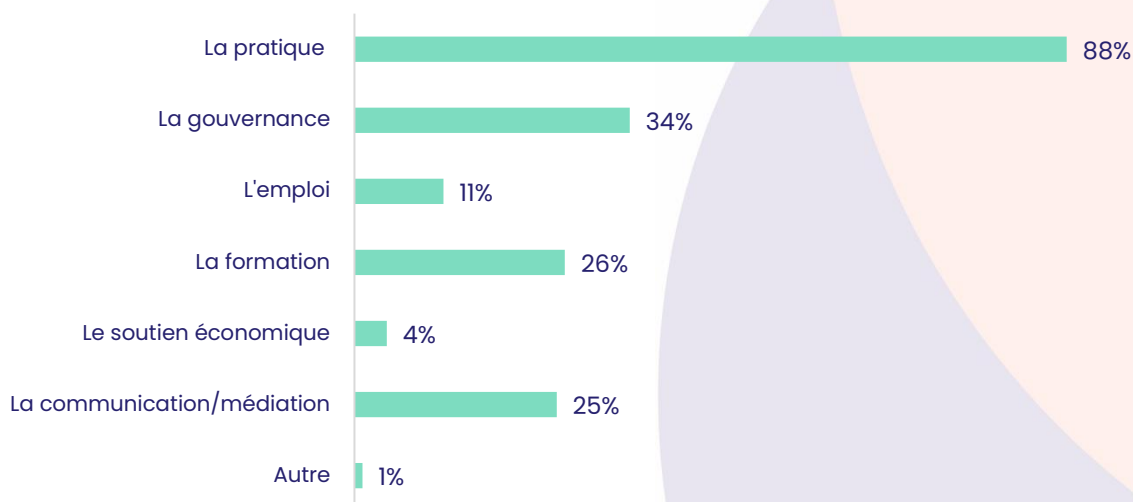
(+4 points de pourcentage par rapport à 2025, +8 points par rapport à 2024)

L'analyse des résultats confirme que les actions de féminisation demeurent largement orientées vers le développement des pratiques, qui concerne 88% des initiatives. Cette proportion est très proche de celle observée lors des précédentes enquêtes, montrant une stabilité forte dans la priorité donnée à la pratique sportive.

Les autres thématiques, bien que secondaires, affichent une montée en puissance significative. Les actions liées à la gouvernance concernent désormais 34% des répondants. La formation atteint 26% des actions menées, également en hausse par rapport aux précédentes vagues.

L'emploi, en revanche, reste marginal malgré une légère progression : 10,6% des répondants déclarent des actions en la matière, contre 4% en 2025. Ce champ demeure donc nettement en retrait par rapport aux autres thématiques.

Thématiques des actions liées à la féminisation



Obstacles

La volonté de **68%** des structures de mener une action de féminisation témoigne de la conscience présente dans une majorité de structures de **l'importance de contribuer à la féminisation du secteur**.

Toutefois, **de nombreux obstacles continuent de peser sur la féminisation du sport**, en termes de pratique, de gouvernance ou d'emploi : ces obstacles, culturels ou structurels, permettent de comprendre la persistance des inégalités femmes - hommes dans le monde du sport et les difficultés rencontrées par les structures à actionner des leviers directs pour résoudre ces inégalités.

Des contraintes de temps et de charge mentale

Tout d'abord, **40% des répondants mentionnent les difficultés particulièrement importantes qu'ont les femmes à dégager du temps libre** dans leur emploi du temps pour s'engager dans une pratique sportive, voire contribuer à la gouvernance des associations.

La charge mentale, et notamment la charge mentale parentale, crée des difficultés pour les femmes à s'investir dans une activité en-dehors de leur activité professionnelle, en raison du temps libre limité dont elles disposent (la répartition des tâches au sein des familles restant encore aujourd'hui déséquilibrée).

Cette situation est couplée à la spécificité des horaires sportifs, qui sont le plus souvent des horaires décalés, en tant qu'activités de loisirs et activités bénévoles.

Des difficultés de transformation de la gouvernance

38% des répondants dénoncent également des difficultés de transformation de la gouvernance : les femmes qui s'engagent doivent faire face à des barrières organisationnelles, notamment dans des structures historiquement dirigées par des hommes.

L'accès des femmes à des postes de gouvernance peut ainsi s'accompagner **d'un manque de considération en interne** (autres membres masculins de la gouvernance) **ou en externe** (élus locaux ou partenaires), comme l'évoquent les répondants à notre enquête.

Parmi les barrières structurelles, sont également évoqués par les répondant·e·s un manque de volontarisme pour faire évoluer la gouvernance vers une meilleure représentation des femmes et le poids historique de la présence des hommes au sein des postes de direction. Inévitablement, ces comportements rendent difficiles le recrutement et la fidélisation de dirigeantes bénévoles.

17% des répondants soulignent également l'existence d'un sentiment d'illégitimité ou d'autocensure, qui empêche certaines femmes de se lancer dans une mission associative : les femmes souffrent d'un manque de confiance et d'une peur de jugement accrues par rapport aux hommes, limitant leur investissement dans des missions de direction bénévole.



Des difficultés de recrutement et de fidélisation des pratiquantes

Concernant la pratique sportive, **27% des structures constatent des difficultés de recrutement et de fidélisation des pratiquantes**. Un certain nombre d'obstacles expliquent ces difficultés, parmi lesquels :

- **L'absence d'encadrantes** (qui constituent un repère rassurant pour les pratiquantes).
- **La difficulté à disposer d'infrastructures** (plusieurs répondants font face à des difficultés organisationnelles pour renforcer leur offre de pratique féminine, par manque de créneaux disponibles).
- **La difficulté à proposer des objectifs sportifs qui correspondent à toutes et tous** (près de **24%** des répondants constatent que les formats de compétition et les modalités traditionnelles de pratique peinent à répondre aux attentes et aux besoins des pratiquantes).

Une féminisation encore limitée dans l'emploi

Au sujet de l'emploi, seuls **11% des répondants indiquent avoir mené des actions pour féminiser leurs effectifs salariés**.

Les structures sportives ont en effet moins de possibilités d'action directe sur ce sujet, car les obstacles sont structurels : malgré leur volonté, les structures constatent un manque de candidates, ce qui s'explique notamment au vu du faible pourcentage de femmes participant à des formations permettant d'accéder aux métiers de l'encadrement sportif.

Le poids des stéréotypes de genre

L'ensemble des obstacles identifiés par les répondants au baromètre du COSMOS **découlent de représentations sociétales et de stéréotypes de genre qui font du secteur sportif dans son ensemble, et de certains sports en particulier, des espaces réputés "masculins"**.

Il est alors complexe de recruter des pratiquantes et de les fidéliser, dans certaines pratiques sportives historiquement masculines, ou bien à des postes ou métiers associés à des profils masculins.

Près de **37% des répondants indiquent faire face à de tels stéréotypes, à l'extérieur du système sportif** (perception de certaines disciplines, positionnement des familles, ...) **comme à l'intérieur** (reproduction des stéréotypes de genres, absence de modèles de femmes à des postes d'entraînement professionnel ou de direction, ...).

Un climat parfois dissuasif

Certains obstacles découlent également d'une problématique persistante de violences et d'un climat sexiste, mentionnée par certains répondants : le système sportif n'est ainsi pas toujours attirant pour les femmes, en tant que pratiquantes, dirigeantes ou encadrantes. **L'évolution des mentalités est progressive mais les actions menées par chaque structure infuseront l'ensemble du secteur**.



Actions

La résolution de ces obstacles nécessite des actions concertées : chaque action est importante, et certains leviers sont à la main des structures, qui peuvent mener différentes actions afin de prendre part, à leur échelle, à la réduction des inégalités femmes - hommes.

La pratique : de l'initiation à la fidélisation

Le premier levier d'action consiste à faciliter l'accès direct au sport en neutralisant les barrières à l'entrée pour les pratiquantes. Pour pérenniser l'engagement, les répondants adoptent trois approches majeures à travers la découverte bienveillante, l'adaptation des formats aux rythmes de vie et la création d'espaces compétitifs sécurisants, comme :

- **L'organisation d'une journée découverte** afin de lever le frein de l'intimidation initiale par un accueil en non-mixité ou par affinité comme "Rugby pour elles" ou la "Journée entre filles".
- **L'adaptation des formats** pour proposer des offres en fonction des contraintes observées au sein des clubs (temps, convivialité, bien-être, ...).
- **Les compétitions dédiées** afin de créer des espaces de performances où les femmes ne passent pas au second plan derrière les catégories masculines ainsi que des espaces où la compétition et la performance ne sont pas au centre du rassemblement, comme la "Ladies Cup" ou le "Tournoi Multi-Chances Dames".

Pour favoriser la fidélisation, notamment lors des phases critiques comme le décrochage adolescent, identifié comme un moment charnière d'intervention par certains répondants, des dispositifs d'accompagnement social émergent :

- **Le parrainage et le tutorat** avec l'accompagnement par une pratiquante expérimentée d'une nouvelle licenciée pour faciliter son intégration technique et sociale au sein du club.
- **Le networking numérique** avec la création de groupes WhatsApp ou Facebook dédiés pour rompre l'isolement, organiser les covoiturages et renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe.

Le renforcement de l'expertise santé et physiologie des entraîneur-e-s, en intégrant des modules sur les spécificités féminines (cycle menstruel, grossesse, ménopause et rééducation du périnée), devient crucial : la maîtrise de ces sujets devient un différenciateur professionnel dans l'adaptation aux différents publics féminins.

La formation : renforcer la confiance et l'expertise

Pour lutter contre l'autocensure et encourager les femmes à s'investir dans la gouvernance, les structures (CDOS / CROS notamment) proposent des outils relatifs aux *soft skills*, tels que des formations à la prise de parole en public ou à la conduite de réunion.



L'implication des femmes dans l'emploi sportif peut également être soutenue par d'autres types de formations :

- **Des formations aux fonctions d'officielle**, afin d'encourager l'arbitrage et le jugement dès le plus jeune âge, et ainsi normaliser la figure d'autorité féminine.
- **Des formations techniques**, pour inciter aux diplômes d'entraîneur-e via des programmes comme le dispositif "Nxt Gen Coaches" en partenariat entre la FFF et Nike.

La gouvernance : briser le plafond de verre

Féminiser la gouvernance demande une volonté politique de restructuration des instances de pouvoir (bureaux, conseils d'administration). Le dispositif "Club des 300 femmes dirigeantes" du CNOSF est la référence pour accompagner les bénévoles vers des postes de présidence.

Les leviers d'incitations structurels identifiés par les répondants incluent :

- **Des réformes statutaires**, grâce à l'instauration de quotas obligatoires et d'une parité progressive dans les instances dirigeantes dans les fédérations sportives (Loi Sport 2022).
- **Une professionnalisation des compétences de mixité** car, si l'enquête montre une majorité de référent.e.s féminisation bénévoles, il reste important de mobiliser des salariés et de former spécifiquement des profils afin de structurer la démarche sur le long terme.
- **La création de réseaux locaux**, avec la création de commissions territoriales comme "Les Elles du Sport", permettant de déployer un dispositif de mentorat direct.

La communication et la médiation : valoriser et sensibiliser

La communication est le levier qui rend les initiatives visibles et cohérentes. Elle vise à déconstruire les stéréotypes par la valorisation. Les méthodes recensées incluent :

- **Des démarches de médiation numérique** : podcasts thématiques, portraits croisés sur les réseaux sociaux et mise en avant des "Figures de proue" (arbitres, dirigeantes, techniciennes).
- **De la sensibilisation active** : utilisation de la "Fresque du sexisme" ou organisation de colloques tels que "Dirigeantes au Pluri'Elles" pour confronter les hommes et les femmes aux biais cognitifs.
- **Des événements dédiés** : exploitation de la "Journée internationale des droits des femmes" ou d'"Octobre Rose" comme plateforme de visibilité médiatique.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) est également citée comme un indispensable pour rendre les clubs *safe* et attractifs pour les femmes et les jeunes filles.



Conclusion

Le baromètre féminisation COSMOS 2026 **confirme une dynamique engagée** en matière de féminisation. La féminisation progresse, **les initiatives se structurent et la prise de conscience se développe dans la branche.**

Les obstacles identifiés, qu'ils soient liés à la charge mentale, aux modèles organisationnels ou aux stéréotypes persistants, **rappellent que les inégalités relèvent de mécanismes structurels et culturels** spécifiques au milieu sportif.

Certains indicateurs demeurent stables, notamment la part des pratiquantes. La féminisation des postes salariés et des fonctions de direction reste quant à elle encore limitée. Les actions des structures sont majoritairement orientées vers le développement de la pratique, tandis que l'emploi et la gouvernance constituent les prochains sujets de mobilisation.

L'enjeu des prochaines années est donc clair : consolider les actions engagées, professionnaliser les démarches et inscrire la féminisation dans une stratégie durable au sein des structures. Pour cela, le COSMOS publiera très bientôt une version actualisée du guide des bonnes pratiques féminisation 2024 !

À propos du COSMOS

Le COSMOS est la principale organisation patronale représentant les employeurs et les entreprises du sport. Issu de la réunion de tous les acteurs du sport associatif et fédéral, du sport professionnel, des loisirs marchands et de l'événementiel sportif, le COSMOS a été l'acteur majeur de la création de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS), signée le 7 juillet 2005. Comptant aujourd'hui près de **12 000 adhérents**, le COSMOS représente plus de **100 000 salariés** et **15 milliards d'euros** de chiffres d'affaires cumulés. L'unité et la solidarité du secteur sport au sein du COSMOS lui permet de porter au quotidien la voix de ses entreprises et employeurs auprès des pouvoirs publics, des parlementaires et des institutions sportives nationales. Plus d'informations sur www.cosmos-sports.fr

Contact presse : Maxime TROUSLARD, Chef de projet Communication et Partenariats maximetrouslard@cosmos-sports.fr
06 20 57 69 27

