



Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Rapport annuel 2025

(Article 61 de la loi du 4 août 2014)

conseil communautaire du 03 février 2026

CHALEINS ▪ FRANCHELEINS ▪ GARNERANS ▪ GENOUILLEUX ▪ GUEREINS ▪ ILLIAT ▪ LURCY ▪
MESSIMY-SUR-SAONE ▪ MOGNENEINS ▪ MONTCEAUX ▪ MONTMERLE-SUR-SAONE ▪ PEYZIEUX-SUR-SAONE ▪
SAINT-DIDIER-SUR-CHALARONNE ▪ SAINT-ETIENNE-SUR-CHALARONNE ▪ THOISSEY

Table des matières

Préambule	3
1 ^{ère} partie : Les principaux indicateurs INSEE relatifs au territoire de la CCVSCentre :	4
2 ^{ème} partie : Mesure de la parité dans les instances institutionnelles de la Communauté de Communes Val de Saône Centre	8
3 ^{ème} partie : Les Ressources humaines au 1 ^{er} janvier 2025.....	11
4 ^{ème} partie : La mise en œuvre des politiques publiques communautaires	13
A - Le monde associatif	14
B – Le développement économique	17
C – La Jeunesse	20
D – L'enfance et la petite enfance	22

Préambule

Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT,

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Les modalités et le contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015 :

- ✓ Il présente la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.
- ✓ Il présente également les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes : il fixe des orientations pluriannuelles, comporte un bilan des actions conduites et recense les ressources mobilisées à cet effet.

Conformément à l'article 61 de la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Communauté de Communes présente depuis 2019 le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au moment du Débat d'Orientations Budgétaires.

Ce rapport permet d'établir un diagnostic sur une année précise et devient un outil de suivi et de mesure des réflexions engagées dans le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

En effet, l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique territoriale a rendu obligatoire pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel (3 ans maxi renouvelables) qui doit comporter au moins les mesures visant à :

- ✓ Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- ✓ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux grades et emplois
- ✓ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- ✓ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Sur ce dernier point, un dispositif de signalement doit également être mis en place par l'ensemble des employeurs publics. Les centres de gestion peuvent le mettre en place pour les collectivités qui en font la demande.

Le second plan d'action pluriannuel de la Communauté de Communes Val de Saône Centre, proposé sur trois ans (2024-2026), a été présenté au conseil communautaire du 30 janvier 2024 après une présentation au comité social territorial du 12 décembre 2023.

Ce second plan d'action intègre notamment un projet porté par le service Petite Enfance de la communauté de communes et construit en partenariat avec les acteurs et les familles du territoire, dans le but de lutter contre les stéréotypes de genre et de proposer des actions de sensibilisation et de formation. Les premières actions menées en 2025 sont présentées en fin de rapport.

1^{ère} partie : Les principaux indicateurs INSEE relatifs au territoire de la CCVSCentre

Evolution de la population (à périmètre géographique identique, en vigueur au 01/01/2025)

	1968	1975	1982	1990	1999	2010	2018	2019	2020	2021	2022
Population	9 103	9 457	11 259	13 213	15 145	19 204	20 564	20 651	20 805	20 967	21 022
Densité moyenne (hab/km²)	57,8	60,0	71,4	83,8	96,1	121,9	130,5	131,1	132,0	133,1	133,4

Superficie : 157,6 km²

Population par sexe et âge en 2022

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	10 414	100,0	10 608	100,0
0 à 14 ans	2 159	20,7	1 960	18,5
15 à 29 ans	1 545	14,8	1 416	13,3
30 à 44 ans	1 943	18,7	2 060	19,4
45 à 59 ans	2 284	21,9	2 253	21,2
60 à 74 ans	1 786	17,1	1 850	17,4
75 à 89 ans	631	6,1	857	8,1
90 ans ou plus	60	0,6	186	1,8
0 à 19 ans	2 838	27,3	2 579	24,9
20 à 64 ans	5 752	55,2	5 807	54,7
65 ans ou plus	1 824	17,5	2 222	21,0

Composition des familles

	2022	%
Ensemble	6 277	100,0
Couples avec enfant(s)	2 814	44,8
Familles monoparentales	768	12,2
Hommes seuls avec enfant(s)	232	3,7
Femmes seules avec enfant(s)	536	8,5
Couples sans enfant	2 694	42,9

Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2022

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	987	737	74,6	74,6	74,7
6 à 10 ans	1 412	1 384	98,0	98,5	97,4
11 à 14 ans	1 281	1 264	98,6	98,6	98,7
15 à 17 ans	904	867	95,9	94,5	97,3
18 à 24 ans	1 224	437	35,7	33,8	38,0
25 à 29 ans	832	12	1,5	0,5	2,5
30 ans ou plus	13 944	90	0,6	0,4	0,8

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2022

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	15 498	7 568	7 930
Part des titulaires en %			
d'aucun diplôme ou au plus du CEP	17,5	16,5	18,4
d'un BEPC ou brevet des collèges ou DNB	5,6	4,6	6,5
d'un CAP, d'un BEP ou équivalent	28,0	33,7	22,5
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	19,8	18,3	21,3
d'un diplôme de l'enseignement supérieur (de niveau bac +2)	13,5	12,7	14,2

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et groupe socioprofessionnel actuel ou antérieur en 2022

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	8 271	8 558	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	114	26	0,2	1,1	0,7
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	680	222	0,0	8,6	3,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	978	579	0,3	15,6	4,6
Professions intermédiaires	1 420	1 653	10,3	30,1	7,0
Employés	416	2 190	17,2	22,1	7,3
Ouvriers	1 732	430	17,9	18,2	5,2
Retraités	2 230	2 531	0,0	0,1	69,4
Autres personnes sans activité professionnelle	701	926	54,1	4,3	2,6

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2022

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	12 858	10 347	80,5	9 671	75,2
15 à 24 ans	2 128	1 026	48,2	863	40,5
25 à 54 ans	7 935	7 608	95,9	7 198	90,7
55 à 64 ans	2 795	1 713	61,3	1 611	57,6
Hommes	6 431	5 306	82,5	4 977	77,4
15 à 24 ans	1 117	590	52,8	502	44,9
25 à 54 ans	3 948	3 863	97,9	3 668	92,9
55 à 64 ans	1 367	853	62,4	807	59,1
Femmes	6 426	5 041	78,4	4 694	73,0
15 à 24 ans	1 011	436	43,1	361	35,7
25 à 54 ans	3 987	3 744	93,9	3 530	88,5
55 à 64 ans	1 428	860	60,2	803	56,2

Statut et condition d'emploi des FEMMES et des HOMMES de 15 ans ou plus en 2022

	Hommes	Femmes
Salariés	4 056	4 254
dont titulaires FP et CDI	3 646	3 755
dont CDD	134	338
dont intérim	100	65
dont emplois aidés	9	12
dont apprentissage - stage	168	85
Non-salariés	978	497
dont indépendants	468	331
dont employeurs	506	157
dont aides familiaux	4	9

Emplois dans le territoire selon le statut professionnel

	2022	%
Ensemble	4 749	100,0
Salariés	3 722	78,4
dont femmes	1 864	39,2
dont temps partiel	657	13,8

Non-salariés	1 026	21,6
dont femmes	356	7,5
dont temps partiel	115	2,4

Emplois dans le territoire selon le secteur d'activité

	2022			
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
Ensemble	4 809	100,0	46,6	78,7
Agriculture	200	4,2	23,0	33,0
Industrie	1 054	21,9	27,4	92,0
Construction	362	7,5	6,2	64,2
Commerce, transports, services divers	1 914	39,8	43,5	70,8
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	1 280	26,6	82,2	90,8

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2022

	Salariées en %	Non-salariées en %
Agriculture	23,4	22,9
Industrie	28,0	20,0
Construction	9,7	0,0
Commerce, transports, services divers	48,2	32,0
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	84,0	64,4

2^{ème} partie : Mesure de la parité dans les instances officielles de la Communauté de Communes Val de Saône Centre

COMPOSITION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE (suppléant inclus)

COMMUNES	Nombre de conseillères		Nombre de conseillers		Nombre total d'élus	
	2020-23	Au 25/09/23	2020-23	Au 25/09/23	2020-23	Au 25/09/23
Chaleins	1	1	1	1	2	2
Francheleins	1	1	1	1	2	2
Garnerans	1	0	1	2	2	2
Genouilleux	1	1	1	1	2	2
Guéreins	1	1	1	1	2	2
Illiat	1	1	1	1	2	2
Lurcy	1	1	1	1	2	2
Messimy S/S	1	1	1	1	2	2
Mogneneins	0	0	2	2	2	2
Montceaux	1	1	1	1	2	2
Montmerle S/S	3	3	3	3	6	6
Peyzieux S/S	1	1	1	1	2	2
St-Didier S/Chal.	2	2	2	2	4	4
St-Etienne S/Chal.	1	1	1	1	2	2
Thoissey	1	1	2	2	3	3
Nombre GLOBAL d'élus	17	16	20	21	37	37
Pourcentage	45.95%	43.25%	54.05%	56.75%	100%	100%

Dans les communes de plus de 1000 habitants, une règle de parité a été appliquée lors des élections 2020 pour la liste des candidats aux conseils municipaux et la liste des conseillers communautaires, puis pour l'élection du maire et des adjoints. Cela concerne 9 communes de la CCVSC.

En conséquence, 6 communes sur 15, qui ont moins de 1000 habitants, n'étaient pas soumises au respect de la parité lors des élections en 2020. Malgré tout, on note un effort de parité dans la mise en place de l'exécutif municipal, puisque les conseillers communautaires sont désignés automatiquement en suivant l'ordre du tableau après qu'ont été élus le maire et les adjoints : sur 6 communes, 5 ont appliqué, volontairement ou de fait, un principe de parité dans la composition du binôme maire et 1^{er} adjoint ou 1^{ère} adjointe.

En septembre 2023, après la démission de la 1^{ère} adjointe de la commune de Garnerans, le conseil communautaire est complété par un nouvel élu de sexe masculin (nouveau 1^{er} adjoint de la commune) et le nombre de communes de moins de 1 000 habitants qui sont représentées par un homme et une femme passe de 5 à 4 sur 6.

Ce premier constat conduit à un second constat : la part des femmes dans la composition du conseil communautaire de la CCVSC (près de 46% en 2020 et plus de 43% en 2023) est supérieure à celle qui est constatée au niveau national (35.8%) ou au niveau départemental (37%).

En 2024, deux conseillers communautaires, issus de communes de plus de 1 000 habitants, ont été remplacés par des élus de même sexe. Ces évolutions de personnes ne modifient aucunement les statistiques présentées précédemment.

COMPOSITION DU BUREAU EXECUTIF

Composition du bureau	Janvier 2020 (mandat 2017/2020)		Mai 2021 (nouveau mandat)		Juillet 2024	
	Femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
Présidence	0	1	0	1	0	1
Vice-Présidence	1	7	3	5	3	4
Autres membres	3	3	1	7	1	8
TOTAUX pour le bureau	4 /15	11 /15	4 /17	13 /17	4 /17	13 /17
	26.67%	73.33%	23.53%	76.47%	23.53%	76.47%
TOTAUX pour le bloc exécutif	1 /9	8 /9	3 /9	6 /9	3/8	5/8
	11.11%	88.89%	33.33%	66.67%	37.50%	62.50%

Sur les 2 mandats, les femmes représentent environ le quart de la composition du bureau communautaire, avec une faible évolution à la baisse entre les 2 mandats.

Le bureau est issu d'une élection et donc de la présentation de candidatures. Une règle interne préconise que tous les maires du territoire soient membres du bureau et se présentent donc à cette élection. La marge de manœuvre est donc faible pour l'intercommunalité sur cette composition.

A noter que sur le mandat actuel, il a été pris en compte une alternance femmes/hommes sur l'ordre des vice-présidences. Le Président étant un homme, la 1^{ère} vice-présidente est une femme, puis la 3^{ème} et la 5^{ème}. Proportionnellement, la part des femmes membres du bureau ayant une vice-présidence est plus importante que celle des hommes (75% de femmes et 61,5 % d'hommes).

Un changement de Vice-Président (assainissement) en mars 2022 n'a pas conduit à une modification de la représentation femmes-hommes.

En juin 2024, le décès de M. MICHAL, Vice-Président à l'assainissement, a conduit à une modification de la composition du bureau et du bloc exécutif en juillet, aucun candidat ne s'étant présenté pour assurer cette vice-Présidence.

Le bloc exécutif (présidence + vice-présidence) comprend 3 femmes pour 5 hommes depuis juillet 2024, soit une proportion de 37.5% de femmes, légèrement supérieure à la proportion constatée au niveau des EPCI du département de l'Ain (27%).

COMPOSITION DES COMMISSIONS INTERCOMMUNALES

Liste des commissions	Mai 2021		2022 (au 27/09/2022)		2023 (au 31/10/2023)		2024 (au 10/12/2024)		2025 (au 01/12/2025)	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
Aménagement	8	7	7	8	7	8	7	8	7	8
Economie	4	11	4	11	3	12	3	12	3	12
Tourisme	10	5	10	5	11	4	10	5	10	5
Finances	6	10	7	9	6	10	6	10	6	10
Assainissement	0	15	0	15	0	15	0	16	0	16
Environnement /GDV	4	11	4	11	4	11	4	11	3	12
Social et vie sportive	11	4	10	5	10	5	11	4	11	4
Bâtiments et espaces extérieurs	3	12	3	12	3	12	2	13	2	13
Mobilité, mutualisation et services de proximité	10	5	9	6	9	6	9	6	7	5
TOTALX	56 /136	80 /136	54 /136	82 /136	53 /136	83 /136	52 /137	85 /137	49/134	83/134
	41.18%	58.82%	39.71%	60.29%	38.97%	61.03%	37.95%	62.05%	36.56%	61.94%

Les hommes sont majoritaires dans la représentation des commissions, avec au global une répartition de 60% d'hommes pour 40% de femmes environ mais une légère et constante diminution de la part des femmes entre mai 2021 et décembre 2025.

On note de fortes variations selon les commissions dans la représentation des femmes, qui sont majoritaires dans les commissions Tourisme, Social et vie sportive et mutualisation services de proximité et très minoritaires dans les commissions assainissement, économie et bâtiments et espaces extérieurs.

Ces commissions étant déterminées par une élection sur la base des candidatures proposées par chaque commune, l'intercommunalité a peu de prise sur leur composition.

3^{ème} partie : Les Ressources humaines au 1^{er} janvier 2025

Part des femmes et des hommes par filière

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	16	5	21
filière technique	6	5	11
filière animation	5	3	8
filière sociale	15	0	15
filière médico-sociale	5	0	5
TOTAL	47	13	60

Non-titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	4	0	4
filière technique	0	0	0
filière animation	0	1	1
filière sociale	1	0	1
filière médico-sociale	2	0	2
TOTAL	7	1	8

Global

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
administrative	20	5	25	80%	20%
technique	6	5	11	54,5%	45,5%
animation	5	4	9	55,5%	44,5%
sociale	16	0	16	100%	0%
médico-sociale	7	0	7	100%	0%
TOTAL	54	14	68	79,5%	20,5%

Au niveau national, la part des femmes dans la
Fonction Publique au 31/12/2022 :

Taux de féminisation global : 63%

Selon le statut :

Fonctionnaires : 65%

Contractuels : 69%

Autres catégories et statuts : 64%

Source: stats-dgafp-30-07-24

Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
cat A	8	3	73%	27%
cat B	11	3	78,5%	21,5%
cat C	35	8	81%	19%

Au niveau national, la part des femmes dans la FPT au 31/12/2022 :

cat A : 69,4%

cat B : 64,3%

cat C : 59,2%

Source : Les collectivités locales en chiffres sur le site de la DGCL - Insee, SIASP. Calculs DGCL.

Temps complets/non complets

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Temps complets	39	10	72%	71,5%
Temps non complets	15	4	28%	28.5%
Total	54	14	100%	100%

Temps partiels

	Femmes	Hommes
De droit	1	0
Sur autorisation	4	0
Total	5	0

La situation de la Communauté de Communes Val de Saône Centre en matière d'égalité femmes hommes est satisfaisante dans une collectivité composée d'une très grande majorité d'agents de sexe féminin, comme le montrent plusieurs indicateurs (répartition globale par filière, par catégorie hiérarchique et répartition des temps complets et non complets).

Au 1^{er} janvier 2025, malgré une surreprésentation des femmes dans 2 filières exclusivement féminines, social et médico-social, nous constatons une évolution de la part des femmes et des hommes dans les filières technique et animation vers un équilibre.

Seul l'indicateur du temps partiel témoigne d'une disparité hommes femmes qui se confirme d'année en année, ces dernières étant les seules à le solliciter.

4^{ème} partie : La mise en œuvre des politiques publiques communautaires



LE TERRITOIRE



3

15 communes
15 779 hectares

21 470 habitants au 01/01/2025

1 771 établissements actifs

4 809 emplois salariés et non-salariés

A - Le monde associatif

Nombre d'adhérents du territoire et hors territoire

Associations \ Adhérents	Habitant CCVSCentre	Habitant hors CCVSCentre	Total adhérents 2024-2025	Nombre adhérents filles ou femmes	Nombre adhérents garçons ou hommes	Equipements sportifs utilisés
AS DRACE HANDBALL	58	113	171	49	122	ActiSport
AITO DEFENSE TRAINING	37	3	40	16	24	Jardin des Sports
AJC	492	211	703	385	318	SaôneSport
ASGGM	111	58	169	6	163	Centre sportif ActiSport, plateau sportif VisioSport
ATHLETISME CHATILLONNAIS	14	108	122	64	58	EIA ActiSport
BADMINTON 3 RIVIERES	88	58	146	54	92	VisioSport
BASKET BELLEVILLE	42	212	254	83	171	SaôneSport Centre sportif ActiSport
BASKET CLUB 3 RIVIERES	101	25	126	19	107	VisioSport, SaôneSport
BEAUJOLAIS VAL DE SAONE HANDBALL	68	204	272	95	177	VisioSport
CALONNE SPORT	14	3	17	17	0	SaôneSport
CARNAVALE	187	73	260	237	23	VisioSport
ECLAT RYTHMIQUE VAL DE SAONE	54	46	100	94	6	ActiSport
ENTENTE TENNIS VAL DE SAONE CHALARONNE	65	38	103	24	79	Centre Sportif ActiSport
ESVS TSDI FOOT	270	103	373	46	327	Centre Sportif, ActiSport
FOOT 3 RIVIERES	230	73	303	46	257	Plateau sportif VisioSport
GYM 3 RIVIERES	150	67	217	184	33	VisioSport
HAPPY MOOVE	10	2	12	12	0	Jardin des Sports, VisioSport
IAIDO SAN KAWA	5	4	9	1	8	Jardin des Sports
JKD LEGACY CONCEPT	9	2	11	2	9	Jardin des Sports
JUDO MONTMERLE 3 RIVIERES	71	0	71	24	47	VisioSport
KARATE KCM 3 RIVIERES	39	41	80	46	34	VisioSport
KRAV MAGA	43	31	74	23	51	Jardin des Sports
LA VOIE DU TIGRE BLANC	90	51	141	46	96	VisioSport, Jardin des Sports
MOUVEMENT A	55	19	74	65	9	VisioSport
SPORT ET DETENTE	45	0	45	42	3	ActiSport
SPORT ET LOISIRS	177	70	247	238	9	VisioSport
TTVSC	10	10	20	4	16	ActiSport
VOLLEY'N CO CHATILLON	35	89	124	68	56	SaôneSport, ActiSport
VOLLEY ST DIDIER	12	3	15	4	11	SaôneSport
ZEN HUANG DO	7	1	8	3	5	VisioSport
TOTAL	2589	1718	4307	1997	2310	

Pour lutter contre les différences et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, des actions sont menées par les associations.

Elles sont présentées par les associations de la manière suivante :

- **AJC**

« Des temps de débats sont menés durant l'année en particulier chez la jeunesse d'une durée maxi de 15 minutes, une quinzaine de fois dans l'année. Les activités proposées dans le cadre de l'accueil de loisirs sont réfléchies et amenées pour favoriser la mixité et l'égalité filles-garçons (atelier d'expression, cuisine...). Nous proposons aussi des stages dessin et des séjours de vacances qui attirent autant de garçons que de filles. Par exemple, le séjour cet été : 8 filles et 7 garçons. Cette année, la structure a été présente pour le projet intercommunal, encore en cours, "filles ou garçons, un même chemin" et plus précisément dans le champ de la petite enfance »

- **Athlétisme Châtillonnais**

« Il n'a pas d'actions précises menées au cours de la saison. Les encadrants sont vigilants au quotidien pour reprendre les moindres actes ou propos contre les différences ou stéréotypes de genre entre filles ou garçons. Nous veillons, à chaque fois que cela est possible, à la parité dans les groupes de travail, équipes lors des entraînements »

- **Beaujolais Val de Saône Handball**

« On propose des activités sportives, pédagogiques, socialisantes et structurantes dans les quartiers QPV de Belleville-en-Beaujolais. Des journées sont également dédiées au handball féminin (2 ou 3 journées sur une saison). Nous avons également reçu plusieurs labels de la fédération française de Handball et notamment le label "féminisation" »

- **Eclat rythmique Val de Saône**

« Evènements mixtes : nous organisons différents événements durant l'année qui regroupe hommes et femmes. Ces différents moments montrent que la gymnastique rythmique n'est pas seulement un sport féminin. De plus, nos entraînements sont ouverts à tous qu'il importe le genre, l'âge et le niveau de chacun.

Langage inclusif : nous veillons à utiliser un langage non genré dans toutes nos communications (réseaux sociaux, affiches, mails) afin de promouvoir l'égalité entre tous

Babygym mixte : activité ouverte, sans distinction de genre, afin de déconstruire les stéréotypes dès la petite enfance.

Communication auprès des parents : nous informons régulièrement les parents sur l'importance de l'égalité entre les filles et les garçons et les encourageons à inscrire leurs enfants, quelle que soit leur identité de genre, pour que les enfants n'associent pas la GR à une pratique exclusivement féminine.

Sensibilisation en interne : au début d'année une réunion est mise en place avec le bureau, les entraîneurs et les bénévoles pour rappeler que la GR n'est pas un sport exclusivement féminin et qu'il est important que les garçons qui souhaitent s'inscrire au club se sentent à l'aise et ne subissent aucun harcèlement quelconque.

- **ESVS TSDI Foot**

« Nous promovons la mixité des équipes jusqu'en U15 en composant ces dernières par niveau des joueurs et non selon le sexe. Nous menons également des actions de mise en avant du foot féminin »

- **Krav Maga**

« Nous privilégions la mixité lors de nos exercices et ateliers self défense »

- **La Voie du tigre blanc**

« Notre association agit concrètement pour lutter contre les stéréotypes de genre et promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons !

Nos cours de Kung Fu sont mixtes à tous les âges, et nous veillons à ce que chaque élève, fille ou garçon, soit encouragé de la même manière, que ce soit dans l'apprentissage, les démonstrations, les compétitions ou les passages de grade.

Notre équipe pédagogique reflète également cette mixité : deux de nos quatre professeurs sont des femmes, et la professeure la plus gradée de l'association, récemment promue ceinture noire 6^{ème} dan, est aussi formatrice BPJEPS au sein même de notre structure. Elle forme actuellement une stagiaire femme en AFEST (Formation En Situation de Travail). En tant que professeure principale, elle incarne un modèle fort pour l'ensemble de nos pratiquantes, démontrant que les plus hauts niveaux de compétence et de responsabilité sont accessibles à toutes et à tous.

Nous mettons aussi en avant la complémentarité des qualités physiques et mentales (confiance, précision, maîtrise, coordination, mémoire, etc) plutôt que la force brute, afin de valoriser une approche inclusive du Kung Fu. Lors de nos stages ou animations, les rôles (démonstrations, encadrement, responsabilité de groupe) sont partagés entre élèves des deux sexes, favorisant la mixité et l'exemplarité.

Tous nos éducateurs sont diplômés BPJEPS et/ou DEJEPS, diplômes qui comportent un module spécifique sur l'égalité femmes-hommes, la prévention de toutes les discriminations et la promotion de la mixité dans le sport. Ces notions sont donc intégrées à notre pédagogie quotidienne et à nos pratiques d'encadrement. Dans le cadre enseignants, nous respectons la parité hommes/femmes avec un professeur homme et une professeure femme. De plus, cette saison, un homme est en formation BPJEPS au sein de la structure (sa tutrice est une femme), et une femme est en formation préalable pour rentrer en formation BPJEPS la saison prochaine.

Exemples concrets :

- ✓ Groupes, passages de grade et compétitions mixtes
- ✓ Participation égale des filles et des garçons dans les démonstrations publiques et spectacles.
- ✓ Mise en avant de modèles féminins dans les arts martiaux, notamment au sein même de notre encadrement.
- ✓ Sensibilisation régulière, dans les cours, au respect mutuel et à la coopération au-delà des différences physiques ou de genre.

Lors de notre très récente participation à l'Open de France de Kung Fu à Courbevoie, 4 compétiteurs ont brillé, avec 2 médailles d'or, 1 médaille d'argent et 1 médaille de bronze) dont 2 femmes et 2 hommes »

- **Volley'n co Châtillon**

« Participation sur toute la saison à une compétition de Volley mixte. Organisation d'un tournoi de volley 4 x 4 mixte.

Notre association veille à proscrire tout comportement discriminatoire quel qu'il soit lors des entraînements »

B – Le développement économique

I. Les porteurs de projet au regard de la répartition femmes hommes

- ✓ Part des femmes et des hommes ayant acquis du foncier pour installer leurs entreprises sur les parcs d'activité

Les parcs d'activité	2021			2022			2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Visionis 4 bis Guéreins								1	1						
Parc Actival Saint-Didier sur Chalaronne		2	2					1	1		2	2		4	4
Visionis 6 et extension Guéreins/Montceaux					1	1		1	1						
Visionis Montmerle sur Saône	3	3	6	1	6	7		2	2	2	3	5		2	2
TOTAL	3	5	8	1	7	8	-	5	5	2	5	7	0	6	6
Part femmes-hommes en %	38%	62%	100%	13%	87%	100%	-	100%	100%	29%	71%	100%	0%	100%	100%

Pour la période 2021 à 2025, la part des femmes représente en moyenne 16% et celle des hommes 84 %.

Il est constaté que la part des femmes correspond à des acquisitions portées par des couples femmes-hommes.

II. Les aides apportées aux porteurs de projets femmes hommes par la communauté de communes

- ✓ Part des femmes et des hommes ayant été attributaires d'une aide de la communauté de communes

	2021			2022			2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Aide au développement des petites entreprises du commerce, de l'artisanat et des services avec point de vente	5	4	9	1	1	2	3	3	6	1	2	3	0	2	2
TOTAL	5	4	9	1	1	2	3	3	6	1	2	3	0	2	2
Part femmes-hommes en %	56%	44%	100%	100%	100%	100%	50%	50%	100%	33%	67%	100%	0%	100%	100%

En 2021 et 2023, la part des femmes est plus représentative et affiche respectivement les taux de 56% (5 dossiers) et 50 % (3 dossiers).

En 2024, la part des femmes bénéficiaires de l'aide a diminué et s'établit à 33% correspondant à 1 dossier déposé.

En 2025, seulement 2 porteurs de projets ont été aidés, les 2 étant des hommes.

La moyenne des 5 années fait apparaître que la part hommes s'élève à 57 % (12 dossiers) et la part femmes s'établit à 43 % (9 dossiers).

✓ **Part des femmes et des hommes ayant perçu une subvention dans le cadre de la politique d'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprises**

	2021			2022			2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Octroi de prêts d'honneur par IDVS	4	3	7		2	2	1	4	5	3	4	7	1	5	6
TOTAL	4	3	7	-	2	2	1	4	5	3	4	7	1	5	6
Part femmes-hommes en %	57 %	43 %	100 %	-	100 %	100 %	20%	80%	100%	43%	57%	100%	17%	83%	100 %

En 2024, 3 demandes d'aides portées par des femmes ont été accordées et 4 porteurs de projets hommes ont obtenu un financement.

En 2025, 6 dossiers éligibles ont été instruits dont la part des femmes représente 17 % (1 dossier) et celle des hommes 83 % (5 dossiers).

Sur les 4 dernières années, la proportion globale des femmes s'élève à 25% (5 dossiers) et celle des hommes à 75% (15 dossiers).

✓ **Part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une subvention européenne avec le soutien de la communauté de communes**

	2021			2022			2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Subvention LEADER relevant des domaines de l'économie, de l'environnement, de l'agriculture / pisciculture et du tourisme	1		1	4		4	1		1			0			0
TOTAL	1	-	1	4	-	4	1	-	1	-	-	0	-	-	0
Part femmes-hommes en %	100%	-	100%	100%	-	100%	100%	-	100%	-	-	-	-	-	-

Sur les années 2021, 2022 et 2023, 6 projets ont reçu un avis favorable et sont uniquement portés par des femmes.

En 2024 et en 2025, aucun porteur de projet n'a bénéficié d'une aide du dispositif LEADER.

✓ **Proportion globale des femmes et des hommes en % ayant bénéficié d'une aide sur le territoire**

Les aides	2021			2022			2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
- aux TPE avec point de vente, - à l'immobilier d'entreprises* - aux créateurs et repreneurs d'entreprises, - LEADER	10	8	18	4	3	7	6	8	14	4	6	10	1	7	8
Part femmes-hommes en %	56%	44%	100%	57%	43%	100%	43%	57%	100%	40%	60%	100%	13%	87%	100%

*Pour mémoire, le dispositif d'aide à l'investissement immobilier d'entreprises déléguée au Département de l'Ain n'a pas été reconduit à compter de l'année 2023.

En 2025, la part des femmes ayant obtenu des aides a baissé significativement en passant de 40% à 12.5%.

Depuis 5 ans, 57 dossiers dont 25 dossiers présentés par des femmes et 32 dossiers portés par des hommes ont été instruits et ont reçu un avis favorable.

Pour les 5 années, la proportion globale de la part femmes représente 44% et la part hommes indique 56%.

✓ **Part des femmes et des hommes ayant la fonction de dirigeant d'entreprise sur les parcs d'activités**

Les parcs d'activité	2022			2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Visionis Guéreins	2	50	52	2	50	52	2	46	48	2	54	55
Visionis Montmerle sur Saône	2	21	23	3	28	31	5	33	38	7	40	47
Visionis Montceaux	2	15	17	1	15	16		16	16	0	14	14
La Bare Chaleins	1	21	22	1	21	22	1	20	21	3	21	24
Les Sablons Messimy sur Saône		7	7		7	7		7	7	0	9	9
Parc Actival à Saint-Didier sur Chalaronne	2	27	29	4	33	37	4	39	43	4	35	39
Total	9	141	150	11	154	165	12	161	173	16	172	188
Part des femmes et des hommes en %	6%	94%	100%	7%	93%	100%	7%	93%	100%	9%	91%	100 %

En 2025, la part des femmes représente 9 %, en légère hausse et celle des hommes 91%.

Une augmentation de près de 8% d'entreprises se sont installées sur le territoire entre 2024 et 2025.

C – La Jeunesse

Politique mise en œuvre sur le territoire par l'**association AJC qui gère le Centre Social L'Embarcadère**, bénéficiant d'une subvention de la CCVSCentre, qui rend compte de ses activités de la manière suivante :

	Total	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Membres du Bureau	5	3	2
Membres du Conseil d'Administration	17	12	5
Salariés(ées) ou apprentis(es)	20	14	6
Educateurs-trices et intervenants bénévoles	30	25	5
SOUS-TOTAL	74	55	19
Adhérents 2025 (dont 492 sur CCVSC)	703	385	318

Au sein de l'accueil de loisirs

Les activités proposées dans le cadre de l'accueil de loisirs sont réfléchies et amenées pour favoriser la mixité et l'égalité filles-garçons (atelier d'expression, cuisine...) Nous proposons aussi des stages dessin et des séjours de vacances qui attirent autant de garçons que de filles. Par exemple, le séjour été 2025 : 8 filles et 7 garçons.

Cette année, la structure a été présente pour le projet intercommunal, encore en cours, "**filles ou garçons, un même chemin**" et plus précisément dans le champ de la petite enfance.

A travers l'activité de sport évasion, nous prônons la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, et ce dès le plus jeune âge, afin que ces valeurs, essentielles à nos yeux, soient transmises aux générations futures.

Nous proposons des activités axées sur le collectif et organisons les séances sportives de façon que la mixité soit respectée (ultimate, tchoukball...). De plus, nous proposons des nouveaux sports qui ont fait de la mixité sexuelle une caractéristique essentielle et une obligation dans leurs règles du jeu en compétition, tel le goubak ou le quidditch. Ainsi, tout au long de l'année, 28 jeunes (répartis sur 2 saisons) ont pu participer à cette découverte, ainsi qu'aux apprentissages dispensés lors notre atelier multisports (24 enfants dont 20 garçons et 4 filles), les mardis soir.

Au cours de notre saison estivale, nous avons également accueilli 749 jeunes (449 garçons, 300 filles), âgés de 6 à 17 ans, qui ont pu essayer ces sports. Des ateliers Mangas rassemblent (sur 2 ans) une vingtaine de jeunes avec une parité.

La Japan Fest a réuni cette année 1037 personnes, avec une parité H/F.

Ateliers familles

	Participants	Nombre de filles ou de femmes	Nombre de garçon ou d'hommes
Table d'hôte	80	65	15
Marches	55	45	10
Tricot	36	35	1
Randonnée	19	9	10
Marche nordique	5	4	1
Embarcajeux	27	20	7

En ce qui concerne **la jeunesse**, dans les 3 collèges du territoire, au sein des clubs jeux, nous avons comptabilisé 1 046 présences, avec 531 filles et 515 garçons accueillis.

Mission Locale Jeunes Bresse Dombes Côtière

Site de Trévoux – assurant une permanence délocalisée dans les locaux mis à disposition par la CCVSCentre à Montceaux et à Thoissey.

Sexe	Age à date (tranche)	CC Val de Saône Centre
Femme	Mineurs	10
	18-21	46
	22-25	21
	26+	8
Femmes Total		85
Homme	Mineurs	9
	18-21	34
	22-25	20
	26+	2
Hommes Total		65
Total général		150

D – L'enfance et la petite enfance

ENFANCE

✓ Accueil de Loisirs Visiomômes à Montceaux

	Total pour 2025	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Direction et direction adjointe	2	2	0
Animateurs(trices)	7	3	4
Enfants accueillis les mercredis année 2025	164	76	88
Enfants accueillis pendant les vacances année 2025	285	146	139

Bilan de l'Accueil de Loisirs Visiomômes en 2025 : 2964 journées enfants réalisées durant les mercredis et 4425 journées enfants réalisées durant les vacances.

Les jeux et activités proposés sont non genrés : jeux de société, jeux sportifs, activité manuelle, grands jeux mêlant les deux pour que chaque enfant puisse s'y retrouver.

Pour les jeux en intérieur et d'imitation, tout le monde joue avec tout. La différence observable se fait principalement sur les temps libres au football, où il n'y a que des garçons. Mais pour le reste des jeux sportifs, les enfants se mélangent assez facilement.

PETITE ENFANCE

✓ Multiaccueil VisioCrèche à Montceaux (42 places)

	Total pour 2025	Nombre de femmes-filles	Nombre d'hommes-garçons
Direction et Direction adjointe	2	2	0
Référent Santé et Accueil Inclusif	1	1	0
Secrétariat	1	1	0
Assistants(es) d'accueil	11	11	0
Assistants(es) de service	2	2	0
Apprentie CAP AEPE	1	1	0
Enfants accueillis	88	36	52

Des jeux et activités permettent de lutter contre les différences entre les filles et les garçons. Les enfants disposent de plusieurs espaces ludiques (salle de transvasement, de motricité...) et chaque unité ouvre sur un espace où se mêlent pléthores d'activités, de jeux et jouets :

- jeux d'exercices (encastrement, hochets, tableaux d'activités, puzzles ..)
- jeux symboliques (véhicules, train, poupée, jeux du docteur, de la marchande...)
- jeux de construction (lego, duplo, briques kapla)
- jeux de règles (memory, lotos, jeux de société)
- L'enfant se développe au travers de son expérimentation, dans une action pure, immédiate instinctive sans référence au genre.

L'enfant se développe au travers de son expérimentation, dans une action pure, immédiate instinctive sans référence au genre.

Les neurosciences ont mis en lumière l'importance de l'imitation dans le développement de l'enfant (neurones miroirs, l'imitation de gestes associés à des situations/paroles ...). L'enfant s'imprègne, grandit, se développe en reproduisant des situations dont il est témoin et/ou acteur.

De la même façon que l'enfant développe ses capacités langagières en étant baigné dans un bain de langage riche et varié ; lui proposer un environnement aux propositions variées et non genrées participe à cheminer vers une équité homme – femme.

L'équipe a été sensibilisée favorisant ainsi le début d'une prise de conscience de l'impact que peuvent avoir nos comportements et nos mots sur les représentations et comportements futurs. Ainsi nous apportons une attention particulière à nos mots à la fois :

- ✓ dans des situations qui paraissent simples et anodines tel que les compliments vestimentaires « tu as une belle robe aujourd'hui » ; « tu es toute jolie » peut aussi être dit pour un pull et aussi à un petit garçon.
- ✓ dans nos outils privilégiés au quotidien comme les temps chansons ou la littérature enfantine.

Avoir conscience ne renvoie pas à supprimer tel ou tel jeu, tel ou tel livre mais à pouvoir le contrebalancer avec une situation complémentaire.

Des actions sont menées au quotidien auprès des enfants pour favoriser l'égalité entre les filles et les garçons à travers les activités, l'aménagement des espaces inspirés des valeurs éducatives du Multiaccueil, pour défendre la mixité, cultiver l'estime de soi, la confiance en soi, le besoin d'être valorisé, d'être reconnu et d'être respecté dans ses choix de jeux.

✓ **Micro-Crèche Ma P'tite Maison à Saint-Etienne-sur-Chalaronne (10 places)**

	Total pour 2025	Nombre de femmes-filles	Nombre d'hommes-garçons
Référente	1	1	0
Auxiliaires et aides-auxiliaires de puériculture	6	6	0
Enfants accueillis	26	12	14

La référente favorise les jeux non genrés, mixtes et en libre accès. Cinq pôles de jeux sont ainsi prévus : jeux symboliques, de mise en scène, de construction, de motricité fine et de motricité.

L'égalité est favorisée par le libre accès et la proscription d'activités orientées.

Il y a eu une réelle prise de conscience de cette question d'égalité, avec à la clé un véritable changement de pratiques et un renforcement de la cohésion d'équipe.

La Micro-Crèche a travaillé sur 5 grands thèmes principaux : les activités et jeux proposés aux enfants, la communication avec les enfants, la communication avec les familles, l'aménagement de l'espace et la littérature jeunesse.

L'image qui est renvoyée à travers les mots est revisitée (un garçon : « ne pleure pas » une fille : « tu peux pleurer ») et nos gestes sont réfléchis. *Par exemple : temps de portage d'un bébé fille et bébé garçon ...et de verbalisation...car nous avons appris que nous, les professionnels portons plus les bébés filles...*

Les attentes portées à chaque genre et le cadre donné est plus réfléchi pour ne pas tomber dans des présupposés.

✓ **Relais Petite Enfance VisioRelais à Montceaux**

	Total pour 2025	Nombre de femmes-filles	Nombre d'hommes-garçons
Animateur(trice)	1	1	0
Assistants(es) maternels(les)	80	79	1
Enfants accueillis	213	100	113

L'animatrice favorise les jeux non genrés, mixtes et en libre accès. Cinq pôles de jeux sont ainsi prévus : jeux symboliques, de mise en scène, de construction, de motricité fine et de motricité.

L'égalité est favorisée par le libre accès et la proscription d'activités orientées (le rose et le bleu ne sont pas assignés au genre concernant les activités manuelles : feuilles, peinture...).

Les stéréotypes sont cassés notamment lors des comptines et des lectures avec des changements de paroles, par exemple « la boîte à outil de papa » devient celle de tata ou de maman.

Une sensibilisation est menée envers les assistants(es) maternels(les) pendant les temps collectifs pour favoriser l'égalité entre les filles et les garçons.

L'animatrice remet en question les références aux genres concernant les actions, les tempéraments ou les sensibilités des enfants et les attendus des professionnels et des parents.

✓ **Relais Petite Enfance SaôneRelais à Saint-Didier-sur-Chalaronne :**

	Total pour 2024	Nombre de femmes-filles	Nombre d'hommes-garçons
Animateur(trice)	1	1	0
Assistants(es) maternels(les)	42	41	1
Enfants accueillis	160	84	76

Une sensibilisation est menée envers les assistants(es) maternels(les) pendant les temps collectifs pour favoriser l'égalité entre les filles et les garçons.

Aucun jeu n'est genré, les filles et les garçons jouent avec l'ensemble des jeux mis à disposition (ménage, poupée, voiture, bricolage, dinette, docteur, déguisements...).

✓ **Un projet en cours : « filles ou garçons, un même chemin »**

Un groupe de travail soutenu par la Communauté de Communes et ses deux relais petite enfance, ayant comme objectif de réfléchir sur les stéréotypes genrés, s'est créé pour sensibiliser les esprits et avoir un regard critique et conscient de l'impact des stéréotypes de genre sur les pratiques éducatives.

Aussi, des formations, des conférences et des samedis matin festifs avec des jeux, des spectacles, et des lectures ont été proposés aux professionnels de la petite enfance et aux familles afin de mettre en œuvre cette sensibilisation.

Au moins 350 parents ont assisté aux événements des samedis matin et une soixantaine de professionnels du territoire sont partis en formations sur le sujet dont 29 agents de la communauté de communes.

L'ensemble de l'équipe d'animation de Visiomômes (les 7 animateurs permanents et l'équipe de direction) a, en outre, suivi deux demi-journées de formations proposées par le groupe de travail. Cela a permis une remise en question des pratiques et des propositions de lectures et de livres plus en conscience.

Tout cela aboutit à une vraie prise de conscience et à la mise en valeur d'une remarquable richesse professionnelle sur notre territoire cela grâce aussi aux subventions de la CAF, de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et de la MSA qui ont permis de mettre en œuvre ce projet innovant.