

## La place des femmes dans l'industrie nucléaire : quelques idées reçues mais pas celles que l'on croit !

Emmanuelle Galichet

Mai 2025



Parler de la place des femmes dans les métiers scientifiques et techniques de la filière nucléaire est à la fois essentiel et ambitieux. Car si l'importance de ce sujet semble évidente, il n'est pas simple de repenser en profondeur nos approches pour parvenir à des résultats réellement durables et justes pour toutes et tous. En d'autres termes, comment permettre à chacun de suivre la carrière de ses rêves, sans faire obstacle à personne ?

D'abord permettez-moi de vous faire un bilan de situation de la filière nucléaire française.

Aujourd'hui elle est au carrefour de 4 grands enjeux du futur en matière d'énergie et d'avenir industriel du pays :

- Premièrement, elle permet de lutter contre le réchauffement climatique ;
- Deuxièmement, elle permet notre souveraineté nationale, énergétique et industrielle ;
- Troisièmement, elle soutient la réindustrialisation en offrant une électricité abondante, stable et à un prix abordable ;
- Enfin quatrièmement, elle doit offrir des emplois en nombre, non délocalisables et à haute valeur ajoutée.

Selon les résultats des études MATCH<sup>1</sup>, la filière nucléaire devra recruter dans tous les métiers, tous les niveaux de qualifications et tous les territoires. En chiffres cela se traduit par un besoin entre 10 000 et 15 000 personnes par an sur les prochaines 10 années<sup>2</sup> et à tous les niveaux de diplômes.

Le constat accablant de la désaffection des jeunes pour les filières scientifiques et techniques est le talon d'Achille de la réussite du renouveau du nucléaire dans sa globalité.

<sup>1</sup> <https://www.gifen.fr/actualites/detail/le-gifen-presente-les-enseignements-du-programme-match-son-outil-de-pilotage-pour-la-filiere-nucleaire-francaise>

<sup>2</sup> Le besoin au niveau ingénieur serait d'au moins 4000 ingénieurs par an, soit environ 10% des diplômés chaque année qui devraient rejoindre la filière nucléaire.

Je vous partage quelques chiffres pour illustrer l'ampleur du désastre en France, lorsque tout un système éducatif a été orienté, à travers une décision politique, vers le développement d'une économie de services.

Moins de 30% d'une classe d'âge sortant de notre système éducatif en ayant un bac peut s'orienter vers des métiers scientifiques ou techniques. Il est également intéressant de regarder l'insertion des ingénieurs diplômés, car elle reflète elle aussi, la désaffection des ingénieurs pour l'industrie, alors même que ces formations ont été créées pour la soutenir et la développer. Chaque année, la conférence des grandes écoles (CGE) publie une enquête sur l'insertion professionnelle des ingénieurs. L'édition 2023 montre encore, que moins de 25%<sup>3</sup> des diplômés s'orientent vers l'industrie.

Regardons maintenant le sort des jeunes filles et des femmes.

Bien évidemment vous le savez toutes et tous, aujourd'hui encore, les femmes restent largement sous-représentées dans les métiers scientifiques et techniques de la filière nucléaire. Mais pas que ! C'est l'ensemble de la société qui ne valorise pas ces métiers et qui ordonnent inconsciemment aux jeunes filles de ne pas les choisir.

Malgré un taux de scolarisation des femmes dans le supérieur qui dépasse celui des hommes, seulement 28%<sup>4</sup> de jeunes femmes suivent des cursus d'ingénieurs, chiffre stable depuis 10 ans et par exemple, elles sont moins de 20% à Polytechnique<sup>5</sup> et moins de 10% pour les filières à dominantes maths.

Dans la recherche, elles sont 32 % à être maîtres de conférences, mais seulement 16 % accèdent au grade de professeur de classe exceptionnelle<sup>6</sup>.

Cela se ressent évidemment sur les grands prix scientifiques décernés en France : de 2000 à 2020, plus de 76,5% sont des lauréats<sup>7</sup>.

Dans la filière nucléaire d'après les études menées par l' [l'Agence pour l'Énergie Nucléaire de l'OCDE](#) en collaboration avec Win France et le Gifen, il y a moins de 24% de femmes et ce chiffre stagne depuis 2018 et si l'on regarde le pourcentage de femmes dans les cadres dirigeants il chute à un peu plus de 10%<sup>8</sup>!

Ce déséquilibre commence dès le secondaire, où les choix de spécialisation restent fortement marqués par les stéréotypes de genre. Par exemple, seulement 1 à 2 % des filles en bac

<sup>3</sup> <https://www.cge.asso.fr/enquete-insertion-2023-le-rebond-post-crise-covid-se-confirme-avec-des-resultats-toujours-a-la-hausse/>

<sup>4</sup> [https://etudiant.lefigaro.fr/article/pourquoi-les-filles-sont-elles-aussi-minoritaires-dans-les-ecoles-d-ingenieurs\\_706ad270-eea4-11ed-bab3-976d0e5b76bf#:~:text=Les%20filles%20ont%20d%C3%A9laiss%C3%A9%20les,les%20math%C3%A9matiques%20et%20la%20physique](https://etudiant.lefigaro.fr/article/pourquoi-les-filles-sont-elles-aussi-minoritaires-dans-les-ecoles-d-ingenieurs_706ad270-eea4-11ed-bab3-976d0e5b76bf#:~:text=Les%20filles%20ont%20d%C3%A9laiss%C3%A9%20les,les%20math%C3%A9matiques%20et%20la%20physique)

<sup>5</sup> <https://www.lajauneetlarouge.com/1972-2022-analyse-de-l-evolution-du-nombre-de-femmes-a-polytechnique/>

<sup>6</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-l-equalite-femmes-hommes-chiffres-cles-2025-98689>

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> [https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/publications/la-part-des-femmes-parmi-les-dirigeants-dentreprises-francaises-croît-progressivement#:~:text=Lorsque%20l'entreprise%20est%20dirigée,\(53%20%25%20des%20cas\).](https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/publications/la-part-des-femmes-parmi-les-dirigeants-dentreprises-francaises-croît-progressivement#:~:text=Lorsque%20l'entreprise%20est%20dirigée,(53%20%25%20des%20cas).)

professionnel se dirigent vers les spécialités comme l'énergie, l'électronique ou le génie climatique, tandis que 99 % des élèves en coiffure-esthétique sont des filles.

Et cela continue... Depuis la réforme du baccalauréat en 2019, la proportion de jeunes filles choisissant des parcours scientifiques et techniques a chuté de 60 %, selon Mélanie Guenais, présidente du collectif Maths et Sciences<sup>9</sup>. En 2022, seulement 17 % des jeunes filles diplômées d'un baccalauréat général ont poursuivi en sciences et ingénierie. C'est un recul alarmant, que même l'Académie des sciences a récemment dénoncé dans un avis publié le 18 juin 2024<sup>10</sup>. Et vous le savez autant que moi, le choix des spécialités préfigure largement le choix futur des études supérieures et du métier.

Enfin, à l'échelle internationale, les données sont tout aussi accablantes. Selon une étude du FMI de 2023, dans les pays de l'OCDE, seules 14 % des étudiantes obtiennent un diplôme en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques, contre 41 % pour les étudiants<sup>11</sup>.

Et pourtant, les femmes représentent 50 % de l'humanité. Il serait donc naturel que cette proportion se retrouve dans tous les secteurs économiques, y compris les métiers scientifiques et techniques.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, et ils sont sans appel. Ils montrent deux réalités qui s'additionnent pour l'industrie, comme une double peine :

Premièrement l'écosystème de formation est quasiment entièrement dévolu à une société de services.

Pourtant la science et la technologie sont tout simplement vitales pour notre futur. Il est inconcevable de ne pas en favoriser l'accès à toutes et tous.

Deuxièmement, malgré des décennies de progrès en matière d'égalité, la place des femmes dans les métiers scientifiques et techniques reste dramatiquement limitée.

Pourtant la réindustrialisation du pays et le besoin en énergies bas-carbone pour la soutenir demanderont des ressources humaines scientifiques et techniques et il est inconcevable de se priver de la moitié de l'humanité.

**Ainsi les questions de l'attractivité et de l'égalité d'accès aux métiers scientifiques et techniques sont-elles centrales.**

Face à ce constat, il est impératif de comprendre pourquoi nos jeunes, et surtout nos jeunes filles, opèrent leurs choix d'orientation dès le collège et le lycée, avec les conséquences que l'on connaît.

---

<sup>9</sup> <https://theconversation.com/comment-la-reforme-du-lycee-eloigne-les-filles-des-maths-et-des-sciences-224773>

<sup>10</sup> <https://www.academie-sciences.fr/sciences-ou-sont-les-femmes-rapport>

<sup>11</sup> [https://www.oecd.org/fr/publications/2024/09/education-at-a-glance-2024\\_5ea68448.html](https://www.oecd.org/fr/publications/2024/09/education-at-a-glance-2024_5ea68448.html)

Alors, quelles sont les raisons de cette situation ? Elles sont évidemment multiples et profondément ancrées dans nos inconscients :

- Les stéréotypes millénaires sur les rôles des femmes et des hommes,
- Les idées reçues sur les métiers de la recherche et de l'industrie, souvent perçus comme arides, peu attrayants ou mal rémunérés,
- La faible visibilité des expertes dans les médias et les sphères décisionnelles.

Nous devons donc déconstruire ces idées totalement erronées et montrer que les métiers scientifiques et techniques, loin des clichés, sont à la fois stimulants, bien rémunérés et profondément porteurs de sens.

Et peut-être nous devons également réfléchir à moderniser leur image pour accueillir notre jeunesse.

Que faire ? Comment agir ? comment aller contre les idées reçues ? Comment déconstruire les stéréotypes différemment ? Bien évidemment changer des milliers d'années d'images ne se résoudra pas si facilement. Mais comme toujours si on ne fait rien, ce sera pire demain pour nos enfants ! Selon ONU Femmes<sup>12</sup> au rythme actuel, près de 300 ans seront nécessaire avant d'atteindre l'égalité de genre. Alors nous devons réfléchir à de nouveaux messages et à des actions jamais entreprises. Être plus moderne, à l'écoute de la jeunesse même si parfois cela ne nous ressemble pas. Prenez l'exemple de la musique : il y a des musiques ringardes et celles qui emportent les foules mais elles sont à chaque génération différentes. Le rap que nous regardons parfois d'un œil critique aujourd'hui est probablement pour nos enfants ce que le disco était pour nous et nos parents : un marqueur de génération, souvent incompris mais profondément ancré dans son époque.

Revenons à nos moutons ! Je vais me focaliser sur quelques-unes de mes réflexions sur premièrement l'attractivité de l'industrie nucléaire puis deuxièmement sur **l'égalité d'accès aux métiers scientifiques et techniques**.

Les jeunes d'aujourd'hui veulent des carrières stimulantes, des environnements où ils se sentent respectés et où apprendre reste un plaisir. En somme, des collègues motivants, une ambiance stimulante et, pour être clair, des « pépètes » à la fin du mois.

Pour toucher la jeunesse, il faut parler son langage. Notre objectif est que chacun et chacune puissent se dire : « J'ai ma place ici. »

Moderniser l'image de notre industrie, c'est aussi savoir aller vers eux, parler avec leurs codes, aller sur leurs plateformes – TikTok, Instagram, Twitch. Pourquoi pas une campagne où l'on verrait les influenceurs les plus suivis se glisser dans la blouse des techniciens ou des

---

<sup>12</sup> <https://www.onufemmes.fr/nos-actualites/2023/3/20/pres-de-300-ans-avant-datteindre-legalite-de-genre-onu-femmes-france-appelle-a-revoir-nos-priorites-#:~:text=Au%20rythme%20actuel%2C%20il%20faudra,des%20filles%20dans%20le%20monde.>

ingénieurs, montrer la réalité high-tech de nos métiers ? D'ailleurs savez-vous aujourd'hui qui sont les influenceurs de notre jeunesse ?

D'après Statistica, chez les hommes c'est Cristiano Ronaldo et chez les femmes c'est Selena Gomez<sup>13</sup>. En France, toujours d'après Statistica, on a un podium exclusivement masculin avec le youtubeur Squezzie est en tête du classement possédant la chaîne Youtube la plus suivie en France, suivi de McFly & Carlito puis Michou. Même dans ce secteur les femmes sont très souvent absentes.

Passons à l'égalité d'accès aux métiers scientifiques et techniques – un sujet où, soyons francs, les progrès se font encore attendre. La situation stagne, voire régresse même.

Pourtant, ce ne sont pas les initiatives qui manquent ! Le nombre d'associations est impressionnant : *Elles bougent, Femmes et Sciences, Win France, Industri'elles et j'en passe*. Toutes les institutions internationales prennent depuis des décennies le problème à bras le corps. Et pourtant, même l'ONU, dans son rapport à paraître en 2026<sup>14</sup> sur l'égalité des sexes, le dit clairement : pas de progrès significatif pour les femmes et les filles, malgré des décennies d'efforts.

Cependant, toutes les études le montrent : pas de différence biologique entre un cerveau masculin et féminin. Le potentiel est le même. Alors, pourquoi tant d'obstacles ? Peut-être qu'il faut aussi changer notre façon de penser.

C'est peut-être aussi une question d'image trompeuse. Mourad Winter, écrivain à succès, l'a bien compris. Son dernier roman, qui cartonne auprès des jeunes, s'appelle *Les meufs c'est des mecs bien*. Et pourquoi pas l'inverse aussi ? Les mecs, sont des meufs bien ! Bon, je vous l'accorde, il faut s'habituer à cette syntaxe moderne !

Mais c'est ça l'idée : changer notre regard, casser les étiquettes et laisser chacun et chacune trouver sa place, sans préjugés.

Alors essayons qu'en dites-vous ? Je vais prendre deux exemples.

### 1) Les quotas, ces fameux quotas.

La question des quotas pour promouvoir la mixité est un sujet complexe, souvent débattu avec passion et parfois même avec une certaine méfiance. Pourtant, c'est un levier que nous ne pouvons ignorer si nous voulons réellement avancer vers une société plus juste et plus inclusive.

D'un côté, les quotas sont parfois perçus comme une atteinte à la méritocratie. Ils peuvent donner l'impression que l'on privilégie un critère arbitraire, comme le genre, au détriment des compétences. Cette perception peut créer un risque de stigmatisation pour les femmes qui en bénéficient et une incompréhension chez les hommes qui ont travaillé dur pour leur leur

---

<sup>13</sup> <https://fr.statista.com/statistiques/625019/instagram-comptes-plus-suivis-nombre-followers/#:~:text=Cette%20statistique%20présente%20le%20nombre,de%20647%20millions%20d'abonnés>.

<sup>14</sup> <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/progress-of-the-worlds-women>

ambition professionnelle. Cela renforce finalement, involontairement les stéréotypes qu'ils cherchent à combattre.

Mais d'un autre côté, il serait naïf de croire que le mérite seul suffit à corriger des déséquilibres profondément enracinés. Les quotas sont un accélérateur de changement, un outil nécessaire pour briser les plafonds de verre et créer des opportunités pour des talents souvent ignorés. Ils permettent de compenser des biais structurels qui freinent l'accès des femmes à des carrières scientifiques et techniques.

Ils sont aussi un signal fort, un message clair que nous envoyons à la société : nous croyons en l'égalité des chances, et nous sommes prêts à l'encourager activement. C'est un pari sur l'avenir, où les jeunes filles peuvent se projeter dans des métiers longtemps considérés comme réservés à d'autres. Les quotas créent ainsi un cercle vertueux, où chaque femme qui accède à un poste de responsabilité devient un modèle pour les générations futures.

Alors, devons-nous craindre les quotas ? Peut-être. Mais devons-nous les rejeter pour autant ? Sûrement pas. Ils sont un moyen, parmi d'autres, de rendre notre société plus juste et plus forte. Ils ne doivent pas être une fin en soi, mais un tremplin vers un avenir où ces mesures ne seront plus nécessaires, car l'égalité sera enfin une réalité.

## 2) Équilibre vie pro/perso

Un deuxième point essentiel que je veux aborder avec vous ce soir, c'est la question de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, un défi que l'on présente souvent comme majoritairement féminin, mais qui, en réalité, nous concerne toutes et tous.

On parle beaucoup des "wonder women" modernes, ces femmes qui semblent jongler avec une aisance déconcertante entre carrières impressionnantes, familles épanouies et engagements multiples. Cette image, souvent véhiculée par les médias, met une pression immense sur celles et ceux qui se demandent comment faire pour être "à la hauteur". Vous n'avez jamais eu cette impression, en feuilletant un magazine ou en scrollant sur les réseaux, que ces vies parfaites relèvent plus du fantasme que de votre quotidien réel ?

À ce sujet, je vous recommande le livre *Celle qui a dit Fuck, Journal d'une imparfaite qui décide d'en finir avec les prises de tête* d'Anne-Sophie et Fanny Lesage. C'est l'histoire d'une femme qui nous invite à abandonner cette quête de la perfection.

Au-delà des clichés, il est peut-être temps de repenser notre conception de la réussite et de l'excellence. Pourquoi ne pas valoriser aussi celles et ceux qui choisissent de ralentir pour profiter de leurs enfants en bas âge, ou celles et ceux qui réinventent leur parcours professionnel, sans se sentir contraints de tout sacrifier ?

Alors, comment trouver le bon équilibre pour une entreprise ? Peut-être en repensant ces politiques des ressources humaines (ou plutôt les richesses humaines), pour que les propositions d'aménagement du temps de travail ou les congés parentaux soient accessibles à tous, sans distinction de genre, et en favorisant une culture du travail plus flexible pour tous les employés. Parce qu'en fin de compte, l'objectif n'est pas seulement de mieux concilier

travail et vie privée pour les femmes, mais de construire des organisations plus justes, plus inclusives et plus résilientes.

Je finirais sur cette question : **Comment être un leader demain dans le nucléaire ?**

Quelles qualités selon moi doit-on acquérir, cultiver, développer pour construire durablement une légitimité en tant que leader ?

Tout d'abord, il est essentiel de se créer une crédibilité technique : quelle soit sur un métier technique, un métier support ou d'organisation : toutes et tous nous devons entretenir nos savoirs, les augmentant sans cesse, nous former pour continuer encore et toujours à être crédible techniquement. Et ce ne sont pas que les femmes qui doivent travailler plus pour être reconnues. C'est bien tout le monde hommes et femmes et c'est très bien ainsi !

Ensuite, selon moi il est indispensable de faire preuve d'une bienveillance exigeante. Donner sa chance à un jeune qui ne nous ressemble pas, qui peut-être ne coche pas toutes les cases déterminées par une certaine tradition. En quelque sorte se laisser la liberté d'être étonné et surpris par la différence c'est important.

En France, nous nous réfugions trop souvent dans l'élitisme, qui fait croire que l'on sait tout, alors que souvent on ne connaît rien.

Enfin il vous faut une singularité morale qui vous donnera une vraie légitimité. Votre propre humanité, vos propres valeurs morales demeurent les meilleurs garants contre des comportements opportunistes, évitant de devenir des leaders à l'orgueil démesuré et aveuglés par leur réussite. Dans un monde qui prône l'individualisme, où les métiers techniques sont totalement dévalorisés, car nous avons délocalisé notre capacité à fabriquer de nos mains, une autre singularité morale est possible pour les leaders de la filière nucléaire : être convaincu d'appartenir à un projet d'intérêt général, un projet qui soutient notre souveraineté nationale.

A titre d'illustration pour finir sur les qualités d'un leader, je vous lis un extrait d'un texte écrit par **Michel Menu<sup>15</sup>, ingénieur et résistant, destiné à définir les atouts d'un chef chez les scouts. Ce texte est également donné dans les écoles militaires.**

Si tu veux être chef un jour,  
Pense à ceux qui te seront confiés,  
Si tu ralentis, ils s'arrêtent.  
Si tu faiblis, ils flanchent.  
Si tu t'assieds, ils se couchent.

Mais...  
Si tu marches devant, ils te dépasseront.  
Si tu donnes la main, ils donneront leur peau.

---

<sup>15</sup> [https://fr.wikipedia.org/wiki/Michel\\_Menu](https://fr.wikipedia.org/wiki/Michel_Menu)

