

## La place des femmes dans le nucléaire doit évoluer

Force est de constater que les femmes occupent encore trop peu de place dans la filière nucléaire : elles ne sont que 24 % en France. Alors comment faire en sorte de renforcer leur présence dans ce secteur clé ? Tel était l'objet des interventions de Hélène Derrien (Orano) et Emmanuelle Galichet (Win), lors de la journée dédiée à la filière nucléaire le 28 janvier dernier. Retour sur leurs réflexions et leurs actions en faveur de la féminisation de cette filière.



*Emmanuelle Galichet*  
Présidente Win France



*Hélène Derrien*  
Directrice RH & Communication Orano



### « La mixité est un levier de performance pour l'entreprise Orano »

Pour Hélène Derrien, Directrice des Ressources Humaines et de la Communication d'Orano, la mixité est un véritable levier de performance. Elle a souligné les nombreuses initiatives externes d'Orano pour attirer et recruter des femmes, notamment en nouant des partenariats avec des écoles, en lançant des actions de sensibilisation dès le collège, en créant un réseau d'ambassadeurs salariés et en participant à des Trophées (Usine Nouvelle, Energia). Orano s'est engagé aussi à féminiser ses équipes d'alternants, avec 30 à 40 % de femmes parmi ses 700 alternants recrutés en 2024. En termes d'accompagnement, le Groupe met également en avant des modèles inspirants, sollicitant les femmes du Comité Exécutif et des Comités de Direction, afin de promouvoir plus de mixité. Derrière ces actions, une vision claire : accompagner les femmes dans leur carrière. Depuis 2016, Orano soutient une dizaine de femmes par an dans des parcours dirigeants, et encourage les programmes de mentorat. Pour Hélène Derrien, la visibilité des femmes dans des rôles de leadership est essentielle pour encourager les futures générations à oser.

### « La féminisation du secteur nucléaire passera par une transformation culturelle profonde et un engagement collectif »

Emmanuelle Galichet, Présidente de Win France, quant à elle, impute notamment la désaffection des filles pour les filières techniques et scientifiques à la réforme Blanquer, qui impose de faire un choix de filière d'études bien trop tôt, à savoir avant le bac. Elle a également mis en lumière les freins culturels et sociaux à la féminisation des sciences et des métiers techniques. Elle a noté que les stéréotypes de genre demeurent des obstacles importants. La maternité, souvent perçue comme un frein, déséquilibre encore les trajectoires professionnelles des femmes, ce qui n'est pas le cas pour les femmes sans enfants. Elle plaide pour une meilleure implication des pères dans la parentalité, l'accompagnement des femmes après leur congé maternité et la promotion de modèles féminins pour déconstruire les stéréotypes.

Emmanuelle Galichet propose une entreprise idéale, mixte, bienveillante et apprenante, où la collaboration entre écoles et industriels serait renforcée pour mieux faire découvrir les métiers techniques. Elle insiste aussi sur l'importance de l'action collective pour accompagner les femmes dans leurs ambitions et construire une industrie nucléaire plus inclusive et ouverte aux défis de demain.

**Ces échanges ont mis en évidence qu'au-delà des mesures prises par les entreprises et les pouvoirs publics, la véritable féminisation du secteur passera par une transformation culturelle profonde et un engagement collectif.**