WISTA
FRANCE

Accélérer la féminisation des métiers du maritime à horizon 2030

Synthèse exécutive

Les constats sont clairs : les femmes restent sous-représentées dans de nombreux métiers qu'ils soient techniques, industriels, embarqués, de maintenance ou de commandement. Selon l'enquête 2024 de l'observatoire « Cap sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur maritime »[1], comptabilisant 183 répondants, le taux de féminisation moyen dans la filière maritime est de 28,2 % dont 33 % pour les emplois à terre et moins de 10 % pour les emplois embarqués. En France, la présence des femmes demeure également limitée dans les formations spécifiquement maritimes. Selon les chiffres de la rentrée 2026, 17 % de femmes ont intégré l'enseignement supérieur maritime et moins de 10 % sont comptabilisées dans les effectifs des lycées professionnels maritimes.

À l'échelle internationale, selon l'enquête de l'Organisation maritime internationale (OMI) en collaboration avec WISTA International, Women in Maritime Survey 2024, les femmes représentent 5 % des étudiants suivant des formations destinées aux métiers du maritime. En termes d'emplois, elles représentent un peu moins de 19 % de la main-d'œuvre, 19 % dans les administrations maritimes nationales, 16 % dans le secteur privé maritime (hors gens de mer) et 1 % pour les gens de mer.

Les chiffres disponibles montrent que le déséquilibre apparaît dès la formation et demeure ensuite dans le monde professionnel. L'enjeu est donc non seulement d'attirer davantage de jeunes femmes vers les formations maritimes, mais également de favoriser leur entrée dans les métiers du secteur, leur maintien dans l'emploi et leur progression professionnelle jusqu'aux plus hautes fonctions.

La féminisation du maritime ne se résume pas à augmenter la proportion de femmes dans le secteur mais à atteindre la mixité. Elle doit être pensée comme un parcours complet, de l'orientation à la formation, du recrutement à l'embarquement, puis de la fidélisation à l'accès aux responsabilités.

Les initiatives se développent, mais restent encore dispersées et insuffisamment coordonnées ou diffusées, tandis que les données et outils de suivi demeurent inégaux. Il est donc nécessaire de mieux partager les bonnes pratiques, de mesurer les progrès et de renforcer la coordination des actions.

Afin de passer d'une logique de représentation à une véritable logique de parcours et faire en sorte qu'une jeune fille qui choisit les sciences ou une formation maritime puisse demain devenir ingénieure, navigante, experte, dirigeante du secteur, il convient de faire de la mixité un levier d'avenir pour la filière maritime en mobilisant l'ensemble des acteurs autour d'une ambition nationale commune déclinée dans tous les territoires pour :

- Lancer un plan national d'orientation vers les métiers maritimes à destination des jeunes filles en travaillant avec les acteurs professionnels mais aussi ceux de l'orientation, de l'enseignement et de la formation continue.
- Adapter les environnements de travail et rendre visibles les parcours et actions inspirantes en renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, en structurant des réseaux de mentorat, en valorisant les bonnes pratiques.
- Harmoniser des indicateurs de suivi de la mixité en accompagnant les entreprises avec des outils dédiés.
- Outiller un pilotage collectif pour une gouvernance et un rayonnement national en créant une feuille de route via un groupe de travail associant les acteurs institutionnels, les entreprises du secteur maritime, l'Éducation nationale, les organismes de formation, les organisations professionnelles, les associations et réseaux et les acteurs territoriaux.

Ces quatre propositions sont accompagnées de quinze recommandations pour construire collectivement une feuille de route visant à atteindre un taux de féminisation moyen de 30 % dans la filière maritime à l'horizon 2030. Chaque secteur est encouragé à se fixer des objectifs de progression, tenant compte de ses spécificités.

1. Observatoire porté par le Cluster maritime français et le ministère chargé de la Mer et de la Pêche.

Sommaire

Synthèse exécutive . . . 3

Éditorial . . . 5

Préface : L'avenir du maritime se construit aussi au féminin . . . 6

1. Contexte et ambition . . . 7

2 · Diagnostic du secteur . . . 8

2.1 Une féminisation encore limitée et très inégale selon les segments . . . 8

2.2. Des mécanismes d'orientation encore fortement genrés . . . 9

2.3. Des environnements de travail parfois insuffisamment pensés pour la mixité . . . 10

2.4. Des difficultés d'accès aux fonctions de responsabilité . . . 11

3 · Enjeux stratégiques du secteur . . . 13

3.1. Attirer les jeunes filles dans les formations initiales . . . 13

3.2. Embarquer dans les entreprises les jeunes filles et les femmes en reconversion . . . 13

3.3. Offrir une évolution professionnelle jusqu'à des postes à responsabilités . . . 14

3.4. La mer comme horizon professionnel . . . 15

4 · Propositions prioritaires à horizon 2030 . . . 17

4.1. Lancer un plan national d'orientation vers les métiers maritimes à destination des jeunes filles. . . . 17

4.2. Adapter les environnements de travail et rendre visibles les parcours et actions inspirantes . . . 19

4.3. Harmoniser des indicateurs de suivi de la mixité . . . 21

4.4. Organiser une gouvernance pour un rayonnement national . . . 22

4.5. Trois ans pour atteindre l'objectif . . . 23

Conclusion . . . 24

Bibliographie . . . 26

Annexe I - Méthodologie . . . 27

Annexe II- Les organisations contributrices . . . 28

Annexe III - Une économie maritime, sept grands univers . . . 29

Edito

Quand j'ai commencé à naviguer, je ne me voyais pas du tout comme une femme navigatrice, mais comme un marin, comme les autres. Peut-être parce que j'ai eu la chance de grandir dans une famille où mon attirance pour la mer n'a jamais été un sujet, et qui a encouragé mes rêves.

Pourtant, les freins existaient, subtils, parfois invisibles, mais bien réels. Après mon premier tour du monde, beaucoup m'ont dit « merci pour les femmes ». C'est une responsabilité que j'ai essayé d'honorer depuis lors.

À ce jour, nous avons fait des progrès majeurs et le monde maritime compte en son sein de nombreuses femmes de talent. Pourtant, force est de constater, qu'aujourd'hui, les femmes ne représentent que **1% des marins** dans le monde. Un chiffre qui parle de lui-même : ce n'est pas un problème de compétences, mais de représentation, d'accès à l'information, et parfois, encore, de résistances culturelles. L'enjeu désormais est bien de **normaliser la présence des femmes dans le monde maritime, non pas comme une exception, mais comme une évidence.** Et la France, avec la **deuxième zone économique exclusive au monde,** a une responsabilité : construire une politique maritime ambitieuse **sans se priver de la moitié de ses talents.**

Pourquoi féminiser ce secteur ? Parce que la mer n'est pas un monde d'hommes, elle est un écosystème vivant, complexe, où chaque talent compte. Parce que les défis qui s'y jouent, la transition écologique, la souveraineté alimentaire, l'innovation technologique, la diplomatie de l'océan, exigent toute la diversité des intelligences. Et parce que les métiers du maritime, trop souvent réduits à des clichés, sont en réalité **des carrières d'avenir :** ingénierie offshore, cybersécurité maritime, recherche océanographique, logistique durable, énergies bleues… Des emplois embarqués ou à terre, publics ou privés, locaux ou internationaux. **La mer est un océan de possibles.**

C'est tout le sens de ce Livre Blanc, que j'ai demandé à WISTA France de coordonner. **Notre objectif ?** Identifier les leviers concrets pour accélérer la féminisation d'ici 2030 dans les écoles maritimes, les ports, les entreprises, les institutions. Parce que féminiser le maritime, ce n'est pas seulement une question d'égalité : c'est **modifier les enjeux globaux.** Un océan en bonne santé, une économie bleue compétitive, une diplomatie maritime influente : tout cela passe par l'inclusion.

Aux jeunes filles qui hésitent encore, je veux redire : **la mer est aussi faite pour vous.** Qu'il s'agisse de commander un navire, de piloter un projet d'éoliennes flottantes, de négocier des accords internationaux pour protéger les océans, ou de développer une aquaculture durable, **votre place est ici.**

Catherine Chabaud
Ministre de la Mer et de la Pêche

L'avenir du maritime se construit aussi au féminin

Une jeune fille qui s'intéresse à la mer, à la navigation ou aux métiers scientifiques et techniques doit pouvoir se projeter dans le maritime et y construire son avenir. Elle doit pouvoir s'y former, être recrutée, exercer pleinement ses compétences et accéder aux responsabilités. Pourtant, des obstacles persistent à chacune de ces étapes. À l'heure où notre secteur cherche des talents pour accompagner ses transformations, accélérer sa féminisation est une exigence d'égalité et un enjeu pour son avenir. C'est cette conviction qui guide l'engagement de WISTA France et la réalisation de ce livre blanc.

Nous remercions chaleureusement Madame la Ministre de nous avoir confié cette mission, et de sa confiance dans notre capacité à mobiliser la communauté maritime. Notre gratitude va également aux 78 contributeurs qui ont partagé leurs constats, leurs expériences et leurs propositions. Leurs réponses nourrissent une réflexion collective, ancrée dans les réalités des métiers et des territoires.

Au fil de ces pages, vous découvrirez une filière aux situations contrastées, où les progrès côtoient encore des freins tenaces : stéréotypes d'orientation, méconnaissance des métiers, conditions de travail parfois inadaptées, difficultés à concilier les temps de vie ou à accéder aux fonctions de responsabilité, sans oublier le sujet des violences sexistes et sexuelles. Vous découvrirez aussi des initiatives encourageantes, portées par des actrices et acteurs déjà engagés. Elles montrent comment agir sur l'ensemble du parcours professionnel, depuis les premiers choix de formation jusqu'aux fonctions de commandement et de gouvernance.

Pour amplifier cette dynamique, ce livre blanc formule des propositions prioritaires à l'horizon 2030. Parmi elles : lancer un plan national d'orientation vers les métiers maritimes à destination des jeunes filles, en s'appuyant sur les initiatives existantes et les acteurs de l'éducation, de la formation et de la filière. Ce livre blanc propose également d'élaborer un référentiel commun de bonnes pratiques dans le domaine des ressources humaines (RH) sur la mixité, de structurer des réseaux régionaux de mentorat et de faire des Trophées de la mixité du maritime et du portuaire un levier de partage des initiatives dans les territoires. Une coordination nationale et des indicateurs communs permettront d'accompagner la mise en œuvre de ces propositions qui visent à faciliter l'accès des femmes aux métiers du maritime, à soutenir leurs parcours et à favoriser leur progression vers les responsabilités, et d'en mesurer les effets.

Plusieurs contributeurs le montrent : la mobilisation est déjà à l'œuvre. Ce livre blanc entend la soutenir, faire connaître les démarches engagées et favoriser leur diffusion. Nous invitons les entreprises, les pouvoirs publics, les établissements de formation, les organisations professionnelles et les associations à s'inspirer des expériences présentées et des actions proposées, à les adapter à leurs réalités, à fixer des objectifs et à en suivre les résultats. Le partage des bonnes pratiques et le renforcement des coopérations permettront d'amplifier cette dynamique. Dès aujourd'hui, engageons-nous pour qu'à l'horizon 2030 davantage de femmes puissent choisir le maritime, y rester et y prendre des responsabilités. C'est ensemble que nous donnerons à cette ambition une traduction concrète.

Marie-Noëlle Tiné Dyèvre
Présidente de WISTA France

1 • Contexte et ambition

Le secteur maritime occupe une place stratégique dans l'économie, la souveraineté, la transition écologique et l'avenir industriel de la France. Il rassemble des activités essentielles à la continuité économique du pays, à sa capacité d'innovation, à son rayonnement international, ainsi qu'à l'aménagement et à la vitalité de ses territoires littoraux et ultramarins.

Le maritime français couvre une grande diversité d'activités liées à l'économie bleue — transport maritime, industrie navale, ports, logistique, pêche, ingénierie, recherche, sécurité, services (incluant sans s'y limiter les assurances, le financement, le juridique).... Cette richesse met aussi en évidence les déséquilibres persistants dans l'accès des femmes aux métiers opérationnels, techniques et aux responsabilités.

À l'heure où la filière maritime est confrontée à des mutations profondes – transition énergétique, modernisation industrielle, transformation numérique et des compétences, tensions sur l'emploi et renouvellement démographique – la question de la féminisation de ses métiers s'impose comme un enjeu stratégique de premier plan pour l'attractivité, la compétitivité et la transformation durable de la filière.

La campagne « La Mer Embauche » lancée dès 2023 par le secrétariat d'État chargé de la Mer, constitue une initiative structurante pour renforcer l'attractivité des métiers maritimes, notamment auprès des jeunes et des femmes. À travers des portraits de professionnels, des témoignages vidéo et des outils d'information sur les formations, elle visait déjà à faire connaître la diversité des carrières maritimes et à partager l'idée selon laquelle ces métiers ne sont pas réservés aux hommes.

Selon l'observatoire « Cap sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la filière maritime », porté par le Cluster maritime français et le ministère chargé de la Mer et de la Pêche, les chiffres[2] de la féminisation des métiers du maritime en France sont encore difficilement comparables. La progression se situe surtout au niveau des résultats collectés par l'observatoire, avec un panel de 183 répondants en 2024, pour 44 répondants en 2021. Le taux de féminisation moyen de la filière était de 28,2 % en 2024 contre 21,4 % en 2021 dont 33 % pour les emplois à terre en 2024, contre 24 % en 2021 et moins de 10 % d'emplois embarqués aussi bien en 2024 qu'en 2021.

Dans l'industrie navale comme dans les métiers d'ingénierie, la féminisation progresse mais reste inégale selon les fonctions. Les femmes représentent environ 24 % des ingénieurs en activité et près de 29 % des jeunes diplômés des écoles d'ingénieurs : la parité est encore loin.

La féminisation reste en France structurellement faible et davantage présente dans les fonctions support que dans les métiers au cœur de l'activité.

À l'échelle internationale, l'enquête de l'Organisation maritime internationale (OMI) en collaboration avec WISTA International, Women in Maritime Survey 2024, publiée en 2025, apporte un éclairage complémentaire : les femmes représentent 5 % des étudiants suivant des formations destinées aux métiers de la mer (« seafaring degrees »). Ce chiffre ne porte donc pas sur l'ensemble de l'enseignement maritime, mais sur les formations conduisant spécifiquement aux carrières de gens de mer. Selon cette même enquête, qui repose sur les données communiquées

2. Les résultats chiffrés présentés par l'observatoire donnent des tendances qualitatives, mais ne sont pas statistiquement représentatifs de l'économie maritime française.

par les États membres de l'OMI et par des organisations du secteur privé, et ne constitue pas un recensement exhaustif, les femmes représentent un peu moins de 19 % de la main-d'œuvre, 19 % dans les administrations maritimes nationales, 16 % dans le secteur privé maritime (hors gens de mer) et 1 % pour les gens de mer.

Le présent livre blanc vise, dans ce contexte, à faire émerger une vision partagée, à consolider un diagnostic commun et à proposer une trajectoire et un plan d'actions à horizon 2030, fondés sur des objectifs communs, progressifs et mesurables, en cohérence avec les enjeux d'égalité professionnelle, d'attractivité des métiers en tension, de souveraineté industrielle et logistique, de transition énergétique et écologique, d'évolution des compétences et de développement des territoires littoraux et ultramarins.

Il s'inscrit dans une logique d'intérêt général, de mobilisation collective et de responsabilité partagée entre l'État, les entreprises, les branches professionnelles, les organismes de formation, les réseaux professionnels et les territoires. L'ambition est de passer d'initiatives ponctuelles à une féminisation durable, visible et mesurable, pleinement intégrée à la stratégie de la filière maritime française.

2 • Diagnostic du secteur

Ce livre blanc repose sur une démarche à la fois documentée, collaborative et opérationnelle, construite à partir de plusieurs sources afin de dresser un état des lieux de la féminisation des métiers dans le secteur maritime et d'identifier des leviers d'action concrets. La méthodologie ainsi que les analyses par secteur professionnel sont à retrouver en annexe.

Outre l'analyse des données sur la place des femmes dans le maritime, disponibles aux niveaux national et international, une enquête a été menée auprès des entreprises des différents secteurs de la filière. Cette enquête basée sur une contribution volontaire, a recueilli 78 réponses permettant d'identifier des pratiques, des expériences et les perceptions sur la féminisation des métiers du maritime.

Néanmoins cet état des lieux ne se prétend pas exhaustif, il a vocation à être complété par une étude approfondie menée dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations de ce livre blanc.

2.1 Une féminisation encore limitée et très inégale selon les segments

Les contributions recueillies font apparaître une situation contrastée. Si des progrès sont relevés dans certaines structures, la présence des femmes reste globalement faible dans de nombreux métiers et niveaux de responsabilité du secteur maritime.

Cette sous-représentation est particulièrement visible dans :

- les fonctions embarquées ;
- les métiers techniques et industriels ;
- les postes de production et de maintenance ;
- la plupart des activités de la pêche et de l'aquaculture ;
- les fonctions d'encadrement opérationnel, de commandement ou de direction technique ;
- les postes de direction et les fonctions dirigeantes.

Cette dernière dimension mérite une attention particulière. La faible représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes se reflète également dans les événements professionnels et les instances de représentation du secteur. Malgré l'attention portée à cette question, notamment par WISTA, les panels et prises de parole lors des grands rendez-vous professionnels, comme les Assises de l'économie de la mer, demeurent encore très majoritairement masculins. Cette situation s'explique notamment par le fait que les interventions institutionnelles et professionnelles sont souvent assurées par les dirigeants des organisations et des entreprises, fonctions dans lesquelles les femmes restent encore largement minoritaires. Néanmoins, cette visibilité majoritairement masculine peut, à son tour, contribuer à perpétuer l'image du secteur.

À l'inverse, la féminisation apparaît davantage présente dans les fonctions support, administratives, de gestion, de coordination ou de communication. Cette répartition souligne les écarts de représentation des genres qui subsistent entre les différents métiers et niveaux de responsabilité et rappelle la nécessité de poursuivre les efforts en faveur d'un accès plus équilibré des femmes à l'ensemble des fonctions du secteur.

2.2 Des mécanismes d'orientation encore fortement genrés

L'orientation scolaire reste l'un des principaux points de blocage. Les métiers maritimes sont encore insuffisamment proposés, expliqués ou valorisés auprès des jeunes filles, tandis que les choix d'orientation demeurent largement influencés par des représentations genrées des compétences, des métiers et des environnements professionnels.

Dans l'imaginaire collectif, le maritime reste trop souvent associé à des métiers physiquement contraignants, éloignés, austères ou peu compatibles avec des aspirations professionnelles diversifiées et avec la vie privée. Or cette représentation ne correspond plus à la réalité complète de la filière, qui regroupe des métiers hautement techniques, innovants, qualifiés et évolutifs.

Selon les chiffres donnés par la ministre chargée de la Mer et de la Pêche à l'occasion de la rentrée des écoles du maritime 2026, 17 % de femmes ont intégré l'enseignement supérieur maritime et moins de 10 % sont comptabilisées dans les effectifs des lycées professionnels maritimes. Cela illustre la faible féminisation des filières maritimes dès le secondaire. Dans les formations conduisant aux métiers de la mer, les femmes restent minoritaires, avec une représentation particulièrement faible dans les parcours directement orientés vers les fonctions embarquées.

Pourtant des actions proposées par des acteurs comme La Touline[3], le CINav[4] et d'autres encore, s'adressent directement aux jeunes afin de contrecarrer les idées reçues et les stéréotypes qui peuvent détourner les jeunes filles des métiers maritimes.

Cet enjeu doit toutefois être appréhendé plus largement : c'est souvent d'abord l'accès des jeunes filles aux filières techniques et industrielles qui reste insuffisam-

3. La Touline est une association qui accompagne au quotidien des hommes et des femmes, de tous âges, qui souhaitent s'orienter ou se réorienter vers les métiers de la mer.
4. Le CINav est une association qui œuvre au service des industriels de la mer sur les volets formations, emplois et compétences sur l'ensemble du territoire.

ment encouragé. Lorsqu'elles s'engagent malgré tout dans ces formations, un second enjeu consiste à leur faire connaître les opportunités offertes par le secteur maritime et à leur donner envie d'y construire leur parcours professionnel.

La démarche peut également fonctionner dans l'autre sens. L'intérêt ou l'attachement à la mer peut constituer un puissant facteur de motivation : une jeune fille attirée par l'univers maritime peut choisir une formation technique ou industrielle dans l'objectif de pouvoir, à terme, exercer son métier dans le secteur maritime.

Il convient donc d'agir à la fois en amont, en favorisant l'orientation des jeunes filles vers les filières scientifiques, techniques et industrielles, et en aval, en leur faisant découvrir le maritime comme un débouché professionnel attractif pour ces compétences. Cette logique de passerelle permet d'élargir les voies d'accès au secteur et de multiplier les possibilités pour les jeunes femmes de s'y projeter.

Le Brevet d'Initiation à la Mer (BIMer) est un dispositif national proposant, dans les établissements qui le mettent en œuvre, une formation permettant aux élèves, sur la base du volontariat, de découvrir le monde maritime, ses métiers et ses activités. Sa mise en place relève des académies. Cet outil a pour ambition de créer des vocations.

2.3 Des environnements de travail parfois insuffisamment pensés pour la mixité

Certaines contributions mettent en avant des limites concrètes liées aux équipements, à l'organisation embarquée, à l'aménagement des espaces, aux rythmes de travail, à l'intégration dans des collectifs très masculinisés. Ces éléments, lorsqu'ils ne sont pas anticipés, peuvent freiner l'entrée dans les métiers ou compromettre la fidélisation.

Cette dimension revêt une importance particulière pour les jeunes générations, femmes comme hommes, qui accordent une attention croissante à la qualité de vie et aux conditions de travail, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, au sens donné à leur activité, ainsi qu'à la qualité des relations et du management. Les progrès ne dépendent pas seulement de l'ouverture du recrutement, ils reposent également sur la qualité de l'intégration, l'adaptation des conditions de travail, la structuration des parcours professionnels, l'implication du management et la lutte contre toute forme d'exclusion, d'isolement, de discrimination ou de violences sexistes et sexuelles (VSS).

Il est important de souligner que l'amélioration de l'environnement professionnel ne bénéficie pas uniquement aux femmes. Des conditions de travail plus in-

clusives, un meilleur accompagnement, des perspectives d'évolution clairement identifiées et un management attentif répondent aux attentes de l'ensemble des salariés, collaborateurs et collaboratrices.

Les filières d'avenir ont vocation à être ouvertes à toutes et à tous. Dans un secteur aussi stratégique que le maritime, l'enjeu est aussi celui de l'exemplarité. La capacité à faire progresser la mixité dans les métiers, à tous les niveaux de responsabilité, participe d'une vision plus inclusive du développement économique et industriel ; c'est l'objectif du programme « She Sails » mis en place par CMA CGM pour augmenter le nombre de navigantes sur ses navires.

Il faut aussi saluer le plan mixité de la Marine nationale 2019-2023 qui a structuré une politique globale autour du recrutement, de la fidélisation, de la parentalité, du mentorat, de la prévention des violences sexistes et sexuelles et de l'égalité professionnelle. La Marine s'appuie notamment sur un observatoire de la mixité ; près de 300 référents mixité-égalité ; une conseillère « Mixité et marins éloignés temporairement » ; le réseau Mixité-Vie en équipage ; un programme de mentorat, dans lequel les femmes représentent 36 % des participants.

Ainsi, les actions engagées en faveur de la féminisation et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles peuvent constituer plus largement un levier d'attractivité, de fidélisation et de transformation des pratiques pour l'ensemble de la filière maritime, et bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes.

La campagne « Face au harcèlement, toutes et tous sur le pont » lancée par le ministère chargé de la Mer et de la Pêche en 2024 est associée à un site internet spécifique et des contenus pérennes mis à disposition de toute entreprise, association et administration du maritime pour lutter contre les VSS.

2.4 Des difficultés d'accès aux fonctions de responsabilité

Le sujet ne se limite pas à l'embauche. Les trajectoires professionnelles féminines peuvent rencontrer des plafonds implicites : moindre projection dans les postes à responsabilité, manque d'accompagnement, faible visibilité des possibilités d'évolution, isolement dans certains environnements professionnels qui peuvent conduire des femmes qui ont choisi le maritime à quitter ensuite la filière.

De nombreuses femmes exercent déjà dans le maritime, y compris des fonctions techniques et à responsabilité. Pourtant, leurs parcours restent encore insuffisamment visibles dans l'orientation, les événements professionnels, les médias et les prises de parole institutionnelle.

Des initiatives menées par des entreprises et organisations professionnelles permettent de répondre à ce déficit de visibilité en mettant en lumière des parcours féminins, notamment dans les métiers portuaires, maritimes et techniques, et en présentant la diversité des fonctions et des trajectoires.

Cela passe également par une administration (maritime en particulier) exemplaire lors de la composition des comités et commissions qui s'y rattachent. Il en est ainsi du Conseil supérieur de la marine marchande dont les collèges « État » et « personnalités qualifiées » sont parfaitement mixtes.

Rendre davantage visibles les femmes déjà présentes dans la filière permet de valoriser les parcours, faire connaître la diversité des métiers et offrir aux nouvelles générations des modèles auxquels elles peuvent s'identifier.

La mixité se doit d'inspirer. Il est primordial que les distinctions remises aux acteurs du monde maritime s'attachent à récompenser des hommes (plus nombreux de fait) comme des femmes. L'ordre du mérite maritime y veille activement, et c'est une bonne pratique à valoriser et à amplifier.

En termes d'impulsion de haut niveau, on peut également saluer la progression du nombre de profils féminins au sein de la majeure maritime de l'Institut des hautes études de défense nationale (IHEDN). Plus de mixité en son sein impulse une dynamique vertueuse ruisselant à terme sur l'inspiration des jeunes filles.

En conclusion, les contributions recueillies permettent de dégager plusieurs enseignements structurants :

- Les freins se situent d'abord en amont : l'essentiel des acteurs interrogés s'accorde sur le fait que la question de la féminisation ne peut être traitée uniquement au moment du recrutement. Les difficultés apparaissent bien avant l'entrée sur le marché du travail, dans la connaissance des métiers, l'orientation, la projection de soi et les représentations sociales.
- La visibilité des modèles joue un rôle décisif : lorsqu'elles rencontrent des professionnelles, découvrent des parcours concrets ou accèdent à des témoignages incarnés, les jeunes filles se projettent plus facilement dans les métiers du maritime. La visibilité constitue un levier d'action à part entière.
- Les actions les plus efficaces sont partenariales : elles associent plusieurs catégories d'acteurs dont les entreprises, les établissements de formation, les réseaux professionnels, les territoires, les structures d'orientation, les branches et les associations. La coopération apparaît comme une condition majeure de réussite.

Elles mettent aussi en avant :

- Une absence d'indicateurs homogènes de suivi : les indicateurs sur la place des femmes dans le maritime ne sont pas toujours formalisés, partagés, ni comparables. Cette faiblesse limite le pilotage collectif et la capacité à objectiver les avancées.
- Un besoin de coordination nationale pour faire rayonner sur tous les territoires et auprès de tous les secteurs les actions existantes et inspirantes, et potentiellement

reproductibles par d'autres. Cette coordination permettrait aussi de mutualiser les moyens nécessaires à la bonne diffusion vers les publics ciblés et à la pérennisation des actions mises en place.

3• Enjeux stratégiques du secteur

Face à ces enseignements, des enjeux stratégiques émergent pour accompagner la féminisation du monde maritime.

3.1 Attirer les jeunes filles dans les formations initiales

Le déficit d'attractivité du maritime tient en partie à un déficit de notoriété : de nombreux jeunes connaissent encore peu la diversité des métiers liés au transport maritime, aux ports, à la construction navale, à la logistique, aux énergies marines, au numérique, à la sécurité ou à l'environnement marin. Il y a donc un enjeu fort d'attractivité de la filière maritime auprès des jeunes générations et en particulier des jeunes filles.

Les actions menées dans les établissements scolaires permettent de faire découvrir concrètement les métiers, de susciter des vocations et de rapprocher les jeunes de la réalité du secteur. Des initiatives associatives, en lien avec les professionnels, contribuent également à sensibiliser les jeunes filles, valoriser les parcours féminins et favoriser leur projection dans ces métiers. Témoignages, rencontres, podcasts et actions de sensibilisation permettent ainsi de faire évoluer les représentations.

Il est important désormais de multiplier ces rencontres dès le collège et le lycée, en associant professionnels, entreprises et établissements de formation, afin de mieux faire connaître la diversité des parcours et de favoriser une plus grande mixité dans le maritime en diffusant les informations et outils vers les professionnels de l'orientation et de l'éducation.

3.2 Embarquer dans les entreprises les jeunes filles et les femmes en reconversion

La filière maritime, dans plusieurs de ses segments, connaît des difficultés de recrutement persistantes. Les métiers techniques, industriels, opérationnels, de maintenance ou embarqués sont régulièrement cités parmi les plus exposés. Cette constatation est d'autant plus importante que les enjeux de féminisation des métiers techniques ne sont pas propres au secteur maritime. Les mêmes difficultés existent dans l'aéronautique, le nucléaire, la défense, l'industrie, l'ingénierie ou encore les nouvelles technologies.

Pour renforcer l'attractivité du maritime, il peut alors être pertinent de partir des domaines qui attirent les jeunes — technologie, IA, ingénierie, cybersécurité, data, robotique, transition énergétique — puis de montrer leurs applications concrètes dans le maritime. Cette approche permet de dépasser l'image traditionnelle du secteur et de révéler un maritime moderne, technologique, innovant et ouvert à une grande diversité de profils. Il importe de donner aux jeunes filles l'envie de s'orienter vers les filières scientifiques, techniques et technologiques.

La « maritimisation » devient alors une opportunité pour créer des passerelles entre les secteurs : il s'agit alors de partir de compétences existantes et d'y ajouter les savoir-faire maritimes nécessaires. Cette approche permet de répondre plus rapidement aux besoins de la filière et d'ouvrir le recrutement à des profils en reconversion, issus d'autres secteurs, sans le limiter aux parcours initialement maritimes.

3.3 Offrir une évolution professionnelle jusqu'à des postes à responsabilités

La féminisation ne doit pas être une fin en soi, elle doit s'inscrire dans une démarche plus large de mixité et de valorisation des compétences, au service de l'attractivité et de la performance du secteur. La diversité des profils enrichit les points de vue, le management, l'innovation et la capacité d'adaptation des organisations et devient un facteur d'efficacité pour les entreprises.

Encourager la présence des femmes à tous les niveaux — opérationnels, techniques et dirigeants — contribue ainsi à construire un maritime plus attractif, innovant et adapté aux défis de demain.

La filière et l'ensemble de ses secteurs doivent s'engager à :

- Améliorer les conditions de travail pour permettre aux femmes d'avoir des équipements adaptés, des temps de travail conciliables avec une vie familiale et d'évoluer dans un environnement où elles se sentent en sécurité.
- Permettre une évolution professionnelle avec des programmes de mentorat soit au sein des entreprises, soit entre des jeunes en formation et des femmes déjà en poste, en proposant des formations au leadership comme « Ocean also for women » (OceAW), mise en place par l'Université numérique des sciences de la mer (UN e-SEA) de Nantes en 2025-2026.
- Rendre visibles les parcours de femmes dans leur secteur, par exemple en leur permettant d'intervenir lors des évènements du maritime.
- Favoriser l'accès des femmes aux fonctions de gouvernance ce que suit attentivement WISTA, avec le cercle des femmes administratrices du maritime (le cercle FAM).
- Partager les bonnes pratiques des entreprises en faisant rayonner les Trophées de la mixité du maritime et du portuaire qui ont vocation à valoriser les entreprises mettant en œuvre des actions concrètes et innovantes en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle.

3.4 La mer comme horizon professionnel

L'évolution rapide des activités maritimes fait apparaître des métiers qui n'existaient pas, ou très peu, il y a encore quelques années. C'est notamment le cas dans les domaines des énergies marines renouvelables, de la maintenance des systèmes complexes, de la digitalisation des opérations, des navires, des ports et des systèmes industriels.

Les transitions technologique et environnementale du maritime offrent aussi une occasion unique de faire évoluer simultanément les métiers, les compétences et les représentations. Le maritime de demain ne sera pas uniquement celui des navires et des métiers traditionnels de la mer. Il sera aussi celui de l'intelligence artificielle, de l'énergie décarbonée, de l'automatisation, de la cybersécurité, de l'ingénierie, de la robotique, des nouveaux matériaux et de l'économie bleue.

Ces évolutions doivent être utilisées comme un levier pour attirer de nouveaux talents et notamment davantage de femmes. La transformation du maritime est une opportunité : celle de ne pas simplement féminiser les métiers existants, mais de construire une filière nouvelle, plus ouverte, plus diversifiée et davantage en phase avec les compétences et les aspirations des générations futures.

Le maritime possède un atout essentiel : il fait rêver. Par son ouverture internationale, ses technologies, ses enjeux environnementaux, ses responsabilités stratégiques et son rôle dans les échanges mondiaux, il offre des perspectives professionnelles qui peuvent répondre aux aspirations des nouvelles générations.

En conclusion, la féminisation du maritime ne pourra progresser que si l'on agit simultanément sur plusieurs leviers :

- Il faut donner aux jeunes filles l'envie de s'orienter vers les filières scientifiques, techniques et technologiques, en insufflant de nouvelles représentations qui les inspirent.
- Il faut leur montrer que le maritime peut offrir des métiers et des parcours professionnels particulièrement riches dans des environnements adaptés aux femmes comme aux hommes.
- Il faut permettre aux femmes d'évoluer dans leur carrière maritime et d'accéder aux postes à responsabilité.

Actions WISTA France, une dynamique source d'inspiration

WISTA France, créée en 2004, est un réseau de femmes qui promeut la place et le rôle des femmes dans le maritime. L'association déploie plusieurs leviers, en accompagnant leur développement professionnel, en encourageant la mixité au sein des entreprises et en faisant découvrir aux jeunes filles la diversité des métiers du secteur. Les actions s'appuient sur la visibilité des rôles modèles, le développement des réseaux, la formation, le mentorat et la valorisation des organisations engagées. WISTA France compte 200 membres basées à Paris et dans les grandes villes portuaires. Différentes actions pourraient nourrir les initiatives au niveau national pour mettre en lumière la place des femmes et valoriser leurs parcours, leurs compétences et leurs expertises :

- à travers des partenariats et des conventions avec les professionnels du maritime (La Touline, CINAV, le Pôle Mer Bretagne-Atlantique, l'UMEP[5]) ;
- en organisant des rencontres et des événements thématiques. Le projet ENMAR[6] consacré à la sécurité portuaire et à la découverte des métiers maritimes auprès des institutions européennes à Bruxelles a permis d'accueillir, en janvier 2026, une délégation de professionnelles africaines et européennes pour une visite d'études en Belgique et aux Pays-Bas ;
- à travers une série de podcasts « Les Étoiles des Mers » au micro de la journaliste Nathalie Bureau du Colombier interviewant des femmes au parcours maritime exceptionnel ;
- à travers le cercle FAM qui vise à favoriser l'accès des femmes aux fonctions de gouvernance ;
- à travers les Trophées de la mixité du maritime et du portuaire organisés, en partenariat avec le ministère chargé des transports, le ministère chargé de la mer et de la pêche, Armateurs de France, l'Union des Ports de France, le Groupement des industries de construction et activités navales (GICAN), France Renouvelables, qui valorisent non seulement les femmes, mais également les entreprises qui s'engagent concrètement en faveur de la mixité ;
- à travers les actions locales des membres des antennes territoriales du réseau qui se mobilisent pour faire connaître leurs métiers, organiser des visites de sites maritimes et prendre la parole lors de conférences et tables-rondes où les femmes sont trop souvent sous représentées. Elles contribuent aussi localement au développement de partenariats avec des associations professionnelles pour renforcer la visibilité des femmes et favoriser la mixité ;
- à travers la formation, l'accompagnement et la création de réseaux, comme le partenariat avec l'UN e-SEA, pour la création de la formation Oce-AW qui associe formation et mentorat afin d'accompagner les femmes dans le développement de leurs compétences, de leur réseau et leur accès à des fonctions à responsabilités.

5. L'Union maritime et portuaire est une fédération des groupements et organisations professionnels du port du Havre.
6. Programme de l'Union européenne, mis en œuvre par Expertise France, qui renforce la sûreté maritime et portuaire dans le golfe de Guinée, la mer Rouge et l'océan Indien occidental.

4• Propositions prioritaires à horizon 2030

Le déficit d'attractivité du maritime tient en partie à un déficit de notoriété : de nombreux jeunes connaissent encore peu la diversité des métiers liés au maritime. Pourtant le secteur ne manque pas d'initiatives. Ce qui lui fait encore défaut, c'est une capacité de coordination, d'évaluation et de généralisation. Le principal enjeu des années à venir réside donc dans la structuration d'une démarche nationale collaborative. Ainsi, on peut d'ores et déjà saluer les initiatives suivantes :

- Les programmes de mentorat et réseaux professionnels féminins
- Les actions de sensibilisation dans les écoles et établissements de formations
- L'engagement de certaines entreprises sur des objectifs de diversité
- Les initiatives portées par les clusters et associations professionnelles

Néanmoins, le passage à l'échelle est devenu la priorité, c'est pourquoi ce livre blanc propose les mesures suivantes :

4.1 Lancer un plan national d'orientation vers les métiers maritimes à destination des jeunes filles

Un plan national d'orientation vers les métiers du maritime, conduit en lien avec les acteurs de l'Éducation nationale, de l'orientation, de la formation et de l'ensemble de la filière, permettrait de mieux faire connaître la diversité des métiers et des parcours professionnels offerts par le secteur auprès de tous les publics, et ce dès le secondaire. Cette démarche doit faire connaître la diversité des métiers maritimes mais aussi permettre de corriger les biais d'orientation et les mécanismes d'autocensure qui éloignent encore trop souvent les jeunes filles des filières techniques et industrielles.

De nombreux outils existent déjà et rendent visibles des parcours féminins : livrets, portraits, podcasts, témoignages et expositions constituent des supports particulièrement utiles pour permettre aux jeunes filles de se projeter dans des métiers qu'elles connaissent encore peu.

L'enjeu est moins d'en multiplier le nombre que de mieux les articuler, de les faire connaître et amplifier leur portée et de s'assurer que ces outils atteignent effectivement leur public. Si le numérique facilite la production et offre une visibilité potentiellement très large, il peut aussi rendre les contenus difficiles à identifier parmi la multitude de ressources disponibles.

Ces outils doivent également être identifiables par les professionnels de l'orientation et de la formation, notamment dans les réseaux de l'Éducation nationale, ainsi que par les enseignants, les professeurs documentalistes et les acteurs régionaux de l'orientation — qui constituent des relais vers les jeunes. S'assurer de la mise à disposition numérique de ces outils sur leurs propres plateformes, est important mais aller les rencontrer physiquement, dans leurs établissements, est essentiel pour partager ces contenus avec les jeunes au moment où se construisent leurs choix d'orientation.

À l'horizon 2030, il est ainsi pertinent de :

- Développer une stratégie de diffusion coordonnée des outils consacrés aux métiers du maritime et aux parcours féminins, en associant les réseaux de l'orientation, de l'Éducation nationale, des Régions, des établissements de formation et des organismes d'aide à l'emploi, la fondation ENSM et les acteurs professionnels du maritime.
- Favoriser une découverte plus précoce et plus concrète des carrières et lutter ainsi contre les stéréotypes qui peuvent freiner certains choix d'orientation.

Cela implique notamment au niveau national : des interventions régulières dans les établissements ; des rencontres avec des professionnelles ; des visites de sites, immersions et stages de découverte ; des supports d'orientation valorisant la mixité ; une sensibilisation des familles et des prescripteurs de l'orientation.

Les recommandations pour
« Faire connaître les métiers et élargir les choix d'orientation »

1. Mettre à disposition un kit commun de découverte des métiers maritimes.
- Sélectionner et réunir les ressources existantes : portraits de professionnelles, témoignages, fiches métiers, parcours de formation et contacts pour organiser des rencontres.
- Diffuser ce kit auprès des enseignants, des professionnels de l'orientation et des établissements, en s'appuyant sur leurs canaux habituels.
- S'appuyer sur des réseaux de sensibilisation aux enjeux du maritime pour diffuser aussi ces informations, telles que les classes enjeux maritimes[7] et le BIMer.

2. Organiser des parcours de découverte dans les territoires.
- Associer une intervention en établissement, une rencontre avec des professionnelles et une visite de site ou une immersion.
- Mobiliser les entreprises, les établissements de formation et les réseaux locaux pour proposer ces parcours dès le secondaire, en y associant les familles.

3. Faciliter l'accès des jeunes filles aux stages et aux premières expériences maritimes.
- Constituer, avec les entreprises volontaires, une offre identifiable de stages, d'expériences immersives et d'embarquements.
- Désigner un contact pour faciliter les candidatures et anticiper les conditions d'accueil.

4. Suivre les résultats grâce à des indicateurs dédiés.
- Nombre d'établissements et d'élèves touchés dont les jeunes filles.
- Nombre d'actions réalisées par type : interventions, rencontres, immersions...
- Suivi des données en matière d'orientation : questionnaire d'évaluation après la visite et au moment des choix d'orientation.

7. https://www.education.gouv.fr/les-classes-enjeux-maritimes-416189

4.2 Adapter les environnements de travail et rendre visibles les parcours et actions inspirantes

La féminisation des métiers passe aussi par les conditions de travail dans les entreprises. L'amélioration des conditions matérielles, organisationnelles et culturelles de travail constitue un levier central de féminisation, à bord des navires comme dans les ateliers, chantiers, ports, établissements de formation et entreprises.

La féminisation passe également par une meilleure visibilité des femmes expertes, l'intégration systématique de la mixité dans les politiques RH et les projets maritimes, ainsi que par le développement du mentorat, des parcours de leadership et par l'accès équitable aux opportunités professionnelles.

Cette démarche pourrait s'appuyer sur les initiatives déjà engagées par les acteurs de la filière et sur les dynamiques existantes, notamment la feuille de route récemment lancée par France Travail en faveur de l'attractivité des filières navales et nautiques, intégrant le transport maritime. L'objectif serait ainsi moins de créer de nouveaux dispositifs que de mieux coordonner, valoriser et amplifier les actions existantes, dans le cadre d'une stratégie nationale lisible et partagée.

À l'horizon 2030, il est ainsi pertinent de :

- Se fixer un objectif collectif atteignable de 30 % de taux de féminisation moyen de la filière maritime (partant des 28 % de l'enquête de 2024), chaque secteur se fixera des objectifs de progression adaptés à ses spécificités.
- Accompagner les institutions et les associations en luttant contre les violences sexistes et sexuelles comme la campagne « Face au harcèlement, toutes et tous sur le pont » lancée par le ministère chargé de la Mer et de la Pêche en 2024.
- Structurer des initiatives de mentorat du maritime au féminin en privilégiant la proximité. Le mentorat constitue un outil particulièrement efficace pour accompagner les trajectoires, soutenir la confiance en soi, favoriser les projections professionnelles et rompre l'isolement. À l'échelle du secteur, une approche inter-entreprises et intergénérationnelle serait particulièrement pertinente.
- Inciter à la mixité à tous les niveaux opérationnels et hiérarchiques des entreprises en intégrant progressivement des objectifs de mixité dans certains dispositifs publics d'accompagnement et de labellisation pour renforcer la dynamique d'engagement des acteurs dans le respect de trajectoires réalistes et progressives. Par exemple, la région Bretagne s'est fixée parmi les axes de travail de son plan d'action en faveur de l'égalité dans la politique maritime régionale, de faire évoluer les dispositifs d'aides pilotés par la direction de la mer afin d'y introduire des critères dédiés et/ou des bonifications en lien avec l'égalité femmes-hommes.
- Faire évoluer les Trophées de la mixité du maritime et du portuaire d'une simple récompense à un mouvement d'entreprises engagées vers la constitution d'un observatoire des bonnes pratiques pouvant devenir un accélérateur de la féminisation du maritime. Un recensement pourrait se faire à l'échelle de chacune des façades maritimes pour identifier, accompagner et valoriser les initiatives régionales, tout en contribuant à la dynamique nationale.
- Créer un réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices en s'appuyant sur les entreprises lauréates des Trophées de la mixité du maritime et du portuaire pour favoriser le partage d'expériences entre acteurs. Ce réseau aurait vocation à relier les

initiatives existantes, à élargir leur portée, à mutualiser les ressources et à accompagner les femmes à différentes étapes de leur parcours : orientation, formation, insertion, évolution professionnelle, accès aux responsabilités. L'association La Touline, propose ainsi de créer un « Pacte pour l'emploi féminin » avec les compagnies maritimes qui réserveraient 30 % de leurs stages à des embarquements de femmes, sous réserve de sa compatibilité en matière d'égalité de traitement.

Des recommandations pour « Améliorer l'accueil, la fidélisation et l'accès aux responsabilités »

5. Proposer un diagnostic pratique des conditions d'accueil et de travail.

- Identifier les besoins en termes d'équipements par structure en mettant à disposition des élèves et des salariées, un document de récolte de données. Ce recueil permettra de faire un état des lieux des équipements de protection ainsi que des locaux (vestiaires et sanitaires) et des conditions d'hébergement à bord, de l'organisation du travail et de la parentalité.

6. Formaliser un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles.

- Rendre les interlocuteurs et les procédures de signalement clairement identifiables
- Former les responsables et les encadrants, et informer les équipes comme les nouveaux arrivants.
- Prévoir des modalités adaptées aux situations d'embarquement et d'isolement.

7. Déployer un mentorat de proximité entre entreprises.

- S'appuyer sur les réseaux existants pour proposer un accompagnement à des étapes déterminantes : entrée dans le métier, première prise de responsabilité, retour après une interruption de carrière ou accès au commandement.
- Prévoir un cadre commun, une durée définie et un bilan avec les participantes.

8. Intégrer la mixité aux décisions de recrutement et de progression professionnelle.

- Examiner les offres d'emploi, les critères de sélection, l'accès aux formations et les pratiques de promotion afin d'identifier les freins éventuels.
- Fixer des objectifs de progression adaptés aux métiers et aux viviers, puis en suivre les résultats.

9. Suivre les résultats grâce à des indicateurs dédiés

- Nombre d'adaptations des conditions de travail réalisées par les établissements et entreprises.
- Nombre de personnes sensibilisées à la lutte contre les VSS.
- Nombre de personnes dont le mentorat a été mené à terme.
- Chiffres de recrutement caractérisés par le nombre d'hommes et de femmes, et le type de poste (à terre ou embarqué, poste à responsabilité).
- Temps de présence des femmes dans l'entreprise caractérisé par une évolution de carrière.

4.3 Harmoniser des indicateurs de suivi de la mixité

Les entreprises et organisations maritimes, qui le souhaitent, pourraient être accompagnées dans la mise en place de politiques RH plus structurées en matière de mixité : recrutement, intégration, formation, évolution de carrière, accès aux responsabilités, prévention des biais, dispositifs de signalement et qualité de vie au travail.

Il est nécessaire de recueillir des données qualitatives pour permettre un état des lieux plus exhaustif et un suivi de la féminisation du maritime. Dans la suite des décision du Comité interministériel de la mer (CIMer)[8] 2023, le ministère chargé de la Mer et de la Pêche et WISTA France s'entendent pour créer un prix récompensant des travaux de recherche en sciences sociales sur ce sujet, afin de mettre en lumière la place effective des femmes dans ce domaine, tout en suivant leurs évolutions de carrière.

La crédibilité d'une feuille de route à horizon 2030 repose sur sa capacité à mesurer l'efficacité de son plan d'actions. Un socle commun de suivi pourrait être construit en s'appuyant sur le travail déjà porté par le Cluster maritime et la direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture avec le rapport récurrent « Cap sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur maritime ! »[9].

L'ensemble de ces indicateurs devront être précisés dans la feuille de route, dans leur définition, leur méthode de collecte et leur fréquence de suivi.

À l'horizon 2030, il est ainsi pertinent de créer un référentiel de suivi en s'appuyant sur ces indicateurs.

- Part des femmes dans les métiers maritimes pour mesurer l'évolution globale de la féminisation
- Part des femmes par segment d'activité pour identifier les écarts selon les métiers et branches
- Part des femmes dans les postes d'encadrement et de commandement pour suivre l'accès aux responsabilités
- Part des femmes dans les formations maritimes pour évaluer la féminisation des viviers
- Taux de rétention des femmes dans le secteur pour mesurer la fidélisation
- Écart de progression de carrière entre les femmes et les hommes pour apprécier l'équité des trajectoires
- Part des structures dotées d'une stratégie ou d'indicateurs mixité pour mesurer la structuration des démarches
- Nombre de programmes de mentorat ou de réseaux actifs pour suivre l'outillage collectif
- Nombre d'actions de sensibilisation à destination des jeunes filles pour évaluer l'intensité de l'action en amont.

8. Le CIMer est un outil gouvernemental de décision pour tout ce qui concerne la mer. Il implique l'ensemble des acteurs qui participent à co-construire la politique maritime de la France, dans toutes ses composantes.
9. Décision du CIMer 2023 -> soutenir sur la période 2023-2027 le fonctionnement de l'Observatoire « Cap sur l'égalité professionnelle » pour accélérer la mise en œuvre des objectifs d'augmentation progressive du nombre de femmes à tous les échelons de la formation et de la vie professionnelle du secteur maritime.

10. Fournir aux structures un tableau de bord commun et simplifié.
- Définir un premier socle d'indicateurs avec une méthode de calcul partagée en s'appuyant sur ceux décrits dans les recommandatiosn précédentes : effectifs, recrutements, départs, accès à la formation et aux responsabilités, ventilés par sexe et par famille de métiers.
- Proposer un format adapté aux petites structures.

11. Documenter les initiatives pour faciliter leur reprise.
- Transformer les actions repérées, notamment grâce aux Trophées de la mixité du maritime et du portuaire, en fiches pratiques précisant le problème traité, les moyens mobilisés, les difficultés rencontrées, les résultats et mentionnant un contact de référence.
- Organiser des échanges entre entreprises pour accompagner leur adaptation.

12. Compléter les données chiffrées par l'évolution des parcours.
- Recueillir régulièrement les expériences de femmes en formation, en poste ou ayant quitté le secteur.
- Utiliser ces retours pour comprendre les obstacles à l'entrée, au maintien dans l'emploi et à la progression professionnelle.

13. Suivre les résultats grâce à des indicateurs dédiés
- Nombre de structures contributrices à la récolte des données.
- Nombre de secteurs professionnels investis dans le suivi de la mixité via les entreprises du secteur.
- Nombre de pratiques documentées et reprises par d'autres organisations.

4.4 Organiser une gouvernance pour un rayonnement national

Pour aller plus loin, et afin de mettre en œuvre les propositions de ce livre blanc, WISTA France propose la mise en place d'un groupe de travail national associant les acteurs institutionnels, les entreprises du secteur maritime, l'Éducation nationale, les organismes de formation, les organisations professionnelles, les associations et réseaux et les acteurs territoriaux, les partenaires sociaux de branche. Le pilotage de ce groupe de travail sera assuré conjointement par WISTA et par le ministère chargé de la Mer et de la Pêche qui y consacrera des ressources dédiées.

Ce groupe de travail aura pour missions de structurer une feuille de route applicable à court terme pour
- Valoriser et faire rayonner les démarches inspirantes ;
- Harmoniser les données et les indicateurs de suivi de la mixité dans le maritime ;
- Assurer un suivi annuel des avancées ;
- Formuler, le cas échéant, des recommandations d'ajustement.

Cette gouvernance devra associer vision stratégique et capacité opérationnelle.

Elle devra également veiller à représenter la diversité des réalités du maritime : secteurs industriels, portuaires, embarqués, halieutiques, de formation, de services et d'innovation avec comme fil rouge : rendre visibles – inspirer – accompagner – accéder aux responsabilités – valoriser les entreprises – ancrer l'action dans les territoires

Des recommandations pour « Organiser la mise en œuvre collective »

14. Adopter une première feuille de route assortie de responsabilités et de moyens humains et financiers.

- Nommer un organisme de pilotage avec un ETP dédié et un budget de fonctionnement.
- Définir un référent sectoriel responsable de la mixité dans chaque secteur.
- Pour chaque action retenue, préciser un pilote, les partenaires, les ressources nécessaires, une échéance et un résultat attendu.
- S'appuyer sur les instances et les dispositifs existants pour faciliter le démarrage.

15. Présenter chaque année un bilan des avancées et des ajustements nécessaires.

- S'appuyer sur l'observatoire de la mixité existant porté par le Cluster maritime et le ministère chargé de la Mer et de la Pêche.
- Partager les résultats au niveau national et territorial.
- Identifier les difficultés rencontrées par les acteurs.
- Faire rayonner les actions efficaces et les promouvoir pour inspiration.
- Suivi proposé : résultats obtenus et décisions d'ajustement.

4.5 Trois ans pour atteindre l'objectif

Pour donner une portée immédiate à ces recommandations, la première année doit se concentrer sur la gouvernance (cf proposition 4.4) et la structuration d'un réseau rassemblant les différents horizons professionnels de l'éducation, de l'orientation et de la formation, ainsi que l'identification de référents par secteurs d'activités et entreprises.

Parallèlement il est essentiel de constituer un fichier national des actions et dispositifs existants (cf. proposition 4.1), accessible à différents publics, tout en mobilisant les acteurs professionnels et de l'éducation nationale pour qu'à la rentrée 2027-2028, des dispositifs de sensibilisation aux métiers de la mer soient prêts.

Différents questionnaires doivent être préparés pour la récolte des données et le suivi des indicateurs (cf. propositions 4.2 et 4.3) au sein des établissements de formations mais aussi dans les entreprises afin d'outiller l'observatoire de la mixité.

La deuxième année doit se concentrer sur la mise en place d'une plateforme de ressources accessibles aux jeunes et aux professionnels, la mise en place généralisée des indicateurs et la récolte des données et le déploiement des programmes de sensibilisation et mentorat selon les publics. La troisième année sera celle d'un premier bilan.

Conclusion

La question de la féminisation des métiers du maritime ne saurait être réduite à un objectif de représentation ou à un enjeu d'égalité, et ce n'est pas un sujet périphérique. Elle se situe au croisement de plusieurs priorités nationales : l'égalité professionnelle, la compétitivité, l'attractivité des métiers, la souveraineté industrielle, la transition des compétences et la cohésion territoriale.

Elle engage plus largement la capacité de la filière à élargir ses viviers de talents, à renforcer son attractivité, à accompagner l'évolution de ses métiers, à améliorer ses pratiques organisationnelles et à faire progresser l'égalité professionnelle dans des univers encore fortement marqués par une culture historiquement masculine.

Les constats sont connus. Les freins sont identifiés. Les premières initiatives démontrent que des évolutions sont possibles, mais les différents acteurs professionnels ne sont pas tous au même niveau de réflexion et de mise en œuvre. Le moment est désormais venu de franchir une nouvelle étape : celle d'une stratégie collective nationale, structurée, mesurable et portée dans la durée.

L'enjeu n'est pas seulement de faire entrer davantage de femmes dans les métiers du maritime. Il est de permettre à l'ensemble des filières de se transformer en profondeur, en ouvrant plus largement leurs métiers, leurs responsabilités et leurs perspectives à tous les talents. Il ne s'agit pas de faire une place aux femmes, mais de leur permettre d'accéder aux mêmes opportunités et de faire reconnaître pleinement leurs compétences. Enfin, l'objectif moyen de féminisation envisagé à 30 % pour 2030 gagnerait à être complété par des objectifs propres aux métiers et aux niveaux de responsabilité : la progression globale doit aussi se traduire dans les fonctions où les femmes restent les moins présentes.

Bibliographie

Bonzi Axelle et Morenillas Noémie, 2026 – Approche statistique de l'économie maritime en France – INSEE. Documents de travail « Mesurer pour comprendre » (N° 2026-15), 42 pages.
https://www.insee.fr/fr/statistiques/9052231

« Cap sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur maritime ! » Résultats 2024 piloté par le Cluster maritime français et la Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture. 8 pages.
https://heyzine.com/flip-book/25e1c67680.html#page/1

Chiffres clés de l'égalité femmes hommes en Bretagne - édition 2026. Synthèse coordonnée par la région Bretagne. 114 pages.
https://www.bretagne.bzh/app/uploads/SyntheseChiffresEgalite2026170x230mm-web.pdf

Dossier de presse du CIMer de décembre 2023 - Secrétariat général de la mer. 40 pages.
1fde0c82404f26bdf10bb5bebe127ef5ce545a37.pdf

Grigoryan Hasmik, Almeida Mariana, Doherty Edel, Hynes Stephen, O'Leary Jenny, Shafique Muhammad Noman, Vieira Helena – Current gender equality status in EU blue economy – Gaps and recommendations for a more inclusive and fair sector. - Marine Policy, Volume 195, 2027.
https://doi.org/10.1016/j.marpol.2026.107316.

L'emploi à la pêche en 2020 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Pêche, Commission Sectorielle Paritaire Pêche, Cultures Marines et Coopération Maritime (OCAPIAT). 8 pages.
https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/Dossier-Observatoires-Peche-chiffres-2020-1.pdf

Nordin Elisabeth (Blue Center of Competence) – Women in board :Gender Parity in the Blue Economy Synthesis Report, 2026 –– Interreg Europe. 37 pages.
WomenOnBoardGender Parity in the Blue Economy Synthesis Report2026.pdf

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Pêche - Rapport national 2021. 16 pages.
https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/RAPPORT-2021-PE%CC%82CHE.pdf

Observatoire de l'économie maritime en Bretagne n°3 - 2025. Travaux réalisés par les réseaux des CCI et des agences d'urbanisme et de développement de Bretagne. 64 pages.
https://www.bretagne.bzh/app/uploads/observatoire-economie-maritime-bretagne-N3-decembre-2025.pdf

***Ohresser-Rodriguez Laura* - La féminisation des métiers scientifiques et techniques dans le secteur industriel. Sciences de l'information et de la communication.** 2020. 146 pages.
https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03213915v1

Panorama de branche Emploi-Formation 2025 – Branche Ports de plaisance 2025 – OPCO Mobilités. 17 pages.
https://www.opcomobilites.fr/media/2025/07/OPCOPanoramasPortsdePlaisance_2025.pdf

Panorama de branche Emploi-Formation 2025 – Branche Ports et manutention maritimes – OPCO Mobilités. 19 pages.
https://www.opcomobilites.fr/media/2025/07/OPCOPanoramasPortsetManutentionportuaire-_2025.pdf

Panorama de branche Emploi-Formation 2025 – Branche Transports maritimes – OPCO Mobilités. 32 pages.
https://www.opcomobilites.fr/media/2025/07/OPCOPanoramasTransportsMaritimes2025.pdf.

***Sauzet Amandine* – La place de la femme dans le secteur maritime : évolutions, défis et perspectives** – 2026. Mémoire de fin d'études pour l'obtention du diplôme de Capitaine Illimité. 73≈pages.

Women in Maritime Survey 2024 © International Maritime Organization and Women's International Shipping and Trading Association, 2025. 136 pages.
https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/MediaCentre/Documents/IMO-%20WISTA%20Women%20in%20Maritime%20Survey%202024%20report_FINAL.pdf

Annexe I - Méthodologie

Ce livre blanc[10] repose sur une démarche à la fois documentée, collaborative et opérationnelle, construite à partir de nombreuses sources afin de dresser un état des lieux de la féminisation des métiers dans le secteur maritime et d'identifier des leviers d'action concrets.

Une analyse des données et des statistiques

Nous avons tout d'abord analysé les données disponibles aux niveaux national et international afin de mesurer la place des femmes dans les différents métiers du maritime, leur représentation dans les entreprises et les fonctions de responsabilité, ainsi que les évolutions observées au cours des dernières années. Ces données permettent d'objectiver les écarts, d'identifier les secteurs dans lesquels les progrès restent nécessaires et de mettre en perspective les constats issus du terrain.

Une enquête auprès des entreprises et des acteurs du maritime

Une enquête, menée à la demande de la ministre Catherine Chabaud, a également été conduite auprès des entreprises afin de recueillir leurs pratiques, leurs expériences et leurs perceptions sur la féminisation des métiers du maritime. Les réponses collectées ont permis de mieux comprendre les réalités rencontrées sur le terrain : recrutement et attractivité des métiers, accès à la formation et à la progression professionnelle, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, accès aux fonctions de responsabilité, prévention des violences et du sexisme, ainsi que les initiatives déjà mises en œuvre.

L'expérience de terrain de WISTA France

Cette analyse a été enrichie par l'expérience de WISTA France et de ses membres, au travers des actions menées dans les territoires et auprès des entreprises, des établissements de formation et des jeunes. Les initiatives développées par WISTA depuis plusieurs années — mentorat, rôles modèles, réseaux professionnels, événements, sensibilisation, accompagnement des femmes vers les responsabilités et promotion des métiers maritimes — constituent autant de retours d'expérience permettant d'identifier ce qui peut favoriser concrètement la mixité.

Du constat à l'action

Le croisement de ces trois approches — données, enquête et expérience de terrain — a permis de faire émerger les principaux freins, mais aussi les leviers permettant d'accélérer la mixité dans le maritime. Les recommandations proposées dans ce livre blanc s'appuient ainsi sur les réalités exprimées par les entreprises et les hommes et les femmes du secteur, sur les données disponibles et sur les actions déjà expérimentées.

L'objectif n'est pas seulement de dresser un état des lieux, mais de proposer une feuille de route collective et opérationnelle, permettant aux entreprises, aux institutions, aux organismes de formation, aux territoires et aux réseaux professionnels de contribuer, chacun à leur niveau, à une évolution durable de la place des femmes dans le maritime.

10. L'analyse et la rédaction de ce livre blanc n'engagent pas le point de vue des contributeurs qui ont répondus à l'enquête.

Annexe II- Les organisations contributrices

Le présent livre blanc repose sur les contributions recueillies auprès d'entreprises, d'organismes de formation, de réseaux professionnels, d'acteurs sectoriels et de structures territoriales engagés dans l'écosystème maritime. Ont notamment contribué à cette réflexion :

- Alka marine
- Armateurs Côtiers Français (GASPE)
- Armateurs de France
- Armement Phares & Balises
- Blue connection & NOWA
- Blue Water Shipping (BWS)
- Bluesign
- Brest Port
- CATANA Group
- Centre ressource d'aide psychologique en mer (CRAPEM)
- Centre scientifique de Monaco (CSM)
- CMA CGM
- CINav
- Comité national des pêches maritimes et des élevages marins (CNPMEM)
- Comité national des pêches maritimes et des élevages marins (CNPMEM) de La Réunion
- Consultutante en réglementation maritime
- Coopération Maritime
- Corsica Linea
- Croix du Sud
- Damen Shiprepair Dunkerque
- DFDS
- École d'ingénieurs généralistes (EIGSI)
- École nationale supérieure maritime (ENSM)
- EQUANS/AXIMA MARINE
- Exmar LPG France
- Fédération française d'aquaculture
- Fédération française de voile (FFV)
- Fédration française des ports de plaisance (FFPP)
- FIFTY FIFTY SAIL
- Fondation OPEN-C
- Fouré Lagadec Brest
- France Travail
- Genavir
- GICAN
- Gloria Maris Groupe
- Grand port maritime Bordeaux
- Grand port maritime de Marseille
- Groupe d'intéret public Formation continue et insertion professionnelle Aquitaine (GIP FCIP)
- HAROPA Port
- Institut Bleu
- La Touline
- Le Grand Large
- Lycée de la mer Paul Bousquet de Sète
- Lycée maritime et aquacole de La Rochelle
- Lycée maritime Jacques de Thézac à Etel
- Lycée professionnel Léon de Lépervanche à la Réunion
- Lycée professionnel maritime de Ciboure
- Lycée professionnel maritime du Guilvinec
- Lycée professionnel maritime et aquacole Daniel Rigolet à Cherbourg
- Marine nationale
- Ministere des Armées/Service infrastructures Défense Atlantique
- Nauti Campus Occitanie
- Naval Group
- Neptune Solution Nautique
- OC Sport Pen Duick
- Officier au long cours
- ORTELIUS Conseil
- OSB Consulting
- OXAN ENERGY
- PIRIOU
- Pôle Mer Bretagne Atlantique
- Port Atlantique La Rochelle
- Port Charente Atlantique
- Région Bretagne
- Reunimer
- Safe Harbor
- Sea Invest Shipping Agency
- SEAir
- Service social maritime (SSM)
- Siemens Energy
- Signescence Ocean Impact
- Société portuaire Port de Bayonne
- SPL Cherbourg Port
- Station de pilotage du port de Brest
- Syndicat national des employeurs de la conchyliculture (SNEC)
- Top Charter
- VSHIPS France
- WISTA France

Annexe III – Une économie maritime, sept grands univers

Pour analyser la place des femmes dans l'économie maritime, il a été choisi de regrouper la diversité des activités qui la composent en sept grandes familles. Cette cartographie vise à rendre l'analyse plus lisible et structurée, tout en reflétant la richesse et la diversité des métiers, des entreprises et des compétences qui constituent aujourd'hui l'écosystème maritime.

N°	Grand secteur	Activités regroupées	Pourcentage de réponses par secteur d'activité[11]
01	Formation & compétences maritimes	Formation	15 %
02	Ports, infrastructures & industrie maritimes	Ports & infrastructures portuaires · Câbles sous-marins	14 %
03	Transport, logistique & services maritimes	Transport maritime hauturier · Transport maritime côtier · Transport fluvial · Financement · Assurance	12 %
04	Énergies & ressources de la mer	Énergies marines renouvelables · Grands fonds marins · Granulats marins	13 %
05	Industrie navale, Sécurité & numérique maritime - Défense	Sécurité & cybersécurité maritime· Numérique & IA · Marine nationale	16 %
06	Pêche & aquaculture	Pêche · Aquaculture	13 %
07	Nautisme, plaisance & loisirs maritimes	Nautisme & plaisance · Autres activités	14 %

Cette classification n'a pas vocation à gommer la diversité de l'économie maritime, mais à la rendre lisible. Elle constitue le référentiel retenu pour l'ensemble des analyses statistiques et qualitatives présentées dans ce livre blanc. Les constations décrites dans les fiches sectorielles reflètent les situations des structures interrogées.

11. A ces pourcentages, il faut ajouter les 3 % de réponses d'acteurs transversaux dont les réponses et les propositions sont intégrées dans le texte du livre blanc.

État des lieux : les jeunes filles s'intéressent à la mer, mais n'osent pas en faire leur métier.

La féminisation des métiers maritimes passe nécessairement par celle des filières de formation. Or, les femmes y demeurent encore très minoritaires, particulièrement dans les formations scientifiques, techniques et opérationnelles. À l'ENSM, elles représentent 17 % des élèves. Dans les lycées professionnels maritimes, elles ne représentent que 8 à 10 % des effectifs à la rentrée 2026. Cette faible présence contraste avec l'intérêt manifesté en amont : les jeunes filles représentent environ 45 % des lauréats scolaires du BIMer,

Les principaux freins : plusieurs facteurs identifiés.

Les stéréotypes de genre sont les principaux freins qui limitent le nombre de femmes dans les formations maritimes. Que ce soit au niveau des acteurs en charge de l'orientation scolaire ou chez les employeurs, beaucoup de métiers du maritime et les formations qui conduisent à ces métiers sont perçus comme réservés aux hommes. Le secteur de la pêche en particulier attire peu les jeunes filles de par sa dureté physique supposée et par l'image donnée par le secteur lui-même.

On constate également une insuffisante sensibilisation et formation des acteurs de l'orientation et de la formation aux enjeux d'égalité, ainsi qu'une persistance des violences sexistes et sexuelles (VSS), qui peuvent constituer un frein à l'orientation et à la poursuite des parcours.

Le manque d'adaptation des équipements à l'accueil du personnel féminin est aussi souligné : l'absence de vestiaires ou de toilettes sur les lieux de travail (en particulier sur les navires), mais également le manque de places dédiées aux filles dans les internats des lycées maritimes.

Enfin, de nombreux métiers maritimes nécessitent des compétences scientifiques et techniques, or ces filières prennent de plein fouet la réforme des programmes du bac, appliquée dès la rentrée 2018, avec l'abandon des séries générales — économie et social (ES), littéraire (L), scientifique (S) en faveur d'un système articulant disciplines communes (obligatoires) et disciplines d'enseignement de spécialité qui a conduit à une baisse de 30 % de filles dans les filières scientifiques (hors SVT). Les écoles d'ingénieurs en particulier font face aujourd'hui à une baisse de leur nombre d'étudiantes.

Des initiatives déjà engagées

De nombreuses actions sont aujourd'hui mises en œuvre au sein des établissements : cellules d'écoute et de prévention des VSS, sensibilisation des élèves, groupes de travail sur la mixité, programmes de marrainage. Des initiatives telles que les Cordées de la réussite[12] « Objectif Mer », les campagnes de valorisation de parcours de femmes marins « La mer se décline au féminin »[13] et de déconstruction des stéréotypes « Halte aux clichés », ainsi que des dispositifs de mentorat et de leadership au féminin, contribuent également à renforcer l'attractivité des métiers maritimes auprès des jeunes filles.

Au FORMED Campus, un tiers lieu dédié à l'économie maritime à la Seyne-sur-Mer, un parcours nommé Néréides dédié aux jeunes femmes permet de découvrir concrètement la diversité des métiers maritimes, de déconstruire les stéréotypes et de rencontrer des professionnelles qui témoignent de leurs par-

12. Dispositif piloté par l'Éducation nationale aidant les élèves des quartiers populaires et des territoires fragiles à mieux s'orienter dans leur parcours d'études.
13. Conçue par La Touline.

cours. À travers des vidéos, quiz, ateliers immersifs et simulateurs, il favorise l'orientation des jeunes filles vers les métiers de la mer et de la filière navale.

Les leviers prioritaires pour que les femmes osent la mer

- ►► Donner envie et rendre les métiers visibles : poursuivre le déploiement du BIMer et des actions de découverte des métiers ; renforcer la présence de professionnelles dans les collèges, lycées et salons ; valoriser davantage les parcours féminins et les rôles modèles dans les médias et réseaux suivis par les jeunes.
- ►► Sécuriser les parcours : développer le mentorat et le marrainage ; former les maîtres de stage et les encadrants à la prévention des VSS ; améliorer les conditions d'accueil à bord et dans les établissements de formation ; faciliter les parcours alternant expériences à terre et en mer.
- ►► Agir dès l'orientation : développer une démarche concertée entre Éducation nationale, les régions, le ministère chargé de la Mer, les professionnels et les associations ; déconstruire les stéréotypes de genre auprès des jeunes et de leurs parents ; veiller à une communication plus inclusive dans les formations et diplômes et favoriser la mixité dans les procédures d'orientation et d'affectation.
- ►► Responsabiliser les employeurs : multiplier les stages et immersions pour les collégiennes et lycéennes ; développer un réseau d'entreprises et de navires engagés dans l'accueil des jeunes femmes ; faire de la mixité et de la qualité des conditions d'accueil un engagement collectif de la filière.

Les jeunes filles manifestent un réel intérêt pour la mer, mais cet intérêt se traduit encore trop rarement par une orientation vers les formations et métiers maritimes. L'objectif est donc de transformer cet intérêt en choix d'orientation, en parcours de formation et, à terme, en carrières durables dans le maritime.

La féminisation progresse dans les ports, notamment dans les fonctions d'encadrement, de direction et d'expertise, ainsi que dans certains métiers techniques. Elle reste toutefois très faible dans plusieurs métiers historiquement masculins.

A l'échelle de la branche professionnelle « Ports et manutention portuaire », le panorama de branche de l'OPCO mobilités affiche 29 % de femmes en activité dans les ports de commerce et seulement 6 % dans la manutention portuaire.

Le Grand port maritime de Bordeaux emploie 17 % de femmes dont moins de 1 % occupe des postes embarqués, et 3 % des fonctions d'encadrement.

Le Grand port maritime de Marseille évolue dans un environnement historiquement masculin, notamment au sein des métiers techniques, de l'exploitation portuaire, de la maintenance, de l'ingénierie et des fonctions opérationnelles liées aux infrastructures portuaires. Toutefois, la féminisation des effectifs progresse.

Le port Charente Atlantique qui assure la gestion, la commercialisation et le développement des ports de commerce de Rochefort et Tonnay-Charente emploie 3 femmes sur les 15 salariés, soit 20 %. Le port de Bayonne emploie 13 % de femmes, dont 1 sur 21 personnes exerçant un métier embarqué.

Au port Atlantique La Rochelle, les femmes représentent 41 % des effectifs, 44 % des cadres et 48 % des agents de maîtrise, mais seulement 10 % des ouvriers et employés. Aucune femme n'est actuellement présente parmi les marins ou les fonctionnaires en détachement sur des fonctions d'officier de port.

Cette situation illustre un paradoxe : la féminisation progresse dans les responsabilités, tandis que certains métiers opérationnels restent très peu féminisés. À La Rochelle, les femmes représentent 57 % de l'équipe de direction et deux femmes occupent depuis 2024 les présidences des principaux organes de gouvernance.

D'autres parcours montrent néanmoins une ouverture progressive des métiers techniques, avec notamment des femmes soudeuses, peintres industrielles ou intervenant en maintenance et sur sous-marins.

Un enjeu qui commence bien avant le recrutement

La faible féminisation des métiers portuaires techniques et opérationnels s'explique en partie par un vivier encore limité de candidates.

Les stéréotypes, l'accès aux formations et la faible visibilité de certains métiers constituent des freins persistants.

La féminisation doit donc être pensée dès l'orientation scolaire et la formation, tout en donnant davantage de visibilité aux parcours féminins. Les entreprises doivent agir à la fois sur l'attractivité, le recrutement et la fidélisation.

Faire connaître les métiers pour élargir le vivier

Plusieurs acteurs interviennent dans les écoles et lycées pour faire découvrir les métiers portuaires et la diversité des parcours.

Le partenariat avec Elles Bougent[14] permet de promouvoir les carrières techniques et scientifiques auprès des jeunes filles, de valoriser des rôles modèles et d'organiser des visites et des interventions.

De l'ouverture des postes à la transformation des organisations

La féminisation suppose également de créer des conditions favorables à l'intégration et à la fidélisation des femmes : ouverture de tous les postes aux candidatures féminines, langage

14. Association qui agit pour favoriser la mixité dans les secteurs scientifiques, technologiques et industriels.

inclusif dans les recrutements et sensibilisation des managers à la non-discrimination.
Les politiques d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail constituent également des leviers, à l'instar notamment du Port Atlantique La Rochelle, où plusieurs accords ont été conclus depuis 2012, dont un sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (2025-2027).
La parentalité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle sont également pris en compte, notamment avec le maintien du congé paternité à 100 % du salaire.
Ainsi, féminiser les métiers ne consiste pas seulement à recruter davantage de femmes, mais aussi à faire évoluer les conditions de travail pour toutes et tous.

Des progrès mesurables, mais encore inégaux

Des indicateurs permettent de suivre l'évolution du secteur : taux de féminisation, présence des femmes dans l'encadrement et la direction, accès à la formation et Index de l'égalité professionnelle.
Les progrès restent inégaux : à La Rochelle, la part des femmes cadres est passée de 23 % en 2012 à 33 % en 2023, et à 44 % actuellement mais ne se traduit pas encore par une mixité équivalente dans les métiers ouvriers, maritimes et opérationnels.

Accélérer la dynamique à l'horizon 2030

Les acteurs souhaitent poursuivre les actions de formation à la non-discrimination, notamment avec un module d'e-learning obligatoire obligatoire pour les managers, ainsi que la prévention du sexisme, du harcèlement sexuel et des violences conjugales, avec un objectif de sensibilisation de 100 %.
Pour la filière, plusieurs leviers sont proposés : création d'un label de mixité et d'égalité professionnelle dans le maritime, campagnes de sensibilisation dès le plus jeune âge, outils pédagogiques communs et journées d'immersion dans les ports dès le lycée.
Sont également envisagées des formations qualifiantes ciblées sur certains métiers portuaires et un meilleur accès des femmes à ces parcours.

Faire de la mixité un enjeu collectif de filière

La féminisation des ports est engagée, mais reste inachevée. Les progrès sont relativement visibles mais très inégaux d'un port à l'autre dans l'encadrement, la direction et certains métiers techniques, mais doivent désormais s'étendre davantage aux métiers opérationnels et maritimes.
La prochaine étape consiste à passer d'initiatives encore dispersées à une dynamique collective de filière, fondée sur des objectifs mesurables, le partage des bonnes pratiques et une action coordonnée sur l'orientation, la formation, le recrutement, les conditions de travail et l'évolution professionnelle.

Une féminisation contrastée selon les métiers et les activités

Le transport maritime reste marqué par une forte disparité entre métiers sédentaires et embarqués. La place des femmes y varie selon les fonctions exercées, les qualifications recherchées et les spécificités des entreprises. Les données présentées sont issues de l'enquête menée auprès des entreprises et structures répondantes[15].

Dans l'une des entreprises interrogées, les femmes représentent 56 % des effectifs sédentaires, contre 4,4 % des capitaines et 8 % des officiers de quart. Des évolutions positives sont néanmoins observées dans certaines fonctions embarquées, notamment dans la restauration (+15,7 points depuis 2013) et chez les matelots (+7,6 points).

Parmi les réponses recueillies, les femmes représentent : 14,91 % des officiers ; 12,31 % des personnels d'exécution ; 18,92 % des cadres ; 23,46 % des agents de maîtrise ; 33,33 % des employés.

Leur représentation atteint environ 15 % des effectifs dans certaines structures, mais demeure inférieure à 10 % dans plusieurs métiers techniques et opérationnels. Une autre entreprise fait état de 47 % de femmes dans les fonctions d'encadrement, contre 11 % dans l'exploitation.

Ces résultats illustrent des situations contrastées selon les métiers et les entreprises, ainsi que des marges de progression dans certaines fonctions, notamment techniques et embarquées.

Ces évolutions doivent toutefois être interprétées avec prudence, compte tenu du périmètre de l'enquête, des volumes de recrutement concernés et de la diversité des besoins des entreprises.

Le défi prioritaire : élargir le vivier dès l'orientation et la formation

L'un des principaux enjeux de la féminisation des métiers maritimes réside dans l'élargissement du vivier de candidates, particulièrement dans les filières techniques et les métiers embarqués. L'action en faveur de la mixité doit donc s'engager bien en amont de l'entrée dans la vie professionnelle. Plusieurs leviers peuvent être mobilisés : interventions de professionnels dans les établissements scolaires, visites de navires, participation aux forums d'orientation, accueil de stagiaires et développement des immersions professionnelles.

Une meilleure information sur les cursus, les qualifications requises et les débouchés permettrait également d'encourager davantage de jeunes femmes à s'orienter vers les formations maritimes. La réalisation d'une cartographie des métiers et des parcours de formation pourrait contribuer à rendre plus lisibles les opportunités offertes par les différentes activités du secteur.

Donner à voir des parcours féminins et des métiers accessibles

La promotion des métiers maritimes peut notamment s'appuyer sur des témoignages de navigantes, d'officières, de techniciennes, de cadres et de dirigeantes, afin de rendre compte de la diversité des fonctions accessibles et des perspectives de carrière.

Les interventions auprès des jeunes, les rencontres avec des professionnelles, les supports pédagogiques et les outils de communication innovants, comme une bande dessinée interactive consacrée à la découverte des métiers, peuvent contribuer à renforcer cette visibilité.

Les armateurs sont déjà engagés dans différentes démarches visant à promouvoir la

15. Elles reflètent les situations observées au sein de cet échantillon et ne sauraient être considérées comme représentatives de l'ensemble du secteur maritime.

mixité, à renforcer l'attractivité des métiers et à accompagner les parcours professionnels.
À titre d'exemple, CMA CGM a engagé plusieurs actions en faveur de la diversité et de l'inclusion, avec pour objectif d'atteindre 1 000 femmes embarquées d'ici 2030. Le programme She Sails, lancé en 2024, a permis de doubler en un an le nombre de femmes navigantes, passé de 200 à 403. Le plan Gender Diversity 50/50 vise également à renforcer la représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise, notamment dans les fonctions de management, d'expertise et de leadership.
D'autres armateurs développant également des actions en matière d'attractivité, d'accueil, d'accompagnement et de valorisation des carrières féminines. Le partage d'expériences et la mise en visibilité de ces différentes initiatives pourraient contribuer à diffuser les bonnes pratiques, dans le respect de la diversité des entreprises et de leurs activités.

Valoriser la diversité des conditions d'exercice des métiers maritimes

Les métiers embarqués recouvrent des réalités professionnelles très diverses, qui ne sauraient être réduites à l'image traditionnelle des longues périodes d'éloignement du domicile.
Les rythmes d'embarquement, les durées de rotation et les organisations du travail varient considérablement selon les activités : transport au long cours, ferries, croisière, cabotage ou services maritimes. Cette diversité constitue un atout pour l'attractivité du secteur, en offrant des perspectives professionnelles adaptées à des aspirations et des projets de vie différents.
Les enjeux de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en matière de parentalité, concernent l'ensemble des marins, femmes comme hommes.

Accompagner les parcours professionnels et prendre en compte la parentalité

Au-delà du recrutement, la fidélisation des talents et l'accompagnement des évolutions professionnelles constituent des enjeux importants pour les entreprises maritimes.
L'accès à l'information sur les droits et les dispositifs d'accompagnement, notamment en matière de parentalité, peut contribuer à sécuriser les parcours professionnels.
La mise à disposition de supports pratiques, tels qu'un livret d'information sur la parentalité, pourrait faciliter la connaissance des dispositifs existants et les démarches des salariés avant et après les congés liés à la naissance ou à l'accueil d'un enfant.
Les possibilités d'adaptation des modalités d'embarquement ou d'organisation du travail doivent néanmoins être appréciées en tenant compte des contraintes opérationnelles propres à chaque entreprise, des types de navigation et des fonctions exercées.
Il convient, à cet égard, de privilégier une approche individualisée, permettant aux entreprises d'examiner, au cas par cas, les aménagements envisageables au regard des besoins exprimés par les salariés et des nécessités de l'activité.
L'accompagnement des parcours passe également par l'accès à la formation continue, le développement des compétences et la valorisation des possibilités d'évolution professionnelle, à bord comme à terre.

Promouvoir un environnement professionnel respectueux et inclusif

La prévention des violences, du harcèlement et des discriminations constitue un enjeu transversal pour l'ensemble des entreprises et des salariés du secteur maritime. Elle participe à la qualité de vie et des conditions de travail, au respect des personnes et à la construction d'environnements professionnels favorisant l'épanouissement de chacun.

Les démarches engagées peuvent notamment porter sur l'information et la sensibilisation des salariés, la formation des managers et des équipes RH, la mise en place de dispositifs d'écoute et de signalement ainsi que la prévention des comportements inappropriés. Ces actions s'inscrivent dans une politique plus générale de prévention des risques professionnels, de respect et d'inclusion, au bénéfice de l'ensemble des salariés, femmes et hommes.

Mieux mesurer pour mieux agir

Les pratiques de suivi de la mixité restent hétérogènes selon les entreprises et les activités. Certains acteurs disposent d'indicateurs relatifs à la représentation des femmes dans les effectifs, aux recrutements, aux catégories professionnelles, à la formation ou encore à l'accès aux postes d'encadrement. Une meilleure connaissance de ces données, à périmètre comparable, permettrait d'identifier les évolutions, d'apprécier les résultats des actions engagées et de mieux cibler les initiatives à développer. Il conviendrait toutefois de tenir compte de la taille des entreprises, de leurs activités, de leurs besoins de recrutement et du vivier de candidates disponibles, afin de contextualiser les résultats et d'éviter les comparaisons insuffisamment représentatives.

Construire une stratégie de féminisation à l'horizon 2030

La poursuite de la féminisation du transport maritime repose sur une mobilisation complémentaire des établissements de formation, des entreprises et des acteurs de la profession, autour de trois priorités.

es dans le respect des réalités opérationnelles

Fiche 4 - Énergies & ressources de la mer

État des lieux : une féminisation en progression, à accélérer dans les métiers techniques

La féminisation dans la filière des énergies marines renouvelables (EMR) progresse : le nombre de femmes employées a presque triplé, de 819 ETP[16] en 2019 à 2 417 ETP en 2024. Leur part dans les effectifs n'augmente toutefois que de 27 % à 29 %, contre 32 % dans l'ensemble des énergies renouvelables. Les femmes sont davantage représentées dans la recherche, la formation, les fonctions institutionnelles et support, tandis que les métiers techniques, industriels et opérationnels restent les moins féminisés.

Des initiatives efficaces

La filière mobilise plusieurs leviers : sensibilisation dès le collège et le lycée, promotion de rôles modèles, ambassadrices, partenariats associatifs, recrutement ciblé, mentorat et suivi d'indicateurs de mixité. Les expériences menées montrent que des démarches volontaristes peuvent produire des résultats, notamment dans les métiers industriels. La féminisation doit également s'accompagner d'une adaptation concrète des conditions de travail : EPI[17] adaptés, vestiaires et sanitaires, organisation du travail et dispositifs de parentalité.

Cinq axes prioritaires

1. Agir dès le collège et le lycée pour encourager les jeunes filles vers les formations scientifiques, techniques, industrielles et maritimes ;
2. Donner de la visibilité aux femmes de la filière, particulièrement dans les métiers techniques et opérationnels ;
3. Faciliter l'accès aux métiers en tension par l'alternance, les stages, les recrutements ciblés, les bourses et la reconversion ;
4. Adapter les environnements de travail afin de favoriser une mixité durable ;
5. Définir des objectifs et indicateurs communs pour mesurer les progrès.

La filière s'est donnée sa propre ambition, celle de doubler la féminisation dans les métiers techniques et opérationnels d'ici 2035[18].

La féminisation des EMR répond à un double enjeu : égalité professionnelle et réponse aux besoins croissants de compétences.

Le Pôle Mer Bretagne Atlantique impliqué dans plusieurs secteurs dont les énergies a adopté une charte de conduite en faveur de la représentation équilibrée des genres, visant notamment à :

- Favoriser une représentation équilibrée dans les manifestations ;
- Garantir un environnement inclusif et respectueux ;
- Encourager la participation active des femmes et des hommes ;
- Développer des partenariats en faveur de la mixité, notamment avec WISTA France ;
- Renforcer le rôle des femmes ambassadrices et mentors, en valorisant des parcours professionnels diversifiés et des métiers à tous les niveaux.

16. Équivalent temps plein.
17. Équipement de protection individuelle.
18. Ambition donnée par les acteurs de la filière EMR en amont de la constitution de ce livre blanc.

Féminiser en priorité les métiers de production dans l'industrie navale

Selon le GICAN, les femmes représentent environ 24 % des effectifs de la construction navale industrielle, mais seulement 6 % dans les métiers de production.

Cette faible représentation dans les métiers opérationnels se retrouve dans les entreprises interrogées : 15 % de femmes chez Piriou, dont moins de 10 % dans les métiers opérationnels ; 18 % chez Axima Marine[19], mais seulement 6 % parmi les ouvriers ; 20 % chez Monaco Marine[20]. Chez Fouré Lagadec Brest[21], 13 femmes travaillent parmi 165 salariés, dont certaines dans des métiers de production – soudage, peinture industrielle, appareillage ou maintenance mécanique – qui illustrent concrètement que ces métiers sont accessibles aux femmes.

La progression vers les responsabilités est également engagée mais reste inégale : Axima compte 30 % de femmes parmi ses cadres, tandis que Piriou compte 18 % de femmes cadres et voit, pour la première fois en 60 ans, une femme entrer à son Directoire. Naval Group identifie toutefois encore des freins culturels et un « plafond de verre » dans les évolutions de carrière.

Le principal frein :
un vivier féminin insuffisant

Les contributions convergent très fortement sur un constat : le premier obstacle se situe en amont du recrutement. Les jeunes femmes restent peu nombreuses dans les formations conduisant aux métiers industriels et techniques, particulièrement dans la production, la réparation navale, la chaudronnerie, la tuyauterie, la mécanique ou certains métiers de bureau d'études.

À cette faible orientation s'ajoute une image encore très masculine des métiers de chantier, souvent perçus comme physiques et peu accessibles aux femmes. L'industrie navale partage ainsi les difficultés d'attractivité de l'ensemble de l'industrie, mais celles-ci sont accentuées pour les femmes dans les métiers de production.

L'enjeu est donc d'agir très tôt, avant que les choix d'orientation ne soient faits, en associant l'Éducation nationale, les familles, les établissements scolaires et les industriels.

Des initiatives qui montrent leur efficacité

Les entreprises et la filière développent déjà de nombreuses actions : interventions dans les collèges et lycées, visites de chantiers, accueil de stagiaires et d'alternantes, participation à des salons, partenariats avec Elles Bougent[22] et l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), valorisation de rôles modèles féminins et sensibilisation des recruteurs. Le CINav joue également un rôle structurant dans la promotion et l'attractivité des métiers de l'industrie navale.

Certaines actions ciblées donnent des résultats concrets. Chez Axima, une formation réalisée avec l'UIMM a permis l'embauche en CDI de six personnes, dont trois femmes, comme

19. Axima Marine est un fournisseur d'équipements spécifiques aux acteurs du secteur de la marine marchande et militaire.
20. Monaco Marine est un réseau de huit chantiers navals sur la Côte d'Azur, spécialisés dans le refit et la maintenance de yachts.
21. Fouré Lagadec Brest est spécialisé en construction, navale ou civile, ainsi qu'en réparation et maintenance.
22. Association qui agit pour favoriser la mixité dans les secteurs scientifiques, technologiques et industriels.

monteurs en gaines de ventilation à bord. Quatre contrats d'alternantes ont également été transformés en CDI entre 2025 et 2026 dans des métiers techniques d'essais, d'études et de méthodes.

Au-delà du recrutement, l'enjeu concerne également l'évolution professionnelle. Naval Group développe ainsi depuis 2022 un « Accélérateur au féminin », tandis que Monaco Marine prévoit des actions de formation au leadership féminin et d'accompagnement des carrières.

Cinq axes prioritaires à développer

1. Agir dès l'école primaire, le collège et le lycée pour déconstruire les stéréotypes et orienter davantage de jeunes filles vers les formations industrielles, techniques et manuelles ;
2. Faire de la féminisation des métiers de production une priorité, en développant stages, alternance, formations et reconversions ciblées ;
3. Rendre visibles les femmes exerçant déjà ces métiers, grâce à des ambassadrices, des visites de sites et des campagnes présentant des parcours féminins dans toute leur diversité ;
4. Agir sur la fidélisation et les carrières, en développant le mentorat, l'accompagnement vers les responsabilités et des organisations du travail permettant une meilleure articulation des temps de vie ;
5. Mesurer les progrès à l'échelle de la filière, avec des indicateurs communs sur les recrutements, la production, l'encadrement, les promotions et l'accès aux postes de direction.

Doubler la part des femmes dans les métiers de production de l'industrie navale à horizon 2035[23]

Dans un secteur confronté à d'importants besoins de recrutement, féminiser les métiers de production constitue à la fois un enjeu d'égalité, d'attractivité et de compétences. La priorité doit donc porter sur le cœur industriel de la filière, en agissant simultanément sur l'orientation, la formation, le recrutement, les conditions de travail et les parcours professionnels.

23. Ambition donnée par les acteurs de la filière en amont de la constitution de ce livre blanc.

La Marine nationale : poursuivre la féminisation et agir sur la fidélisation

Avec 17 % de femmes dans ses effectifs, la Marine nationale affiche un niveau supérieur à celui de plusieurs forces armées comparables. Les femmes représentent 15,5 % des officiers, 16,6 % des officiers mariniers et près de 12 % des personnels embarqués.

Tous les métiers et environnements sont désormais ouverts aux femmes, avec une présence notamment dans le soutien, le renseignement, le pont, l'aéronautique, le numérique et les opérations navales.

Le recrutement féminin progresse également avec 21 à 25 % selon les métiers. L'enjeu porte donc désormais autant sur l'attractivité que sur la fidélisation, notamment face aux contraintes d'embarquement, d'éloignement et de conciliation avec la vie personnelle et familiale.

Un écosystème favorable à la mixité

Le Plan Mixité 2019-2023 de la Marine nationale a structuré une politique globale autour du recrutement, de la fidélisation, de la parentalité, du mentorat, de la prévention des violences sexistes et sexuelles et de l'égalité professionnelle.

La Marine s'appuie notamment sur un observatoire de la mixité ; près de 300 référents mixité-égalité ; une conseillère « Mixité et marins éloignés temporairement » ; le réseau Mixité-Vie en équipage ; un programme de mentorat, dans lequel les femmes représentent 36 % des participants au programme long.

La féminisation du recrutement est également soutenue par des jurys et centres de recrutement davantage mixtes, des campagnes de communication, un programme d'ambassadeurs et des partenariats, notamment avec Elles Bougent.

La prise en compte du congé parental comme temps de service constitue également un levier important pour éviter les pénalisations de carrière et favoriser un meilleur partage de la parentalité. Les hommes représentent 25 % des congés parentaux pris dans la Marine.

Pour la Marine nationale, cinq axes prioritaires se dégagent :

1. Continuer à attirer les femmes, notamment vers les métiers embarqués, techniques et opérationnels ;
2. Renforcer la fidélisation, en prenant mieux en compte parentalité, éloignement et évolutions personnelles ;
3. Valoriser la diversité des parcours, y compris les carrières d'expertise et de soutien à terre ;
4. Faciliter les réorientations et retours en activité après les évolutions de la vie personnelle ;
5. Développer le mentorat, les rôles modèles et la culture de la mixité, en impliquant pleinement les hommes.

Un exemple pertinent

La Marine nationale montre que la féminisation ne repose pas uniquement sur le recrutement, mais sur un écosystème associant attractivité, conditions de travail, accompagnement des carrières, parentalité, mentorat et suivi des progrès.

La mixité doit être portée collectivement : l'implication des hommes est essentielle pour en faire un projet partagé et non un sujet exclusivement féminin. L'enjeu est désormais de transformer la progression du recrutement féminin en une féminisation durable des effectifs, des métiers embarqués et des parcours de responsabilité.

Fiche 6 - Pêche et aquaculture

État des lieux de la filière

Les femmes sont très peu nombreuses dans la filière pêche (1,7 % de femmes en 2024 pour la pêche embarquée et 9 % pour la pêche à pied chiffres de 2017). En aquaculture, on compte 16,4 % de femmes dans la pisciculture marine et jusqu'à 38,2 % de femmes dans le domaine de la culture des algues. Les femmes sont par contre majoritairement présentes dans les métiers de la transformation des produits de la pêche et de l'aquaculture.

De nombreux départs à la retraite attendus dans certaines filières peuvent devenir une opportunité de féminisation dans les années à venir.

Les freins identifiés : des métiers peu connus marqués par des stéréotypes tenaces

Malgré la volonté et les efforts mis en œuvre, les progrès réalisés ces dernières années en matière de conditions de travail et les évolutions technologiques des navires de pêche, le métier de marin-pêcheur reste difficile. Les conditions météorologiques parfois exigeantes, les contraintes physiques liées à certaines tâches et les espaces de travail souvent restreints font partie des réalités du métier. Par ailleurs, les navires n'ont pas toujours été conçus pour accueillir des équipages mixtes et ne sont pas systématiquement adaptés aux besoins des femmes, que ce soit en matière d'aménagements, d'équipements ou de conditions de vie à bord. C'est pourquoi la modernisation de la flotte et l'adaptation des navires constituent l'enjeu clef pour rendre ces métiers plus accessibles à toutes et à tous. Pour autant, la pêche offre de réelles perspectives professionnelles, une grande diversité de métiers et de parcours, au plus près de la mer et de la nature. Les pratiques, les équipements et les organisations continuent d'évoluer pour améliorer le quotidien des marins. Il est donc essentiel de mieux faire connaître la réalité de ces professions, de les intégrer davantage aux parcours d'orientation et de valoriser les expériences et les réussites des femmes qui y travaillent. Autant de leviers pour susciter des vocations, attirer de nouveaux talents et faire progresser durablement la mixité au sein de la filière.

Dans l'aquaculture, les fonctions occupées par des femmes sont souvent peu visibles. Ce manque de visibilité n'incite pas les autres femmes à rejoindre la filière. Afin de lutter contre cette invisibilisation, les femmes de la conchyliculture, qui représente une des branches de l'aquaculture, ont ainsi crée leur propre syndicat.

Il est également à noter des freins économiques concrets pour les femmes qui souhaitent s'installer à leur compte avec des accès plus difficiles au financement, aux marchés ou encore au foncier.

Priorités proposées pour un renouvellement générationnel des filières

- Mettre en place un dispositif national de mentorat à destination des étudiantes des lycées maritimes et centres de formation et labelliser les structures engagées dans ce dispositif.
- Rendre visibles les femmes de la filière, en valorisant des parcours féminins inspirants, en encourageant les femmes expertes à prendre davantage la parole dans les médias et en intégrant davantage la mixité dans l'organisation de conférences et de panels.
- Renforcer la sensibilisation à l'égalité professionnelle, aux agissements sexistes, au harcèlement sexuel, aux discriminations et mieux faire connaître les procédures de signalement.
- Faciliter la reprise d'entreprises par des femmes.
- Créer un réseau de crèches du maritime dans les zones où il y a une forte activité.
- Améliorer les conditions de travail notamment à bord des navires. Le renouvellement des navires permettra en particulier d'accroître la mécanisation et réduire l'effort physique

Pour permettre d'objectiver les progrès réalisés d'ici 2030, il convient de construire un socle d'indicateurs de suivi communs et partagés entre fédérations et secteurs du maritime (part de licenciées ou salariées, part de dirigeantes, part de diplômées et d'encadrantes).

Fiche 7 - Nautisme, plaisance & loisirs maritimes

État des lieux

La féminisation atteint en moyenne 29 % dans les métiers des industries et services nautiques, avec de fortes disparités selon les fonctions : les femmes sont davantage présentes dans l'accueil, l'administration et les RH, mais restent minoritaires dans les métiers techniques. Les hommes représentent 89 % des chefs d'entreprise, 75 % des cadres et 77 % des ouvriers, tandis que les femmes sont majoritaires parmi les employés (62 %).

Dans les ports de plaisance, les femmes représentent 35 % des emplois. Elles sont particulièrement présentes dans les postes d'accueil, de communication et de l'administration, tandis que les hommes restent majoritaires dans les métiers techniques (grutage, sur le plan d'eau, entretien).

Dans la pratique des sports nautiques, les femmes représentent environ 37 % des licenciés. Elles n'étaient que 14,6 % parmi les diplômés d'État en 2023. Aujourd'hui 25 % de femmes sont dirigeantes de structures (clubs, ligues, comités) suite à un programme d'actions spécifique mis en place par la fédération.

Enfin, parmi les skippers, les femmes représentent moins de 10 % du plateau sportif français. À titre d'exemple, la Route du Rhum 2026 compte 11 femmes sur 115 participants. Une filière de formation féminine commence toutefois à se structurer avec le soutien de partenaires tels que le Crédit Mutuel de Bretagne, la Macif et la région Bretagne.

Les freins identifiés de la filière

- La persistance des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement d'ambiance.
- Des infrastructures et équipements parfois peu adaptés.
- De l'autocensure et un sentiment d'illégitimité, liés notamment au manque de modèles féminins et de réseaux.
- Des difficultés à transformer le vivier de sportives de haut niveau en vivier d'entraîneuses.
- Le manque d'adaptation du sport de haut niveau aux parcours féminins, notamment en matière d'accompagnement de la maternité.
- Le manque de candidates pour certains métiers, notamment skippers et pontonniers.

Des initiatives déjà existantes

- Régates et stages 100 % féminins sous le pavillon Women Leading & Sailing (WLS) créée par la Fédération française de voile.
- Le Club des 300 femmes dirigeantes pour renforcer la parité dans les instances sportives françaises, initiative portée par le Comité national olympique et sportif français (CNOSF).
- Campagnes de sensibilisation contre les VSS et le harcèlement d'ambiance.
- Portraits de femmes et programmes de promotion de l'égalité, notamment dans le groupe Bénéteau[25] avec « B=Equal » accélérateur de la parité et l'initiative #StOpE pour faire reculer le sexisme ordinaire au travail.
- Promotion des métiers du nautisme à travers des forums professionnels et des interventions auprès des collégiens.
- Fifty Fifty Sail[26] organise des régates mixtes, ainsi que les Assises nationales Nautisme & Mixité pour sensibiliser à l'égalité dans le nautisme. Elle organise aussi des programmes de reconstruction par la voile pour les femmes victimes de violences. Enfin, l'association prévoit la diffusion d'un guide pratique destiné à accompagner les acteurs du nautisme dans l'évolution de leurs pratiques, issu d'une étude sur la féminisation du nautisme menée avec le soutien de la région Bretagne.
- La Transat Paprec organisée par OC Sport Pen Duick[27] est une course ouverte aux duos mixtes de navigateurs et navigatrices.

25. Le groupe Bénéteau est un acteur mondial avec 15 sites de production et 6200 collaborateurs dans le monde..
26. Association qui agit pour la mixité dans le sport.
27. Filiale experte dédiée à la course au large, OC Sport Pen Duick crée et organise les épreuves océaniques les plus emblématiques au monde.

La filière propose, pour aller plus loin, de :

- Faire connaître les métiers du nautisme et la diversité des parcours dès le collège et dans les dispositifs de France Travail pour les reconversions professionnelles.
- Rendre davantage visibles les femmes évoluant dans la voile et le nautisme.
- Renforcer l'accompagnement et l'accès des femmes à la formation.
- Favoriser la participation féminine dans les compétitions, notamment par des dispositifs volontaristes.
- Mobiliser des partenaires engagés en faveur de la mixité.
- Construire un socle commun d'indicateurs de suivi entre fédérations et secteurs maritimes : part de licenciées ou salariées, dirigeantes, diplômées et encadrantes, afin de mesurer les progrès à l'horizon 2030.
- Créer un réseau national de mentorat pour les femmes du maritime.
- Intégrer une sensibilisation obligatoire aux VSS et à la mixité dans les cursus diplômants de la voile : moniteurs, entraîneurs, arbitres et officiels.
- Créer un « Label Équipage Inclusif » pour les entreprises, armateurs, ports et organisateurs d'événements démontrant une réelle mixité des équipes ; un management inclusif ; des équipements et conditions de travail adaptés.

La FFV propose également d'encourager le 100 % féminin dès la formation ou sur certains modules, puis de prolonger cet accompagnement dans la vie professionnelle grâce à un réseau de femmes favorisant l'entraide et l'empowerment.

Avec le soutien
du ministère chargé de la mer et de la pêche

WISTA
FRANCE

MINISTÈRE
CHARGÉ DE LA MER
ET DE LA PÊCHE
Liberté
Égalité
Fraternité

Comité éditorial :
Corinne Bussi-Copin, Bénédicte Ezvan-André,
Pascale Mesnil, Nadine Rakotonanahary,
Marie-Noëlle Tiné-Dyèvre

Comité de relecture :
Anne Legregeois, Colomban Monnier

@ WISTA, 2026