



[Vu d'ici : La place des femmes dans la Tech au Québec](#)

En trente ans, en France, la proportion de femmes ingénieures en informatique est passée de 30 à 15%. Seulement 10% des start-up technologiques sont créées par des femmes. Dans le secteur de l'intelligence artificielle, qui va contribuer à façonner le monde de demain, les femmes représentent moins de 5% des effectifs. Pourtant, elles constituent aux alentours de 50% de la population. Comment lutter contre ce phénomène ? Est-ce spécifique à la France ?

D'autres pays comme le Canada ou le Danemark sont considérés comme des pays bien plus en avance que la France quand on parle de la place des femmes dans la société. Ces pays sont perçus et décrits comme des sociétés plus ouvertes aux femmes, égalitaires, et moins discriminants. Qu'en est-il en réalité ? Focus sur le Québec, où nous avons interrogé de nombreux intervenants et intervenantes du monde de la Tech.

Force est de constater que le Québec est confronté aux mêmes problèmes que les français et les françaises, notamment quand il s'agit de la parité dans le secteur de la tech, explique [Marilène Garceau](#), présidente de l'Association des Canadiennes à Paris : « *Même au Québec, la technologie reste un métier d'homme* ».

Depuis plusieurs années, les études sur le sujet se sont multipliées : environ 35% des femmes sont entrepreneures au Québec, 20% des femmes travaillent dans le secteur de la tech et seulement 5% sont entrepreneures dans le même secteur. Pourtant, elles ont des résultats supérieurs aux hommes lorsqu'elles sont dans les écoles scientifiques... La plupart des femmes semble considérer la technologie comme une industrie qui n'est pas adaptée pour elles. Si malgré tout, elles choisissent de s'orienter vers ce secteur, **certains métiers sont privilégiés et d'autres évincés** : ainsi, [Maryse Morin](#), Leader RH chez onepoint Canada remarque que : « *les postes de chargée de projet ou d'analystes sont plus féminisés que les postes de développement* ».

Pourtant, il n'existe pas de différences naturelles qui conditionnent cet intérêt. Si différences il y a, cela semble plutôt lié à un contexte culturel : dans les films, les conférences, les discours, **ce sont toujours des exemples masculins qui sont choisis pour parler de la tech**. De ce fait, les femmes n'ont pas de modèles de leaders féminins pour les inspirer et les motiver au quotidien, les empêchant ainsi de s'identifier et de se projeter. Elles anticipent le fait qu'en choisissant un secteur technologique, elles se retrouveront dans un milieu majoritairement masculin et craignent de devoir lutter au quotidien pour se faire une place et gagner leur légitimité.

Le manque de mentors, de leaders féminins et d'entrepreneures accentue le déficit d'incitation pour les femmes. Pourtant, dès lors que des cercles féminins d'entraide se créent, il en résulte une vraie solidarité, des échanges de références et de contacts... C'est une force pour ces femmes et cela représente un ensemble de ressources considérable. Les accélérateurs/incubateurs accueillent aussi bien des hommes que des femmes, jeunes entrepreneurs en technologie. Mais ces accélérateurs/incubateurs requièrent la participation d'hommes pour fonctionner, ces derniers étant plus nombreux dans le secteur à pouvoir conseiller sur le domaine technologique. Il arrive que ce type de mentoring ne soit pas très efficace : « *Un groupe, constitué exclusivement d'hommes, qui encourage des femmes, ça ne marche pas !* » nous dit [Jennifer Ivens](#), fondatrice de la société Canscan Inc au Canada, « *Ils*



ne savent pas comment incuber des femmes, leurs références sont uniquement masculines. En fin de journée, les hommes vont boire une bière avec leur mentor, pas forcément les femmes... ».

Dans ce genre d'initiatives, les **biais cognitifs** reprennent parfois le dessus : **Emilie Vion**, qui a fait partie d'un incubateur au Québec confie en effet que « *lorsqu'un homme pitch son projet, on lui demande en général comment il envisage de gérer la situation le jour où il aura trop de succès et sera dépassé. A une femme, on demande comment elle gèrera la difficulté, quand son projet connaîtra l'échec.* » Comme si le projet entrepreneurial d'une femme était, dès sa conception, voué à l'échec ! **Ces différences de traitement peuvent constituer à la fois un avantage et un inconvénient pour ces femmes.** Leur faible représentativité incite à les mettre en avant et leur permet de bénéficier plus facilement de publicité. En revanche, elles se posent parfois la question de savoir si elles sont choisies pour leurs compétences réelles ou parce que ce sont des femmes : cela contribue à se sentir moins légitimes. Et le paternalisme que l'on voit parfois de la part de certains mentors reste désagréable à supporter.

Il faut avouer que ce type de comportements, (involontairement) répétés des dizaines de fois, n'incite pas les femmes à s'orienter vers la tech ! Même celles qui font ce pari en début de carrière choisissent souvent de quitter leur job en cours de route. **Le sujet de la conciliation travail/famille** revient également sur le tapis. Dès lors, les femmes qui décident de suivre cette voie se retrouvent entourées d'hommes lesquels, culturellement, restent encore parfois moins « en charge » du sujet lorsqu'un enfant est malade, par exemple. Les femmes sont souvent moins mises en avant dans les projets, et moins souvent promues à des postes importants.

Les entrepreneuses ont du mal à recruter d'autres femmes pour travailler à leurs côtés : **Jennifer Ivens** a été chercher en Inde et aux États-Unis (une chercheuse du MIT) pour compter des femmes parmi ses équipes. Autant dire qu'elle a dû faire de nombreuses démarches et qu'il lui a fallu une vraie volonté pour embaucher des femmes dans ces métiers.

Les problèmes générés par cette inégalité en nombre d'hommes et de femmes dans la tech sont réels et ont un impact très fort, rappelle **Chloé Freslon**, journaliste et bloggeuse canadienne : « *La tech est aujourd'hui créée par des hommes pour des hommes ! Ainsi, il a fallu de nombreuses années pour que la ceinture de sécurité, qui avait été conçue par des hommes, soit adaptée à la morphologie des femmes. De même, certaines intelligences artificielles créées aujourd'hui ne reconnaissent pas la voix des femmes et ne peuvent donc être commandées que par des hommes. L'équipe de conception, exclusivement composée d'hommes, n'avaient pas anticipé ce problème* ». Dans son blog URElles, Chloé parle des femmes en technologie et présente une communauté de femmes qui souhaitent partager leur histoire. Elle met en avant des femmes qui travaillent autour de l'intelligence artificielle, créent des groupements et révolutionnent à leur échelle le milieu de la tech.

On le constate, il existe encore des difficultés pour intégrer les femmes dans les secteurs de la Tech, où elles ne sont pas toujours les bienvenues. Certaines, pour se sentir à l'aise dans ce milieu, déploient une grande force de caractère : la solution qu'elles ont privilégiée est de se détacher de ceux qui les regardent de travers et d'avancer, coûte que coûte. Cela demande aussi de s'appuyer sur une **expérience suffisante pour se sentir légitime et avoir confiance en soi**. Mais dès lors, que faire pour encourager les femmes à rejoindre la Tech ?

« *Sensibiliser au niveau des études supérieures, c'est déjà trop tard ! C'est dès le plus jeune âge que des discriminations se créent. Il faut leur montrer que c'est possible, à leur portée* » explique **Maryse Morin**. Si on ne fait pas de la technologie un sujet populaire, auquel chacun



peut potentiellement contribuer, l'égalité des chances ne sera pas respectée par la suite. Pour agir sur les inégalités, il faut **informer** les enfants dès le plus jeune âge, durant les années qui précèdent leur choix d'orientation. Il faut pouvoir les sensibiliser à l'innovation, leur montrer depuis le début que la technologie ne se réduit pas au code, que ne pas être bon ou bonne en sciences ne signifie pas être mauvais en code ou en entrepreneuriat. **L'enseignement des sciences a, par ailleurs, un rôle important à jouer** : s'il n'est pas dispensé de manière attractive, mettant en avant le fait que la science contribue à trouver des solutions à une problématique, cela attirera moins les jeunes filles. Insister sur la contribution des sciences à l'évolution positive du monde encourage les jeunes femmes à s'y intéresser : elles savent alors que leur métier gardera cet aspect d'utilité et de services qu'elles souhaitent mettre au cœur de leurs activités.

Plusieurs actions ont déjà été mises en place afin de changer la perception de la technologie, travailler sur les biais cognitifs actuellement présents et présenter les métiers de la tech à tous et toutes. Des interventions dès l'école maternelle invitent les enfants à apprendre à coder, des activités technologiques ludiques les sensibilisent, des événements à destination des jeunes filles seulement les rassemblent, comme l'évènement **Les Filles et le Code** par exemple, porté par Concertation Montréal et qui propose à 150 adolescentes au Québec de découvrir le code, tester des produits technologiques et de créer des expériences de manière ludique.

Emilie Boudrias et **Marie-Pierre Carbonneau**, toutes deux en charge de l'évènement au sein du programme Concertation Montréal, nous ont également présenté de nombreuses autres initiatives telles que **Grandir sans frontières** (un organisme de bienfaisance montréalais qui existe depuis 2003 et se spécialise dans la littératie numérique pour tout type de public, avec une emphase sur les jeunes de 5 à 17 ans), **Canada en programmation** (qui conçoit et met en œuvre des programmes d'apprentissage de la technologie et établit des partenariats d'enseignement pour toute la population du Canada) ou encore **Technovation Montréal** (qui accompagne des jeunes filles dans la création de leur entreprise et le développement de leur première application mobile qui vise à répondre à une problématique dans leur communauté). **Chloé Freslon** parle également de **Ladies in Code** (un jour pour apprendre à des femmes à coder), **Kids code jeunesse** (qui donne aux enfants canadiens l'accès à une éducation aux compétences numériques) ou les **Scientifines**, qui luttent contre le décrochage scolaire par l'apprentissage des sciences et de la technologie.

Des **bourses universitaires** sont proposées au Québec et au Canada pour inciter les femmes à se former aux métiers scientifiques et les entreprises sont de plus en plus nombreuses à apporter leur soutien, via des incubateurs ou des programmes de leadership au féminin. Les actions les plus efficaces actuellement semblent être le **mentorat** de stagiaires ou jeunes employées, en interne dans les entreprises ou via la participation à des événements regroupant des femmes entrepreneures (ou future entrepreneures) afin de leur montrer ce qui est possible et les encourager. Les événements organisés dans ce but à destination des femmes jouent un rôle très important, créent un environnement rassurant et permettent de mettre les femmes en confiance. Néanmoins, il ne faut pas négliger la nécessité d'encourager les femmes à se rendre à d'autres événements mixtes, à se manifester dans leur environnement de tous les jours et à se connecter avec leur cercle quotidien plus ou moins large pour ne pas se sentir légitime seulement dans ces regroupements féminins.

En conclusion de ces échanges, nous constatons que si les inégalités femmes/hommes dans le secteur de la tech persistent dans nos sociétés, y compris lorsqu'elles sont perçues comme plus égalitaires, il existe cependant une véritable prise de conscience du problème et de



nombreuses actions pour y remédier se mettent en place. Pour adresser ce problème, **il est impératif d'agir sur l'éducation et la formation**. Tout d'abord, **en présentant un panorama complet des métiers de ce secteur** aux jeunes filles de manière qu'elles puissent vraiment choisir le secteur vers lequel elles souhaitent s'orienter sans être limitées par les biais véhiculés depuis leur enfance. Ensuite, en remettant en question l'image de la tech très isolée, sans interaction ; **il faut insister sur les objectifs positifs de la tech**, contribuant chaque jour à améliorer notre monde que ce soit dans le domaine de la santé, de l'environnement, de l'aide aux personnes en difficulté... Enfin, il faut **encourager les femmes en reconversion professionnelle à se former à ces professions technologiques**, lesquelles sont en forte demande sur nos marchés et pour lesquelles il y a pénurie de main d'œuvre. Elles contribueront ainsi tout autant que les hommes à développer de nouveaux outils, de nouvelles fonctionnalités, de nouveaux usages adaptés à tous et toutes.

C'est en insistant pour **faire de ce secteur un lieu de parité** et pour y faire entrer des femmes que l'on agira sur les biais cognitifs masculins et féminins qui existent encore. Il reste certes du travail à faire mais il est important de remarquer **de nombreux projets voient le jour aujourd'hui**, à l'initiative de personnes hommes & femmes, d'associations, de collectifs ou d'entreprises. Le processus semble donc bien sur les rails !

Margot PREVOST
Consultante @onepoint

Sophie LERAULT
Responsable Formation @onepoint