

Comblers le déficit de talents

Mobiliser les femmes formées aux STEM pour renforcer les secteurs critiques

Pourquoi cela est important pour les leaders technologiques

Les secteurs d'infrastructure critiques du Canada – énergie, transports, construction, services publics, ressources naturelles, ainsi que les systèmes numériques qui les soutiennent – sont confrontés à une pénurie croissante de main-d'œuvre, alors que la demande en compétences avancées dans les domaines des STIM et des technologies augmente. Les femmes formées aux STEM représentent un vaste bassin de talents sous-exploité. Accroître leur participation peut renforcer la stabilité de la main-d'œuvre, stimuler la productivité et favoriser l'innovation.

Les femmes manifestent un vif intérêt pour les postes dans le domaine des STIM. Ce sont les obstacles structurels et culturels, et non un manque de motivation, qui expliquent leur sous-représentation et limitent leur avancement.

Principales conclusions

1. Les femmes veulent laisser leur marque, mais les systèmes les en empêchent

Les femmes participant à notre étude recherchent des postes dans les STIM, car ceux-ci leur offrent la possibilité de laisser leur marque, d'avoir un salaire compétitif et une stabilité, et d'utiliser leurs compétences techniques. Les femmes accordent plus d'importance que les hommes à un travail utile et à une contribution sociale visible.

« Ayant suivi une formation en sciences et technologies, je pense que je devrais mettre à profit mon expertise et mes compétences au service des autres. »

Femme, secteur des services publics

Cependant, les femmes déclarent avoir un emploi moins stable et quittent ces secteurs à un rythme plus élevé. Seulement environ un quart des femmes interrogées ont déclaré avoir un emploi stable, contre plus d'un tiers des hommes.

2. Les réseaux informels façonnent l'avancement professionnel et excluent les femmes

Dans les secteurs à prédominance masculine et à forte intensité en STEM, l'évolution de carrière dépend souvent du parrainage informel, des réseaux personnels et de la visibilité auprès des décideurs. Pour de nombreuses femmes, ces voies restent opaques et largement inaccessibles.

Les femmes invoquent un accès limité aux réseaux influents, des critères de promotion peu clairs et un manque d'orientation sur la manière de cheminer professionnellement. Le mentorat assuré par des femmes leaders aide les femmes à s'adapter à la culture, à obtenir un parrainage et à rester dans le secteur. Cependant, la faible proportion de femmes occupant des postes de direction limite l'accès à ces mentors et renforce la perception d'un plafond de verre.

3. Les pressions liées au travail et à la vie personnelle entraînent des départs disproportionnés

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est un problème de taille pour la rétention. Les femmes quittent ces secteurs en raison de ces pressions à un rythme presque deux fois supérieur à celui des hommes. Le risque est trois fois plus élevé pour les femmes aidantes.

Les femmes aidantes connaissent moins de périodes d'emploi ininterrompues et quittent plus souvent le marché du travail. Les horaires rigides, les attentes liées au lieu de travail et les postes inflexibles intensifient ces pressions, même dans les postes technologiques qui pourraient favoriser le travail hybride ou flexible.

« **Avoir un enfant, pour une femme dans le domaine des STIM, c'est comme signer son arrêt de mort.** »
Femme, secteur des services publics

4. Le harcèlement normalisé impose des coûts réels

Près d'une femme interrogée sur quatre a déclaré avoir été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail, soit plus du double du taux observé chez les hommes. De nombreuses femmes ont décrit le harcèlement comme étant normalisé, sous-déclaré et largement ignoré par les dirigeants.

Ces conditions nuisent aux investissements en matière de recrutement, accélèrent l'attrition et nuisent à la réputation des employeurs sur un marché du travail technologique concurrentiel où la sécurité psychologique reste une attente fondamentale.

Idées concrètes pour promouvoir la participation des femmes

1. Repenser le recrutement en termes d'influence et de visibilité

- Mettre en avant les femmes occupant des postes de direction et d'expertes techniques dans les domaines des produits, des infrastructures et des plateformes.
- Relier le travail technologique à des résultats sociétaux tangibles, tels que la durabilité, la mobilité, le logement et la fiabilité énergétique.
- Investir dans les parcours STEM dès le plus jeune âge (sensibilisation dès la maternelle, stages et programmes coopératifs) et veiller à ce que les filles et les jeunes femmes aient des modèles visibles.

2. Repenser le travail pour plus de flexibilité et de rétention

- Normaliser le travail hybride, les options de télétravail et les horaires flexibles lorsque cela est techniquement possible.
- Veiller à ce que les pratiques d'embauche et de promotion ne pénalisent pas les carrières non linéaires ou les interruptions causées par la prise en charge d'un enfant ou d'une personne dépendante.
- Soutenir l'accès aux services de garde d'enfants et aux ressources familiales afin de protéger la productivité et la rétention.

3. Rendre l'avancement transparent et responsable

- Créer des critères formels pour les promotions, les affectations à des projets à forte valeur ajoutée et les parcours vers le leadership.
- Vérifier les résultats obtenus en matière de disparités entre les genres et les corriger de manière proactive.
- Mettre en place des programmes structurés de mentorat et de parrainage et répartir les responsabilités entre les membres de la direction plutôt que de les concentrer sur les quelques femmes occupant des postes à responsabilité.

4. Considérer la sécurité et la culture au travail comme des infrastructures essentielles.

- Mettre en place des systèmes de signalement confidentiels prévoyant des conséquences claires en cas de harcèlement.
- Tenir les membres de la direction responsables de la culture en liant les indicateurs de performance et les incitations aux progrès réalisés.
- Communiquer clairement et de manière cohérente les politiques de tolérance zéro au sein de l'organisation.

Pour consulter l'intégralité de l'étude, voir notre document d'analyse [Agir maintenant ou prendre du retard : mobiliser les femmes formées aux STEM pour renforcer les secteurs critiques.](#)

Scannez pour la version anglaise
Scan for the English version:

