Diversité : 2021, année de l’examen de conscience pour la French Tech ?

Il est parfois difficile de faire la part des choses entre communication, volontés lointaines et réels engagements de l’écosystème tech français dans son action pour la diversité. Alors 2021 sera-t-elle une année clé dans l’action pour l’inclusion des femmes et des minorités? Plusieurs spécialistes ont tenté de répondre à la question.

Temps de lecture : minute

---

11 janvier 2021

Management décrié et sexisme chez Sigfox, comportements racistes d’employés du Slip français, apparition du compte Instagram "Balance ta Startup " pour dénoncer les abus… 2020 a été synonyme de révélations, et les langues commencent à se délier pour pointer les problèmes de l'écosystème tech français.

Parallèlement, les écarts se sont creusés entre femmes et hommes pendant la pandémie de Covid-19. Selon un rapport Mastercard publié en novembre dernier, 64% des sociétés détenues par des entrepreneuses ont été fortement touchées, contre 52% pour les hommes. "*L’entrepreneuriat n’est pas plus fortement touché par le sexisme que les autres secteurs, c’est un problème structurel ,* commente Déborah Loye, CEO de Sista, un collectif engagé dans la réduction des inégalités entre femmes et hommes dans la tech. *Mais l’écosystème est mis en lumière car comment accepter que ceux qui construisent le monde de demain ne soient pas représentatifs de la société, tant en terme de genre que de diversité sociale et raciale ?*" .

À lire aussi
Ce qui a marqué l’année de la tech en France en 2020

Laura Roguet, investisseuse chez Korelya Capital, note, elle, un problème inhérent à ce secteur. "*Ce champ est plus fortement touché par les discriminations, et ce à tous les niveaux,* se désole-t-elle. *Les femmes manquent dans les boards, les COMEX et les équipes tech ; 80 à 100% des effectifs ont des profils Bac+5 dans les startups… Et, dans ces jeunes pousses, on est souvent loin de l’obligation légale de 6% de travailleur·euse·s handicapé·es pour les entreprises de plus de 20 salariés*" . Mais elle tempère : "*La redécouverte des différentes modalités de travail (comme le télétravail) liées aux confinements ont mis en valeur certains problèmes, comme les inégalités femmes-hommes sur la gestion de la vie professionnelle et personnelle et la nécessité de mieux intégrer la gestion de la parentalité dans l’organisation du travail*".

En 2020, des événements ont témoigné d’une volonté d’agir de la part de l’écosystème. Le French Tech Summit - Diversité Inclusion Belonging, en novembre dernier, a fédéré différentes entités de 11 pays pour aborder les sujets liés à la diversité. Diversidays en faisait partie et sa

cofondatrice, Mounira Hamdi, en est persuadée : "*2021 sera une année décisive dans la lutte contre le manque de représentativité. Notre mouvement #TechYourPlace compte accompagner plus de 100 startups d'ici la fin de l'année, développer un label diversité et fédérer les VCs autour du mouvement pour éveiller les consciences*".

"L'inclusion et la diversité ne sont plus négociables"

"*Le Covid a fragilisé les personnes qui étaient déjà victimes de discrimination, de sexisme et de racisme,* poursuit son associé, créateur de Diversidays, Anthony Babkine. *Les acteurs associatifs vont devoir gérer cette double peine. Si on veut que ça bouge, il faut continuer à ouvrir les chakras des décideurs sur l'intérêt économique d'avoir une entreprise plus diverse, à montrer des rôles modèles différents pour que tout le monde puisse se projeter. Il y a une forme de prise de conscience dont les signaux viennent du bas - comme le mouvement #BlackLivesMatter - mais aussi d'en haut, avec le programme gouvernemental du Frenchtech Tremplin qui va chercher des talents sous-représentés*" .

Une opinion partagée par Caroline Ramade, fondatrice et CEO de la plateforme 50inTech : "*On sent que les entreprises veulent s'investir sur ce sujet, mais il va falloir qu'ils y dédient des budgets et n'attendent pas que tombe une solution miracle,* ironise-t-elle. *Aujourd'hui, l'inclusion et la diversité ne sont pas négociables. Il faut dépasser le stade de la communication et mettre des moyens.*"

Inégalités de financements, le "talon d'Achille" de la tech

Et cette transformation, Déborah Loye y croit, mais garde les pieds sur

terre. "*Le changement prend du temps, c’est Michelle Obama qui le dit*, plaisante-t-elle. *La prise de conscience du sexisme s’est accélérée avec le mouvement #MeToo, mais c’est un travail de fourmi. Il reste encore du boulot*" . L’enjeu pour 2021 reste selon elle de rassembler les bonnes volontés et de donner des outils aux acteur·rice·s qui veulent opérer des changements. "*Notre charte de bonnes pratiques Sista, signée par 56 fonds d’investissement, constitue le premier engagement chiffré de la part des VCs en France*" , se félicite-t-elle.

En effet, l’une des principales problématiques de l’écosystème tient aux inégalités de financements entre les différents profils de la tech. "*C’est le talon d’Achille du milieu et très peu de talents de la diversité arrivent à lever des fonds,* confirme Anthony Babkine. *Les entrepreneur·euse·s que nous accompagnons nous font trop souvent part d’expériences critiquables : pas d’écoute ni de considération, jugement sur l’école par laquelle on est passé, questions parfois humiliantes adressées aux femmes qui pitchent… Il faut faire évoluer ces pratiques, et vite, d’autant que le gâchis est énorme*" .

À lire aussi
Arlan Hamilton, l'audacieuse investisseuse déterminée à réduire

les inégalités dans la tech

"*On est très en retard et il faut d'urgence accélérer le nombre de femmes présentes dans cette industrie,* insiste Caroline Ramade*. Tant qu'elles sont minoritaires dans un fonds d'investissement, elles choisiront comme les hommes, se conformeront à la thèse environnante*" , s'alarme-t-elle. Le label européen Diversity VC, créé il y a 5 ans, permet aux fonds de tenir leur engagement en la matière. En 2020, Korelya était le premier français à l'obtenir. "*Les VCs s'y mettent mais c'est encore trop lent, les politiques de D&I au sein des fonds sont encore portés par des sponsors en interne, mais pas vraiment prises en charge par les sociétés de gestion*" , estime Laura Roguet. Une urgence de financement à laquelle Mounira Hamdi ajoute celle du recrutement, insistant sur le fait qu'il faut "*accompagner les équipes RH et managériales pour qu'elles soient plus inclusives*" .

"*La diversité doit devenir Market Practice pour que les choses changent vraiment*" , soutient Déborah Loye, dont le collectif affûte les projets pour 2021. À commencer par le lancement de leur première promotion d'entrepreneuses, 15 femmes, que Sista va accompagner pendant trois mois pour accélérer leur croissance et trouver des fonds.

L'Etat doit se positionner

De son côté, l'association Diversidays a été missionnée en 2020 par le gouvernement pour rendre un rapport dressant les ambitions et enjeux de la diversité dans le numérique. Rendu en septembre dernier, il s'oriente autour de trois axes majeurs : "*garantir l'information et la formation sur les opportunités numériques auprès des profils issus de la diversité, repenser les politiques de recrutement pour répondre au manque de diversité et renforcer la politique de dynamisation des territoires*" , résume Anthony Babkine. Concrètement, ce document propose la

création d’un indice de mesure des différentes politiques de diversité des entreprises, de créer un Bac dédié au métier de développeur·euse ou encore de sensibiliser aux opportunités au numérique dès le collège.

"*Le contexte légal devrait aussi évoluer. À la suite de nos recommandations, la ministre chargée de l’égalité entre les femmes et les hommes Elisabeth Moreno a annoncé vouloir mettre en place celle portant sur la mesure de la diversité en entreprise*, s’enthousiasme l’entrepreneur. *L’enjeu est majeur, trop d’entreprises ne sont absolument pas représentatives de la France des territoires, comme le laisse apparaître l’étude First Talent de 2020 : 80% des startups n’ont pas de stratégies de diversité et d’inclusion formalisée… Il reste énormément à faire*".

Vision partagée par Caroline Ramade qui enjoint l’Etat de "*se positionner fermement avec des critères précis*" et Bpifrance à "*faire preuve d’un acte fort pour agir*" . Elle conclut avec une touche optimiste : "*C’est une année charnière qui nous attend. Le Covid a exacerbé la tendance au remote, qui permet d’aller chercher plus loin davantage de talents féminins disponibles, et c’est une chance qu’il faut saisir*" .

Déborah Loye place elle aussi tous ses espoirs dans cet écosystème, "*très résilient, qui a presque profité de la crise avec l’accélération de la digitalisation, entraînant un record des levées de fonds en 2020. C’est une aubaine et, si l’écosystème et l’argent qu’il génère se mettent au service des femmes, il n’y a pas de raison qu’elles pâtissent de cette crise en 2021*" .

Vous subissez ou êtes témoin d’inégalités dans votre entreprise ? N’hésitez pas à nous le faire savoir > heloise@maddyness.com ou thomas@maddyness.com

---

Article écrit par Heloïse Pons