

L'égalité hommes-femmes dans la tech est un objectif atteignable si on s'en donne les moyens

Si la parité n'est pas encore atteinte chez Preligens, l'entreprise s'active pour transformer les bonnes intentions en actes. Même si sa DRH, Anne-Laure Hamery, en est consciente : ce changement ne s'opérera pas en un jour.

Comme souvent dans les entreprises fondées sur la technologie, la parité chez Preligens n'est pas encore atteinte. Pourtant, nous sommes 10 points au-dessus de la moyenne du secteur et le sujet est au cœur de nos priorités. Question de volonté ? Oui ! Et de capacité à transformer les bonnes intentions en actes, à rester volontaire, réaliste mais exigeant. Cela ne se fera pas en un jour.

En tant que DRH, le sujet de la parité me tient particulièrement à cœur et je sais que mon rôle est de maximiser nos chances de recruter des femmes à tous les niveaux et dans toutes les fonctions. Je suis donc bien placée pour savoir qu'il ne suffit pas d'attendre que la parité « tombe du ciel ». Il faut se battre, aller au-delà des normes. C'est une dynamique à instaurer, des initiatives concrètes à mettre en place, des choix à opérer, des exigences à s'imposer. Dans notre entreprise, nous sommes conscients qu'il nous reste encore des progrès à faire mais nous savons aussi que nous sommes sur la bonne voie. Le résultat de 94/100 sur le calcul de notre index d'égalité

hommes-femmes nous en donne la confirmation et nous encourage à poursuivre nos efforts.

D'ailleurs, aux côtés d'autres acteurs de la French Tech, comme Ornikar, Worklife, Station F ou Leetchi, nous avons rejoint le pacte IDEA (Inclusion, Diversité, Équité, Accessibilité), une initiative soutenue par Cédric O qui permet aux entreprises de la Tech de s'engager et d'agir concrètement au service de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité dans les entreprises.

Nous avons bien entendu mis en place plusieurs autres initiatives pour favoriser l'équité. Le congé second parent, pour commencer. En signant une tribune, 105 entreprises ont incité le gouvernement à modifier la loi pour allonger la durée légale du congé second parent, l'amenant de 11 à 25 jours, en juin 2021.

Dès juillet 2020, Preligens avait proposé un congé second parent égal au congé maternité post accouchement, rémunéré à 100% du salaire, sans condition d'ancienneté et même en période d'essai. Tugdual Ceillier, Head of AI Research, a été le premier employé de la société à en bénéficier. Grâce à cette mesure, il dit avoir pu « *connaître et construire une relation profonde avec son enfant en 10 semaines, ce qui aurait été beaucoup plus difficile à faire en 11 jours !* ». Il ajoute : « *J'ai aussi réalisé à quel point cela avait dû être difficile pour ma partenaire pour notre premier enfant.* »

Un petit pas pour les entreprises. Un grand pas pour l'égalité hommes-femmes.

Nous avons également noué un partenariat avec la plateforme [50inTech](#) qui œuvre au quotidien pour l'inclusion et la diversité dans la Tech. La plateforme agit en faveur de l'emploi des femmes dans ce secteur très masculin en les mettant en relation avec des entreprises inclusives.

Au-delà des actions dédiées, le premier pilier de l'égalité homme-femme est la rémunération. Nous avons mis en place une grille de salaire non négociable, garante d'un salaire égal à compétences égales. Le niveau de rémunération est calculé en fonction du niveau d'impact et de responsabilité du poste ainsi que du nombre d'années d'expérience du candidat.

En pleine guerre des talents, les [BSPCE](#) (bons de souscription de parts de créateur d'entreprise) participent à la rétention des talents pour toute scaleup et tous nos salariés y sont éligibles sans condition d'ancienneté ni de séniorité, chose rare dans les entreprises de la French Tech.

La diversité n'est pas seulement l'affaire du management. C'est pourquoi, nous avons mis en place des groupes de réflexion regroupant les salariés qui ont choisi de se mobiliser au sein d'un groupe de travail « Diversité et Inclusion » destiné à faire émerger des idées et un plan d'action concret. Chaque jeudi

après-midi, les salariés peuvent consacrer leur temps à des formations, à des projets et à créer des groupes de travail thématiques.

Si notre objectif est donc bien, comme celui de 50inTech, d'atteindre la parité d'ici 2050, nous avançons sur cette voie pas à pas et mettons en place toujours plus d'actions concrètes qui portent leurs fruits. Je suis convaincue que le volontarisme est le vrai moteur. Nous devons aller plus loin que ce qu'exige l'État et les cadres juridiques. C'est à nous, entreprises de la tech, d'inventer le modèle que nous souhaitons voir émerger.

Article écrit par ANNE-LAURE HAMERY, DRH CHEZ PRELIGENS