Connected Women d'Angers : la tech (toujours) au défi de la féminisation

Les 23 et 24 novembre derniers, quelque 2.000 personnes ont assisté à la première édition de ce forum qui vise « à plus de femmes dans la tech ». Alors que le constat est à la stagnation voire la régression de leur nombre, passage en revue des solutions et initiatives en cours, des classes de primaires jusqu'aux bureaux des CTO.

Temps de lecture : minute

30 novembre 2022

" *Étrangement je ne me suis jamais posé la question du genre alors que l'on comptait 90 % d'hommes dans la DSI de 650 personnes où j'étais à mes débuts*, témoigne Virginie Beurton-Le Mignon, désormais à la tête de la startup angevine de no-code Yellow-Br1cks (3 salariés), *mais avec le temps j'ai développé un pessimisme relatif, car il faut en permanence batailler pour la légitimité des femmes dans la tech* ". Un constat largement partagé dans les allées, ateliers et débats du premier Connected Women d'Angers, qui a rassemblé 2.000 personnes les 23 et 24 novembre derniers, de l'élève de primaire au CEO en passant par le développeur ou le militant associatif.

"*Un évènement comme ça est indispensable, pour simplement montrer des modèles féminins variés dans le numérique. Depuis cinq ans, je vois que la visibilité des femmes dans les instances et sur les salons diminue. C'est vrai à Angers comme ailleurs en France*", juge Corine Busson-Benhammou, directrice générale de l'Angers French Tech, qui a dû batailler localement pour l'organiser. Selon le dernier baromètre

GenderScan, publié en début d'année, la proportion de femmes dans les emplois de technologie s'élevait encore seulement à 17 % en 2020, contre 12 % en 2018. Une progression très lente.

Une autre étude très récente du collectif Sista et du BCG relève qu'au sein de la "French Tech 120" on comptabilise 22 % de femmes dans les comités de direction et 18 % dans le "Next 40". Contre 20 % dans les comex du CAC 40.

> " *Les femmes, sont victimes du syndrome premier de la classe ou rien* "

" *Les choses avancent quand on regarde les équipes fondatrices et les CTO. Plus les entreprises sont jeunes, plus elles sont paritaires* ", positive pour sa part Clara Chappaz, directrice de la French Tech, venue à Angers pour amplifier le Pacte Parité de la French Tech. Après de grands noms nationaux en mai dernier (BlaBlaCar, Deezer, Doctolib, Ledger), ce sont en effet 16 sociétés* de la région des Pays de la Loire qui le paraphent cette fois-ci. Parmi les engagements, atteindre un seuil minimal de 2 femmes sur 10 au sein des conseils d'administration d'ici 2025, puis de 4 sur 10 d'ici 2028 (un seuil déjà imposé au-dessus 1.000 salariés depuis la loi Copé-Zimmermann de 2011).

" *Les femmes sont victimes du syndrome premier de la classe ou rien. Il faut oser postuler avec ses défauts sur les postes clefs, en R&D, etc. Les hommes hésitent peu ou pas !*, s'exclame Véronique Bacques, directrice de la diversité et de l'inclusion d'Orange France, *nous essayons de changer nos processus de recrutement avec des outils et tests pour détecter les soft skills* [qualités humaines et relationnelles, ndlr] ". Le Pacte Parité de la French Tech oblige aussi à publier uniquement des fiches de postes ouverts aux femmes et hommes et à accompagnement

spécifique des salariés sur le retour du congé parental (d'ici 2030).

Moins de levées, plus de rentabilité

" *Des équipes mixtes, c'est plus de capacité à innover et à créer, mais aussi plus d'efficacité financière* ", assure Viviane Madinier, secrétaire générale de Femmes@numérique et DSI déléguée au sein de La Poste. Certes, les levées de fonds demeurent encore très inégalitaires : 88 % des fonds levés le sont par des équipes 100 % masculines en 2021 selon Sista et le BCG. Pourtant, les entreprises dirigées par des femmes sont plus rentables d'un tiers aux dires de l'investisseur Women Equity Partners (qui a mis 100 millions d'euros sur la table pour l'entrepreneuriat féminin à l'automne).

" *Un investisseur peut faire bouger les choses, il faut échanger les bonnes pratiques. Je ne pratique pas de discrimination positive, mais je suis attentive aux projets portés par les femmes* ", remarque à Angers Anne Lauvergeon, qui a fondé il y a dix ans la société d'investissements et de

conseil ALP. " *Il faut casser cette idée que la tech est réservée aux ingénieurs, aux geeks et aux techos. On a besoin de profils différents, meilleurs sur l'expression, la communication, l'utilité des innovations* ", relève l'ex-présidente du directoire d'Areva, qui regrette la suppression des maths obligatoires au lycée en 2019 (elles seront rétablies l'année prochaine).

" *C'est les filles qui en pâtissent le plus. Cela a des incidences sur la part des étudiantes en écoles d'ingénieurs depuis deux ou trois ans* [qui stagnait déjà autour de 28 % depuis dix ans, ndlr], confirme Corine Busson-Benhammou, directrice générale de l'Angers French Tech, *l'âge crucial, c'est à 6 ou 7 ans, quand il y a encore des envies partagées avant qu'on inculque aux garçons qu'ils sont forts et aux filles qu'elles sont rêveuses* ". D'où la multiplication des ponts entre certaines startups : initiations en école primaire, stagiaires de troisième, marrainage d'étudiante, préconisations pour l'enseignement au lycée, etc. Pour Élisabeth Moreno, ex-ministre déléguée à l'Égalité entre les femmes et les hommes : " *l'État doit donner la tonalité, mais c'est vraiment aux entreprises de s'emparer de cette question avec un message à marteler aux femmes : "la tech est faites pour vous, la tech a besoin de vous"*".

Article écrit par Thibault Dumas