

Attirer des talents féminins dans la tech, la mission du Curiosity Club

La startup Electra, qui défend la mixité comme levier de performance, s'est entourée de spécialistes du sujet, dont le Curiosity Club, pour féminiser ses équipes.

Temps de lecture : minute

26 juillet 2023

Le recrutement et la rétention de talents sont au cœur des problématiques des startups en croissance. En particulier quand il s'agit d'attirer et de retenir des talents féminins. Maddyness, s'est entretenu avec Margaux Hammer, fondatrice du Curiosity Club, une jeune entreprise au service des sujets d'égalité hommes/femmes et Olivia de Vial, DRH d'Electra, la jeune pousse qui installe des bornes de recharges électriques.

Des programmes en faveur de la mixité et de l'égalité hommes/femmes

"Nous sommes une entreprise tech et infra. Recruter des talents féminins n'est donc pas toujours évident", admet Olivia de Vial. Electra ne se décourage pas pour autant. "Nous avons la profonde conviction que la mixité est un vecteur de croissance et de performance. L'atteindre n'est pas un long fleuve tranquille, mais nous nous en donnons les moyens", poursuit-elle.

La jeune pousse accompagnée depuis ses débuts par Serena a compris l'importance de se saisir rapidement de l'enjeu. En intégrant le French

Tech Next 40, elle a d'ailleurs signé son pacte de parité. Elle s'est également attaquée au sujet via l'angle ESG avec l'aide de la startup Kiosk. Au quotidien, Olivia de Vial travaille avec A Female Agency, une agence de recrutement qui ne chasse que des talents féminins, notamment pour des fonctions managériales, dans le but de féminiser l'écosystème startup. *"Nous n'avons pas encore trouvé, mais on y croit ! Même si nous partons avec du retard, je suis convaincue que nous allons y arriver, cela va juste prendre un peu de temps"*, confie la DRH, qui est pour l'instant l'une des deux seules femmes sur les douze représentants du comité exécutif d'Electra.

En mars dernier, Electra a également commencé à travailler avec le Curiosity Club. Un "talk" avec une représentante du Comité international de la Croix-Rouge a été organisé lors d'un offsite. Un sujet a priori bien éloigné de celui d'Electra, mais l'occasion de parler avec les employés de résilience, d'ambition et de courage. Des valeurs qui tiennent à cœur à l'entreprise.

"Au sein du Curiosity Club, notre cheval de bataille, est l'égalité hommes-femmes, notamment dans l'entreprise. Nous travaillons avec des grandes entreprises comme des startups pour mettre en œuvre des actions qui vont dans ce sens. Nous croyons particulièrement à la puissance des "role model" pour inspirer et attirer des femmes dans des secteurs, tels que la tech ou la finance, qui peinent à en recruter. La plupart du temps, dans les panels, on retrouve beaucoup de speakers hommes. Nous avons donc fait le choix de ne sourcer que des femmes, qui peuvent bien sûr parler de sujets autres que l'égalité, comme c'était le cas avec La Croix Rouge", explique Margaux Hammer, fondatrice du Curiosity Club.

Des sujets qui doivent être saisis par leurs

racines

"Quand je suis arrivée, il y a huit mois, nous avions 20 % de femmes, aujourd'hui, nous en sommes à 33 %. Nous ne cherchons pas juste à afficher des quotas, les choses évoluent vraiment dans le bon sens", note Olivia de Vial.

"Mais il y a quand même un réel souci de vivier. Même quand on veut recruter des profils féminins, ils sont rares. Il y a beaucoup plus d'hommes avec des profils ingénieurs que de femmes. Pour trouver des femmes, il faut vraiment se donner les moyens, ce qui n'est pas toujours facile dans une entreprise en croissance où tout va à 100 à l'heure", partage-t-elle.

"C'est un sujet qu'il faut prendre à la source, dès l'école, pour que les petites filles sachent qu'elles peuvent devenir ingénieurs, développeurs ou astronautes. Depuis cette année, nous avons mis en place une nouvelle initiative : nous allons faire des lectures de portraits de femmes inspirantes dans les écoles", partage Margaux Hammer. "Mais chaque secteur a ses problématiques. Dans la banque par exemple, le sujet n'est pas tellement le vivier, beaucoup de recrutements se font sur des profils écoles de commerce, une population relativement mixte, et pourtant le sujet du recrutement et de la rétention des talents féminins est tout aussi présent", ajoute-t-elle.

"Nous devons nous saisir de l'enjeu dès aujourd'hui. On ne peut pas se permettre de se poser sur le sujet une fois que la croissance et les recrutements se stabilisent", conclut Olivia de Vial.



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

Article écrit par Manon Triniac