



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



LA
FRENCH
TECH

Pacte Parité

Pacte Parité

La French Tech
accélère vers
un écosystème
start-up
plus paritaire

Sommaire

**Introduction de Clara Chappaz,
Directrice de la Mission French Tech** 2

**1 État des lieux de l'égalité dans
les start-up : des déséquilibres
persistants malgré les progrès
accomplis** 5

Une inégalité professionnelle qui ne fait pas exception 5

**Une dynamique législative de plus en plus attentive
à l'égalité professionnelle réelle entre les femmes
et les hommes** 7

**2 La French Tech
s'empare du sujet** 10

**Etablir un cadre managérial clair afin de favoriser la prise
de conscience de la parité et d'en faire une priorité dans
l'entreprise** 12

**Adresser proactivement les difficultés du recrutement
pour faire face à un déséquilibre persistant dans
l'orientation et la formation aux métiers de la Tech** 16

**Mettre en place un accompagnement spécifique
autour des enjeux liés à la parentalité en entreprise** 21

Conclusion 25



— Clara Chappaz,
Directrice de la Mission
French Tech

En février 2020, 105 entrepreneurs français signaient le Parental Act. Une initiative inédite, un engagement collectif autour d'un enjeu fondamental : accorder aux seconds parents un congé parental d'au moins un mois à l'arrivée de leur enfant.

Derrière cette initiative, trois entrepreneurs de la French Tech : Céline Lazorthes, fondatrice et dirigeante de Leetchi, Thibault Lanthier, fondateur de Mon Docteur et Isabelle Rabier, fondatrice de Jolimo.

Ce sont ainsi 105 entreprises, en majorité des start-up de la French Tech, qui se sont engagées à mettre en place ce congé parental pour le second parent rémunéré à 100 %, alors même qu'aucune disposition légale ne les y obligeait.

La suite est connue : en septembre 2020, le président de la République Emmanuel Macron a annoncé le passage de 14 à 28 jours pour le congé du second parent, dont 7 jours obligatoires, à compter du 1^{er} juillet 2021.

En novembre 2021, j'ai été nommée à la tête de la Mission French Tech, la mission de l'Etat en charge, au sein du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, du soutien à la croissance de l'écosystème des start-up françaises. Après avoir passé mes premières années de carrière à évoluer dans différentes start-up, en France et à l'étranger, j'avais à cœur de m'investir pour et auprès de celles et ceux qui entreprennent et font rayonner le coq rouge de la French Tech devenu le symbole de cet incroyable écosystème des start-up françaises depuis 2013.

Lors de ma prise de poste, certains ont pu alors laisser entendre que, au-delà des compétences qui étaient les miennes, il s'agissait avant tout pour le Gouvernement de nommer à ce poste une femme, qui serait l'arbre masquant la forêt des CEOs du Next40 et du French Tech 120¹ dans laquelle les femmes sont très rares.

Au-delà du sexisme latent de ces sous-entendus, il est vrai que les chiffres sont édifiants : **aucune femme parmi les CEOs du Next40 ; seulement 7 parmi les CEOs du French Tech 120** (14 si on inclut les co-fondatrices).

Mais, si elle est souvent pointée du doigt, la French Tech ne fait - malheureusement ! - pas exception : 3 femmes seulement parmi les CEOs du CAC40 ; 14 parmi les CEOs des entreprises du SBF120. Des disparités entre femmes et hommes que l'on retrouve dans la majeure partie des entreprises françaises, mais également chez nos voisins européens².

Alors maintenant, que fait-on ?

Si l'inscription de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans le préambule de la Constitution³ beaucoup reste à faire pour changer concrètement les choses.

1 Le Next 40 et le French Tech 120 sont deux programmes de la Mission French Tech, dont les noms font écho au CAC40 et SBF120, et qui rassemblent les start-up amenées à devenir les géants de l'économie de demain.

2 Chiffres-clés 2021 : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, p.32

3 Le troisième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 garantit l'égalité des droits reconnus aux femmes et aux hommes "dans tous les domaines". Le principe de parité a lui été ajouté lors de la révision constitutionnelle de 1999 au sujet de l'accès aux mandats électoraux et fonctions électives, avant d'être élargi en 2008 aux responsabilités professionnelles et sociales.

Plusieurs lois ont généré des progrès considérables : la **loi Copé-Zimmermann** a permis des avancées concrètes et indiscutables dans la féminisation des conseils d'administration des grandes entreprises françaises avec près de 45 % de femmes aujourd'hui, un record à l'échelle internationale. La loi Rixain, votée en 2021, impose désormais de nouveaux objectifs aux grandes entreprises afin de renforcer la parité aux postes de direction à l'échelle, cette fois, des instances exécutives : elle fixe des quotas à respecter dans les instances dirigeantes des entreprises de plus de 1000 salariés, ce qui devrait permettre également des résultats concrets ces prochaines années. Mais la loi n'est pas notre seul levier d'action.

Si les chiffres de la parité progressent, on ne peut pas se satisfaire que la part estimée des femmes aux postes de direction soit de seulement 30 % en moyenne (et 37 % sur les postes d'encadrement)⁴. Que 50 % des mères affirment encore que la maternité a freiné leur carrière (contre 18 % pour les pères)⁵. Ou que le revenu salarial des femmes en France reste inférieur en moyenne de 22 % à celui des hommes⁶.

Les entreprises ont un rôle à jouer. Et nombre d'entre elles sont pleinement mobilisées sur ces sujets. Lors de ma prise de fonction, j'ai échangé avec de nombreux entrepreneurs et entrepreneuses de la French Tech : toutes et tous avaient envie d'agir sur ces questions et d'apporter leur pierre à cet édifice paritaire que nous devons et pourrons construire ensemble. Toutes et tous ont le sentiment que leur devoir, en tant qu'acteurs de premier plan de l'économie de demain, est de faire mieux, de construire cette nouvelle économie à l'image de leurs valeurs en palliant les limites qui ont pu être celles de l'économie traditionnelle.

En février 2022, j'ai proposé aux entrepreneurs du French Tech 120 qui le souhaitent de se rassembler à l'occasion d'un premier atelier de travail dédié à la parité. Le succès a été immédiat. L'initiative a rassemblé une trentaine de dirigeantes et dirigeants parmi les entreprises les plus matures de notre écosystème.

De Brut à BlaBlaCar, en passant par Ynsect, toutes et tous ont répondu présents et sont venus avec leurs idées et leur volonté commune d'un engagement concret. En présence également de la députée Marie-Pierre Rixain, à l'origine en 2021 d'une loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, nous avons discuté, débattu et partagé un grand nombre d'actions et de pratiques déjà mises en place au sein des entreprises présentes autour de la table.

De ces ateliers sont ressorties plusieurs dizaines de propositions, jugées les plus inspirantes par les entrepreneuses et entrepreneurs, qui ont ensuite été soumises à un vote. Vous découvrirez dans ce rapport les cinq engagements ayant été retenus pour ce Pacte Parité et les pistes de travail collectives sur lesquelles les entreprises ont décidé de se pencher dans les prochains mois.

Car ce travail n'est qu'une première étape. Ces pistes de travail, issues des discussions, sont les fondations d'un grand chantier, qui se poursuivra sur le long terme.

Mais dès aujourd'hui, ce rapport Pacte Parité nous engage. Il engage les entreprises qui l'ont signé. Il engage la Mission French Tech à les accompagner. Il nous engage toutes et tous, à travailler main dans la main pour accélérer, ensemble, vers un écosystème French Tech plus paritaire.

Clara Chappaz
Directrice de la Mission French Tech

4 La féminisation des instances dirigeantes pour un nouveau leadership, IFOP pour PAGEGROUP, Août 2021.

5 Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail, BVA & Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2019.

6 "Femmes et hommes, l'égalité en question", L'INSEE, édition 2022 (Chiffres en date de 2019).

État des lieux de la parité dans les start-up : des déséquilibres persistants malgré les progrès accomplis

Une inégalité professionnelle qui ne fait pas exception

Quelques chiffres permettent de dresser un état des lieux éloquent de l'insuffisante place des femmes dans l'écosystème French Tech :

- en décembre 2021, la part des femmes dans l'ensemble des start-up françaises ne dépasse pas les 40 % alors qu'elles représentent 48 % de la population active en 2018⁷ ;
- parmi les managers dans les start-up, seulement 31 % sont des femmes ;
- en 2021, 88 % du montant total levé par les start-up françaises revient à des équipes de fondateurs 100 % masculines⁸. La troisième édition du baromètre Sista⁹ x BCG sur les conditions d'accès au financement des femmes dirigeantes de start-ups¹⁰ établit que, tous tours confondus, les équipes fondatrices 100 % masculines lèvent environ 4 millions d'euros de plus que les équipes avec au moins une femme. Au global, un homme lève 1,6 fois plus et une femme 3,4 fois plus en s'alliant avec un homme plutôt qu'avec femme ;
- à l'échelle du French Tech 120, qui rassemble les 120 start-up les plus en croissance en France, il y a aujourd'hui 14 femmes co-fondatrices et CEOs. Au sein du Next40, les 40 premières du classement, aucune femme CEO.

Les progrès doivent néanmoins être pointés. Le baromètre Sista x BCG précité montre une augmentation de la diversité de genre au sein des équipes fondatrices de start-up : 9 points en trois ans. 70 % de cette hausse est due aux équipes mixtes. À ce rythme, la parité dans les équipes fondatrices sera atteinte en 2055, soit 35 ans plus tôt que ce qui avait été prévu en 2019. Ce sont désormais environ 70 % des fondatrices qui créent en équipe mixte.

L'augmentation de la part des équipes mixtes est tirée par l'évolution positive des comportements de financement sur les premiers tours. Les équipes avec des fondateurs mixtes ont 1,4 fois plus de chances d'être financées.

Si la place des femmes y reste insatisfaisante, la French Tech ne fait malheureusement pas exception. La problématique concerne tous les secteurs de l'économie. Dans son édition 2021, l'observatoire Skema de la féminisation des entreprises souligne que "le CAC 40 ne compte aucune femme PDG, aucune femme présidente de conseil d'administration et seulement une femme directrice générale"¹¹ et que "cinq entreprises du CAC 40 ne comptent aucune femme dans leur comité exécutif". Malgré les récentes nominations de femmes à la direction générale d'Orange, d'Engie et de Veolia, des progrès restent à accomplir dans le domaine de la féminisation des comités exécutifs des entreprises. La parité dans les emplois de direction reste un enjeu de taille pour les années à venir.

Dans un rapport publié en 2021 sur les inégalités entre les femmes et les hommes, le World Economic Forum estime que, malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies en ce qui concerne l'égalité professionnelle, une génération supplémentaire sera nécessaire pour que soit atteinte la parité entre les femmes et les hommes. Les auteurs du rapport calculent que le temps nécessaire pour combler ces inégalités dans le monde a augmenté d'une génération, passant des 99,5 ans prévus initialement à 135,6 ans¹².

7 "Caractéristiques et dynamiques de l'emploi dans les start-up en France", L'INSEE, édition 2021

8 Sista et Boston Consulting Group, "Start-ups françaises : les équipes mixtes grandes gagnantes des levées de fonds", mars 2022.

9 Sista est un collectif de femmes entrepreneures et investisseuses créé en décembre 2018, qui promeut plus de diversité dans l'économie numérique en encourageant notamment plus d'investissements dans les entreprises dirigées par les femmes

10 Sista et Boston Consulting Group, "Start-ups françaises : les équipes mixtes grandes gagnantes des levées de fonds", mars 2022

11 Diversité & inclusion au sein du CAC40, Observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises, édition 2022

12 Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum.

Dans leur vie professionnelle, les femmes subissent trois phénomènes désormais parfaitement documentés :

— **le plafond de verre**, qui renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise, mais jusqu'à un certain niveau seulement, si bien qu'elles sont en grande partie absentes du sommet de la hiérarchie ;

— **les parois de verre**, qui expriment le frein à la mobilité des femmes et le fait qu'elles soient cantonnées à certains métiers ou certaines fonctions (y compris à haut niveau, où les femmes sont plus représentées

dans les fonctions support par exemple) ;

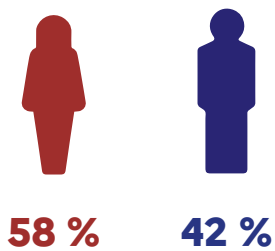
— **les falaises de verre**, expression qui désigne le fait que nombre de femmes sont promues à des postes de pouvoir seulement lorsque l'entreprise est en crise. Lorsque la situation s'améliore, ces femmes sont poussées "du haut de la falaise"

Ces réalités s'expriment dans des chiffres éloquent¹³.

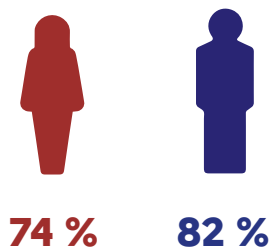
Plus souvent diplômées de master que les hommes, les femmes sont moins bien insérées sur le marché de l'emploi 30 mois après l'obtention de leur diplôme.

Taux d'insertion professionnelle en 2019 des diplômés 2017 d'un master de l'université

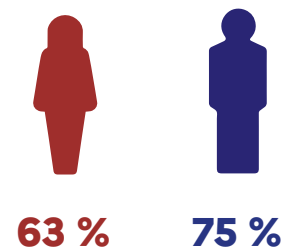
Diplômé-e-s de master en 2017



Taux d'emploi stable à 30 mois



Taux d'emploi des cadres à 30 mois



Lecture : parmi les personnes diplômées de master en emploi, la part des femmes occupant un emploi stable 30 mois après le diplôme est inférieure de 8 points à celle des hommes. **Champ :** France entière. **Source :** Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, "Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés 2021". **Chiffres MESRI-SIES, Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômés de master en 2017.**

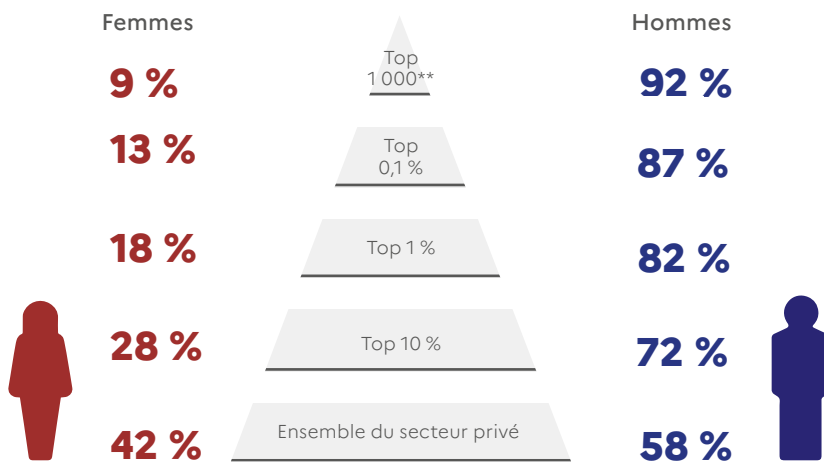
Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, généralement plus importants dans le secteur privé que dans la fonction publique, persistent encore, même s'ils se réduisent progressivement.

Tous temps de travail confondus, les femmes touchent en moyenne 28,5 % de moins que les hommes. Si on raisonne pour des temps pleins, l'écart demeure à

16,8 %. Enfin, les écarts de salaires à temps de travail et poste équivalents s'élèvent à 5,3 %¹⁴.

De plus, et alors même que les femmes sont plus diplômées que les hommes¹⁵, plus les salaires sont élevés, moins les femmes sont présentes.

Part des femmes et des hommes parmi les hauts salaires en EQTP* en 2017



* Équivalent temps plein.

** Top 1 000 : les 1 000 salariés les mieux rémunérés, gagnant plus de 89 530 euros par mois.

Lecture : en 2017, les femmes représentent 18 % des salariés en équivalent temps plein faisant partie de 1 % des salariées les mieux rémunérées.

Champs : France, salariés en EQTP du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et contrat de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, "les hauts salaires dans le secteur privé", Insee première, mai 2020. Chiffres Insee, déclaration annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN).

13 L'ensemble des infographies sont issues du document du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité et l'égalité des chances, Chiffres-clés 2021 : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

14 L'INSEE, "Femmes et hommes, l'égalité en question", édition 2022

15 L'INSEE, "Femmes et hommes, l'égalité en question", édition 2022. En 2020, 53 % des femmes âgées de 25 à 34 ans sont diplômées du supérieur, contre 46 % des hommes.

Une dynamique législative de plus en plus attentive à l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

Des mesures contraignantes, qui ont permis des progrès significatifs

Plusieurs lois adoptées au tournant des années 2010 ont contribué à des progrès réels en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi dite Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 a instauré une obligation de respecter des quotas de membres de chaque genre afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance. Ce quota a vocation à s'appliquer aux femmes comme aux hommes ; il incite à recruter des administrateurs du genre le moins représenté à l'intérieur du conseil d'administration.

La loi avait fixé pour objectif un quota de 40 % de femmes à l'horizon 2017, avec une première étape à 20 % en 2014.

Les conseils d'administration des grandes entreprises s'approchent aujourd'hui de la parité, et la France s'illustre comme l'un des meilleurs élèves du monde à ce sujet.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a notamment obligé les entreprises de plus de 50 salariés à déposer leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle auprès des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sous peine de sanctions financières.

La loi relative au dialogue social du 17 août 2015 instaure également une obligation de représentation équilibrée au sein des instances représentatives du personnel dans l'entreprise (délégués syndicaux, délé-

gués du personnel, membres du comité d'entreprise) sous peine d'annulation des élections.

Depuis une loi du 5 septembre 2018, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour aller plus loin*

Loi Copé-Zimmermann

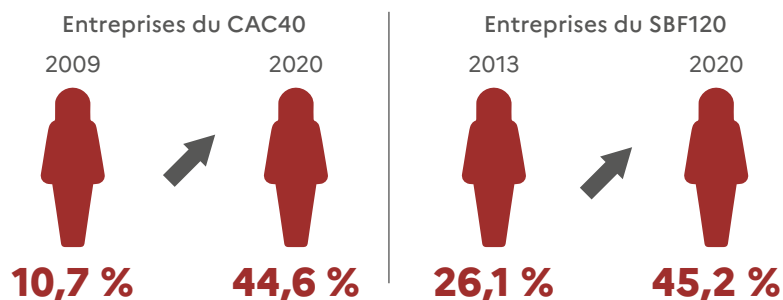
Qui sont les entreprises concernées ?

La loi s'applique aux sociétés cotées (SA ou SCA) et aux sociétés qui, depuis 3 ans, emploient un nombre moyen d'au moins 500 salariés permanents et présentent un montant net de CA ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros.

Ce principe a été étendu en 2012 aux entreprises publiques nationales, aux établissements publics industriels et commerciaux et aux établissements publics mixtes de l'Etat dont le personnel est soumis à des règles de droit privé. Les règles s'appliquent aux membres nommés par décret.

*Loi de 2011 : votre entreprise est-elle concernée ?
Plus d'information sur le site du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances

Part des femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises



Pour aller plus loin

L'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un outil de mesure pour l'action

L'Index de l'égalité professionnelle (dit Index Pénicaud), instauré par la loi du 5 septembre 2018, oblige les entreprises d'au moins 50 salariés à calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant, chaque année au plus tard le 1er mars.

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ; l'écart de répartition des augmentations individuelles ; l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ; le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ; la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

À compter de 2022 :

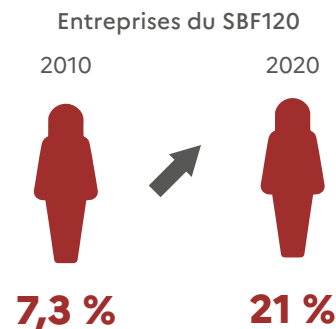
- > En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.
- > En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises ont jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Si le score est inférieur à 75 ou si l'entreprise ne publie pas son index, elle s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

La loi Rixain sur l'égalité professionnelle

Le mouvement se poursuit avec, plus récemment, la loi Rixain, adoptée le 24 décembre 2021 dans un très grand consensus. Comme le souligne l'exposé des motifs de la proposition de loi, l'effet de ruissellement espéré des quotas dans les conseils d'administrations sur les instances dirigeantes se fait attendre : aujourd'hui, seulement 21 % de femmes siègent dans les comités exécutifs des grands groupes.

Part des femmes dans les comités exécutifs et les comités de direction des grandes entreprises



Pour y remédier, et dans le prolongement de la loi Copé-Zimmermann, la loi Rixain instaure des quotas de femmes dans les instances dirigeantes des entreprises. L'objectif est d'atteindre, dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, 30 % de femmes cadres dirigeantes et 30 % de femmes membres des instances dirigeantes en 2026, puis d'atteindre des quotas de 40 % en 2029. Les entreprises devront publier chaque année sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes à ces postes. Les entreprises auront deux ans, à partir de 2027 puis de 2030, pour se mettre en conformité avec ces quotas, sous peine de pénalité financière (1 % de la masse salariale au maximum). Par ailleurs, les écarts de représentation entre les femmes et les hommes seront publiés sur le site du ministère du Travail, dans les deux ans suivant la publication de la loi.

Pour aller plus loin*

Loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

Outre les mesures consacrées aux quotas de femmes dans les instances dirigeantes des entreprises, la loi Rixain, adoptée le 24 décembre 2021, comporte des mesures pour le quotidien des femmes et pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les grandes écoles et dans l'entrepreneuriat.

Pour le quotidien des femmes : le texte instaure l'obligation de verser le salaire ou les prestations sociales sur un compte bancaire ou postal dont le salarié ou le bénéficiaire est le détenteur ou le codétenteur. Le texte reconnaît, par ailleurs, les crèches à vocation d'insertion professionnelle, dites "AVIP", dont les places seront réservées en priorité aux femmes seules avec enfants bénéficiaires de l'allocation de soutien familial.

Un index de l'égalité dans le supérieur : la loi prévoit la publication d'ici deux ans d'un index de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par les établissements d'enseignement du supérieur pour chacune de leurs formations. L'entrepreneuriat des femmes favorisé : la banque publique Bpifrance devra respecter des objectifs de mixité dans le soutien aux entreprises et un seuil de 30 % de femmes d'ici un an dans les comités de sélection des projets et 40 % à partir de 2027. Dans les deux ans, la banque publique devra conditionner l'octroi de financements en prêts ou en fonds propres à la publication par les entreprises de l'index de l'égalité professionnelle.

Alors qu'elle ne contraint que les entreprises de plus de 1 000 salariés en France, la loi Rixain concerne déjà certaines des plus grosses licornes françaises (Doctolib ou Veepee, tous deux lauréats du Next40, comptent plus de 1 000 salariés en France). Avec un rythme de création d'emplois plus de dix fois plus élevé que celui des PME (22 % environ en 2021)¹⁶, de prochaines start-up du Next40/120 devraient être rapidement concernées, et ce d'autant plus si de nouvelles législations venaient à abaisser le seuil d'éligibilité des entreprises.

La French Tech s'empare du sujet

Bien que le contexte législatif s'oriente vers une évolution positive de la parité en entreprise, les start-up de la French Tech comptent aujourd'hui encore trop peu de femmes dans leur rang, et à leur tête. Elles sont pourtant engagées pour faire avancer la parité dans leur propre structure et ont, à ce titre, souhaité répondre présentes à l'invitation de la Mission French Tech pour participer à des ateliers sur la parité, et au travail qu'a représenté l'écriture de ce rapport et des différents engagements du Pacte Parité.

Les premiers ateliers organisés avec une trentaine de start-up de la French Tech ont démontré que la motivation première des entreprises ayant adopté des mesures correctives sur la parité répond à une volonté d'être en accord avec les valeurs qu'elles prônent et mettent en avant.

« La technologie ne suffit plus à faire une entreprise innovante ; pour l'être, elle doit l'être aussi socialement et environnementalement. Nous avons toujours eu cette volonté de transformer le rapport du salarié à l'entreprise. Nous pensons en effet qu'il y a urgence à l'adapter à la société : en mettant en place par exemple des mesures efficaces pour l'égalité au travail, en le valorisant, en créant avec le collaborateur un lien qui ne soit pas axé uniquement sur le salaire, contrepartie du travail. C'est en se basant sur ces constats que nous mettons en place, au sein d'Ÿnsect une politique sociale originale. »

Antoine Hubert,
Co-fondateur & CEO, Ÿnsect

« Les difficultés à atteindre la parité en entreprise sont le reflet des mécanismes plus larges d'entre-soi dans les sphères de pouvoir. La lutte contre les biais inconscients et pour l'inclusion dans le recrutement et l'accompagnement des talents féminins est de ce fait prioritaire. »

Bettina Reveyron,
Social Impact Lead, Doctolib

S'ajoute à cette motivation, d'évidence, un enjeu de ressources humaines : vis-à-vis de l'interne (fierté, rétention des talents) et vis-à-vis de l'externe (recrutement de nouveaux talents), alors que le recrutement est un enjeu clé pour les start-up de la French Tech. La part du numérique dans la création d'emplois sera majeure dans les toutes prochaines années. De fait, la Tech est l'un des secteurs les plus concernés par le manque de main-d'œuvre. 64 % des cadres supérieurs de la Tech française interrogés par EY et France Digitale considèrent la pénurie de main-d'œuvre comme leur principale préoccupation¹⁷. La demande étant inférieure à l'offre, le coût de la main-d'œuvre augmente, ce qui peut menacer l'avenir des petites entreprises. Des dirigeants évoquent à la fois une véritable "guerre des talents" et une insuffisante coïncidence entre les compétences proposées et les besoins de leur entreprise. D'un point de vue purement économique, la Tech a donc un intérêt particulier à accroître le vivier de femmes à tous les échelons de responsabilités, y compris en haut de la pyramide.

« Nos candidatures pour les postes tech sont presque exclusivement masculines. Dans un domaine où les besoins des entreprises sont criants, où les salaires s'envolent, c'est comme si la moitié de la population active manquait à l'appel. Il me semble évident que des cours de code devraient être obligatoires dès le collège ou le lycée pour que chacun, indépendamment de son genre, puisse découvrir cette matière d'avenir et savoir si elle lui plaît. »

Xavier Pinon,
Co-fondateur, Selectra

Il y a également une conviction profonde que la diversité contribue à une meilleure prise de décision et à une plus grande performance économique au long cours. En effet, il est désormais établi que la mixité est bénéfique pour la performance globale des entreprises. Selon une étude McKinsey de 2019¹⁸, les entreprises présentant une mixité au sein du conseil d'administration ont une performance accrue de 25 % par rapport aux autres. Dans la même veine, une étude américaine menée par Girls Who Code montre que réduire les biais fait augmenter le cours des actions des entreprises de la Tech. Selon leur étude, 91 % des responsables des ressources humaines soutiennent que le fait d'intégrer à leurs équipes des femmes avec de l'expérience en Tech a joué un rôle-clé dans le succès de leur entreprise¹⁹.

¹⁷ 10^e édition du Baromètre de la performance économique et sociale des start-up françaises, EY et France Digitale, 2021.

¹⁸ Diversity wins How inclusion matters, McKinsey, 2020.

¹⁹ Resetting tech culture, 5 strategies to keep women in tech, Girls Who Code, Accenture, 2020

« Dans la Tech, le produit est au cœur-même du projet d'entreprise. Le manque de ressources humaines dans les équipes techniques freine le développement de l'organisation, en particulier d'un point de vue commercial. Le retard sur la livraison des fonctionnalités ou l'organisation trop fragile des ressources de développement peuvent représenter une perte considérable de clients et de chiffre d'affaires. C'est ce qu'il faut éviter à travers une solide gestion des ressources humaines ! »

Kristina Colak,
Head of Talent Acquisition, Yousign

Outre les enjeux sociétaux, les arguments en faveur de la présence des femmes portent aussi sur une meilleure conception des produits et services proposés par les start-up. Les biais cognitifs peuvent en effet conduire à des prises de décision erronées. Si seules les préoccupations masculines, consciemment ou inconsciemment, sont prises en considération, les produits peuvent être inadéquats, voire dangereux, comme cela a déjà été démontré pour des médicaments ou des algorithmes²⁰.

« Malgré un gros investissement des entreprises dans le sourcing des profils divers, les talents technologiques féminins restent rares et en forte demande. Cela crée des équipes fortement masculines, ce qui influence forcément les produits construits. »

Charles Gorintin,
Co-fondateur & Chief Technical Officer, Alan

Enfin, de nombreux entrepreneurs ont souligné que la mixité devient de plus en plus une exigence de leurs investisseurs et de leurs clients, les incitant donc à progresser davantage sur cette question.

« Je pense que les fonds d'investissement ont un grand rôle à jouer en prenant en compte le sujet de la parité. C'est aussi un enjeu fort pour nos clients, qui mettent la pression de plus en plus sur ce sujet en nous interrogeant : "Mais où sont les femmes dans votre entreprise ?". C'est un critère vraiment important aujourd'hui, et à juste titre ».

Gabin Georges,
Sales Director, LumApps

Devant tant d'enjeux, les débats au sein des ateliers ont souvent été vifs, démontrant la volonté des entrepreneuses et entrepreneurs de se saisir urgemment du sujet. Aux côtés de la députée Marie-Pierre Rixain, à l'origine de la loi éponyme, certains n'ont pas hésité à réaffirmer leur ambition d'aller encore plus loin, tout en soulignant l'importance de la loi pour accompagner leurs ambitions :

« On pourrait aller encore plus loin et abaisser le seuil de "1 000 employés en France" à "1 000 employés tout court" car nous sommes des entreprises très tournées vers l'international. Autrement, j'ai l'impression que cela va concerner seulement 300 entreprises, sans évolution du nombre d'entreprises qui pourraient entrer dans ce champ pendant très longtemps. »

Dounia Wone,
Chief Sustainability & Inclusion Officer,
Vestiaire Collective

Ce rapport propose de répartir les contenus des débats menés par les entrepreneurs lors des ateliers selon trois grands axes de travail ayant été identifiés comme nécessaires à de vraies avancées :

- établir un cadre managérial clair afin de favoriser la prise de conscience de la parité et d'en faire une priorité dans l'entreprise ;
- adresser proactivement les difficultés du recrutement pour faire face à un déséquilibre persistant dans l'orientation et la formation aux métiers de la Tech ;
- mettre en place un accompagnement spécifique autour des enjeux liés à la parentalité en entreprise.

Pour chacun de ces axes, le lecteur trouvera les premiers engagements concrets pris par les entreprises du Next40/FrenchTech120 à la suite des ateliers ainsi que des pistes de travail complémentaires à creuser lors de prochains ateliers, dont la majorité sont déjà mises en place dans au moins une des entreprises présentes. Ces propositions d'action ont vocation à être débattues, testées puis adaptées pour s'implanter dans toutes les entreprises qui souhaitent progresser concrètement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles seront le support des discussions pour toutes celles et ceux qui veulent agir et accélérer vers un écosystème start-up plus paritaire.

²⁰ Cf. pour les médicaments. Zucker, I., Prendergast, B.J. Sex differences in pharmacokinetics predict adverse drug reactions in women. *Biol Sex Differ* 11, 32 (2020). Pour un traitement général, Caroline Criado Perez, *Invisible Women: Exposing data bias in a world designed for men*, Chatto & Windus, Firts Edition, 2019.

Etablir un cadre managérial clair afin de favoriser la prise de conscience de la parité et d'en faire une priorité dans l'entreprise

Le contexte

Comme cela a déjà été souligné, les chiffres de la French Tech démontrent un vrai retard quant à l'insuffisante place des femmes dans l'écosystème :

- en décembre 2021, la part des femmes dans l'ensemble des start-up françaises ne dépasse pas les 40% alors qu'elles représentent 48% de la population active en 2018²¹ ;
- parmi les managers dans les start-up, seulement 31% sont des femmes ;
- en 2021, 88% du montant total levé par les start-up françaises revient à des équipes de fondateurs 100% masculines²².
- à l'échelle du French Tech 120, qui rassemble les 120 start-up les plus en croissance en France, il y a aujourd'hui 14 femmes co-fondatrices et CEOs. Au sein du Next40, les 40 premières du classement, aucune femme CEO.

À ce phénomène s'ajoute le fait que les fonds d'investissement, eux-mêmes très masculins, viennent accroître la part des hommes dans les conseils d'administration des start-up²³.

Au-delà de cette absence de parité à tous les niveaux de l'entreprise, la récente enquête Gender ScanTM 2022²⁴, réalisée en ligne dans 117 pays, met en lumière une persistance des réflexes sexistes dans la Tech créant un environnement non inclusif pour les femmes : 46 % des femmes de la Tech déclarent avoir été victimes de comportements sexistes. Les répercussions de ce phénomène se lisent dans les motifs d'insatisfaction qui poussent les femmes à quitter le secteur. Pour une femme sur cinq ayant participé à l'enquête, "discrimination et comportements sexistes comptent parmi les premiers motifs d'insatisfaction. Ce phénomène vient donc entraver les femmes dans leurs ambitions et la progression de leur carrière, et contribue à renforcer le déséquilibre entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.

Les engagements et pistes de travail issus des ateliers

Pour agir efficacement, il faut d'abord connaître la situation et la mesurer. L'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes offre des indicateurs précis, y compris pour les start-up qui n'y seraient pas toutes obligatoirement soumises (l'obligation s'adresse aux entreprises de plus de 50 salariés).

« La parité est généralement un sujet abordé lorsque l'entreprise atteint une taille critique. Il faudrait que les objectifs de parité soient mis en place le plus tôt possible. Chez Libon, nous ne sommes pour l'instant que 40 mais nous essayons d'ancrer la parité dans la culture de l'entreprise pour ne pas accumuler - dans la mesure du possible - de "dette de parité". »

Timothée Dufour,
Chief Financial Officer, Libon

Durant les débats, l'accent a été mis sur l'importance de mesurer la féminisation et sur la transparence autour de ces chiffres pour responsabiliser les managers, en leur fixant le cas échéant des objectifs précis. Certaines entreprises de la French Tech ont pris l'initiative de dédier aux objectifs de féminisation une part du bonus annuel des équipes concernées (dispositif qui s'est révélé très efficace d'après les entrepreneurs qui l'ont mis en place), tandis que d'autres ont mis en place des outils de mesure et des objectifs de parité dans les politiques de ressources humaines (par département).

« Même si c'est dans nos valeurs, cela demande de la créativité, de la proactivité et des efforts supplémentaires. »

Shana Roy,
Chief People Experience Officer, Swile

Certaines start-up mettent l'accent sur l'importance d'introduire des objectifs de féminisation dans les plans de succession de chaque manager.

21 L'INSEE, "Caractéristiques et dynamiques de l'emploi dans les start-up en France", édition 2021

22 Sista et Boston Consulting Group, "Start-ups françaises : les équipes mixtes grandes gagnantes des levées de fonds", mars 2022.

23 Sista est un collectif de femmes entrepreneures et investisseuses créé en décembre 2018, qui promeut plus de diversité dans l'économie numérique en encourageant notamment plus d'investissements dans les entreprises dirigées par les femmes.

24 Étude Gender Scan "Données étudiant.e.s en France" réalisée en ligne de mars à août 2021, Global Contact (total de répondants : 2691 adolescents et 1560 étudiants).

Piste de travail

Mettre en place des outils de mesure et des objectifs de parité dans les politiques de ressources humaines (par département)

« Chez Alan, nous mesurons l'équilibre de genre dans chacune de nos communautés (nos départements), et des efforts avec objectifs chiffrés. Cela permet à chaque leader de le prendre en compte et d'établir son plan de recrutement en conséquence. »

Charles Gorintin,
Co-fondateur & Chief Technical Officer, Alan

Une fois les outils de mesure mis en place, il est d'autant plus facile de se fixer des objectifs clairs sur la parité, notamment dans les plus grandes instances stratégiques de l'entreprise, sur le principe des lois Copé-Zimmerman et Rixain qui s'appliquent aux grandes entreprises.

Là encore, l'objectif est de donner l'exemple par le haut pour impulser une dynamique dans tout l'écosystème.

« Le meilleur moyen d'inciter au changement est d'avoir des instances dirigeantes exemplaires en termes de parité. En 1 an nous sommes passés de 0 % à 30 % de femmes dans notre comité exécutif et nous avons bien conscience que ce n'est qu'une étape. Actuellement nous travaillons à féminiser aussi les succession plans de tous nos C-levels. »

Alexandre Fretti,
CEO, Malt

Dans un objectif d'exemplarité de l'écosystème en matière d'égalité femmes-hommes, ils sont nombreux à avoir insisté sur le besoin de faire au moins aussi bien que les grandes entreprises cotées, visées par la loi Copé-Zimmermann

« Au Conseil d'administration, on n'a plus aucune femme. Pour résoudre ce problème, on a refondu la composition de notre board et ouvert des postes d'administrateurs indépendants pour lesquels on souhaite recruter exclusivement des femmes. C'est ainsi intégré dans la culture d'entreprise qu'on veut maintenir cette proportion à minima paritaire, avec pour objectif d'avoir plus de femmes à des postes de direction. »

Romain Attard,
Chief Financial Officer, Tissium

Afin de pallier cette absence de femmes dans les conseils d'administration, résultant directement d'un faible nombre de femmes dans les postes de direction des fonds d'investissement qui sont représentés au board des entreprises, leur entrée en tant que membres indépendants aux conseils d'administrations pourrait être une solution viable, et rapidement réalisable.

« Je pense que nous sommes plusieurs co-fondatrices prêtes à devenir membres indépendants des boards d'entreprises du FT120 et à engager une vraie dynamique. »

Eléonore Crespo,
Co-fondatrice & CEO, Pigment

Engagement

Atteindre un seuil minimal de 20% de femmes siégeant au board de l'entreprise d'ici 2025 puis 40% d'ici 2028

Même avec un cadre managérial clair sur la mesure et les attentes et un engagement d'exemplarité au niveau de la gouvernance et la direction de l'entreprise, les entrepreneurs ont dénoncé les biais nombreux et souvent inconscients qui viennent pénaliser la disposition au changement dans l'entreprise. Les débats au sein des ateliers ont montré que les entreprises présentes avaient une conscience aiguë du phénomène.

Dans cet état d'esprit d'ouverture, certaines start-up ont mis en place des sessions de sensibilisation aux biais inconscients et aux enjeux spécifiques de la discrimination à destination de tous les employés. Elles proposent désormais de l'étendre aux enjeux du harcèlement et de la lutte contre toute forme de violence.

C'est le cas chez Vestiaire Collective, licorne spécialiste de la vente de vêtements et d'accessoires de luxe d'occasion ou ManoMano, place de marché du bricolage.

« Au-delà des biais inconscients, on forme aussi à l'inclusion. Qu'est-ce que ça veut dire de travailler ensemble ? L'inclusion, l'interculturalité, c'est une formation obligatoire pour 100 % des employés ».

Dounia Wone,
Chief Sustainability & Inclusion Officer,
Vestiaire Collective.

La formation concerne donc aussi le top management, y compris le CEO et l'équipe RH. Il est apparu impératif, aux yeux des entrepreneuses et entrepreneurs, d'intégrer ces sessions à toutes les formations dont bénéficient l'ensemble des managers et des équipes dirigeantes afin de sensibiliser toutes les strates hiérarchiques à la nécessité de diversité et d'inclusion.

« Chez ManoMano, nous souhaitons que tous les managers qui recrutent suivent une formation autour des biais inconscients. L'objectif ? Les informer et leur donner les outils nécessaires pour favoriser la diversité au sein de leurs équipes. 1 manager sur 3 a déjà été formé depuis le début de l'année. »

Olivier Vaury,
Chief Financial Officer, ManoMano

Engagement

Former 100 % des managers sur les enjeux de la diversité et la lutte contre les discriminations et le harcèlement d'ici la fin de 2022

Enfin, les entreprises ont aussi souligné l'importance de mettre en place une vraie politique d'accompagnement des talents féminins afin de leur permettre d'évoluer dans l'entreprise pour atteindre leurs objectifs. Un des leviers de cette politique est le mentorat.

Le mentorat correspond à une réelle attente des femmes salariées de la Tech. L'étude Gender Scan montre que la première demande des salariés porte sur l'amélioration de la gestion de carrière, avec une clarification des objectifs et une plus forte implication des RH pour accompagner les salariés. La deuxième demande la plus exprimée porte sur le mentorat, le coaching et les opportunités de réseautage²⁵. Son utilisation peut contribuer à faire accéder les femmes aux boards des entreprises.

La Tech peut s'inspirer des initiatives qui apparaissent dans d'autres secteurs. Le Diafora BWP Board Women Partners²⁶ rassemble depuis 2007 des dirigeants et des présidents de conseils d'administration du CAC40 et SBF120, convaincus qu'une plus grande mixité au sein des conseils d'administration contribuera à une meilleure gouvernance et à une plus grande performance de leur entreprise. Chaque Président propose le nom d'une ou plusieurs femmes, mentorées, de son entreprise, qui sera mise en contact avec le président d'une autre entreprise participante au programme BWP. Celui-ci s'engage à rencontrer une femme "haut potentiel" venant d'une autre entreprise.

La Women Initiative Foundation²⁷ (WIF), créée en 2016, a lancé en 2019 un programme européen inter-entreprises pour développer le leadership féminin des jeunes femmes à haut potentiel dans les grands groupes. La même année, le réseau Professional Women's Network (PWN) a lancé un "mentorat inclusif femmes-hommes", dans lequel des femmes mentorent des hommes, pour lutter contre les biais et faire disparaître les obstacles à la carrière des femmes.

Une idée particulièrement innovante a retenu l'attention des entrepreneurs lors des ateliers : celle de développer un programme de mentorat inter-entreprises pour créer une dynamique collective d'accompagnement des talents féminins de la French Tech et renforcer le vivier de talents dans l'écosystème.

25 Étude Gender Scan "Données étudiant.e.s en France" réalisée en ligne de mars à août 2021, Global Contact (total de répondants : 2691 adolescents et 1560 étudiants).

26 Plus d'informations sur <http://www.diafora-leadership.com/boardwomen-partners/>

27 Plus d'informations sur <https://women-initiative-foundation.com/>

« Nous ne pouvons pas attendre des collaborateurs de s'améliorer ou d'être plus performants si nous ne mettons pas en place les moyens et l'organisation pour les aider dans cette tâche. Le mentorat permet la progression individuelle mais également celle de l'équipe et de toute l'entreprise. C'est en outre une excellente manière pour les collaborateurs de se projeter à travers le parcours de leurs pairs, et de trouver des réponses et un accompagnement concret, inspirant et personnalisé. »

Kristina Colak,
Head of Talent Acquisition, Yousign

Piste de travail

Organiser un système de mentorat croisé des femmes managers par les dirigeantes et dirigeants du FT120/Next40

Adresser proactivement les difficultés du recrutement pour faire face à un déséquilibre persistant dans l'orientation et la formation des femmes et des hommes aux métiers de la Tech

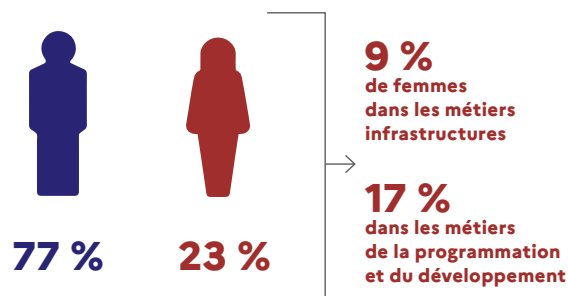
Le contexte

Le cœur de métier des start-up est très souvent technologique, et donc scientifique. La mixité sur ces métiers est faible et trouve sa source très en amont, sans que le secteur n'en soit responsable. Il peut cependant agir. En 2020, en France, les filles représentaient seulement 13 % des élèves de Terminale dans la spécialité "numérique et sciences informatiques", contre 80 % en "humanités, littérature et philosophie"²⁸. Le problème n'est pas tant que les mathématiques soient boudées mais plutôt qu'un vrai clivage persiste s'agissant du numérique, des sciences informatiques (18 % de filles en Première) et des sciences de l'ingénieur (15,4 %). Malgré leurs excellents résultats, y compris dans les filières scientifiques, les femmes ne sont que 27 % en écoles d'ingénieurs (contre 70 % des promotions en licence de lettres) et 13 % dans celles spécialisées en matière de numérique²⁹.

À l'échelle européenne, la France réalise une performance médiocre : 23^e pays européen en termes de proportion de femmes parmi les élèves diplômés dans les technologies de l'information et de la communication (15,5 % en 2018), en-deçà de la moyenne de l'Union européenne (18,2 %)³⁰.

Par conséquent, les femmes sont sous-représentées dans les métiers du numérique : elles représentent moins d'un quart des effectifs (23 %). Néanmoins, des évolutions semblent encourageantes en présentant les femmes davantage représentées dans les métiers "porteurs" du numérique (comme UI/UX designer ou data scientist).

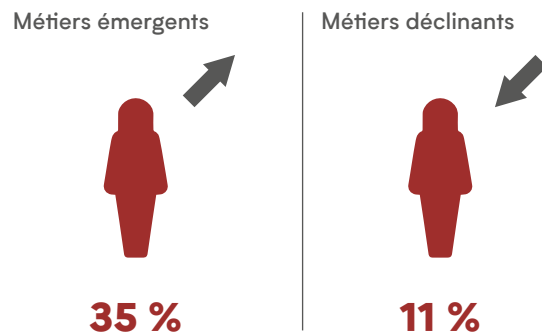
Part des femmes dans les métiers du numérique*



* Selon la typologie de l'Insee, les métiers du numérique rassemblent les fonctions suivantes : support informatique et systèmes d'information ; programmation et développement ; management et stratégie numériques ; communication numérique ; expertise et conseil numériques ; télécommunications ; analyse de données et intelligence artificielle

Source : Fondation Femmes Numériques, "Quelle place pour les femmes dans le numérique en 2020 ?", décembre 2020.

Part des femmes dans les métiers numériques dit « émergents »** et « déclinants »***



** Métiers du numérique dont les effectifs ont au moins doublés entre 2009 et 2017.

*** Métiers dont les effectifs sont en baisse entre 2009 et 2017.

Champ : France, hors Mayotte, personne en emploi.

Source : Insee, enquête annuelle du recensement de la population 2017 ; enquêtes Emploi empilée 2016, 2017, 2018, traitement Dares.

28 Faire de l'égalité filles-garçons une nouvelle étape dans la mise en œuvre du lycée du XXI^e siècle, rapport remis au Ministre de l'Éducation nationale Jean-Michel Blanquer par un groupe de travail présidé par Sophie Béjean, rectrice de la région académique Occitanie, co-signé avec Claude Roiron, déléguée ministérielle à l'égalité filles-garçons, et Jean-Charles Ringard, inspecteur général, 2021.

29 Étudiants de l'enseignement supérieur par niveau d'étude, orientation du programme, sexe et domaine d'étude, Eurostat.

30 Étudiants de l'enseignement supérieur par niveau d'étude, orientation du programme, sexe et domaine d'étude, Eurostat.

Les engagements et pistes de travail issus des ateliers

Pour pallier ce phénomène, les entreprises peuvent agir de façon proactive et prendre des initiatives à plusieurs niveaux :

- pour recruter davantage de femmes : mettre en place une politique de recrutement plus inclusive et aller, de façon proactive, identifier des profils féminins qui n'auraient pas forcément postulé mais répondent aux exigences du poste ;
- pour attirer des femmes vers les métiers du numérique et de la Tech : favoriser la mise en avant de rôles modèles auxquels les femmes et jeunes filles en formation pourraient s'identifier, et contribuer à la sensibilisation sur ces métiers dans les écoles.

S'agissant du recrutement, s'assurer que 100 % des fiches de poste diffusées s'adressent aussi bien aux profils masculins que féminins est un préalable indispensable.

De fait, le procédé de recrutement peut inconsciemment freiner un type de profil plus qu'un autre. Il existe des outils permettant d'aider à la rédaction d'offres non discriminantes. Par exemple, l'analyseur de "À compétence Égale"³¹ vérifie la neutralité de l'offre et aide dans la formulation alternative en détectant les termes non légaux, et en identifiant certains biais dans la formulation qui pourraient rebuter des candidates, disposant pourtant des compétences nécessaires pour le poste.

Cet outil trouve son origine dans la réalisation d'une étude sur plus de 500 000 offres d'emploi³². Les résultats de cette analyse ont montré que 83 % étaient porteuses d'au moins un motif de discrimination. Le genre est le premier motif de discrimination, concernant 78 % des annonces (la mention H/F ne figure pas, emploi de qualificatif ou de noms de postes non-inclusifs, demande de profils masculins ou féminins).

« Les fiches de poste permettent au candidat de se projeter. Le manque d'inclusivité exclurait de facto de nombreux profils qui se reconnaîtront moins dans les offres ainsi que dans l'organisation qui les propose. Nous ne pouvons pas espérer construire une entreprise paritaire et non discriminatoire si la première porte d'entrée (les fiches de poste) laisse présager du contraire. »

Kristina Colak,
Head of Talent Acquisition, Yousign

Pour aller plus loin, les entrepreneurs ont également mis en avant la nécessité de retravailler la totalité des processus de recrutement, en intégrant une plus grande importance à l'inclusivité. Par exemple, une parité respectée au sein des collaborateurs impliqués dans le recrutement permettrait la réduction des biais agissant sur certains profils. Des acteurs comme Gloria³³ travaillent intrinsèquement avec de nombreuses entreprises, grands groupes ou start-up de la French Tech, en les accompagnant au travers de formations à destination des équipes RH, des managers, et de tous les collaborateurs régulièrement impliqués dans des processus de recrutement.

Engagement

Garantir dès maintenant que 100 % des fiches de postes publiées par l'entreprise s'adressent aux profils autant féminins que masculins

Plus globalement, développer des éléments de storytelling sur la culture de l'entreprise peut s'avérer très efficace, en particulier dans un secteur où le storytelling des métiers purement Tech reste encore très, voire trop, genré.

Les rôles modèles d'un grand nombre de métiers de la Tech restent encore trop majoritairement masculins. Une représentation interne et externe de l'entreprise principalement confiée aux hommes génère des biais indésirables. Elle empêche les femmes de se projeter, et notamment les candidates potentielles. À l'inverse, la présence de femmes au plus haut niveau de visibilité contribue à accroître l'attractivité de l'entreprise et du secteur entier pour les femmes qui bénéficient ainsi de rôles modèles.

« Promouvoir les femmes, c'est aussi leur donner la parole. Nous nous attachons à ce qu'elles puissent présenter leurs métiers, leurs parcours, leurs hobbies dans différentes instances en interne. »

Laurence Medioni,
Directrice RSE & Transformation,
Ubitransport

³¹ Analyseur disponible à cette adresse : <https://analyseur.acompetenceegale.com/presentation-de-lanalyseur/>

³² Analyse des discriminations & des biais dans les offres d'emploi, Proxem & À Compétence Égale, 2020.

³³ Plus d'informations sur <https://www.gloriaforbusiness.com/egalite-femmes-hommes>

Les entrepreneurs sont nombreux à vouloir être plus proactifs dans la manière dont ils distribuent les prises de parole. Pour aller plus loin, certaines start-up vont jusqu'à refuser une participation lors d'un événement ou d'un panel qui ne comprendrait aucune femme. C'est tout l'objectif de l'initiative #JamaisSansElles³⁴, dont la charte a d'ores et déjà été signée par beaucoup d'entreprises de notre écosystème, et par le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et numérique. Certaines entreprises signalent le problème aux organisateurs, avouant en revanche qu'elles ne peuvent pas toujours se permettre de passer à côté de certaines opportunités d'intervention, malgré l'absence de parité.

La Mission French Tech est elle aussi très attentive à ce sujet : tous les événements organisés et soutenus par la Mission – à travers le Community Fund en particulier - doivent s'engager à un minimum de 40% de femmes parmi les intervenants.

Engagement

Constituer une équipe paritaire de représentantes et représentants amenés à prendre la parole au nom de l'entreprise, en interne et en externe d'ici fin 2022

Pour favoriser sa croissance et satisfaire les besoins d'embauches, la French Tech a la volonté de pallier l'insuffisante présence des femmes dans les formations et les métiers scientifiques, en particulier ceux liés à l'informatique et au numérique. Elle peut contribuer à agir à la source notamment en aidant à mieux faire connaître les métiers pour les rendre plus attractifs et lutter contre les stéréotypes de genre.

La sensibilisation aux métiers de la Tech peut intervenir dès le plus jeune âge, en démystifiant ces métiers vis-à-vis des jeunes filles.

« Ce qui me frappe, ce sont les biais cognitifs qui arrivent très tôt : il n'est pas rare d'entendre qu'une fillette d'à peine quelques années n'est pas scientifique mais est littéraire ou artiste. Cela peut paraître anecdotique mais je suis convaincu que ce type de propos peut enfermer les jeunes filles dans un univers alors qu'à bien des égards sciences et créativité se conjuguent ensemble. À rebours de ces préjugés, il me semble indispensable d'éveiller les filles aux sciences dès le plus jeune âge. Car plus que jamais dans notre monde technologique, maîtriser les sciences est source d'opportunités et représente un enjeu de pouvoir. »

Louis de Lillers,
CEO, CorWave

L'étude Gender Scan³⁵ montre en particulier l'impact positif des formations au numérique chez les jeunes filles pour susciter des vocations. Si seulement 7 % des adolescentes déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique (contre 29 % pour les garçons), la proportion monte à 17 % après une formation scolaire au numérique et à 24 % après une formation extra-scolaire.

Parmi les principaux freins qui retiennent les jeunes filles, "la peur de ne pas être au niveau", plus forte que chez les garçons, et "l'image très technique" des métiers. Ainsi, 38 % des adolescentes estiment que le numérique est "trop technique pour elles" (contre 27 % pour les garçons), et 28 % estiment qu'il faut un "niveau de maths très élevé" (contre 20 % pour les garçons)³⁶.

Lutter contre ces stéréotypes est d'autant plus justifié que, selon cette même enquête, les étudiantes en filière numérique ne regrettent pas leur choix : 96 % des étudiantes se déclarent satisfaites, contre 90 % des garçons.

« Chez Qonto, nous avons noué un partenariat avec BecomTech, une association qui œuvre pour la mixité et l'égalité dans l'informatique et le numérique, pour montrer les métiers de la Tech aux femmes et aux filles, dès le collège. Nous les accueillons pour des stages de découverte. »

Aymeric Augustin,
Chief Technical Officer, Qonto

³⁴ Plus d'informations sur <http://www.jamaissanselles.fr/>

³⁵ Étude Gender Scan "Données étudiant.e.s en France" réalisée en ligne de mars à août 2021, Global Contact (total de répondants : 2 691 adolescents et 1 560 étudiants).

³⁶ Étude Gender Scan "Données étudiant.e.s en France" réalisée en ligne de mars à août 2021, Global Contact (total de répondants : 2 691 adolescents et 1 560 étudiants).

Intervenir dans les établissements scolaires permet aux entreprises d'expliquer concrètement les métiers qu'elles proposent et les nombreuses opportunités offertes. C'est aussi l'occasion de combattre le cliché du "geek" et de rappeler la longue et belle histoire des femmes et de la Tech, notamment des pionnières de l'informatique et d'Internet : Ada Lovelace qui a créé, en 1843, les premières ébauches de programmes informatiques, Hedy Lamarr, actrice et inventrice, qui a déposé, en 1941, un brevet pour sécuriser les télécommunications, toujours en usage dans les liaisons wifi et bluetooth, Kay McNulty, Betty Jennings, Betty Snyder, Marlyn Meltzer, Fran Bilas, Ruth Lichterman, surnommées les "ENIAC six", qui en 1945, ont programmé l'ENIAC³⁷, l'un des premiers ordinateurs, Margaret Hamilton, qui a conçu le système embarqué du programme spatial de la mission Apollo 11, etc. Dans les années 1950, la moitié des effectifs du secteur informatique étaient des femmes. Les femmes resteront d'ailleurs majoritaires jusque dans les années 1970. Dans les années 1980, 40 % des diplômés informatiques étaient délivrés à des femmes en Europe et aux Etats-Unis.

L'étude Gender Scan précitée a montré l'importance du facteur humain dans le choix d'études dirigées vers la Tech, notamment des intervenants extérieurs et des stages.

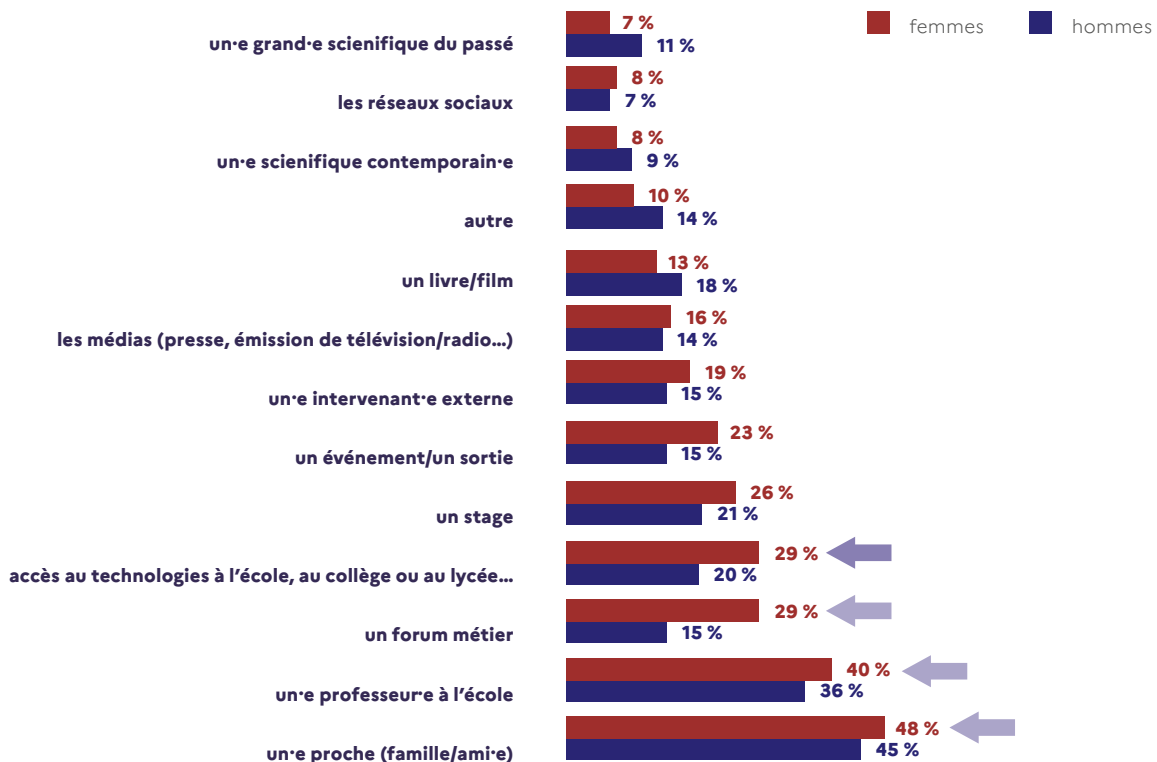
« Chez Swile, nous avons mis en place un partenariat avec 50InTech pour favoriser le recrutement de femmes dans le domaine de la Tech. Nous accueillons actuellement 2 apprenties et poursuivons ce travail en amont pour favoriser la féminisation de ces métiers. »

Shana Roy,
Chief People Experience Officer, Swile

Piste de travail

Organiser une visite annuelle dans les lycées pour présenter les métiers de la Tech aux lycéennes et accueillir chaque année au moins une élève de 3^e en stage par département

Qu'est-ce qui vous a le plus influencé dans votre choix de formation ?*



01/12/2021

* Comparaison des réponses hommes et femmes étudiants dans les STEM

Si la sensibilisation aux métiers proposés par la French Tech doit intervenir très tôt, en formation initiale, elle a également toute sa place en formation continue, dans une optique de reconversion. Il s'agit de rendre visible le dynamisme du secteur de la Tech et d'accompagner les femmes dans ces reconversions.

« Une action concrète : mettre en place des partenariats avec des écoles, qui font de la reconversion pour les femmes, notamment pour l'ingénierie. L'avantage, c'est que l'entreprise est en contact direct avec l'école.

Un autre levier, qui marche beaucoup dans les écoles d'ingénieurs, c'est la cooptation par les anciennes élèves. »

Gabin Georges,
Sales Director, LumApps

On peut saluer l'initiative de Social Builder, qui a publié en mai 2019 un manifeste en partenariat avec le Syntec Numérique pour la reconversion des femmes dans le numérique³⁸.

Par exemple, la Capitale French Tech Toulouse propose un programme d'accompagnement – le Tech Transition – destiné aux salariés en reconversion professionnelle, souhaitant rejoindre une start-up ou en monter une. Tech Transition est un dispositif hybride de réorientation vers l'écosystème Tech des talents expérimentés, issus notamment de secteurs touchés par la crise sanitaire, présents sur le marché de l'emploi malgré eux. Ces profils peuvent être amenés à entreprendre, à trouver un emploi dans une entreprise innovante, ou à s'associer à une équipe de dirigeants. Le parcours se déroule en deux temps : une étape "découverte" de l'écosystème Tech qui a pour objectif de présenter la diversité des opportunités et des acteurs de cet environnement innovant ; une étape "action" visant à aider les primo-entrepreneurs à s'orienter et les talents désireux de rejoindre une entreprise innovante à se positionner. La French Tech Toulouse, en tant que coordinateur, s'appuie sur les acteurs publics et privés de l'écosystème³⁹.

Piste de travail

Créer des partenariats avec des écoles et des instituts de reconversion spécialisés dans l'insertion des femmes

Dominer la guerre des talents, c'est aussi aller les chercher par ses propres moyens. Or, dans une démarche proactive de recrutement, le ciblage de candidates pour compléter le flux de candidatures entrantes majoritairement masculines est un vrai levier de féminisation des équipes. Diversifier les canaux en communiquant les offres d'emploi auprès des réseaux féminins (50inTech, Girls in Tech, Sista, Willa, etc.), être présents aux événements qui cherchent à s'adresser en priorité aux femmes, contacter en direct de potentielles candidates sur les plateformes adéquates, sont tout autant de solutions efficaces, et applicables dès à présent.

« Pour certains postes, il n'y a quasiment que des hommes qui postulent et c'est normal ! Ça reflète la répartition homme-femme en sortie des écoles d'ingénieurs et de programmation. On a fait le choix d'agir sur le recrutement, sans créer de différence entre nos candidats : en sourçant des femmes via des partenaires spécialisés, ou en approche directe, de manière proactive. Nos recruteurs forment aussi toutes les personnes de la société qui veulent faire de la cooptation, car on a tous des femmes qualifiées dans nos réseaux, il suffit de savoir les chercher. On a également mis en place des primes de cooptation importantes (2 000 ou 4 000 € par profil). Notre objectif c'est que les gens intègrent que proposer un profil de son réseau c'est positif et pas engageant pour eux si ça ne colle pas ! »

Charles Perrot,
Chief Operating Officer, MWM

Piste de travail

Engager une démarche de recrutement proactive pour identifier des profils féminins (en complément des candidatures entrantes)

³⁸ Valorisons la reconversion professionnelle pour assurer l'accès des femmes actives aux métiers du numérique, Social Builder & Numeum, 2019. ³⁹ Tech Transition, par La French Tech Toulouse.

Mettre en place un accompagnement spécifique autour des enjeux liés à la parentalité en entreprise

Le contexte

La parentalité est encore trop souvent perçue et vécue comme un frein pour les femmes dans leur carrière⁴⁰. Des progrès ont été réalisés par la loi, pour les femmes comme pour les hommes (avec l'allongement récent du congé second parent de 7 à 28 jours). Dans la Tech, les choses évoluent également très rapidement. La problématique est d'autant plus importante que la moyenne d'âge est souvent basse et concerne un grand nombre d'acteurs : salariés, dirigeants, entrepreneurs. Ce moment est donc encore perçu comme un enjeu clé sur lequel il faut accompagner les employés concernés, les équipes et les managers.

Les statistiques exposent clairement la problématique. Selon une étude de l'INSEE, quand elles ont un emploi, 45 % des femmes âgées de 25 à 49 ans, et ayant des responsabilités familiales, déclarent qu'être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle, soit près de deux fois plus que les hommes. 16 % d'entre elles (contre 3 % des hommes) affirment que leurs responsabilités familiales les ont amenées à réduire leur temps de travail, dans le cadre de leur emploi ou en changeant d'emploi⁴¹.

L'enquête Gender Scan montre une dégradation des niveaux de satisfaction entre 2019 et 2021 en ce qui concerne l'accompagnement de la parentalité en entreprise (-23 %) ⁴². Le niveau de satisfaction des hommes restant stable, on peut en déduire que la crise de la Covid-19 a eu un impact délétère sur la situation des femmes. L'enquête montre que s'agissant de l'équilibre vie professionnelle/vie privée, le premier sujet pour les femmes et les hommes est celui du soutien à la garde d'enfants⁴³.

Nombre de start-up présentes aux ateliers ont fait le choix d'une culture d'entreprise qui décomplexe et valorise la parentalité.

« Nous décomplexons beaucoup la maternité et les annonces de grossesse sont toujours de très bonnes nouvelles. Il y a des pots d'arrivée et de départ en congé maternité, il y a des photos de bébés qui sont accrochées sur nos murs. Notre souhait est de retirer le stress chez une future maman qui doit annoncer l'arrivée prochaine d'un bébé en interne. C'est un événement positif que nous souhaitons célébrer. »

Laurence Medioni,
Directrice RSE & Transformation,
Ubitransport.

« La naissance est un évènement important pour un collaborateur. Quand une naissance arrive, souvent le collaborateur l'annonce sur Slack. À cette occasion, on envoie un bouquet de fleurs aux parents et un petit ourson en peluche avec le T-shirt Ledger pour le bébé. Nous avons aussi créé un ouvrage sur l'univers Web 3 (blockchain) pour les bébés ! Ça rend les choses beaucoup plus fluides sur l'annonce et la gestion de la parentalité. »

Alexandre Blanc,
Global VP People, Ledger.

40 L'INSEE, "Femmes et hommes, l'égalité en question", édition 2022 : En 2020, 81 % des mères en couple sont en activité contre 96 % des pères.

41 Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes, INSEE, 2020.

42 Étude Gender Scan Données étudiant.e.s en France réalisée en ligne de mars à août 2021, Global Contact (total de répondants : 2.691 adolescents et 1.560 étudiants).

43 Étude Gender Scan Données étudiant.e.s en France réalisée en ligne de mars à août 2021, Global Contact (total de répondants : 2.691 adolescents et 1.560 étudiants).

En janvier 2022, un certain nombre d'entreprises de la French Tech ont rejoint l'initiative du Parental Challenge⁴⁴ lancée par quatre jeunes femmes principalement issues de l'écosystème des start-up. Sous-titrée "Faire de 2022 l'année où les organisations deviennent vraiment parent-friendly", l'initiative se présente comme un guide comprenant 100 actions à lancer, dont deux tiers à coût zéro, et une charte d'engagement. Les licornes Payfit, ManoMano et OpenClassrooms, notamment, l'ont déjà signé.

« Avec plus d'un tiers de nos employés qui sont parents, nous avons conscience des challenges que chacun rencontre pour faire coexister sereinement la vie familiale et professionnelle. De nombreuses mesures du Parental Challenge étaient déjà effectives chez ManoMano, notamment 1 mois de congés supplémentaires pour les futures mères et 2 semaines pour les coparents, payés à 100 % sans condition d'ancienneté. Il nous a donc semblé évident de soutenir et promouvoir l'initiative. »

Olivier Vaury,
Chief Financial Officer, ManoMano

L'extension du congé second parent

Depuis le 1^{er} juillet 2021, le congé second parent et d'accueil de l'enfant passe de 14 à 28 jours. Autrefois entièrement facultatif, il se compose dorénavant :

- d'une période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs immédiatement prise après le congé de naissance de trois jours (donc 7 jours de congés obligatoires) ;
- d'une période de 21 jours fractionnable (ou 28 jours en cas de naissances multiples).

Le congé peut être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Les engagements et pistes de travail issus des ateliers

La parentalité s'est révélée être une thématique clé du travail engagé, extrêmement débattue lors des ateliers. Le congé parental, présenté comme principal enjeu du sujet de la parentalité a longuement été discuté. Dans un environnement aussi dynamique que celui des start-up, où le nombre d'employés peut passer du simple au double en quelques mois et où l'organisation des équipes évolue très rapidement, accompagner le départ et le retour d'un congé parental est indispensable. Le défi se rapproche d'un onboarding des nouveaux collaborateurs. Il s'agit ici de déculpabiliser le congé, le retour étant un moment important, souvent source de stress, pour un salarié qui doit à la fois retrouver sa place au sein d'une organisation qui a inévitablement évolué, et gérer un nouvel équilibre familial.

Lors des ateliers, certains entrepreneurs ont souligné l'importance d'un dialogue interne pour comprendre les attentes de la collaboratrice ou du collaborateur en amont de son congé parental. Cet échange peut être essentiel pour définir, si souhaité par toutes les parties prenantes, les points d'étape pour assurer un retour le plus serein possible.

« Pour moi, c'est surtout de la proximité, du dialogue. Mes équipes accompagnent aussi beaucoup les managers : comment favoriser le retour au travail, le re-onboarding ? Pour citer un exemple concret : on a mis en place des salles pour les mamans qui allaitent. Avoir cet espace dédié, cela contribue à décomplexer la maternité dans l'entreprise. »

Alexandre Blanc,
Global VP People, Ledger

Le re-onboarding peut venir conclure cet accompagnement, en comprenant un accueil spécifique par un manager le jour du retour et un moment de convivialité permettant notamment de faire la connaissance avec les salariés embauchés durant le congé parental.

Engagement

Mettre en place un accompagnement spécifique pour chaque salarié au retour de son congé parental, d'ici fin 2022

Plusieurs start-up ont insisté sur l'importance d'encourager les seconds parents à poser l'intégralité de leur congé second parent (et pas seulement la semaine obligatoire), y compris les cadres dirigeants, qui ont un devoir d'exemplarité.

« Le congé paternité c'est un "no brainer" chez MWM : on incite tous nos futurs papas à prendre un mois de congé paternité, parce que c'est réellement important dans l'arrivée d'un enfant ! Il s'est avéré, par hasard, qu'en 6 mois de temps, notre CEO, notre COO et notre CTO ont tous les trois eu un enfant ! On a tous pris notre congé paternité, d'une part parce que c'était important pour nous mais aussi parce qu'on doit montrer cet exemple. »

Charles Perrot,
Chief Operating Officer, MWM

Cet appui est précieux pour la vie familiale comme pour la vie professionnelle. Éléonore Crespo, CEO et co-fondatrice de la start-up Pigment rapporte qu'elle a réalisé son plus important tour de table lorsqu'elle était enceinte de ses jumeaux. Si elle a pu finaliser sa plus grosse levée de fonds, c'est parce qu'elle a bénéficié du soutien de son conjoint qui travaillait dans une entreprise étrangère offrant un congé de 5 mois au second parent.

Des entreprises de la French Tech s'engagent clairement dans cette direction. Leurs dirigeants donnent l'exemple.

Ynsect a été précurseur en instaurant un congé parental de 10 semaines, 100% rémunéré, dès 2017.

« Dès 2017 nous avons mis en place un congé parental deuxième parent égal à celui du congé maternité, soit 10 semaines. Cette mesure est avant tout une mesure d'égalité femmes - hommes nécessaire au sein de l'entreprise mais aussi d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Elle permet aux deux parents de profiter ensemble de leurs premières semaines de parentalité et de contribuer ainsi à mieux équilibrer la charge mentale de la gestion du foyer. »

Antoine Hubert,
Co-fondateur & CEO, Ynsect

Piste de travail

Introduire et prendre en charge un allongement du congé "second parent"

Les entrepreneurs ont également souligné la nécessité de considérer l'autre versant de cette mesure : le remplacement de la collaboratrice ou du collaborateur parti en congé. L'allongement du congé second parent révèle une limite : celle de priver l'entreprise d'un plus grand nombre de parents salariés, pour une durée plus longue. Anticiper l'organisation des équipes et la répartition de la charge de travail peut être complexe, en particulier pour des entreprises de petite taille. Lors des échanges, certains entrepreneurs ont regretté que le remplacement d'un congé parental ne soit pas considéré par un plus grand nombre de talents comme une opportunité intéressante, voire un tremplin dans leur parcours professionnel. La valorisation du remplacement d'un congé parental dépend en partie des modalités négociées dans le contrat de travail, mais également de l'image qui en est donnée de façon plus large dans la société.

Aux dispositifs accompagnant spécifiquement la naissance s'ajoutent des mesures concernant la garde des enfants, souvent nommée par les entrepreneurs comme la première source d'angoisse chez leurs employés.

L'entreprise peut grandement faciliter la vie de ses collaborateurs en proposant un système "clé en main". L'action constitue une véritable incitation à l'embauche pour attirer les talents et les inciter à rester dans l'entreprise qui la met en place. La start-up MWM a mis en place un système simple s'adressant à tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté ou leur position hiérarchique : les salariés concernés sollicitent une place en crèche auprès de leur municipalité. Si la demande n'est pas satisfaite, faute de place disponible, MWM prend en charge le coût d'une crèche privée. Des partenariats privilégiés peuvent être établis avec certains établissements comme Babilou, Le Petit Chaperon Rouge ou Les Bébé Aventuriers.

« Nos collaborateurs ont une moyenne d'âge de 29 ans et sont tous concernés par la parentalité. Bien avant l'arrivée d'un enfant, on a constaté que le point le plus stressant pour les parents, femme et homme, c'était la recherche d'un mode de garde. Chez MWM, on lève cette charge mentale en proposant des berceaux en crèches privées. Et on ressent très nettement que les parents sont plus sereins pour l'arrivée de leur enfant. »

Charles Perrot,
Chief Operating Officer, MWM

Cette prise en charge donne lieu à un crédit d'impôt pour l'entreprise, chaque place en crèche étant estimée par les entrepreneurs présents de 15 000€ à 25 000€ avant crédit d'impôt. Toutefois, il convient de mentionner les difficultés rencontrées par certaines de nos start-up, dont le modèle ne leur permet pas de bénéficier de tous les avantages prévus pour les entreprises à ce sujet.

Le crédit d'impôt famille

Le crédit d'impôt famille (CIF) est une mesure d'incitation des entreprises aux dépenses permettant à leur personnel de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Une entreprise qui engage des dépenses de mise en place de crèches ou d'aide versée aux salariés et aux dirigeants sociaux peut bénéficier du CIF en le déduisant de ses impôts sous certaines conditions. Le taux du CIF varie selon les catégories de dépenses engagées.

Les dépenses concernées sont multiples : dépenses ayant pour objet de financer la création et le fonctionnement d'une halte-garderie et d'une crèche, versements effectués directement par l'entreprise pour l'accueil des enfants à charge de moins de 3 ans de ses salariés par des organismes publics ou privés, aide financière versée par l'entreprise et destinée à financer des services à la personne, sous forme de Cesu par exemple, etc. Ces dépenses peuvent bénéficier du crédit d'impôt dès lors que l'entreprise a participé totalement ou partiellement au financement de ces établissements.

Peuvent en bénéficier :

- les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu (IR) d'après le régime réel normal ou simplifié d'imposition ;
- les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS), d'après le régime réel normal ou simplifié d'imposition ;
- les sociétés civiles professionnelles (SCP) ;
- les établissements publics et associations, dès lors qu'ils sont soumis à l'IS.

Le crédit impôt famille permet de récupérer 50 % de la somme sur l'année n+1. En revanche une entreprise qui paie l'impôt sur les sociétés pourra déduire 25 % supplémentaires, donc un coût net divisé par deux pour chaque berceau. La grande majorité des start-up sont cependant exclues de ce dispositif, n'étant pas soumises à l'impôt sur les sociétés.

Si l'importance d'introduire des partenariats avec des crèches privées reste une conviction partagée par les entrepreneuses et entrepreneurs, ils souhaitent mettre en lumière ces difficultés qui les empêchent, pour certains, de s'engager pleinement sur cette initiative.

Piste de travail

Mettre en place un système de partenariat avec des crèches privées, pour tous les collaborateurs et des collaboratrices

La présence des crèches sur le lieu de travail peut également contribuer à une meilleure visibilité des enjeux de la parentalité et à en dédramatiser les contraintes en favorisant une meilleure compréhension de tous les collaborateurs sur le sujet. Il ne s'agit pas d'interférer dans la vie privée mais, pour les managers, de mieux prendre en compte les contraintes liées à la parentalité. La présence des enfants au travail peut ainsi être acceptée lorsque cela s'y prête en cas de nécessité pour le salarié ou de façon organisée autour d'événements particuliers, comme dans la période qui précède les fêtes de fin d'années.

« Avec trois fondateurs jeunes, qui ont tous des enfants, et sont donc au fait de la réalité parentale, les équipes se sentent plus sereines de traverser elles-mêmes la parentalité. »

Verena Butt d'Espous,
Chief Communications Officer, BlaBlaCar

Piste de travail

Proposer des journées "enfants au travail" où les collaborateurs et les collaboratrices sont invités à emmener leurs enfants au bureau

Conclusion

La conviction que la volonté d’agir est là et que les possibilités d’actions sont réunies constitue le fondement de ce Pacte Parité.

Si le travail collectif entamé par les start-up de la French Tech n’en est qu’à ses débuts, ce Pacte Parité a pour vocation de faire connaître au plus grand nombre les engagements pris et les pistes de travail discutées. L’enjeu de la parité est trop important pour que les bonnes idées et initiatives concrètes restent confidentielles : il est au contraire essentiel qu’elles soient largement partagées.

La Mission French Tech proposera aux entreprises du Next40 et French Tech 120 de nouveaux ateliers tout au long de l’année. Les entrepreneurs seront incités à mettre en place des améliorations concrètes pour progresser.

La Mission French Tech continuera également à diffuser, durant cette période, les pistes de travail en cours et autres bonnes pratiques des uns et des autres pour amener toutes les entreprises à agir et s’engager davantage encore en faveur de la parité et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nos

Nos premiers engagements

- Atteindre un seuil minimal de 20 % de femmes siégeant au board de l'entreprise d'ici 2025 puis 40 % d'ici 2028
- Former 100 % des managers sur les enjeux de la diversité et la lutte contre les discriminations et le harcèlement dans les douze mois après la signature du Pacte Parité
- Garantir dès maintenant que 100% des fiches de postes publiées par l'entreprise s'adressent aux profils autant féminins que masculins
- Constituer une équipe paritaire de représentantes et représentants amenés à prendre la parole au nom de l'entreprise, en interne et en externe dans les douze mois après la signature du Pacte Parité
- Mettre en place un accompagnement spécifique pour chaque salarié au retour de son congé parental, dans les douze mois après la signature du Pacte Parité

engagements

Les signataires

Nicolas HERNANDEZ

CEO
360LEARNING

Benoît GALLOT-MACHEDA

Chief Human Resources
Officer
ADIKTEEV

Frédéric DE GOMBERT

CEO
AKENEO

Charles GORINTIN

Co-fondateur &
Chief Technical Officer
ALAN

Sébastien CELESTINE

Président
ALL MOL TECHNOLOGY

Nicolas D'AUDIFFRET

Co-fondateur
ANKORSTORE

Verena BUTT D'ESPOUS

Chief Communications Officer
BLABLACAR

Adrien MENARD

CEO
BOTIFY

Guillaume LACROIX

CEO
BRUT

Guilhem ISAAC GEORGES

VP Sustainability
CONTENTSSQUARE

Sophie LAVERGNE

Directrice Communication
COOPTALIS

Louis DE LILLERS

CEO
CORWAVE

Stephane ROUGEOT

Deputy CEO
DEEZER

Philippe SALAH

CEO
DENTAL MONITORING

Tanguy TOUFFUT

CEO
DESCARTES UNDERWRITING
SAS

Franck LEMOUCHARD

CEO
DEVIALET

Matthieu BIRACH

Chief People Officer
DOCTOLIB

Teddy PELLERIN

CEO
HEETCH

Jérôme BOUDIER

DRH
HR PATH

Julien HERVOUET

CEO
IADVIZE

Pierre-Henry LONGERAY

CEO
IGYXOS

Julien CHARDON

Président
ILEK

Pierre D'EPENOUX

CEO
IMCHECK THERAPEUTICS

Clément RAY

Co-fondateur
INNOVAFEED

Anne LE BRUCHEC

Chief People Officer
JOBTEASER

Carole JUGE

Fondatrice & CEO
JOONE

Alexandre TISSERANT

CEO
KINEIS

Matthieu BEUCHER

Fondateur & CEO
KLAXOON

Paul LÊ

Co-CEO
LA BELLE VIE

Alexandre BLANC

Global VP PEOPLE
LEDGER

Emilie DE FAUTEREAU

Chief growth & Marketing Of-
ficer
LEOCARE

Julien HODARA

CEO
LIBON

Franck LE OUAY

CEO
LIFEN

Marie DELPUECH

Head of Finance & HR
LOFT ORBITAL

Raphael VULLIERME

Co-fondateur & CEO
LUKO

Géraldine BOTHIER

VP People
LUMAPPS

Alexandre FRETTI

CEO
MALT

Christian RAISSON

Co-Fondateur & Président
MANOMANO

Patrick HOURY

Directeur des Ressources
Humaines Groupe
MIRAKL

Alain MAIORE

Chief Operating Officer
MNEMO THERAPEUTICS

Jean-Baptiste HIRONDE

Fondateur & CEO
MWM

Pierre GARONNAIRE

Co-fondateur
MYM

Pierre DUBUC

Co-fondateur & CEO
OPENCLASSROOMS

Firmin ZOCCHETTO

Co-fondateur & CEO
PAYFIT

Arthur WALLER

CEO
PENNYLANE

Cyriel CASTRO BARADAT

Chief People Officer
PERFECTSTAY

Antoine LAURENT

CEO & Fondateur
PHARMEDISTORE

Éléonore CRESPO

Co-CEO
PIGMENT

Alexandre PROT

CEO
QONTO

Xavier PINON

Co-fondateur
SELECTRA

Laure RUDELLE-ARNAUD

Chief People & Impact Officer
SENDINBLUE

Véra KEMPF

Co-fondatrice & CEO
SINGULART

Clarisse NDJEL PORCHET

Chief Human Resources
Officer
SKEEPERS

Arnaud CREPUT

CEO
SMARTADSERVER

Rodolphe ARDANT

Président
SPENDESK

Shana ROY

Chief People Experience Officer
SWILE

Christophe BANCEL

CEO
TISSIUM

Frederic DESDOUITS

Président, CEO
TREEFROG THERAPEUTICS

Laurence MEDIONI

Directrice RSE
& Transformation
UBITRANSPORT

Jacques-Antoine GRANJON

CEO
VEEPEE

Max BITTNER

CEO
VESTIAIRE COLLECTIVE

Thibault CHASSAGNE

CEO
VIRTUO

Fabien GUILLOSSOU

CEO
VISIPERF

Mathieu LETOMBE

CEO
WITHINGS

Ismael OULD

Président
WYND

Antoine HUBERT

Co-fondateur & CEO
YNSECT

Charles EGLY

CEO
YOUNITED

Kristina COLAK

Head of Talent Acquisition
YOUSIGN

Sacha LAZIMI

CEO
YUBO





Pistes

Nos pistes de travail complémentaires

- Mettre en place des outils de mesure et des objectifs de parité dans les politiques de ressources humaines (par département)
- Organiser un système de mentorat croisé des femmes managers par les dirigeantes et dirigeants du FT120/Next40
- Organiser une visite annuelle dans les lycées pour présenter les métiers de la tech aux lycéennes et accueillir chaque année au moins une élève de 3^{ème} en stage par département
- Créer des partenariats avec des écoles et des instituts de reconversion spécialisés dans l'insertion des femmes
- Engager une démarche de recrutement proactive pour identifier des profils féminins (en complément des candidatures entrantes)
- Introduire et prendre en charge un allongement du congé "second parent"
- Mettre en place un système de partenariat avec des crèches privées, pour tous les collaborateurs et collaboratrices
- Proposer des journées "enfants au travail" où les collaborateurs et les collaboratrices sont invités à emmener leurs enfants au bureau



**LA
FRENCH
TECH**

Rejoignez le Pacte Parité :

lafrenchtech.com/fr/pacteparite

Merci à l'ensemble des personnes qui se sont mobilisées pour permettre au Pacte Parité de voir le jour : aux entrepreneuses et entrepreneurs, aux personnes qui ont participé aux différents ateliers, mais également aux relectrices et relecteurs.