

Communiqué de presse
Paris, le 4 juillet 2019

La place des femmes dans les écosystèmes d'innovation

Retour sur l'événement organisé par l'Association des Conseils en Innovation le 25 juin 2019 au Palais Brongniart

[L'Association des Conseils en Innovation](#) (ACI) a dédié son événement annuel à la place des femmes dans les écosystèmes de l'innovation. Au cours des 4 tables-rondes, un état des lieux a été dressé et des pistes d'actions, à initier ou déjà lancées, ont été avancées. Retours sur les principaux échanges qui ont eu lieu au cours de cette soirée.

Oser se lancer tout en restant femme

Dans son allocution, Olivia Grégoire, députée LREM de la 12^{ème} circonscription de Paris, est revenue sur son parcours – en tant qu'assistante parlementaire et en entreprise, avant de créer sa propre société, puis de basculer en politique. Elle a insisté sur le fait que pour briguer ce type de poste et de responsabilité, la première personne à convaincre est soi-même quand on est une femme. Les femmes doutent beaucoup mais cela ne doit pas les empêcher d'oser et de saisir les opportunités. Le second levier étant de permettre la formation tout au long de la vie.

Actuellement, la féminité devient un argument. Néanmoins, le momentum est intéressant car si les inégalités de salaires persistent et si les ratios montrent encore une large proportion d'hommes dans certains métiers (ex. 36% de femmes parlementaires, 47% parmi les députés LREM), il y a quand même de plus en plus de femmes dans les secteurs d'innovation - le défi qu'elles ont à relever maintenant étant de rester femme, d'être dans la complémentarité et non dans la confrontation avec les hommes. Parce que « ce n'est en devenant des mecs qu'on y arrivera », conclut-elle.

Orientation : repenser les modalités des concours et multiplier les « rôles modèles »

La 1^{ère} table-ronde a fait le point sur les questions d'orientation et de formation des jeunes filles aux métiers technologiques et scientifiques. Les intervenants étaient :

- Martin Andler, Professeur émérite à l'Université de Versailles St Quentin, Fondateur Animath
- Guy Mamou-Mani, Co-président du Groupe Open et de l'Association #JamaisSansElles
- Marie-Sophie Pawlak, Présidente et Fondatrice de l'Association Elles Bougent
- Sylvaine Turck-Chièze, Docteur d'Etat es-Sciences, Honorary CEA Research Director

Alors que la France manque d'ingénieurs et que dans les nouvelles technologies, 60 000 postes seraient à pourvoir d'ici fin 2019 avec seulement 20 000 jeunes formés chaque année à ces métiers, les 4 intervenants ont tous regretté la faible part des jeunes filles poursuivant des études dans des filières scientifiques : alors qu'elles forment 50% des effectifs des classes au lycée, peu de jeunes filles de terminale S poursuivent en filière scientifique ; 36% forment comme 1^{er} choix les classes préparatoires scientifiques à l'issue de la terminale contre 56% des garçons (chiffres donnés par Sylvaine Turck-Chièze).

Les causes évoquées sont le poids persistant des stéréotypes et le fait qu'elles doutent davantage que les hommes sur leurs capacités et qu'elles n'osent pas se lancer si elles ne sont pas sûres de réussir. Ont aussi été évoqués le fait que beaucoup de jeunes filles ne connaissant pas les métiers de l'innovation et qu'elles considèrent ceux qu'elles connaissent (à peine 20 familles professionnelles sur les 87 existantes a rappelé Sylvaine Turck-Chièze) comme des métiers masculins.

Une interrogation a été posée par Martin Andler quant aux modèles des concours à l'entrée des cursus qui conduisent aux métiers de l'innovation : conçus par des hommes pour des hommes à une époque

où peu, voire pas de femmes suivaient des études supérieures, ils ont peu changé depuis ; ils suivraient donc toujours un mode de pensée masculin ; à cela s'ajouterait un phénomène d'anxiété mathématique avéré scientifiquement qui toucherait en majorité les jeunes filles lors des épreuves et amoindrirait leurs performances.

Pour autant, des pistes sont déjà explorées et devraient être amplifiées :

- Les membres de #Jamaisanselles ne s'expriment dans des événements que si des femmes sont présentes à leurs côtés pour une complémentarité de parole.
- Ils travaillent avec le Ministère de l'Éducation nationale pour qu'une charte en faveur de la représentation féminine soit adoptée et que les manuels illustrent les sujets par des figures autant masculines que féminines.
- L'association Elles bougent organisent des événements qui montrent par l'exemple ce que peuvent faire les femmes en termes professionnels dans les sciences et l'ingénierie.
- L'association Femmes et Sciences participe au programme « La main à la pâte » pour faire tomber les idées reçues et donner autant envie aux filles qu'aux garçons de poursuivre dans ces voies.
- L'association Animath prend part aux conférences Filles et Math pour sensibiliser les lycéennes à l'influence des stéréotypes sur leurs choix d'orientation et leur ouvrir des pistes de poursuite d'études dans des filières à forte composante mathématique.
- L'introduction de la programmation informatique dans les cycles du secondaire a démarré, permettant de changer le regard que les jeunes filles portent sur le sujet.

Le mouvement s'amorce car si les jeunes filles sont encore peu nombreuses dans les cursus scientifiques et ingénieur, leur part progresse comme l'a souligné Marie-Sophie Pawlak. En informatique, elle passe de 3% à 5%. Mais on est loin des chiffres des universités américaines donnés par Martin Andler où le MIT annonce autour de 46-47% de filles dans ses cursus scientifiques et où Stanford compte plus de filles que de garçons à choisir la majeure Informatique-Numérique dans le cadre du Bachelor.

Un effort certain reste à faire sur des prises de parole de femmes ingénieurs et scientifiques, pour montrer la diversité et la réalité des métiers qu'elles exercent. Car rien ne vaut la force des « rôles modèles » pour que les jeunes filles s'identifient et se projettent professionnellement. Ces témoignages constituent un signal fort tout en montrant qu'il est possible de rester femme dans ces métiers et que ce qui compte, c'est la complémentarité des approches et points de vue. Avoir les mêmes droits, les mêmes devoirs et les mêmes ambitions ne veut pas dire qu'on doit tous être pareils, conclut Marie-Sophie Pawlak.

Recrutement : se baser sur les compétences favorise la diversité

Lors de la seconde table-ronde, ce sont les questions de l'embauche des femmes qui ont été débattues par les 4 intervenantes :

- Camille Morvan, Co-Fondatrice et CEO de Goshaba
- Maud Jégo, Chief Executive chez The Great Village
- Marie Taquet, Fondatrice et CEO de IconoClass
- Laurence Devillers, Chercheuse au CNRS et Professeure à la Sorbonne en IA

Elles ont partagé le constat que trop souvent, les femmes étaient embauchées par ce qu'elles étaient femmes, en lien avec les démarches de quotas au service de la diversité, et non pour leurs compétences. L'image de la femme dans le monde professionnel reste encore caricaturale, amplifiée par les représentations récentes de l'intelligence artificielle : Laurence Devillers a mis en parallèle les 80 à 90% d'hommes qui codent des systèmes d'IA avec les 80 à 90% de systèmes d'interactions qui eux ont des visages de femmes jeunes (bots, avatars, voix, etc.) – la femme restant ici dans des fonctions d'assistantat, voire dans un schéma où on peut « l'éteindre quand on veut ».

Or les femmes apportent des soft skills qui seront encore plus essentielles aux entreprises et organisations demain. Laurence Devillers a notamment expliqué que l'IA ne se résume pas aux maths, que les maths sont ce que les machines savent le mieux faire à la place de l'humain et que la force des

femmes est justement dans le « care » qui manque aux machines. L'enjeu est donc de mettre en place des démarches de recrutement sur la base des compétences et non plus des seuls CV. Camille Morvan a fait le constat en entreprise que si l'on mise sur les compétences, on obtient davantage de diversité ; elle a encouragé à sortir du modèle qui conduit à recruter les mêmes profils dans les mêmes écoles. Marie Taquet a rappelé que la complexité est inclusive.

Parmi les pistes que les unes et les autres ont commencé à explorer, la plateforme The Great Village repense la notion de collectif en supprimant tous les biais (âge, sexe, nationalité, etc.) pour se baser sur les soft skills et les compétences afin de former des équipes projets. Goshaba utilise le big data, les sciences cognitives et la gamification pour le recrutement afin de s'affranchir des biais psychologiques et cognitifs. IconoClass a inventé un modèle alternatif d'école formant à la vente BtoB et qui, pour dépasser la représentation masculine du vendeur, mise autant sur des enseignements académiques que sur des modules d'improvisation et de développement personnel. Quant à Laurence Devillers, elle soutient la construction de collectifs diversifiés et suggère la mise en place de formation IA dédiées aux questions d'éthique et de régulation.

Carrière professionnelle : l'entrepreneuriat comme une opportunité à saisir

La 3^{ème} table ronde s'est attardée au sujet du développement et de la stimulation de tous les talents par l'entrepreneuriat. Elle a réuni

- Dominique Carlac'h, Vice-Présidente du MEDEF
- Catherine Léger-Jarniou, Professeure émérite Dauphine, Spécialité entrepreneuriat
- Déborah Pardo, Consultante scientifique internationale, Cofondatrice de Earthship sisters
- Delphine Rémy-Boutang, Fondatrice et Dirigeante de The Bureau, fondatrice de la JFD

Les 4 intervenantes constatent toutes une trop faible part des femmes parmi les créateurs d'entreprise. Les deux freins sont : le poids des stéréotypes, intériorisés tant par les femmes que dans les entreprises, et dont les femmes elles-mêmes ont du mal à s'émanciper ; et le fait qu'elles n'osent pas sans doute parce qu'il y a peu d'entrepreneuses mises en avant auxquelles elles pourraient s'identifier. Et Delphine Remy-Botang de rappeler à ce moment-là la photo parue dans le mensuel Capital qui, pour illustrer la start-up nation, n'alignait que des hommes en chemise blanche sans cravate – photo à laquelle elle a répondu quelques mois après avec des femmes entrepreneuses de la tech en faisant une photo en miroir portant toutes également une chemise blanche.

Entreprendre n'est facile pour personne, pas plus un homme qu'une femme. C'est ce que Deborah Pardo a retenu de sa propre expérience entrepreneuriale, exhortant les femmes à mieux se connaître et surtout à assumer leurs projets et leurs idées afin d'oser se lancer.

Les pistes évoquées pour mettre fin au déterminisme évoqué par Dominique Carlac'h ont à nouveau mis en avant l'importance des rôles modèles, au travers de trophées comme les prix Margaret par exemple. Il faut que les femmes qui entreprennent soient fières de ce qu'elles font et ne se cachent plus derrière un « je fais juste mon job, c'est normal » comme le constate encore trop souvent Catherine Léger-Jarniou. Pour Delphine Rémy-Boutang, elles ont même le devoir de parler de leur réussite aux autres pour les encourager à se lancer aussi.

L'autre levier sera de jouer sur la mixité. Réserver ces sujets aux femmes est un piège qui empêcherait de faire progresser le sujet dans son ensemble et peut créer des « réserves d'indiens » dédiés aux femmes. Par exemple, il ne faut pas se limiter aux seuls réseaux féminins explique Catherine Léger-Jarniou, ni demander d'aménager les horaires des événements professionnels uniquement pour des raisons liées aux responsabilités traditionnelles des mères de famille car cela entérine la séparation des genres qui n'a pas lieu d'être dans le monde professionnel. Mais cela demande de réfléchir autrement et de façon globale à la gouvernance, à la gestion du temps, au pilotage de l'activité, à la notion de performance, etc.

L'avenir de la femme est dans l'entrepreneuriat, a affirmé Dominique Carlac'h. Et avec la transformation digitale en cours de nos sociétés, de nouveaux métiers et autant d'opportunités d'évolution de carrière

et de création d'entreprise vont émerger ; il faut que les femmes soient au rendez-vous et s'en emparent, a abondé Delphine Rémy-Boutang.

Fonctions de direction : assumer sa nouvelle posture tout en affrontant les stéréotypes

Pour la 4^{ème} et dernière table-ronde, les 3 intervenantes ont échangé sur les moyens qu'ont les femmes pour accéder aux fonctions de direction

- Sylvie Bernard-Curie, Associée fondatrice de A.life, Membre de International Women's Forum
- Céline Ricocé, Consultante en programmes de diversité
- Hélène Campourcy, CEO de Umantex, Présidente de Pink'innov

Il n'y a toujours de 20 à 23% de femmes dans les organes de décision des entreprises. Parmi les causes évoquées : les codes pour accéder à ses fonctions qui sont encore très masculins ; la promotion qui ne se fait pas toujours sur la base des compétences ; le changement de posture à adopter et sur lequel les femmes manquent d'alter ego dont s'inspirer ; l'exposition plus importante qu'avant qui peut être compliqué à assumer pour une femme ; ou encore les jeux de pouvoir face auxquels les femmes manquent de confiance en elles.

Néanmoins, les femmes ont plus de liberté qu'avant. Celles qui ne s'autorisaient pas à sourire pour ne pas paraître trop aimables ou chaleureuses peuvent le faire aujourd'hui sans crainte et même en tirent avantage, a expliqué Céline Ricocé. La mise en place de marraines par l'International Women Forum dans des entreprises qui s'engagent pour davantage de diversité sur les fonctions de direction, rappelée par Sylvie Bernard-Curie, est un autre pas avant. De nouveaux postes se créent qui sont autant d'opportunités à saisir.

Pour faire avancer le sujet, Hélène Campourcy a suggéré de réfléchir à la façon dont des femmes peuvent s'emparer des sujets de diversité et d'inclusion, en mettant par exemple en place des groupes de travail sur les stéréotypes qu'on transmet aux enfants, les meilleures façons d'apprendre le multiculturel et d'accompagner le changement en entreprise. Sylvie Bernard-Curie a quant à elle proposé de travailler sur de nouveaux parcours de carrière afin de dénouer des situations complexes récurrentes observées, notamment entre 30 et 40 ans. Elle suggère également de s'interroger sur la légitimité des personnes qui définissent les compétences-clés pour un poste de direction donné.

L'enjeu pour les entreprises est de se demander quels dirigeants elles veulent pour demain, la solution étant dans l'alliance homme-femme à la tête des organisations. Du côté des femmes, il est important qu'elles conçoivent ces fonctions de direction en termes de projet professionnel plus qu'en termes de jeux de pouvoir, tout en affrontant les stéréotypes et non en fermant les yeux dessus. L'environnement bouge, les opportunités sont réelles et vont se multiplier et les femmes doivent à la fois arrêter de s'autocensurer et s'en emparer.

Merete Buljo, Présidente fondatrice du do-tank Digital Ladies & Allies, a conclu la soirée en insistant sur la nécessité de diversité dans les entreprises qui veulent innover davantage et sur le fait que les femmes elles-mêmes doivent s'emparer du sujet pour changer d'échelle. Alors « l'ère des clones » dans les entreprises, et en particulier les instances de direction, sera terminée !

A propos de l'Association des Conseils en Innovation - www.asso-conseils-innovation.org L'Association des Conseils en Innovation se compose de plus de 70 entreprises exerçant le métier de conseil en innovation, soit plus de 5 000 collaborateurs. Outre la mise en lumière des expertises de ses membres, l'ACI est engagée dans la défense et la promotion du métier de conseil en innovation, ainsi que la valorisation de l'innovation comme vecteur de la croissance économique et performance sociétale. Ses experts produisent régulièrement des livrables techniques (livres blancs, guides pratiques, articles d'expert...), à l'attention des acteurs publics et privés des écosystèmes d'innovation. Ils interviennent sur quatre sujets : les politiques publiques d'innovation et leur évaluation, les stratégies d'innovation, les projets collaboratifs innovants et le financement fiscal de l'innovation (CIR, CII). L'ACI a par ailleurs noué plusieurs partenariats, notamment la Médiation des entreprises et Bpifrance. Liste des membres sur <https://www.asso-conseils-innovation.org/fr/l-association>
Contact Média : Claire Flin – 06 95 41 95 90 – claireflin@gmail.com