

Quand les femmes bousculent l'univers codé de la haute technologie : le cas des start-ups

Ouidad YOUSFI
Groupe : Genre et Innovation

Ce séminaire constitue le prolongement d'un premier séminaire ayant porté sur l'innovation et l'entrepreneuriat des femmes, organisé par les chercheuses du groupe projet *Genre et Innovation* de l'axe transversal *Innovation-Montpellier Research in Management* MRM, le 7 Novembre 2014 à l'IUT de Montpellier. Il est, pour cette édition 2015, également porté par le Labex (axe SINOVI) et le groupe Entrepreneuriat de MRM.

Ce projet s'appuie sur un premier constat : celui du nombre croissant de start-ups fondées ou cofondées par des femmes dans le domaine des technologies de l'information et de la communication TIC.

A l'échelle internationale, à la tête des plus hauts postes au sein de grandes entreprises ou bien aux commandes de start-ups florissantes, des femmes franchissent le pas et se lancent dans le secteur de la haute technologie. Parmi les exemples les plus cités, Kathryn Parsons la codeuse en croisade, co-fondatrice et CEO de *Decoded*. Elle a été remarquée en montant sa première entreprise en 2009, une société d'innovation digitale au service des marques. Ensuite elle a créé en 2011 son entreprise *Decoded* ce qui lui a valu en mars 2014 d'être proclamée par le maire de Londres *Ambassadrice de la technologie de la ville*. Elle vient de lancer *Playto.io* une plateforme en partenariat avec le *Sunday Times* mettant à la disposition des internautes les outils nécessaires pour l'apprentissage du code. Un forum y est hébergé afin que codeurs, novices ou confirmés communiquent et s'entraident.

A l'UNICEF, Erica Kochi se présente comme l'humanitaire technophile de 35 ans. Elle est co-fondatrice de l'unité d'innovation de l'UNICEF. Elle a contribué avec son équipe à la mise en place d'un ordinateur *Digital Drum* qui a été sacré dans le Top 50 du Time des meilleures inventions de 2011. Cet ordinateur est fabriqué avec de vieux barils de pétrole et fonctionne à l'énergie solaire. Il est utilisé par les populations rurales d'Ouganda pour les éclairer sur les questions relatives à la santé et à l'éducation.

Limor Fried est un autre exemple de fondatrice qui a lancé son entreprise innovante *Adafruit*. Après une brève expérience dans la conception de prototypes et la fabrication de produits, elle décide de se lancer pour son propre compte et crée un site pour apprendre à fabriquer soi-même ses produits électroniques, quel que soit son âge ou ses connaissances (vente de kits de hardware, tutos, open source, etc.) avec l'idée de démocratiser le savoir pour donner à chacun la liberté de créer, de fabriquer et de faire. La croissance de l'entreprise est spectaculaire. Elle compte aujourd'hui 50 employés et a généré un chiffre d'affaire de 22 millions de dollars l'année dernière. Elle est nommée *Femme la plus influente de la Technologie* par *Fast Company*.

A l'échelle nationale, Selon l'étude de Bpifrance sur les entrepreneures innovantes, sur les 5 500 créations d'entreprises innovantes soutenues dans les deux premières années de leur vie par Bpifrance et MESRI entre 1998 et 2007, 8 % étaient initiées par une femme et 11 % comptaient au moins une femme dans l'équipe pilote.

Le nombre de femmes primées ces dernières années pour des innovations technologiques et digitales est également symptomatique de la présence de plus en plus importante des femmes dans ce domaine.

A titre d'exemple, le 19 Juin 2014, Paris Pionnières (incubateur et pépinières d'entreprises innovantes au féminin), a décerné les Trophées Pionnières 2014 à 6 entreprises innovantes fondées ou cofondées par des femmes dans différentes catégories : *prix innovation* pour un nouveau produit/service/processus/modèle économique (la société LuckyLoc), *prix mixité* pour la mixité (SEEing), la complémentarité et les compétences d'une équipe (Small Iz Beautiful), *prix trajectoire* pour la trajectoire d'une créatrice montrant des valeurs pionnières comme le partage, la créativité, l'audace, l'ambition et l'envie (ImFusio), *prix management* pour les pratiques managériales d'une entreprise en termes de recrutement, de délégation, d'évaluation, et d'intégration etc. (EllsCollection).

Les femmes primées sont fondatrices ou co-fondatrices. Force est de constater que le secteur TIC longtemps réservé aux hommes commence à éveiller l'intérêt d'une nouvelle génération de femmes diplômées et aspirant à de brillantes carrières d'entrepreneures dans ces domaines. Pour se lancer dans le secteur des TIC, elles n'hésitent pas à s'associer à des ingénieurs et des informaticiens pour mettre en place des start-ups innovantes et pérennes. Sur les six entreprises récompensées par Paris Pionnières, trois entreprises étaient co-fondées par des femmes (Luckyloc, SEEing et ImFusio). Ce phénomène a été discuté par V. de Beaufort dans son ouvrage sur la génération Y dans le cadre duquel elle constate que beaucoup de femmes entrepreneures n'hésitent pas à s'associer avec des hommes pour investir dans le secteur des TIC et monter des start-ups.

Aujourd'hui, les pouvoirs publics, comme les chercheurs, semblent s'accorder sur le rôle que ces femmes ont à jouer pour promouvoir l'innovation, notamment de type radical, que l'on observe dans ce type de structures.

La recherche académique est encore à un stade embryonnaire et ne permet pas de bien comprendre le phénomène de ces femmes à la tête de start-ups. Il nous est difficile de bien cerner le profil de ces entrepreneures-innovatrices, de comprendre les facteurs contextuels qui les conduisent à se lancer dans ce secteur et les mécanismes déployés pour y parvenir. La littérature financière et économique commence à s'intéresser à l'impact de la présence des femmes sur les innovations auxquelles elles contribuent dans les équipes R&D. Dans ce sens, Diaz-Garcia, Gonzalez-Moreno et Saez-Martinez (2013) montrent que la diversité/mixité du genre de ces équipes augmente le nombre d'innovations radicales. Cette hausse peut être expliquée par les interactions et relations nouées au sein de groupes diversifiés générant une dynamique propice aux processus d'innovations.

En effet, Blomqvist et Frennberg (2010) avancent que “*team characteristics should not be understood as the sum of what characterizes the team members. Groups have a dynamic of their own, which of course is influenced by their individual members, but which also influences the individuals' thinking and their behavior*”.

Plusieurs recherches (Bagshaw, 2004 et Dessler, 2001) constatent que la présence des femmes dans l'équipe R&D apporte des compétences managériales et permettent d'augmenter la créativité et l'innovation. Singh, Terjesen et Vinnicombe (2008) expliquent ce constat par le fait que les femmes qui intègrent ces équipes ont souvent des expériences professionnelles et des parcours qui diffèrent de leurs homologues masculins. Cela enrichit le capital humain et social et peut conduire une meilleure performance.

Par ailleurs, Eriksson-Zetterquist (2007) constatent que l'intérêt des femmes pour les domaines technologiques a augmenté dans la population des femmes qui optent pour un long parcours académique et qui aspirent à une brillante carrière. Ceci a conduit ces femmes à reconsidérer progressivement les stéréotypes sur le genre, notamment ceux qui les ont longtemps exclues de ces domaines à connotation masculine.

Dans une étude récente d'Ostergaard, Timmermans et Kristinsson (2011), on montre que les entreprises caractérisées par une diversité du genre ont plus tendance à innover que les autres firmes où il y a majoritairement des hommes ou des femmes. Les auteurs avancent que *“Innovation is an interactive process and diversity among those who interact promotes innovation process, since diversity affects the way knowledge is generated and applied in the innovation process”*.

Cet avis est partagé par Apesteguia, Azmat, et Iriberry (2011). Ces derniers considèrent que les équipes où il y a une mixité du genre sont plus performantes et présentent de meilleures dynamiques.

Joshi et Jackson (2008) vont encore plus loin en montrant que ces équipes interagissent mieux avec le contexte et l'environnement externe que les équipes où il n'y a pas de mixité. Cela pourrait se traduire par des relations de coopération avec les membres des autres groupes/équipes/unités dans le but d'améliorer et d'acquérir certaines connaissances et compétences. Ils soulignent que ces formes d'interaction pourraient influencer positivement les innovations radicales et les perspectives de l'équipe, notamment en termes de composition et d'efficacité (Haas, 2010 ; Yu, 2002 ; Gist, Locke et Taylor, 1987 et Gladstein, 1984). Cette dynamique interactionnelle est un élément fondamental dans le fonctionnement de ces équipes et leurs projections dans l'avenir. En effet, il est bien connu que, dans ces équipes, les comportements et les décisions prises par les femmes dépendent étroitement des caractéristiques du contexte et de l'environnement (Houser et Schunk, 2009 et Ben-Ner, Kong et Putterman, 2004)

La mixité du genre semble particulièrement efficace lorsque les tâches sont complexes (Wegge, Roth, Neubach, Schmidt et Kanfer, 2008) et créatives (Polzer, Milton et Swann, 2002). En revanche, cette mixité n'a pas d'impact positif sur la performance lorsque les tâches sont routinières.

De plus, la mixité des équipes contribue à la formation d'un certain nombre de facteurs clés des innovations : cohésion, coordination, communication et soutien mutuel, autant de facteurs propices à un contexte organisationnel favorable à l'innovation.

Sur le plan pratique/empirique, dans les domaines de l'informatique et de la publicité où le travail se fait souvent sous la forme d'équipes-projets, les dirigeants pensent que mettre en place des équipes mixtes permet d'élargir les perspectives et améliore les relations sociales et le climat de travail. Cela pourrait servir comme instrument de management, plus spécifiquement de contrôle/monitoring quand il est difficile d'opter pour le contrôle hiérarchique traditionnel (Blomqvist, 1994)

En s'intéressant au conseil d'administration (CA), Nielsen et Huse (2010) ont montré que le ratio des femmes-directeurs était lié positivement au contrôle stratégique, mais n'avait aucun impact sur le contrôle opérationnel. Selon les auteurs, il existe ainsi un lien entre la présence de femmes directrices et l'efficacité. Ces femmes semblent favoriser le développement des activités du conseil d'administration, notamment celles liées aux programmes de développement nécessitant l'implication des salariés dans la stratégie de l'entreprise.

Toutefois, dans les entreprises qui présentent une gouvernance efficace, notamment en termes de monitoring, la présence de femmes-directeurs induit des coûts d'agence liés au monitoring excessif qu'elles ont tendance à mettre en place (Adams et Ferreira, 2009; et Almazan et Suarez, 2003)

Le groupe « Genre et Innovation » souhaite, cette année, s'intéresser au profil des femmes pionnières créatrices d'entreprises innovantes, aux facteurs qui les amènent à franchir les barrières et les stéréotypes ainsi qu'aux mécanismes qu'elles déploient pour y parvenir et pour pérenniser ces start-ups. Le groupe s'intéresse aussi aux liens entre mixité – interrelations – formation d'un capital social – créations de connaissances – innovations. Le séminaire s'adresse aux chercheurs sur l'entrepreneuriat féminin et sur l'innovation féminine ainsi qu'aux créateurs d'entreprises innovantes.

Programme Prévisionnel

13h30 : Accueil des participants

13h45 : Ouverture du Séminaire

- Sophie Mignon (Responsable de l'axe Innovation) – Gérald Naro (Directeur de MRM) - Karim Messeghem (Labex Entreprendre)
- Comité organisateur

14h00-15h30

Table Ronde 1 : Profil des femmes créatrices de start-ups , animée par Sophie Boutillier (Université du Littoral)

- Carine Domingez-Pery, professeure IAE Grenoble.
- Bénédicte Laurent, fondatrice de Namae Concept.
- Vanessa Brehmer, fondatrice d'OpenMyTrip.

15h30- 15h45 : Pause

15h45- 17h15 :

Table Ronde 2 : Etre fondatrice ou co-fondatrice : quelles opportunités et contraintes ?, animée par Ouidad Yousfi (Université de Montpellier)

- Christina Constantinidis, professeure Université de Luxembourg.
- Viviane De Beaufort, professeure ESSEC.
- Mickael Geraudel, chercheur Université de Luxembourg.
- Erika Batista, responsable communication, société d'investissement *The Family*.

17h15-17h30

Conclusion

- Synthèse de la manifestation
-

Pour toute information complémentaire, contacter Ouidad Yousfi :

- Email : ouidad.yousfi@umontpellier.fr
- Téléphone : 06 34 99 10 54

Informations Pratiques

Plan d'accès à l'IUT- Rez de chaussée - Salle du Conseil- Bât A¹



Pour se rendre à l'IUT Montpellier Sète :

Tram ligne 1 : direction La Mosson, arrêt Occitanie.

¹ Le bâtiment A est situé à droite de la grande entrée principale de l'IUT de Montpellier-Sète.