



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



LA
FRENCH
TECH

Pacte Parité

Point
d'étape
Pacte
Parité

Mars 2023

Sommaire

1	Introduction	3
1	● Le Pacte Parité : accélérer concrètement en faveur de la parité dans les start-up françaises	4
2	● Le Pacte Parité : point d'étape 9 mois après	5
	Part des femmes au sein du board de l'entreprise	5
	Formation des managers	6
	Fiches de poste paritaires	7
	Représentation paritaire	8
	Accompagnement au retour du congé parental	8
3	● 2023 : poursuite de la mobilisation de l'écosystème French Tech	9



©kim redler

La parité dans les secteurs technologiques et numériques est encore un grand chantier de l'égalité des genres, et c'est pourquoi notre mobilisation est cruciale. Pour que toutes les femmes puissent réaliser leurs ambitions professionnelles, des petites filles qui admirent les grandes femmes scientifiques aux entrepreneuses qui créent aujourd'hui un monde de l'innovation inclusif, en passant par les étudiantes ambitieuses, il est de notre responsabilité à toutes et tous d'agir collectivement en faveur d'un écosystème start-up plus juste. C'est dans cette approche que nous avons co-construit le Pacte Parité en mai dernier, avec pour ambition de le déployer partout en France, en collaboration avec les Capitales et les Communautés French Tech, et de chercher à toujours aller plus loin, ensemble. La technologie doit être mise au service des grands défis de société et nous avons besoin de toutes et tous pour y répondre.

Clara Chappaz
Directrice de la Mission French Tech

L'ouverture de la French Tech à toutes et les exigences de parité sont un facteur influent pour la réussite de l'écosystème entrepreneurial français, pour attirer les meilleurs talents, innover ensemble et montrer que la technologie a un rôle positif à jouer pour la société. La représentation des femmes dans l'écosystème des start-up reste cependant trop faible, que ce soit parmi les fondateurs, les fonds levés, les instances dirigeantes... Ce constat se retrouve par exemple au sein des start-up du programme French Tech 120, qui ne comptent que 16 dirigeantes et où les femmes ne représentent que 13% du noyau exécutif¹.

Pour répondre à cet enjeu de taille, l'écosystème entrepreneurial français s'est mobilisé depuis plusieurs années. On peut ainsi rappeler le Parental Act, signé en février 2020, qui avait été initié par des entrepreneuses et entrepreneurs de la French Tech. Sept mois plus tard, le président de la République Emmanuel Macron annonçait l'allongement du congé second parent en France.

Pour s'appuyer sur des initiatives qui ont déjà fait leurs preuves, et entraîner une dynamique à plus grande échelle, la Mission French Tech a initié en février 2022 la co-construction du Pacte Parité avec des associations et des entreprises du programme French Tech Next40/120. Publié en mai 2022, ce Pacte rassemble 5 engagements volontairement exigeants et concrets pour les start-up.

Ces actions s'inscrivent dans la lignée des réponses législatives apportées par l'État pour remédier à ces inégalités, au premier rang desquelles on peut citer la loi Copé-Zimmerman et la loi Rixain. Ces lois ont permis des avancées concrètes puisqu'on compte aujourd'hui près de 45% de femmes au sein des conseils d'administration des grandes entreprises françaises².

Pour aller plus loin

Dans les entreprises

Pour féminiser les conseils d'administration des grandes entreprises : **la loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011** imposait d'atteindre un quota de 40% à horizon 2017, avec une étape de 20% en 2014.

Pour cibler cette fois les instances exécutives des grandes entreprises, **la loi Rixain**, votée en 2021, visait un quota de 30% de femmes cadres dirigeantes et 30% de femmes membres des instances dirigeantes en 2026, puis 40% en 2029.

Depuis 2022, les entreprises de plus de 50 salariés doivent également publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dès l'éducation et la formation

Pour combattre les inégalités dans l'éducation, la Première ministre Élisabeth Borne a annoncé le 1^{er} mars 2023 plusieurs objectifs à horizon 2027 : atteindre 30% de lycéennes suivant la spécialité « numérique et sciences informatiques » et créer 10 000 parcours dédiés (détection de potentiel, accompagnement, mentorat, aide financière) afin de lever les freins à l'accès des étudiantes au monde de la tech, de l'innovation et de l'entrepreneuriat.

1 Enquête Sista x BCG, novembre 2022

2 Analyse de 2022 d'Ethics & Boards sur le SBF 120

Le Pacte Parité : accélérer concrètement en faveur de la parité dans les start-up françaises

Durant le premier semestre 2022, la Mission French Tech a impulsé un travail collaboratif fondé sur les retours d'expérience des start-up françaises du French Tech Next40/120 qui, individuellement, ont pris à bras le corps les enjeux de la parité. Le Pacte Parité, qui a résulté de ce travail collaboratif et collectif comprend cinq engagements, qui visent à agir concrètement sur des problématiques structurelles en lien avec la parité : la gouvernance, le management, le recrutement, la représentation et la parentalité. En signant le Pacte Parité, les start-up s'engagent donc à mettre en place des actions pour atteindre les cinq objectifs établis. Le Pacte Parité définit également des premières pistes de travail complémentaires pour adresser au mieux la complexité du manque de parité dans le secteur et offrir des solutions concrètes à mettre en œuvre pour les start-up.

Les cinq engagements du Pacte Parité :

- 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 ainsi que la lutte contre les discriminations et le harcèlement
- Garantir que **100% des fiches de poste publiées** par l'entreprise s'adressent aux profils autant féminins que masculins
- Constituer une **équipe paritaire** de représentantes et de représentants amenés à prendre la parole au nom de l'entreprise, en interne et en externe
- Mettre en place un **accompagnement spécifique** pour chaque salarié au retour de son congé parental

À ce jour, **83 entreprises**
du French Tech Next40/120
des promotions 2022 et 2023 ont signé
le Pacte Parité de la Mission French Tech.

Afin de les accompagner dans l'avancement des objectifs du Pacte Parité, la Mission French Tech a déployé un panel d'actions visant deux objectifs principaux : la transmission d'informations via **une newsletter trimestrielle** et la poursuite des partages de bonnes pratiques, à travers notamment **des ateliers collectifs** qui rassemblent les signataires issus du French Tech Next40/120. Ces ateliers sont l'occasion d'échanger sur les actions mises en place par les start-up et les freins qu'elles ont pu rencontrer ; ils sont organisés à l'échelle nationale par la Mission French Tech et déployés localement par les Capitales French Tech depuis le début d'année 2023. Cette année également sera publié **un Guide du Pacte Parité**, se reposant sur les retours d'expériences à ce jour afin d'accompagner les signataires dans la mise en place des actions et l'atteinte des objectifs du Pacte.

Ateliers collectifs organisés par la Mission French Tech avec les start-up du French Tech Next40/120

- **SEPTEMBRE 2022**
Recrutement : féminisation des équipes
- **DÉCEMBRE 2022**
Partage d'expérience : mise en place des engagements
- **FÉVRIER 2023**
Formation : former les managers aux enjeux de diversité, de lutte contre les discriminations et le harcèlement

Le Pacte Parité : point d'étape 9 mois après

Neuf mois après son lancement, un premier point d'étape s'impose. Une enquête auprès des entreprises signataires du Pacte Parité parmi le French Tech Next40/120³ nous permet de confirmer la volonté et la dynamique proactive des start-up sur la parité. Ces résultats sont d'autant plus encourageants que chaque mois, de nouvelles start-up signent à leur tour le Pacte et enclenchent des mesures pour atteindre ces objectifs.

Part des femmes au sein du board de l'entreprise

Même si l'engagement pour la féminisation de la gouvernance des entreprises vise une échéance en 2025, **88%** des start-up ayant répondu au sondage ont déjà commencé à l'implémenter. **Deux tiers** des signataires du Pacte Parité dans le French Tech 120 ont même déjà atteint l'objectif des 20% de femmes au sein de leur board, avec deux ans d'avance sur la première étape de l'engagement. Grâce à ces entreprises locomotives, les boards des entreprises du French Tech 120 sont dès aujourd'hui composés de **23%** de femmes en moyenne.

Au point de départ du Pacte Parité,
22% des signataires n'avaient
aucune femme à leurs boards.
Dans le French Tech 120,
cela ne concerne désormais que
16% des start-up.



“ En 2022, Devialet devenait signataire du Pacte Parité de la French Tech pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'écosystème start-up français. ”

A l'occasion de notre levée de fonds en septembre 2022, le conseil d'administration de Devialet, composé de 10 membres, se renouvelle et a atteint la parité ! ”

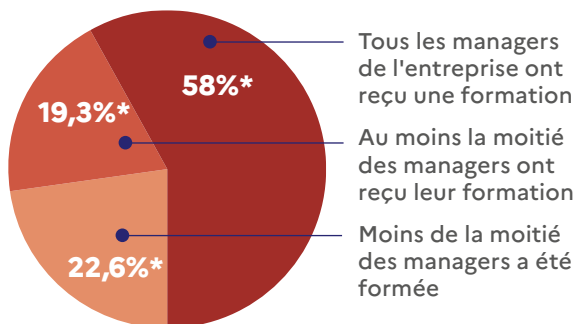
Franck Lebouchard,
CEO, Devialet

Formation des managers

94% des répondants au sondage ont pris des mesures pour former leurs équipes managériales sur les enjeux de diversité, de lutte contre les discriminations et de harcèlement. Les renouvellements d'équipes étant structurellement plus fréquents dans l'écosystème start-up, un tel engagement implique une réflexion stratégique sur la mise en place de l'engagement et la systématisation d'une telle formation à chaque changement d'équipes : c'est un effort supplémentaire que les entreprises signataires du Pacte Parité sont prêtes à fournir. **Près de 8 entreprises sur 10** ont déjà formé au moins la moitié de leurs managers et en moyenne, **74,5%** des managers ont suivi une formation. **47%** des entreprises répondantes ont également mis en place un système qui permet de tenir compte d'un recrutement régulier.

80% des répondants estiment que ces formations sont efficaces et remplissent leur objectif.

Formation des managers aux enjeux de la diversité et de lutte contre les discriminations et le harcèlement



*des répondants



“ Chez Yubo, nous avons à cœur de choisir nos collaborateurs pour leurs compétences professionnelles et valeurs ; c’est donc tout naturellement que nous sommes reconnus dans le Pacte Parité

et ses engagements. En 2022, nous avons mis l’emphase sur le coaching de nos managers (44% de femmes) pour définir leur rôle et impact au sein des équipes mais également développer des outils pour s’approprier la vision de l’entreprise et être en mesure de la décliner selon leur équipe. Nous continuons cet accompagnement en 2023 via, entre autres, un atelier dédié aux biais inconscients afin que les managers incarnent les valeurs et engagements du projet Yubo. ”

Marie-Charlotte Brochard,
Head of People & Culture, Yubo



“ En 2022, nous avons poursuivi nos efforts pour plus de diversité et d’inclusion au sein des équipes d’Equativ, en articulant plusieurs dispositifs de formation : les membres de notre leadership team ont été

certifiés par l’Université du Colorado en réalisant la formation « Inclusive Leadership, the power of Workplace Diversity » ; nos managers ont suivi des ateliers avec notre partenaire Gloria pour développer une culture managériale inclusive ; enfin, nous nous sommes appuyés sur notre Employee Resource Group, « Be Glad », pour proposer à l’ensemble des collaborateurs et managers des formations en ligne sur des thématiques précises telles que l’intersectionnalité, les micro-agressions, les stéréotypes et les biais. ”*

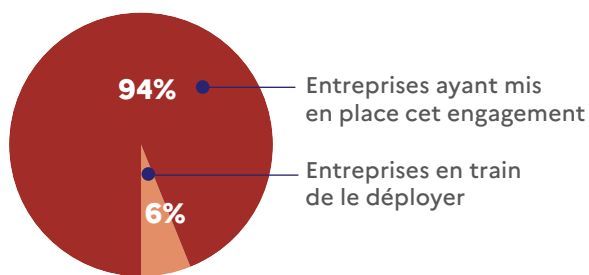
Antoine Mesure,
Chief Human Resources Officer, Equativ

* "Leadership inclusif, le pouvoir de la diversité sur le lieu de travail"

Fiches de poste paritaires

Les entreprises se sont engagées à ce que leurs fiches de postes s'adressent autant à des profils féminins que masculins, et ce dès la signature du Pacte. Ce pari est réussi, puisque 100% des répondants ont mis le processus en place, et qu'il a déjà abouti chez 94% d'entre eux.

Publier des fiches de postes qui s'adressent aux profils autant féminins que masculins"



Point notable : à la mise en place de cet engagement, les entreprises ont identifié qu'il était nécessaire de mener un véritable travail de fond sur la question. Ainsi, au-delà du travail mené sur l'écriture des fiches de poste, 66% des start-up répondantes ont engagé une démarche de recrutement proactive pour identifier des profils féminins (en complément des candidatures entrantes), ce qui était l'une des pistes complémentaires identifiées dans le Pacte Parité.



“ Chez Swile, nous prenons des mesures concrètes partout où nous pouvons agir (politiques RH, recrutement, rémunération, formation, etc.), en lien direct avec

notre engagement Pacte Parité.

Côté recrutement par exemple, nous challengeons nos manières de faire. Au-delà de nos offres d'emploi inclusives, 100% de notre équipe de recrutement sera formée en 2023 aux biais inconscients et comment les dépasser pour construire des équipes plus riches et diverses. S'en suivront des formations également pour les managers. ”

Shana Roy,
Chief People Experience Officer, Swile



“ Chez Skeepers notre ambition est d'être une organisation qui représente la diversité de nos équipes qui peuvent s'identifier à des modèles qui leur ressemblent. Avec 47% de femmes nous voulons

continuer de progresser vers l'égalité de genre, le Pacte Parité offre un cadre structurant pour déployer des initiatives pratiques. Un des axes est d'assurer la mixité tout au long du processus de recrutement, en augmentant la proportion de femmes retenues dans le processus de sélection nous atteignons +50% de femmes recrutées. Portés par nos valeurs et par l'engagement des équipes nous sommes heureux de collaborer aux missions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'écosystème technologique. ”

Clarisse Porchet,
Chief Human Resources Officer, Skeepers

Représentation paritaire

Les difficultés liées à la trop faible part des femmes au sein des entreprises sont en partie dues à leur trop faible représentation dans les filières universitaires de la Tech et de l'innovation, où elles ne représentent que 28% des étudiantes⁴. Malgré tout, les signataires du Pacte Parité se sont engagés à constituer des équipes de représentation paritaires pour prendre la parole au nom de l'entreprise. Cette mise en visibilité permettra aussi d'avoir des rôles modèles, ce qui favorise à terme l'augmentation de la part des femmes dans ces secteurs.

94% des répondants ont **entamé des démarches en faveur de la représentation paritaire** dans les prises de parole de l'entreprise.

62% ont déjà pleinement intégré cet engagement au sein de leur entreprise.

Sur ce sujet, la Mission French Tech et l'ensemble des Capitales et Communautés French Tech se mobilisent aussi en s'engageant à être représentées par des équipes comportant au minimum 40% de femmes lors de leurs événements et dans la représentation du réseau.



“ Nous sommes très fiers chez Qonto d'avoir activement contribué aux initiatives de la Mission French Tech, notamment avec le Pacte Parité. Ces deux dernières années, nous sommes déjà passés de 38% en 2020 à 44% de femmes

au sein de nos équipes fin 2022, et notre objectif est de continuer à nous améliorer pour atteindre la parité. Nous sommes très reconnaissants que la Mission French Tech s'engage à nos côtés sur de nombreux sujets à impact - de la diversité et l'inclusion à l'engagement pour la sobriété énergétique. ”

Sarah Ben Allel,
Vice President People, Qonto

Accompagnement au retour du congé parental

Enfin, la parentalité est un enjeu clé au sein des entreprises, puisqu'elle a longtemps été utilisée pour justifier des pratiques discriminatoires à l'embauche des femmes, ou lors de leur évolution professionnelle. Le Pacte Parité aborde cet enjeu par la mise en place d'un accompagnement spécifique au retour du congé parental. Les start-up ont encore une fois répondu présentes, puisque **88%** des répondants ont lancé des démarches dans ce sens.

94% des entreprises estiment que les salariées et salariés au retour de leur congé parental sont **plus rapidement au fait des actualités de leur entreprise et reprennent plus rapidement en main leurs missions** grâce à la mise en place de cet engagement⁵

41% évoquent l'introduction et la prise en charge d'**un allongement du congé "second parent"**⁶



“ Chez ManoMano, nous avons mis en place dès 2019 une politique de parentalité ambitieuse qui offre aux futures mamans un mois de congé maternité supplémentaire payé à 100%, bonus inclus, sans condition d'ancienneté.

Nous facilitons aussi le temps partiel et les adaptations de temps et lieux de travail lors de leur retour. Ces mesures nous paraissent essentielles pour une absence et un retour plus serein. Un an plus tard nous avons aussi allongé le congé co-parent de 15 jours -avec les mêmes conditions. Enfin, signant le Pacte Parité nous nous sommes engagés à aller encore plus loin sur l'accompagnement des parents par nos RH et leurs managers afin que leur départ et retour après un congé de parentalité soient facilités. L'occasion d'avancer d'un pas de plus sur le sujet ! ”*

Pauline Boët,
Head of social responsibility, ManoMano

* Parmi les entreprises qui ont mis en place cet accompagnement et dont des salariées et salariés ont pris un congé parental depuis la signature du pacte

⁴ Enquête de l'Étudiant en janvier 2022

⁵ Parmi les entreprises qui ont mis en place cet accompagnement et dont des salariées et salariés ont pris un congé parental depuis la signature du pacte

⁶ Selon le Gouvernement français : “À compter du 1er juillet 2021, la durée du congé pour le père (ou le second parent) d'un enfant à naître (ou adopté) double, passant de 14 à 28 jours, dont sept obligatoires”

2023 : poursuite de la mobilisation de l'écosystème French Tech

Au-delà du Pacte et des actions à venir sur le sujet, la Mission French Tech agit plus largement sur la parité. À travers le French Tech Community Fund, elle soutient les actions mises en place par des Capitales et Communautés French Tech, mais également par des acteurs clés de l'écosystème start-up mobilisés sur le sujet. Le Community Fund 2022-2023 permet de financer 70 actions répondant aux enjeux sous-jacents du manque de parité dans les start-up, pour un montant total de près de 2 millions d'euros. Leurs spécialisations sont indispensables pour remédier aux problématiques liées au manque de représentation des femmes dans la Tech, aux difficultés de financement des entreprises fondées par des femmes, ou encore au recrutement. Grâce à leur expertise et leurs actions ciblées et ambitieuses, ces partenaires apportent une véritable plus-value permettant de lutter contre les freins à l'égalité entre les femmes et les hommes.

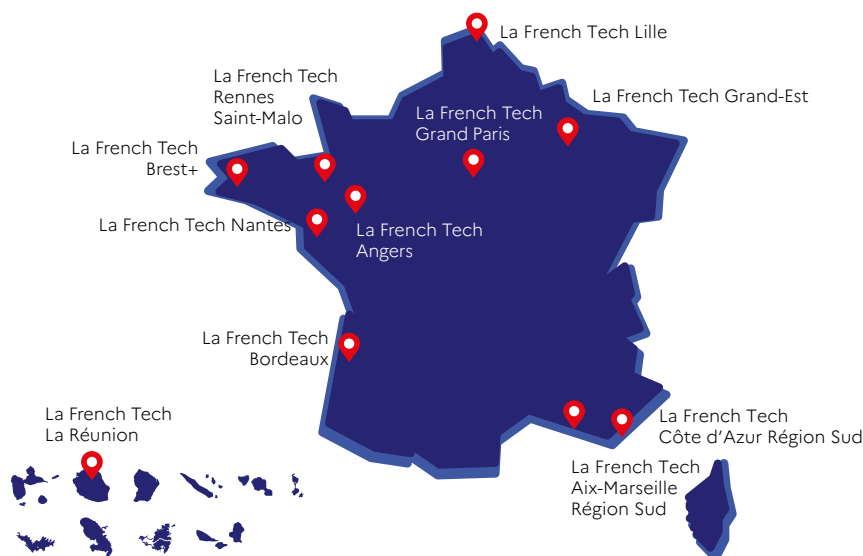
La Mission French Tech mobilise aussi son réseau. Pour accélérer le processus sur l'année 2023, les Capitales French Tech ont été missionnées via un appel à projet pour :

- **PROMOUVOIR** le Pacte Parité auprès de leurs écosystèmes régionaux ;
- **ACCOMPAGNER** les start-up dans le partage de "bonnes pratiques" et la mise en place d'actions autour du Pacte ;
- **PROPOSER DE NOUVEAUX ENGAGEMENTS** pour faire progresser durablement l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'écosystème start-up français.

Grâce au Community Fund, la Mission French Tech soutien les actions stratégiques de partenaires spécialisés

- 70 actions soutenues à travers le Community Fund pour un montant total de près de 2 millions d'euros
- **JEUNESSE** L'association BECOMTECH et son programme JUMP IN TECH sensibilisent 1 600 jeunes filles à l'importance de la mixité dans le secteur du numérique et de la Tech. Elle propose aussi 100 heures de formation aux sciences de l'informatique et au monde de la Tech à 121 jeunes filles sélectionnées.
- **ACCOMPAGNEMENT** : L'incubateur WILLA accompagne les entrepreneuses avec le programme Speak'Her, une formation de 10 semaines pour permettre aux fondatrices et co-fondatrices de start-up de gagner en visibilité, ou encore le programme Women in GreenTech qui accompagne 14 lauréates pendant 6 mois afin d'accélérer la féminisation de ce secteur.
- **FINANCEMENT** Des organismes comme SISTA répondent aux problématiques liées au financement grâce à leurs actions dirigées vers les entrepreneuses et les investisseurs : rencontres, accompagnement des entrepreneuses, formation des investisseurs, attribution de labels...

Les événements des Capitales et Communautés French Tech en France autour de la parité



Strasbourg, Nancy et Reims

La Capitale French Tech Grand Est co-organise le Hackathon Revell'East

Bordeaux

La Capitale French Tech Bordeaux anime un club RH autour de la parité et axe ses événements Job Connect sur cette thématique.

Nantes

La Capitale French Tech Nantes anime tout au long de l'année des événements dédiés, dont un sur la falaise de verre. Elle crée également un atelier de co-développement autour des problématiques d'inclusion, pour approfondir la réflexion et identifier des leviers d'actions concrets avec son réseau.

Rennes

La Capitale French Tech Rennes Saint-Malo poursuit la feuille de route Innovation Vertueuse.

La Réunion

La Capitale French Tech La Réunion produit du contenu vidéo pour mettre en avant les actions concrètes en faveur de l'égalité femmes / hommes en entreprise.

Quimper

La Capitale French Tech Brest+ organise depuis plusieurs années l'événement « Femmes et Numérique » pour informer sur les métiers du numérique et permettre aux étudiantes de découvrir les formations existantes sur le territoire en faveur de l'entrepreneuriat féminin.

Angers

La Communauté French Tech Angers organise son événement annuel « Connected Women » pour renforcer les liens entre les écoles et les entreprises et attirer collégiennes et lycéennes vers les métiers d'ingénieur et ceux de la tech.

Paris

La Capitale French Tech Grand Paris et la Communauté French Tech Toronto animent le 8 mars 2023 un événement sur les femmes et l'innovation à Paris (chez WILLA) et à Toronto, Montreal et Vancouver à l'occasion de la publication d'un rapport comparant les bonnes pratiques françaises et canadiennes en matière de soutien à l'entrepreneuriat féminin.

Cannes

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2023, la Capitale French Tech Côte d'Azur Région Sud soutient l'association Cannes Is Up qui organise un Tech Talk pour donner la parole à plusieurs femmes influentes autour du thème du succès, ainsi qu'un job dating et plusieurs ateliers autour du recrutement.

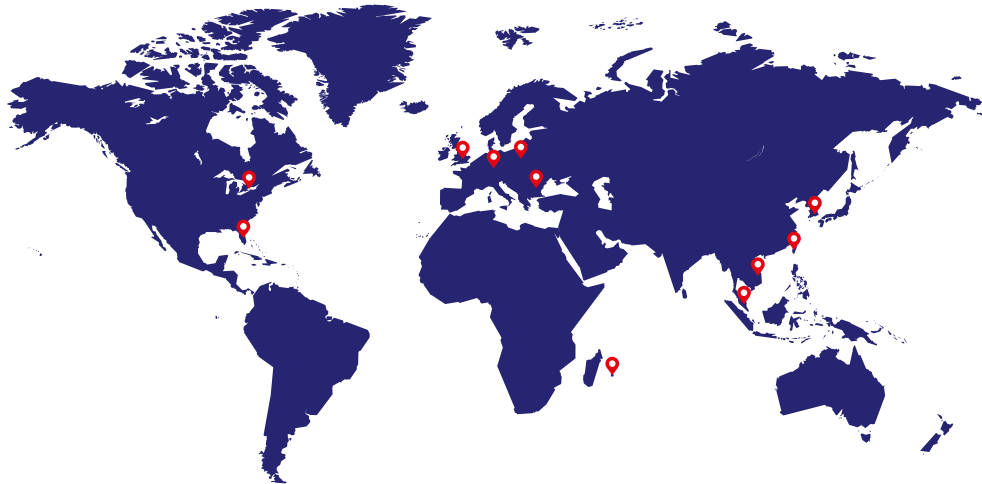
Aix-Marseille

La Capitale French Tech French Tech Aix-Marseille Région Sud est engagée pour œuvrer à une meilleure parité au sein de l'écosystème en s'associant aux événements du territoire dédiés à cette thématique. Elle collabore aussi avec les acteurs locaux pour réaliser un état des lieux sur la parité dans les start-up et ainsi mettre en place des actions concrètes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Lille

La Capitale French Tech Lille co-organise l'événement « Amazing Ladies » qui met en valeur les succès des entrepreneuses du secteur de la Tech et de l'innovation de la région avec une remise de prix et des ateliers pour donner de nouvelles clés de développement aux fondatrices, dirigeantes et entreprises innovantes.

Les événements des Communautés French Tech à l'international autour de la parité



Canada

La Capitale French Tech Grand Paris et la Communauté French Tech Toronto animent le 8 mars 2023 un événement sur les femmes et l'innovation à Paris (chez WILLA) et à Toronto, Montreal et Vancouver à l'occasion de la publication d'un rapport comparant les bonnes pratiques françaises et canadiennes en matière de soutien à l'entrepreneuriat féminin.

Pologne

La French Tech Warsaw lance une soirée table ronde et une discussion sur la thématique de « L'entrepreneuriat au féminin ».

Malaisie

La French Tech Malaysia fait appel à des cheffes d'entreprises et fondatrices de start-up pour discuter de l'accès des femmes à l'espace numérique et du rôle des technologies dans l'égalité des genres, dans le cadre d'un événement pour la Journée internationale des droits des femmes.

Taiwan

La French Tech Taiwan fait un état des lieux de l'entrepreneuriat féminin dans les écosystèmes d'innovation français et taiwanais lors d'une conférence où décideuses et décideurs politiques, représentantes de grands groupes et fondatrices de start-up échangeront sur le renforcement de la place des femmes dans la tech.

Allemagne

La French Tech Munich organise l'évènement « SERVUS Diversity in Tech », un ensemble de panels et des tables rondes pour débattre des sujets de la parité et la diversité sociale dans l'écosystème tech franco-allemand.

Maurice

La French Tech Mauritius met en place un ensemble d'ateliers pour initier les jeunes filles et femmes au développement Web et aux data sciences.

Corée du Sud

La French Tech Seoul réunit chaque mois la communauté French Tech locale durant le « French Tech Connect - Women in Tech » pour mettre en réseau les actrices et acteurs de la tech locale, et impulser des axes d'amélioration en faveur de la parité de manière collaborative.

Royaume-Uni

La French Tech London organise le « Women tech Leaders », un panel de discussion et une soirée cocktail sur le thème « Valoriser les femmes leaders dans la Tech - initiatives et outils pour encourager les talents féminins ».

Vietnam

La French Tech Vietnam organise deux événements sur les femmes dans la Tech : un panel « Women empowerment in Tech » à Danoï sur les leviers pour renforcer les opportunités des femmes dans la tech dès leur orientation de carrière, et une table ronde « International Woman's Day » à Hanoï, sur l'implication des femmes dans la mise en œuvre et la promotion des normes ESG dans les politiques d'entreprise.

Roumanie

La French Tech Bucarest organise le « Inspiring Women in Business » afin de valoriser les femmes dans leurs rôles de leadership dans un contexte de transformation numérique accélérée et de redirection inclusive des entreprises.

États-Unis

La French Tech Miami et la French American Chamber of Commerce organisent les « French Tech Capital Days », rencontre annuelle qui réunit les acteurs de l'écosystème des start-up françaises. Cinq entrepreneuses seront mises à l'honneur et entourées de l'association Women in Tech Miami.



**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 entrepreneurs et entrepreneuses, aux personnes qui ont participé aux différents ateliers, mais également aux relectrices et relecteurs.