

BUSINESS STORY

25 AOÛT 2017



SILICON VALLEY LE BASTION DU SEXISME

Depuis qu'une ingénieure d'Uber a osé témoigner du harcèlement sexuel qu'elle a subi au sein de la start-up, la parole s'est libérée sur l'impérialisme masculin qui sévit dans les fleurons de la high-tech, où les préjugés cantonnent trop souvent les femmes à un rôle marginal. Mais les initiatives se multiplient pour rétablir l'équilibre.

Par Anaïs Moutot

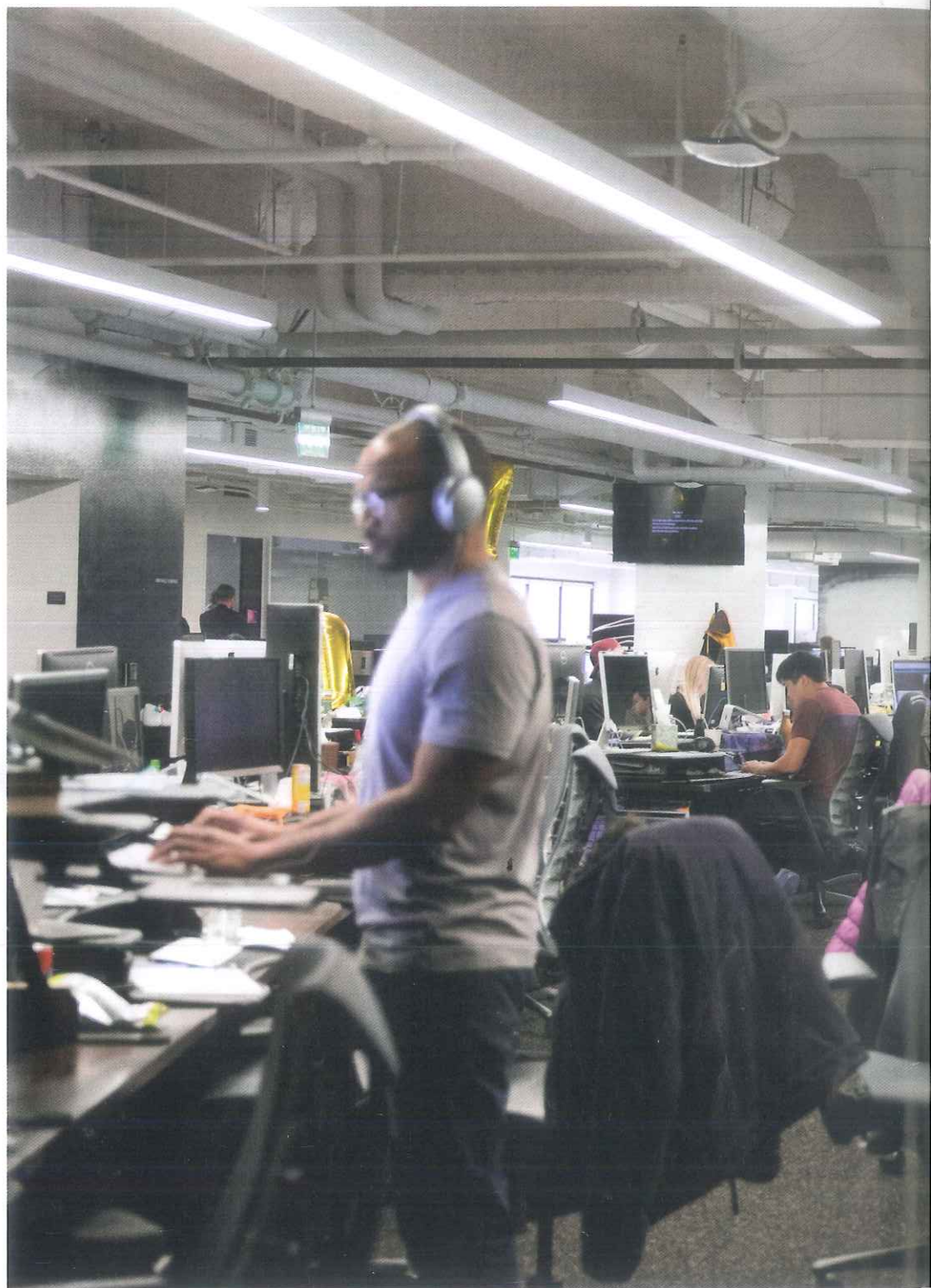




Susan Fowler, 25 ans, a claqué la porte d'Uber en décembre 2016, avant de raconter sur son blog comment la DRH a ignoré les plaintes pour harcèlement sexuel de ses salariées. À droite, le siège de la start-up.

S

usan Fowler restera dans l'histoire de la tech comme la femme qui a fait tomber le PDG d'Uber. Jusqu'au 21 février dernier, seul un petit groupe de geeks passionnés de programmation informatique et de physique lisait son blog. Elle y évoquait les « quatre couches de l'architecture des microservices », « la non-reproductibilité des bugs dans les systèmes de production à grande échelle » et proposait « une introduction aux axiomes ». Mais après avoir décidé de claquer la porte d'Uber en décembre 2016, l'ingénieure de 25 ans décide de s'exprimer sur un tout autre sujet : le sexisme qu'elle a subi pendant un an au sein de la start-up la plus célèbre de la Silicon Valley. Quelques semaines à peine après son entrée dans l'entreprise, son manager lui envoie des messages pour porter à sa connaissance qu'il est dans une relation libre avec sa compagne et cherche d'autres femmes pour se divertir avec



elles. Susan Fowler transfère des captures d'écran de la conversation à la responsable des ressources humaines. Laquelle lui répond qu'elle se contentera d'un avertissement, car c'est la première fois qu'on lui rapporte un tel comportement de la part d'un dirigeant à « performances élevées » dont elle ne souhaite pas se séparer. Mais, au fil du temps, Susan

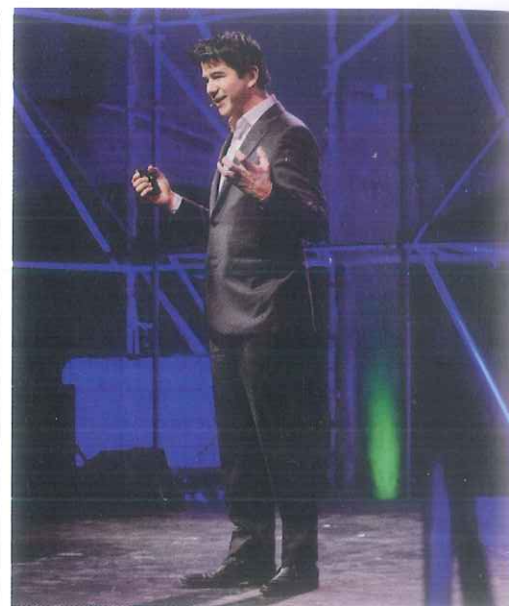
Fowler reçoit les confidences de collègues qui ont fait la même expérience et ont reçu des RH une réponse similaire. Quand elle quitte l'entreprise, son département ne compte plus que 3% de femmes ingénieurs, sur un total de 150, contre 25% lors de son arrivée.

Le billet de Susan Fowler a entraîné une grave crise au sein du géant des voitures de



transport avec chauffeur, conduisant un groupe d'investisseurs à réclamer la démission du fondateur, Travis Kalanick, en juin. Surtout, il a libéré la parole d'autres femmes dans la Silicon Valley et entraîné une prise de conscience de l'ampleur du problème. Depuis le mois de juin, quasiment pas une semaine ne passe sans qu'éclate une nouvelle affaire. Il y a d'abord eu

la publication par le site The Information d'accusations de harcèlement sexuel par six femmes contre l'investisseur Justin Calbeck, le cofondateur de Binary Capital, qui l'ont conduit à la démission. Une semaine plus tard, Dave McClure, le cofondateur de 500 Startups, l'un des accélérateurs les plus réputés au monde, a à son tour quitté son poste, après



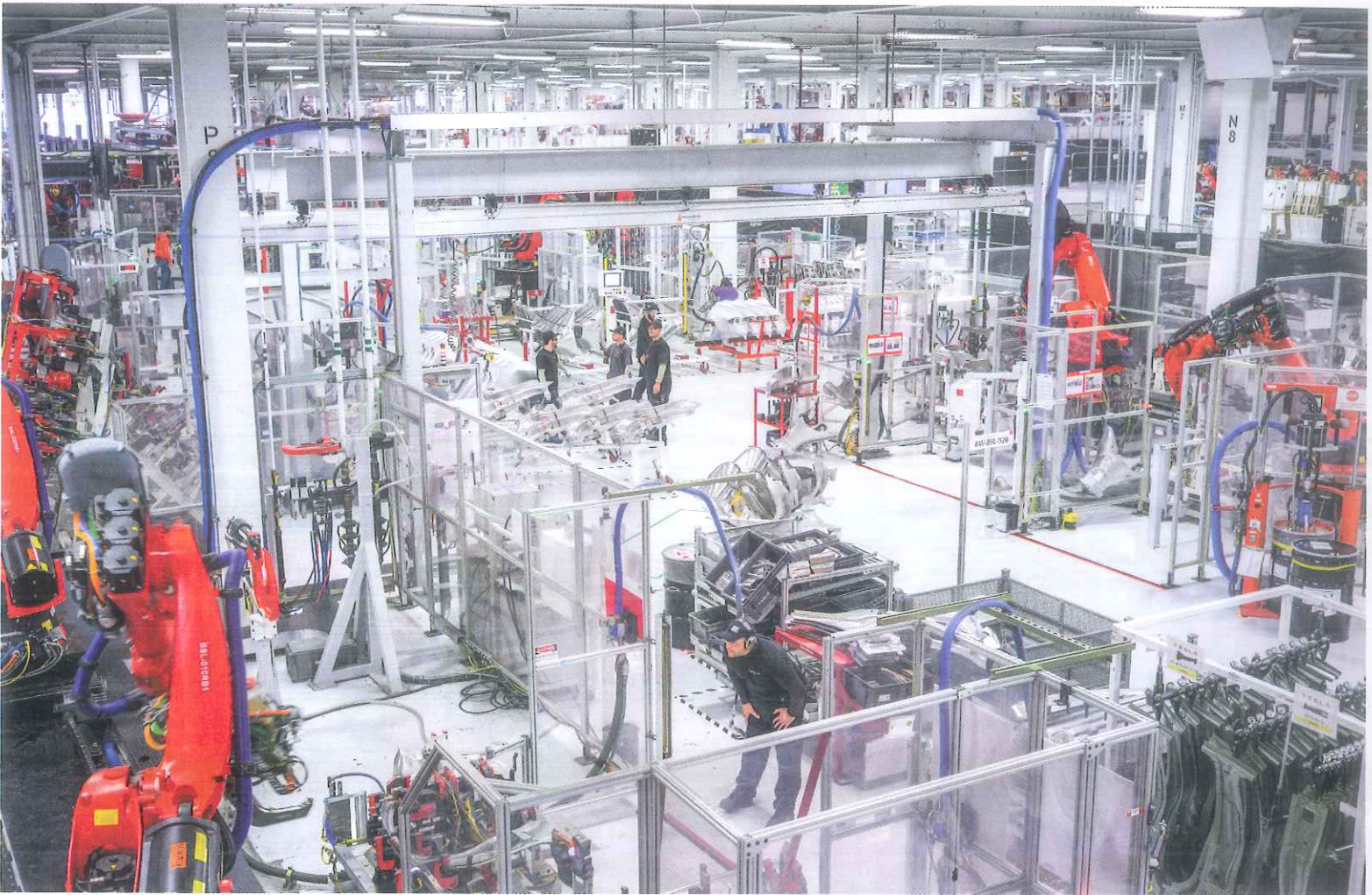
Travis Kalanick, cofondateur d'Uber, a dû démissionner de son poste de PDG le 20 juin dernier, accusé d'avoir laissé s'installer une culture d'entreprise sexiste et discriminatoire.

des révélations du même genre, s'excusant dans un billet sur Medium d'être un « pervers ». La pression monte aussi chez Tesla, après qu'une ingénieure fut licenciée en mai, quatre mois après avoir porté plainte pour harcèlement et discrimination sur son salaire et son accès aux promotions. Le fabricant de voitures électriques a vigoureusement nié les accusations, mais le *Guardian* a révélé que plusieurs autres femmes avaient fait part de comportements sexistes, l'une d'entre elles décrivant l'usine de Fremont comme une « zone de prédateurs ».

DES COMPORTEMENTS PLUS OU MOINS SUBTILS

Partout, des femmes partagent désormais leurs mésaventures, plus ou moins éprouvantes, toujours détestables. Ruoxing Liu, une jeune ingénieure chinoise diplômée de Stanford, a connu une expérience similaire à celle de Susan Fowler dans sa précédente entreprise : « Des collègues ont été harcelées par l'un des vice-présidents, mais quand elles ont fait remonter le problème, ce sont elles qui se sont retrouvées à la porte », raconte-t-elle. Une fondatrice de start-up, qui préfère rester anonyme, témoigne, elle, d'attitudes déplacées de la part de deux investisseurs : « L'un m'a demandé de venir dans sa chambre d'hôtel et l'autre est arrivé dans mon bureau et a mis ses mains autour de ma taille », se souvient-elle dans une grimace. Selon un récent rapport du Kapor Center, une salariée sur dix de la tech américaine a reçu des « attentions » sexuelles non désirées.

Les différentes femmes interviewées pour cet article s'accordent cependant à dire que



L'usine de Tesla à Fremont. Le site a été décrit comme une « zone de prédateurs » par l'une des femmes qui ont dénoncé le sexisme subi au sein du constructeur de voitures électriques.

le sexisme le plus courant, dans la Silicon Valley, n'a souvent rien de sexuel. « Les hommes réfléchissent à deux fois avant de mettre une main aux fesses car les risques de poursuites pour harcèlement sont bien plus élevés aux États-Unis qu'en France », rappelle Virginie Parant, une avocate en propriété intellectuelle qui compte de nombreuses start-up comme clients. « Le sexisme prend en général une forme plus subtile : les femmes sont gentiment mises de côté. Elles ne sont pas invitées aux pots ou sur les parcours de golf », poursuit-elle. Une séparation entre hommes et femmes qui prolonge la logique des « fraternity houses », ces organisations universitaires 100% masculines dont plusieurs fondateurs de start-up ont fait partie – Mark Zuckerberg, le PDG de Facebook, à Harvard, Evan Spiegel, le PDG de Snap, à Stanford, Drew Houston, le PDG de Dropbox, au MIT.... Une mentalité qui se retrouve à la sortie de l'université : « Dans mon entreprise, toute l'équipe de dirigeants est composée d'hommes. Ils se surnomment "the brotherhood" [la fraternité] », raconte Ruoxing Liu.

BOARDLIST, UN OUTIL POUR FÉMINISER LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Dans les 150 plus grosses sociétés de la Silicon Valley, seuls 15% des sièges d'administrateurs étaient occupés par des femmes en 2016, soit six points de moins que pour l'ensemble des sociétés de l'indice Standard & Poor's 500. « Les entreprises cotées réfléchissent à la composition de leur conseil d'administration, mais c'est beaucoup moins le cas des autres, et elles sont très nombreuses dans la Silicon Valley », explique Sukhinder Singh Cassidy, la PDG de Joyus, une société d'e-commerce. C'est pour y remédier que cette membre du conseil d'administration d'Ericsson et de TripAdvisor a créé Boardlist en 2015, un répertoire permettant aux entreprises tech de trouver des candidates. Le site, qui comprend plus de 1700 profils, estime avoir influencé 61 nominations, dont celles des conseils de Twilio (spécialiste de l'intégration de téléphonie et messagerie), Shutterstock (banque d'images) et Medium (plate-forme de publication en ligne).

Deux jours après la parution du témoignage de Susan Fowler, cette manager dans une start-up de technologies publicitaires se jette à l'eau. Elle publie en ligne un texte au titre ironique – « La Silicon Valley avec un plus petit cerveau » – qui narre les aventures de Jen, une jeune femme occupant un poste proche du sien chez Coinbox. L'entreprise n'existe pas et les noms ont été modifiés mais l'histoire s'inspire de son expérience et de celle de ses amies ingénieures. Dans son article, Jen fait passer un entretien d'embauche à Alan. Celui-ci lui demande d'abord si elle est designeuse, ne semblant pas pouvoir envisager un autre poste pour une femme, avant de lui indiquer au cours de l'interview que ses questions ne sont pas pertinentes. Jen rejette sa candidature, mais son supérieur lui demande si elle n'est pas « trop sensible ». Cette misogynie, Micki Seibel, une « vétéran » de l'industrie, qui a occupé des postes à responsabilité chez Netscape et eBay, a mis longtemps à en prendre pleinement conscience. « Je n'ai jamais ressenti de sexisme flagrant, raconte-t-elle. Mais j'ai progressivement

constaté que les femmes étaient jugées plus durement et qu'elles étaient plus susceptibles d'être questionnées sur les chiffres: on leur demande d'où viennent leurs données, si elles ont effectué les bons calculs...» C'est bien simple, beaucoup de geeks sont persuadés que les femmes ne sont génétiquement pas douées pour les raisonnements scientifiques, comme l'expliquait début août dans un mémo qui a fait scandale un ingénieur software de Google, James Damore, incriminant «la nature humaine» pour expliquer le fossé entre les deux sexes dans la Silicon Valley.

LE TEST RÉVÉLATEUR DU PSEUDONYME

Damore a été limogé, mais ces préjugés se reflètent jusque dans les lignes de code du plus populaire des réseaux sociaux. Selon un récent article du *Wall Street Journal*, chez Facebook, les programmes informatiques écrits par les femmes sont rejetés 35% plus souvent que ceux des hommes. En juillet 2016, des chercheurs avaient déjà démontré le même biais chez GitHub, une plateforme où les développeurs partagent leurs travaux. Les contributions des femmes y sont plus souvent validées que celles des hommes, sauf... quand leur genre est connu: un pseudonyme féminin suffit à discréditer leurs propositions. Cette inégalité de traitement est l'une des raisons qui expliquent la faible représentation des femmes dans la tech. Les grandes entreprises en comptent rarement plus d'un cinquième dans des rôles

16%

C'est la proportion de femmes dans les effectifs «tech» de Facebook. Elle est de 17% chez Microsoft, 22% chez Intel et 23% chez Apple.

techniques: 16% chez Facebook, 17% chez Microsoft, 22% chez Intel, 23% chez Apple... Elle conduit les femmes à quitter deux fois plus souvent le secteur que les hommes, selon une étude du Center for Work-Life Policy, un think tank new-yorkais.

Les entreprises souffrent aussi d'un manque de recrues féminines. Cuberon, une start-up spécialiste de l'analyse des données basée à Sunnyvale, ne trouve que des candidatures masculines parmi les dizaines de CV que quatre entreprises de recrutement lui soumettent tous les jours. «En six mois, nous avons fait passer une centaine d'entretiens, dont seulement deux à des femmes», déplore Maurin Lenglar, l'un des membres de l'équipe. Depuis deux semaines, la société a décidé de recourir à Talentzilla,

un recruteur qui ne transmet que des candidatures féminines. Mais les résultats ne sont pas probants: «J'ai reçu trois CV seulement et les profils ne correspondent pas vraiment à ce que nous cherchons», explique le développeur. Car la part de femmes parmi les diplômés en informatique reste largement inférieure à celle des hommes. Elle a même beaucoup diminué au cours des trente dernières années, passant de 37% des étudiants en informatique en 1984 à 18% aujourd'hui. Alors même que la proportion de femmes dans les autres filières scientifiques a, elle, continué de progresser...

UN UNIVERS PROGRESSIVEMENT CONFISQUÉ

À ses débuts, la programmation informatique était pourtant considérée comme un métier plutôt féminin. Quand, en 1945, l'université de Pennsylvanie se lance dans la construction de l'Eniac, le premier ordinateur capable d'être reprogrammé, six femmes sont chargées de faire en sorte que les tâches assignées au calculateur puissent être modifiées quasi instantanément. Plusieurs femmes sont aussi à l'origine du Cobol, le premier langage informatique fonctionnant sur différents modèles d'ordinateurs. Parmi elles: Grace Hopper, conceptrice du premier «compilateur». Elle explique en 1967 dans le magazine *Cosmopolitan* que ce métier convient «naturellement» aux femmes en dressant un parallèle avec l'organisation de dîners: «Il faut tout préparer avant pour que cela soit prêt quand vous en avez besoin», déclare-t-elle. Les hommes ont ainsi longtemps considéré la programmation comme une compétence d'employée de bureau, proche d'un travail de secrétaire ou de dactylographe, tandis que la construction du «hardware» était réservée aux ingénieurs masculins, explique Nathan Ensmenger, historien à l'université de l'Indiana. Mais à mesure que le «software» gagnait en importance – jusqu'à «manger le monde», selon l'expression du célèbre capital-risqueur Marc Andreessen – sa conception était progressivement rapprochée des activités masculines (mathématiques, jeu d'échecs...). L'entrée dans la profession s'est progressivement verrouillée et cette évolution s'est accélérée avec l'arrivée des ordinateurs individuels au milieu des années 1980. Les premiers modèles, comme le Commodore 64 ou l'Apple II, ont été marketés comme des jouets pour garçons.

Aujourd'hui, certaines universités repensent leurs cursus pour rééquilibrer la balance en s'attaquant à un problème qui en fait apparaît dès le collège: l'informatique y est encore



Le lieutenant Grace Hopper pendant la Deuxième Guerre mondiale, codant pour le nouveau calculateur d'IBM. La programmation informatique était à l'origine considérée comme une activité féminine.

peu enseignée. La matière n'est obligatoire dans aucun État américain, alors que plus de 40% d'entre eux exigent que leurs élèves suivent au moins un cours de biologie. Résultat : les filles ne représentent que 19% des candidats à l'équivalent du baccalauréat en informatique, la part la plus faible de toutes les matières scientifiques. Le Harvey Mudd College, une petite université californienne de 800 élèves, se présente en exemple : il a fait passer son taux de diplômées en licence d'informatique de 12% à 47% en dix ans. Pour combler les différences de niveau entre les garçons et les filles entrant en première année à l'université, il a divisé son cours d'introduction en différents modules adaptés à l'expérience de chacun. L'équipe a également repensé l'enseignement pour donner plus de place aux applications concrètes.

LEVER LES BIAIS INCONSCIENTS

L'institution fait partie d'un réseau d'une quinzaine d'universités qui partagent leurs meilleures pratiques. Le programme est financé par Facebook, Google, Intel et Microsoft. Car, après avoir longtemps fermé les yeux sur le problème, les géants de la tech multiplient depuis trois ans les initiatives pour augmenter la diversité de leurs effectifs. Leur réveil date d'octobre 2013, quand Tracy Chou, jeune ingénieure chez Pinterest, publie une tribune enjoignant aux entreprises tech d'appliquer leur amour de la « data » à leurs propres effectifs. Sept mois plus tard, Google se décide à publier ses données sur le genre et l'ethnicité de ses salariés, bientôt suivi de LinkedIn, Yahoo!, Facebook,



Twitter, Pinterest, eBay et Apple. Les chiffres ne sont pas reluisants et les sociétés promettent de s'améliorer. Elles décident de financer des associations apprenant aux filles à coder dès le collège et le lycée et créent des programmes de stages et d'apprentissage dédiés aux minorités. Sur tout, elles tentent de changer leur culture d'entreprise. « Nous faisons de nombreux efforts pour diversifier nos sources de recrutement, mais s'il existe toujours des stéréotypes contre les femmes, une fois embauchées, elles ne seront pas

Tracy Choun, ingénieure chez Pinterest, a suscité une prise de conscience en appelant les firmes de la tech à appliquer leur science de la « data » à leurs effectifs.

promues ou ne resteront pas dans l'entreprise », souligne Maxine Williams, la responsable diversité de Facebook. Certaines entreprises revoient la décoration, afin de se débarrasser de références trop masculines, comme des « goodies » de « Star Trek » ou « Star Wars ».

Mais ce sont les formations sur les biais inconscients qui constituent le cœur des dispositifs. Elles s'appuient sur les tests d'associations implicites développés au milieu des années 1990 par Anthony Greenwald, un professeur de psychologie de l'université de Washington. Les participants doivent placer le plus vite possible des mots dans différentes catégories afin de révéler les stéréotypes qui sous-tendent leurs associations d'idées – le mot « femme » avec « famille » et « homme » avec « carrière », par exemple. Seulement, ces formations peuvent avoir un effet boomerang. « Des décennies de recherche en sciences sociales soulignent une simple vérité : il est impossible de mobiliser des managers en les blâmant », estime Frank Dobbin, un professeur de sociologie à Harvard qui a analysé les données de plus de 800 sociétés américaines. « Il ne faut pas rendre ces formations obligatoires », rétorque Maxine Williams. « Chez Facebook, chacun est libre d'y

ELLES ONT PERCÉ LE PLAFOND DE VERRE

Sheryl Sandberg, l'icône de Facebook

En neuf ans, la directrice opérationnelle de Facebook a transformé une petite start-up en une entreprise cotée réalisant plus de 27 milliards de dollars de chiffre d'affaires. Dans son manifeste féministe *En avant toutes*, elle demande aux femmes de ne pas limiter leurs ambitions.

Bryant et Green, les deux Diane du cloud

Diane Bryant (ci-dessous à gauche) est présidente en charge des data centers chez Intel et Diane Green (à droite) supervise la division cloud de Google, après avoir créé et dirigé VMware pendant dix ans. Lors d'une conférence organisée par Intel en novembre dernier, les deux femmes se sont interviewées mutuellement sur scène en plaisantant sur leurs similarités.

Ginni Rometty, une PDG contestée

Première femme à être nommée au poste de PDG chez IBM en 2012, Virginia « Ginni » Rometty a commencé comme ingénieur système dans l'entreprise en 1981. Après vingt trimestres consécutifs de baisse du chiffre d'affaires, elle est accusée de n'avoir pas su amorcer le virage vers le « cloud computing ».

Meg Whitman, d'eBay à Hewlett-Packard

La PDG de Hewlett Packard Enterprise est une exception dans la Silicon Valley pour deux raisons : c'est une femme et elle est républicaine. Avant de rejoindre le fabricant de matériel informatique, elle a été PDG d'eBay pendant dix ans. Elle y a supervisé l'expansion de l'entreprise de 30 à 15 000 salariés et fait passer le chiffre d'affaires de 4 millions à 8 milliards de dollars.

Angela Ahrendts, débauchée par Apple

En 2014, le fabricant de l'iPhone casse sa tirelire pour convaincre la PDG de Burberry, star de l'industrie du luxe, de devenir vice-présidente en charge des boutiques et des ventes en ligne. En 2015, elle a gagné plus que tous les hommes de l'entreprise, dont Tim Cook, le PDG.





Twitter (ici, le siège de la firme, à San Francisco) fait partie des entreprises qui ont choisi de fixer des objectifs précis de mixité à atteindre.

participer ou non. 75% de nos salariés aux États-Unis ont décidé d'en suivre une, dont la quasi-totalité des personnes à des postes de direction», poursuit-elle. Selon elle, la hausse de 4% de la part des femmes à des postes senior entre 2015 et 2016 est en partie liée à ces formations. La proportion de femmes à des postes technologiques évolue, elle, très lentement, augmentant en moyenne d'un petit point par an. Pinterest et Twitter ont du coup choisi de fixer des objectifs précis à atteindre. Et quand il est apparu que la part de ses femmes ingénieurs et développeurs a reculé en 2016, Microsoft a même décidé de lier une partie des bonus des responsables à ces objectifs de mixité.

DES FONDS 100% FÉMININS

Les progrès sont encore freinés par deux croyances. D'abord, «le mythe selon lequel la Silicon Valley est une méritocratie», souligne Aubrey Blanche, responsable de la diversité chez Atlassian, un fabricant de logiciels. Ensuite, une vision des informaticiens comme des «petits génies ayant un talent inné pour la programmation», raconte Carissa Romero, une des associés de Paradigm, une société de conseil spécialiste de la diversité. Deux idées fausses

SEULS 7% DES FONDATEURS DE START-UP SONT DES FEMMES. ET ELLES LÈVENT 40 FOIS MOINS D'ARGENT QUE LES HOMMES.

qui rebutent les femmes, selon une étude publiée dans la revue *Science* en 2015. Autre barrière: le faible nombre de femmes qui créent des entreprises. Sur un échantillon de 890 jeunes pousses créées entre 2009 et 2015, seuls 7% des fondateurs étaient des femmes, selon une étude Bloomberg. Celles qui se lancent doivent souvent faire face à des attitudes machos dans le monde très masculin du capital-risque. Lors d'un «demo day» de Y Combinator (YC), l'accélérateur californien d'où sont sortis Airbnb, la plate-forme de diffusion de jeux vidéo en «live streaming» Twitch et le spécialiste des solutions de

paiement Stripe, «un investisseur a demandé à une femme PDG de chercher un homme blanc pour la remplacer», raconte Adora Cheung, une des associés de YC. Certains fonds 100% féminins commencent du coup à voir le jour – Aileen Lee, une ancienne de Kleiner Perkins Caufield & Byers, a lancé une structure ironiquement baptisée Cowboy Ventures – mais ils sont encore rares.

Enfin, «l'attitude des femmes est aussi un problème: elles ne «pitchent» pas des grandes visions révolutionnaires pouvant déboucher sur des licornes, mais simplement ce qu'elles font à l'instant T», estime Sukhinder Singh Cassidy, la PDG de Joyus, une société d'e-commerce, qui investit régulièrement dans des start-up en tant que business angel. Les femmes n'ont ainsi levé que 1,5 milliard de dollars aux États-Unis en 2016, soit 40 fois moins que les hommes, selon PitchBook. Mais elles semblent mieux réussir. Kevin O'Leary, un business angel canadien, aime à le souligner: parmi les 27 sociétés dans lesquelles il a investi, seules celles fondées par des femmes sont rentables... ●

Retrouvez Karl De Meyer ce samedi dans

LCI Matin Week-end à 9h30 sur **LCI**

LE PALAIS OÙ LE LIVRE EST ROI

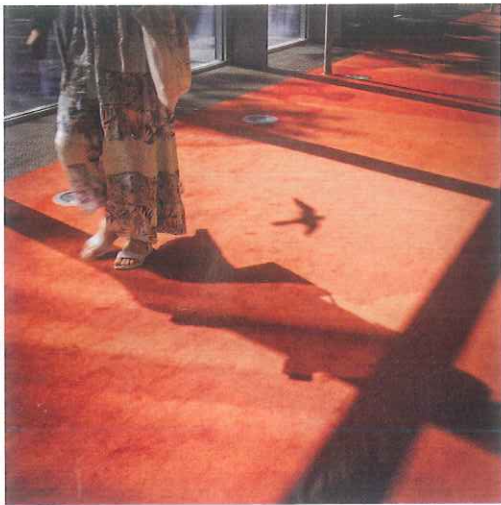
Le solennel site de Tolbiac, dans le XIII^e arrondissement de Paris, a longtemps intimidé, voire dissuadé les amoureux des lettres. La nouvelle patronne de la Bibliothèque nationale, Laurence Engel, s'emploie depuis un an à l'ouvrir à tous. Rencontre avec une combattante de la culture.

Par Laura-Maï Gaveriaux - Photographie : Bruno Charoy

Il n'est pas encore 9 heures. Sur l'esplanade de la Bibliothèque François-Mitterrand, des universitaires pressent le pas. Ils descendront bientôt par l'interminable escalator qui mène aux salles de recherche, s'enfonçant vers le rez-de-jardin comme dans les entrailles d'une ville futuriste. Pour l'heure, dans le hall est, on prépare le vestiaire, un coup de chiffon sur une vitre, un dernier souffle d'aspirateur sur le tapis rouge qui borde la perspective. Tout est en place pour le lever de rideau.

Des sept sites qui constituent la Bibliothèque nationale de France, « Tolbiac » comme on l'appelle couramment, ouvert en 1996, est peut-être celui qui symbolise le mieux ses missions. Entre habitués, on dit d'ailleurs simplement qu'on va « à la BnF », tant le bâtiment imaginé par Dominique Perrault en 1989 est désormais identifié au cœur de l'institution. Ses quatre tours angulaires de 80 mètres et son socle sur deux niveaux abritent plus de 14 millions de documents, imprimés et audiovisuels, une forêt d'un hectare, véritable écosystème à elle seule, enclose de verre, et des allées qui évoquent le déambulatoire d'un cloître. Les estampes, médailles et manuscrits sont à Richelieu, le site historique en pleine rénovation, dans le II^e arrondissement. Le chantier, qui doit être bouclé en 2020, constitue la dernière phase de l'adaptation au XXI^e siècle d'une très vieille maison, dont les fondations remontent à la première librairie royale de Charles V – un Valois de la fin du XIV^e siècle – alors installée au Louvre.

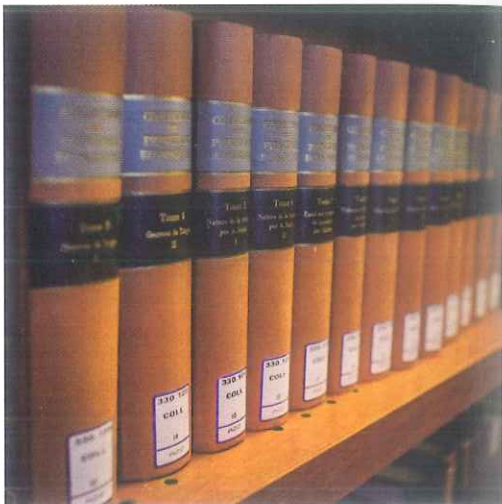
Ce que l'on croit savoir des missions de la BnF, de sa fonction, correspond rarement à sa réalité, duale, à l'image de la société contemporaine. Le site de Tolbiac, d'abord. Il ne fait pas consensus. La solennité des proportions monumentales et l'accès parfois alambiqué en découragent plus d'un, en agacent même certains. Une fois sorti du métro, regrettent ceux-là, il faut marcher pour rejoindre le parvis en bois, très glissant à la moindre goutte de pluie. Puis il faut descendre un escalier, passer les portiques de sécurité, avant de simplement commencer à chercher ce pour quoi l'on est



venu. A contrario, pour les fans, la transition entre la mercantile agitation d'en haut et le silence studieux d'en bas forme un rituel. Un temps qui permet de savourer les détails ingénieux de l'architecture, les contrastes en clair-obscur des galeries baignées de soleil et des rayonnages ombragés, les jeux de texture avec le béton, le bois et les mailles d'acier.

UNE MINE D'OR POUR LES ENTREPRENEURS

L'image austère que peut renvoyer la BnF au premier abord, sa présidente en tient compte. Diversifier les publics est l'une des grandes orientations du mandat de Laurence Engel, nommée en avril 2016 après avoir été « médiatrice du livre » et directrice de cabinet d'Aurélien Filippetti au ministère de la Culture. Pour cette énarque en tout début de cinquantaine, « la Bibliothèque nationale est une institution qui brasse large. D'abord c'est une agora, c'est dans son ADN. Et puis ses collections embrassent tous les domaines de la connaissance, jusqu'aux jeux vidéo, un fonds que nous nous efforçons de valoriser. Sans oublier les expositions, les activités de médiation culturelle. C'est un lieu qui regorge de possibles. Il faut le faire savoir. »



Pour augmenter la fréquentation, la compagne d'Aquilino Morelle, l'ancien conseiller de François Hollande, a multiplié les initiatives depuis plus d'un an, révélant ainsi la diversité des usages que l'idée réductrice d'une bibliothèque de conservation aurait tendance à masquer. « Nous avons réfléchi à des lieux de sociabilité », explique Laurence Engel. Car certains viendront toujours pour travailler en silence, mais d'autres ont besoin de communiquer. Donc nous avons ouvert des salles pour le travail en groupe. Nous nous sommes rendu compte que des étudiants s'installaient par terre, le long des galeries. Tout le monde n'a pas besoin de consulter des ouvrages, on peut juste vouloir un endroit calme pour étudier. Alors on a mis le mobilier adéquat pour qu'ils soient mieux installés. » De fait, l'aménagement de nouveaux lieux de vie adoucit le premier contact et invite à s'appropriier l'endroit en le rendant moins intimidant.

« Se concentrer sur le public, c'est vivre avec son temps », explique pour sa part Julie Tchernookov, qui coordonne la valorisation des collections et des services au sein du département droit, économie et politique. Là aussi, la BnF est une interface épousant les mouvements de la société.