

La méthode de Camille Marini, CTO d'Owkin, pour assurer plus de mixité dans la tech

Directrice technique au sein de la startup Owkin, Camille Marini est l'une des rares femmes à occuper un tel poste dans l'écosystème tech français. Dans un milieu encore largement masculin, elle oeuvre au quotidien pour faire bouger les lignes.

Trentenaire au visage et au sourire juvéniles, Camille Marini est diplômée de l'Ecole nationale des Mines de Paris et titulaire d'un doctorat de l'Université Pierre et Marie Curie. Elle occupe depuis près d'un an le poste de chief technology officer, directrice technique en français dans le texte, d'Owkin. Cette startup française développe des algorithmes qui permettent de prédire la sévérité de pathologies chez certains patients. Elle a notamment mis sa technologie au service de la lutte contre le Covid-19.

La place qu'occupe Camille Marini est rare : selon l'état des lieux annuel du fonds Atomico sur la tech en Europe, depuis trois ans, seulement 1% des CTO de 348 startups du continent sont des femmes. « *Quand j'ai pris la direction de l'équipe technique d'Owkin en août dernier, j'étais la seule fille, constate Camille Marini. Depuis j'en ai recruté quatre à des postes d'ingénieure logiciel et j'en recruterai encore* », lance-t-elle avant de fournir une explication : « *Rares sont celles qui postulent à ce type de postes et j'ai décelé leur*

potentiel en lisant leur CV entre les lignes. Elles ne se mettent pas aussi facilement en avant que les garçons alors que leurs capacités sont remarquables » .

Alors qu'ils gagnent du terrain, les métiers liés aux STEM (acronyme de science, technology, engineering, and mathematics, ndlr) attirent encore trop peu de femmes. Elles représentaient ainsi moins de 12% des effectifs de chercheurs et chercheuses en intelligence artificielle dans le monde, selon une étude de 2019. Autre chiffre préoccupant : selon les dernières données d'Eurostat et Ilostat, seulement 25% des postes d'ingénieur ou de scientifique du secteur des hautes technologies sont occupés par des femmes en France et à l'étranger. Une situation qui n'est pas sans risque. « *En 2019, parmi les 10 métiers les plus recherchés en France, huit étaient directement liées aux STEM. Si les femmes voient leur vocation pour les STEM contrariée dès leur plus jeune âge, quels métiers exerceront-elles demain, lorsqu'ils domineront l'économie ?* » , s'inquiétait ainsi Chiara Corazza, directrice générale du Women's Forum, dans les colonnes de La Tribune.

Briser les clichés

Women in Tech, Girls in Tech, StartHer, Meet up Paris Data Ladies ... Réseaux et salons pour encourager les femmes à s'orienter vers ce type de carrière se multiplient. Mais le bât blesse toujours car sans évolution des mentalités, la parité homme-femme en termes de carrière et de salaire reste une utopie. « *Des actions efficaces et rapides sont plus nécessaires que jamais, et elles devront aller au-delà des questions d'études, de diplômes et de postes. Il est avant tout nécessaire de se libérer de préjugés et d'habitudes profondément ancrés dans les esprits, dans la société autant que dans le monde du travail. Cela implique de toucher des leviers psychologiques profonds chez les hommes et chez les femmes conditionnés dès l'enfance* » , résumait Anne-Pierre Guignard, directrice marketing EMEA Sud d'Ivanti et ambassadrice du réseau Women in Tech, dans une tribune en mars 2020 publiée dans Les Echos.

En 2018, Roxane Varza, directrice de Station F et fondatrice de l'initiative Girls in Tech. confiait à la chaîne France 24 que « *lors d'une rencontre avec des collégiennes pour leur faire découvrir les métiers du numérique, j'ai dû déconstruire pas mal de clichés, notamment sur le fait que ces métiers ne s'exerçaient pas seulement derrière un écran et que les interactions humaines étaient aussi au rendez-vous* » .

Un point de vue partagé par Camille Marini. Pour arrondir les fins de mois, elle intervenait au Palais de la Découverte en section mathématiques. Elle aussi a dû passer au-dessus de certaines barrières psychologiques. « *Dans le public j'encourageais toujours les filles, leur montrant que les mathématiques sont comme un jeu et qu'elles faisaient bien* » . Elle rencontre alors des membres de

l'association « Femmes et Mathématiques » dont le but est de sensibiliser le jeune public à cette discipline. Un déclic. *« J'intervenais dans les lycées et nous discussions sur la place des filles dans les sciences, comment elles voyaient leur parcours... Elles avaient beaucoup de réticences et de blocages à s'orienter vers la recherche pure ou la tech, même si elles en avaient les compétences. Mon objectif a été de montrer que les maths, c'est comme un jeu, qu'il n'y a rien de masculin à cela ! » .*

Développer une culture autre

Forte de ses différentes expériences, Camille Marini, 35 ans, a mis en place une méthode de management très concrète pour parvenir à attirer les femmes chez Owkin. *« J'essaie d'insuffler une culture autre dans l'entreprise, où ce n'est pas ceux qui parlent le plus fort qui ont forcément raison. En amont des réunions hebdomadaires, je passe par exemple par l'écrit : j'envoie par mail ce qui sera exposé en réunion pour que chacun et chacune puisse apporter des réflexions qu'ils ou elles n'oseraient peut être pas faire à l'oral. Là, les femmes s'expriment bien plus facilement. Progressivement elles gagnent confiance et s'affirment davantage en réunion » ,* constate la directrice, qui a toujours baigné dans un univers masculin, depuis ses années prépa à l'Ecole des Mines. *« Je ne vivais pas mal le fait d'être une fille car tant que l'on n'est pas confrontés à l'univers professionnel, on est dans une bulle. En revanche, je prenais déjà conscience que se faire accepter, être crédible et faire sa place est bien plus compliqué. Il faut plus de temps pour être prise au sérieux, et prouver bien plus qu'un garçon pour être considérée» .*

Son objectif désormais ? Avoir une équipe équilibrée et inclusive. Elle n'en mesure que des bénéfices. *« Pour le choix d'une solution technique, les femmes de l'équipe vont d'abord faire plusieurs propositions et se questionner avant de valider leur réponse. Par effet de ricochet, les hommes vont moins avoir peur de dire qu'ils ne savent pas. Doubter fait avancer et avoir plus de femmes influe bénéfiquement sur le collectif » .* Autant de soft skills qui ont le vent en poupe chez les recruteurs en quête de managers plus coopératifs que compétitifs.