

RAPPORT DE VEILLE 2025

RÉINVENTER L'ACCÈS AUX MÉTIERS DIGITAUX.

#4

Inclusion et diversité :
valoriser les parcours atypiques

04

Aborder la question de l'inclusion et de la diversité dans le secteur IT relève d'une problématique récurrente en lien avec ce domaine professionnel.

L'inclusion de la femme d'abord, mais aussi l'inclusion du handicap et plus généralement le cas du profil atypique ne sont pas à négliger dans la réflexion sur l'emploi et la pénurie des talents.

Dans ce chapitre, nous tenterons de déterminer les problématiques en lien avec l'inclusion et les solutions qui peuvent s'en dégager.

Le rendez-vous est manqué - Quand la **femme** est encore trop **absente des TIC**

L'un des clichés persistants de l'IT reste celui d'un secteur professionnel presque exclusivement masculin. Encore aujourd'hui, l'inclusion des femmes est un tel enjeu que la Commission Européenne [1] a développé un plan d'action pour favoriser l'insertion de ce groupe d'employées à plusieurs niveaux dans les métiers du digital.

Dès l'enfance, les biais de genre s'installent souvent via le monde scolaire et la cellule familiale. On véhicule encore, à tort, l'idée que « les filles ne font pas d'études en informatique » ou qu'elles doivent être des « intellectuelles pures et dures » prêtes à adopter un comportement stéréotypé masculin pour s'imposer dans la hiérarchie professionnelle.

Il suffit de visiter les cours dans l'enseignement supérieur pour faire le constat que, malgré des campagnes intensives de sensibilisation [2], la femme reste largement sous-représentée sur les bancs de l'université. En effet, selon des données du SPF Économie, en 2024, seules 16 681 femmes (13,7 %) ont été diplômées en TIC, contre 104 818 hommes (86,3 %), tout établissements confondus (hautes écoles et universités).

Selon cette même étude, en Belgique, les femmes sont également sous-représentées dans les métiers IT à raison de 20,5 % contre 79,5 % pour les hommes. Depuis 2015, ces chiffres peinent à évoluer positivement, puisqu'en 2015 le nombre de femmes employées dans les TIC représentait 17,8 %[3] .

Quels facteurs peuvent expliquer cette sous-représentation des femmes dans les filières et métiers IT malgré les efforts de sensibilisation menée depuis plusieurs années ?

Selon le rapport « **Gender scan** », en 2024, sur les écoles d'ingénieurs, plus d'une étudiante sur trois inscrite dans une filière STEM ou numérique déclare avoir été découragée de s'orienter vers ce domaine.



- 37%** des estiment avoir été dissuadées de choisir une carrière dans ces domaines (contre 25 % chez les hommes).
- 38%** des estiment avoir été dissuadées de choisir un métier du numérique (contre 19 % chez les hommes).

Ce rapport met en évidence les principales influences sur l'orientation scolaire, à savoir la famille et les amis (50 %) suivis des professeurs (40 %). De même, l'accès aux technologies au sein de l'institution scolaire (32 %) a une influence très importante sur l'orientation. Et plus étonnant ! Les enseignants apparaissent comme la principale source de découragement, suivis par l'entourage familial [4].



Dans ce chapitre, nous n'abordons pas les autres raisons structurelles de l'inclusion des femmes dans le secteur IT. Par exemple, le fait qu'elles sont nombreuses à abandonner leurs carrières professionnelles dans ce domaine en raison de difficulté d'insertion. Ou encore la présence significativement faible des femmes dans des postes à hautes responsabilités. Cela démontre cependant que les actions doivent également porter sur la sensibilisation du milieu professionnel pour favoriser la diversité dans la structure même des entreprises. Dans ce contexte, la sensibilisation est plus qu'essentielle tant pour l'orientation professionnelle que pour l'inclusion au sein de l'entreprise.

[3] SPF ECONOMIE - Women in Digital : plus de femmes dans le secteur numérique, 2025.

[4] Gender scan 2024.

L'inclusion des talents en situation de handicap : un levier pour le secteur IT

En Belgique, on estime que 15 % de la population en âge de travailler est en situation de handicap. Par ailleurs, 41 % des personnes handicapées, considérées comme inactives, estiment pourtant être capables d'exercer une activité professionnelle [5].

Selon une étude d'Acerta [6], le taux d'occupation des personnes en situation de handicap connaît un léger recul. En 2024, 0,23 % des postes dans le secteur privé sont occupés par ces personnes contre 0,25 % en 2023.

La Région de Bruxelles-Capitale se distingue toutefois par un taux d'inclusion plus élevé, passant de 0,35 % en 2023 à 0,36 % en 2024. L'accessibilité du réseau des transports en commun de Bruxelles constitue un véritable atout.

L'étude révèle également que ce sont principalement les petites entreprises employant jusqu'à 20 travailleurs qui recrutent le plus souvent des personnes en situation de handicap. Plus le nombre d'employés augmente, plus la présence de ces profils diminue. Cette tendance pourrait s'expliquer par l'organisation plus rigide et structurée des grandes entreprises, qui laisse moins de place aux profils dits « atypiques » [7].



15 %

de la population en âge de travailler est en situation de handicap



Découvrez le témoignage de Éléonor Sana, ancienne élève de BlindCode.

Le secteur IT est-il particulièrement accueillant pour les personnes en situation de handicap ?

Nous ne disposons pas du taux d'emploi spécifique dans ce secteur, mais plusieurs données intéressantes sont néanmoins disponibles :

1 Le secteur, en pénurie, peine à remplir les plus de 15 000 postes vacants [8].

2 Dès 2025, les services numériques privés doivent être accessibles à tous les citoyens, quel que soit leur handicap [9].

3 Les personnes malvoyantes, voire aveugles, sont pleinement capables d'occuper la majorité des postes dans le secteur IT [10]. Par ailleurs, elles sont particulièrement aptes à identifier les lacunes en matière d'accessibilité sur un site web.

[5] Diversicom, Handicap et emploi.

[6 & 7] Acerta, Le taux d'occupation augmente, mais pas pour les personnes en situation de handicap, 2025.

[8] Agoria, Quelles solutions pour les pénuries de profils dans le digital en Wallonie ? 2023.

[9] SPF Économie, Directive sur l'accessibilité : un pas en avant pour une société plus inclusive, 2025.

[10] Reference, Malvoyants et experts IT : une formation qui bouscule les codes, 2023.

Les discriminations sont principalement dues à une méconnaissance de la situation des personnes en situation de handicap et des outils disponibles pour faciliter leur intégration au sein des équipes. De plus, le secteur de l'IT, en raison de son évolution rapide, peine à s'adapter à l'intégration de profils nécessitant un accompagnement initial plus soutenu.

Pourtant, l'intégration de ces profils pourrait constituer une solution majeure pour atténuer la pénurie de talents dans ce secteur.

Profils atypiques : cocher les cases autrement

On en parle sans cesse : les profils atypiques, les NEETS [11], les personnes aux parcours non classiques, les autodidactes sont une récurrence dans le domaine de l'IT. Stephanie Reniers de chez Gentis définit le profil atypique comme étant un « candidat potentiel, mais qui ne coche pas toutes les cases ». On pourrait même dire que le profil atypique est celui qui coche d'autres cases.

La définition d'un « profil atypique » n'est pas universellement partagée. Toutefois, cette notion fait généralement référence à un parcours qui s'écarte des chemins traditionnels ou « idéaux ». Ce parcours typique correspond souvent à une entrée directe dans une formation supérieure de type bachelier ou universitaire, immédiatement après l'obtention du CESS. Pourtant, ce modèle classique n'est plus aujourd'hui la norme majoritaire dans le secteur du numérique.

Il est donc important de clarifier les caractéristiques fréquemment associées aux profils atypiques afin de mieux comprendre leur caractéristique. Dans un premier temps, on associe ce profil à un individu qui ne souhaite pas (ou qui ne peut pas) s'orienter vers des études supérieures.

Soit, la personne s'oriente directement vers des formations professionnelles utilisant une pédagogie différente de celle pratiquée au sein des institutions d'études supérieures.

Soit, elle débute une carrière dans un domaine pour ensuite après quelques années de parcours professionnels, s'orienter vers un autre domaine en passant par la formation professionnelle ou l'autoformation.

L'interruption de carrière (pour diverses raisons ; voyage, maladie, raisons parentales) est également un élément caractéristique qui rend le parcours professionnel atypique.

Un parcours non traditionnel peut aussi passer par l'université, lorsque l'on suit un cursus académique, mais que l'on choisit ensuite une orientation professionnelle en dehors du domaine de son diplôme.

La question du diplôme est centrale dans l'idée du parcours typique/atypique. Cela participe également à l'évolution de l'intérêt pour les compétences comportementales. En effet, les profils atypiques sont de plus en plus présents sur le marché de l'emploi et valorisés au niveau de leurs compétences comportementales particulières acquises via leur cursus académique et leurs connaissances préalables du monde du travail. C'est en majorité ce qui les différencie des profils juniors fraîchement sortis de leur cursus d'étude supérieure. À la hauteur de la problématique de la pénurie, la diversité est une plus-value inclusive. Le genre, le handicap et le parcours atypique sont autant de talents qui peuvent remplir les postes actuellement non pourvus.

Le profil atypique est un candidat potentiel, mais qui ne coche pas toutes les cases.



Stéphanie Reniers
GENTIS

Conclusions

L'inclusion et la diversité dans les métiers du digital en Belgique représentent un enjeu sociétal, professionnel et un défi pour améliorer l'innovation et la compétitivité technologique de la Belgique. Elles peuvent également faire figure de solution dans le contexte de la pénurie des talents dans le secteur IT. Dans ce chapitre, nous avons, avant tout, abordé la question des femmes dans l'IT, le potentiel professionnel des personnes en situation de handicap et plus généralement les profils atypiques.

Les initiatives déjà mises en place ouvrent la voie à une transformation durable, mais il est nécessaire de renforcer les actions (financement de projets en lien avec l'inclusion, meilleure visibilité des offres et des primes, mise en avant de la diversité des parcours) pour réduire la pénurie des talents et valoriser ces profils atypiques sur le marché de l'emploi.

Il y a deux terrains d'actions sur lesquels il est important d'agir et de poursuivre les efforts :

LA SENSIBILISATION ET L'ÉDUCATION



Sensibiliser à la diversité des métiers : Au-delà des actions ciblant l'inclusion des jeunes femmes dans la tech, il est nécessaire, dès l'école, de promouvoir la diversité des carrières et des domaines dans l'IT. Trop souvent, les métiers du numérique sont abordés uniquement sous l'angle technique, alors que les compétences comportementales (créativité, leadership, organisation, éthique, etc.) jouent aujourd'hui un rôle tout aussi déterminant. Miser sur la diversité et les compétences dites "soft skills" peut être un atout pour ouvrir des perspectives de carrières. L'équipe de Digitalcity.brussels est bien consciente de cet enjeu et s'investit de plus en plus souvent dans des projets de sensibilisation aux métiers IT dans les écoles et en organisant des évènements comme le Digital Discovery Morning en avril 2025 ou des classes d'étudiants sont venues dans nos locaux pour s'initier à travers des ateliers ludiques.



Mettre en avant les rôles-modèles inspirants : valoriser les parcours atypiques afin de susciter des vocations et de briser les stéréotypes. Dans les webinaires, les conférences, les vidéos, Digitalcity.brussels s'efforce de mettre en avant des personnalités belges de l'écosystème IT afin d'ouvrir le champ des possibles en matière de carrières professionnelles.



Axer la sensibilisation à destination des familles et du corps enseignant : ces acteurs influencent fortement les choix d'orientation. Les sensibiliser et leur fournir des outils concrets contribuera à ouvrir les perspectives des jeunes (et des jeunes femmes) vers les métiers de l'IT.

ADAPTER L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



Aménager les espaces et les modes de travail pour accueillir les personnes en situation de handicap et répondre aux besoins de profils atypiques. Les entreprises peuvent tirer parti des dispositifs existants : primes et formations à destination des employeurs qui souhaitent intégrer dans les meilleures conditions des recrues en situation de handicap. Dans ce contexte, des associations comme Eqla sont essentielles pour accompagner les entreprises à intégrer de personnes en situation de handicap dans un parcours professionnel et lors de son intégration au sein de l'équipe de l'entreprise.



Sensibiliser les entreprises sur la question des compétences :

privilégier une évaluation basée tant sur les compétences "soft skills" que sur les compétences techniques acquises via le diplôme. Cela permet d'évaluer le candidat pour une meilleure adhésion aux valeurs de l'entreprise et donc de mieux intégrer des profils au parcours atypique. C'est à travers la rédaction de ce type de rapport de veille que Digitalcity.brussels tente de promouvoir la diversité sous toutes ses formes en matière de compétences auprès du secteur professionnel.



Mettre en place des programmes d'intégration et de mentoring : ces dispositifs structurés facilitent l'accueil des nouvelles recrues au sein d'une structure d'entreprises parfois très standardisées.



Favoriser un équilibre vie professionnelle / vie privée, afin d'attirer et retenir les profils variés.

Dans ses missions principales, Digitalcity.brussels s'efforce de donner l'accès à l'emploi digital via ses formations, ses évènements de sensibilisation, ses communications, ses participations à des projets d'inclusion tels que le PRR (Plan de Relance et de Résilience [12]) et ses actions d'aide à l'emploi à destination, notamment, des chercheurs d'emploi ayant eu un parcours atypique. En misant sur la sensibilisation précoce et l'adaptation des environnements de travail, le secteur du digital peut attirer une plus grande diversité de talents. Ces actions concrètes favorisent non seulement l'inclusion, mais renforcent aussi l'innovation et la performance collective.

[12] <https://feder.brussels/2023/01/30/comprendre-le-plan-de-relance-et-de-resilience-prr/>

Merci aux contributeurs de ce chapitre :

Leïla Maidane - InterSkillar
Stéphanie Reniers - Gentis
Nina Hasratyan - Digital Wallonia
Jérémie Grandclaudon - Digital Wallonia

VicThor – EFP-BXL
Catherine Borgers - Eqla
Geneviève Lardinois - Eqla
Servane Leurent

Est une initiative de



Le CNE
est un syndicat



Avec le soutien de





Digitalcity.brussels
Rue Jules Cockx, 6
Bruxelles 1160
www.digitalcity.brussels
info@digitalcity.brussels