

EEN NIEUWE KIJK OP CARRIÈRES IN DE IT-SECTOR

Inspireren, opleiden en voorbereiden
voor een optimale werving.



Digitalcity.brussels

Pool Opleiding Werk voor digitale beroepen

RAPPORT

20
25



INHOUDSOPGAVE

01

Het tekort aan talent in België.

PAGE 7

02

Mentoring, hackathons: nieuwe instrumenten voor een nieuwe arbeidsmarkt.

PAGE 15

03

Hoe vaardigheden en opleidingen hand in hand gaan.

PAGE 25

04

Inclusie en diversiteit: Het erkennen en waarderen van niettraditionele beroeps- en opleidingstrajecten.

PAGE 35

05

Jong interesse wekken: mooi, maar hoe?

PAGE 43

INLEIDING

De 'digitale transitie' verandert onze samenleving, levensstijl en economie ingrijpend. Deze transitie transformeert bedrijven, herdefinieert beroepen en genereert nieuwe competentie-eisen. België staat met een structureel tekort aan digitaal talent voor een bijzonder grote uitdaging. Het is niet alleen een kwestie van cijfers, maar ook van kwaliteit, diversiteit en het afstemmen van de beschikbare vaardigheden op de verwachtingen van de arbeidsmarkt.

In 2025 krijgen jonge Belgen op zoek naar een loopbaan niet altijd de juiste ondersteuning en stimulansen om te kiezen voor STEM-beroepen of, ruimer nog, voor een digitaal beroep. Maar al te vaak worden hun loopbaankeuzes beïnvloed door hardnekkige clichés: digitale beroepen zouden alleen zijn weggelegd voor een selecte groep van gepassioneerden, voornamelijk mannen uit wetenschappelijke richtingen, voorbestemd om te werken in abstracte of afgezonderde omgevingen. Deze voorstellingen zetten een rem op de ambities van jongeren en houden een tekort in stand dat de economie en innovatie in België verzwakt.

In de IT is het tekort aan profielen niet alleen het gevolg van een gebrek aan afgestudeerden: het is het symptoom van een veel fundamenteeler onevenwicht tussen opleidingen en bedrijfsbehoeften ... Opleidingsorganisaties in België streven ernaar om technologische ontwikkelingen in hun programma's op te nemen door de opleidingen te diversifiëren en de banden met bedrijven aan te halen. Hoewel aanpassingen nodig blijven, vooral om vakoverschrijdende competenties verder te ontwikkelen en talen op te nemen in opleidingsprogramma's, zijn er al enkele veelbelovende initiatieven die jongeren dichter bij de werkpraktijk brengen. Zo neemt ook de vertrouwde met digitale beroepen toe dankzij workshops, praktijkgerichte evenementen en getuigenissen van professionals, waarbij steeds meer leerlingen op jonge leeftijd een loopbaan ontdekken waaraan ze niet spontaan zouden hebben gedacht.

Om beter inzicht te krijgen in al deze kwesties heeft Digitalcity.brussels een diepgaande analyse uitgevoerd van de arbeidsmarkt en carrières in de IT-sector in Brussel. Dankzij strategische observatie onderzoeken we de ontwikkelingen binnen de sector vanuit het oogpunt van beroepen, vaardigheden en opleiding.



ONZE VIJF THEMA'S

Dit jaar, in 2025, heeft Digitalcity.brussels experts en bedrijfsleiders bijeengebracht om vijf thema's te bespreken. We hebben ons rapport **"De Digitale Talentenversneller"** opgedeeld in vijf fundamentele hoofdstukken om de draagwijdte van het probleem beter in kaart te brengen.

01

Het syndroom van het onvindbare profiel:
de kwestie van het tekort aan digitaal talent in België.

02

Mentoring en hackathon: nieuwe instrumenten
om de arbeidsmarkt te betreden.

03

De kwestie van vaardigheden en opleiding.

04

Inclusie en diversiteit: waardering van atypische carrièrepaden.

05

Het onderwerp van jongen af aan introduceren: mooi, maar hoe?



ONZE DOELSTELLINGEN

Onze doelstellingen in dit rapport zijn:

- ① Aanticiperen op veranderingen in IT-beroepen door integratie van uitdagingen van competenties, inclusie en innovatie.
- ② Analyse van de uitdagingen van aanwerving in de digitale sector en identificatie van manieren om ze te verbeteren om het tekort aan talent te verminderen.
- ③ Werkzoekenden handvaten aanreiken voor een succesvolle instap in digitale beroepen.



De verschillende hoofdstukken die in 2025 werden gepubliceerd,
zijn nu gebundeld in deze uitgave.

#1

Het tekort aan talent in België.

01

Wie de evolutie van de arbeidsmarkt in de digitale sector in België op de voet volgt, zal ongetwijfeld het terugkerende gebruik van een alarmerende terminologie hebben opgemerkt: tekort aan talent, druk op de profielen, aanwervingscrisis, *brain drain*... Deze termen weerspiegelen een zorgwekkende realiteit en benadrukken de grote uitdagingen waarmee de sector geconfronteerd wordt op het vlak van aantrekkelijkheid en rekrutering. Deze vaststelling kan worden verklaard door een combinatie van structurele en economische factoren die de rekrutering in deze voortdurend evoluerende sector complexer maken.

Als de digitalisering leidt tot een groeiende vraag

Het personeelstekort? Dat deuntje neuriën we al generaties lang. De IT-sector ondergaat snelle en groeiende veranderingen. Digitalisering beïnvloedt alle bedrijven. Het is dus logisch dat de vraag naar personeel toeneemt.

Volgens de *Digital Economy and Society Index* (DESI) [1] zal tegen 2023 75% van de Europese bedrijven technologieën hebben toegepast in hun bedrijf zoals cloud computing, AI en big data. Zo staat België [2] op de 9^{de} plaats als het gaat om Cloud-integratie in bedrijven (47,7%).

Bovendien bleek uit de studie die Digitalcity.brussels in 2023 uitvoerde bij Kmo's en digitale startups in Brussel, dat meer dan 60% van de ondervraagde bedrijven digitalisering centraal had gesteld vanaf het moment dat ze werden opgericht [3]. Op het vlak van technologieën en innovaties zijn de *cloud* (72%) en *cyberbeveiliging* (69%) de belangrijkste aandachtspunten [4]. Toch kampt de digitale sector al enkele jaren met een tekort aan jobs: de meeste vacatures in België kunnen niet worden ingevuld. Wat is de oorzaak van dit tekort? En vooral, wat is de aard van dit tekort?

Een nijpend tekort aan IT-experts

De huidige situatie is kritiek maar kan voor een deel verklaard worden door een *paradigm shift* in onze maatschappij.

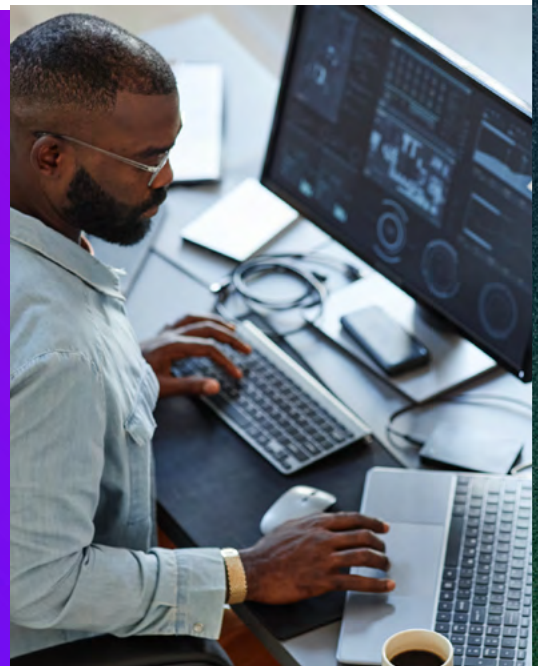
In juni 2024 [5] stelde de informatie- en communicatietechnologiesector (ICT) in België **130 831 mensen** tewerk, zowel IT- als niet-IT-profielen. In 2023 telde het land echter in totaal **272 600 IT-specialisten**, werkzaam bij bedrijven in verschillende sectoren, zowel digitaal als niet-digitaal. Dit vertegenwoordigt **5,4% van alle Belgische werknemers**. Deze cijfers illustreren dat er steeds meer vraag is naar IT-vaardigheden buiten de digitale sector, in een brede waaier van professionele sectoren.



“Bedrijven die vroeger in IT rekruteerden waren gespecialiseerde IT-bedrijven. Vandaag zoekt elk bedrijf naar IT-experts voor hun multidisciplinair aspect.”



BRIEC JANSSENS DE
VAREBEKE
MANAGER BIJ
AGORIA BRUSSELS

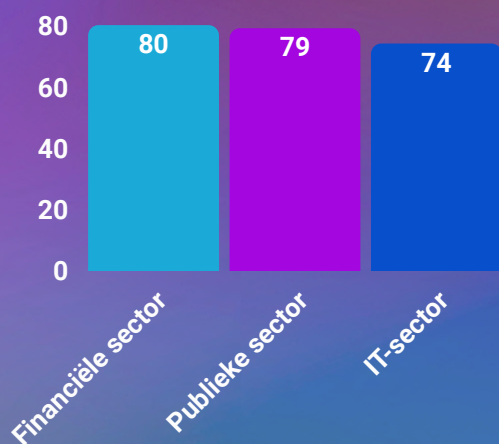


Volgens de gegevens van Agoria[6] kende de ICT-sector in België in 2024 echter een ongekende omzetsdaling. Dit had dan weer een impact op de jobcreatie: de RSZ raamt een jobverlies van 1.750 jobs in 2024.

Ter bevestiging: volgens de DESI-index is er een trend naar stagnatie en zelfs een daling van het aantal ICT-specialisten dat in België werkt. Van 5,6% in 2023 naar 5,4% in 2024.



1.750
JOBVERLIES IN 2024



Deze cijfers doen niets af aan het tekort aan digitale beroepen:

Een studie van de Manpower Group geeft aan dat werkgevers in 2025 in alle sectoren moeite hebben om hun vacatures (IT en niet-IT) in te vullen: onder meer de financiële sector (80%), de publieke sector (79%), IT (74%), enz. Als we dit algemene tekort bekijken volgens de bedrijfsgrootte in België, zien we dat zowel kleine bedrijven (69% voor minder dan 10 werknemers) als grote bedrijven met meer dan 5.000 werknemers (74 %) [7] niet in staat zijn om aan te werven [8].

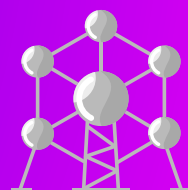


HET TEKORT AAN IT-PROFIELEN WORDT GESCHAT OP

50.000

VACATURES IN BELGIË

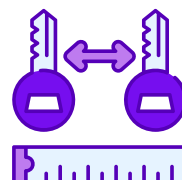
10.000 IN DE IT-SECTOR EN
40.000 IN ANDERE SECTOREN) [9]



NAAST DE EERDER VERMELDE *PARADIGM SHIFT* LIJKEN DE VOLGENDE FACTOREN HET TEKORT MEE TE VERKLAREN:

1. Een kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod

De cijfers van Actiris in 2024 [10] geven het duidelijk aan; voor bepaalde vakgebieden is er een kwalitatief tekort. Tussen het aantal werkzoekenden op de markt en het aantal vacatures bij Actiris is een grote kloof. Laten we het profiel van **business analyst** erbij nemen; bij Actiris zien we 643 werkaanbiedingen [11]. Brussel telt echter er 183 voor deze functie. Vraag en aanbod spelen hier dus een grote rol. Hoe komt dat? Sommigen beweren dat het opleidingsaanbod ontoereikend is of niet is afgestemd op de realiteit van het bedrijfsleven [12]. Dat verklaart al heel wat... maar niet alles.



2. Blinde vlekken in IT-recruitment

Het gebrek aan profielen op de arbeidsmarkt zou deels het gevolg kunnen zijn van een vage, zelfs onjuiste of onvolledige voorstelling van de diversiteit van digitale beroepen.

Bij Digitalcity.brussels stellen we al jaren een gebrek aan zichtbaarheid vast bij jongeren, studenten, werkzoekenden en het grote publiek. Zijn jongeren die een carrière willen kiezen zich volledig bewust van de mogelijkheden die de IT-sector biedt? Zoals in veel andere vakgebieden worden IT-beroepen vaak gezien met verouderde clichés die de realiteit van het beroep niet goed weergeven. Het is daarom essentieel om sensibiliseringscampagnes te voeren om jongeren en jongvolwassenen te helpen bij het kiezen van de juiste loopbaan. Zo krijgen ze een breder en nauwkeuriger beeld van loopbanen in de digitale technologie.



3. Een tekort aan ervaren IT-professionals

De arbeidsmarkt is bijzonder krap voor functies die geavanceerde of zelfs gespecialiseerde technische vaardigheden vereisen. Deze *senior profielen* zijn zeldzaam en zeer gegeerd omwille van hun expertise en professionele ervaring. Jammer genoeg kan dit tekort op korte termijn niet worden aangevuld door de instroom van junior profielen, die tijd nodig hebben om hun vaardigheden te ontwikkelen. Om dit tekort aan te vullen, is het essentieel om de internationale aantrekkingskracht van de Belgische digitale markt te vergroten en bedrijven aan te moedigen om hun rekruteringscriteria te verruimen door atypische carrièrepaden en opleidingen aan te moedigen.



4. De vereisten van de bedrijven

Traditioneel geven bedrijven de voorkeur aan universitair afgestudeerden voor IT-functies: IT-professionals met een diploma van het hoger onderwijs in ICT-domeinen vertegenwoordigen 85% van de aangeworven profielen (59.000 personen) [13]. Maar vooral voor junior functies zijn profielen uit het volwassenenonderwijs (zoals Digitalcity.brussels) perfect geschikt voor de technische (hard skills) en gedragsmatige (soft skills) vereisten.



85%

VAN DE AANGEWORVEN
PROFIELEN ZIJN IT-
PROFESSIONALS UIT HET
HOGER ONDERWIJS.



5. Ontbrekende vaardigheden

Onder de vaardigheden die Belgische werkzoekenden missen, speelt taalvaardigheid een grote rol: Engels en Nederlands zijn de zwakke broertjes. In de internationale digitale sector is Engels de communicatietaal bij uitstek. Opleidingen moeten cursisten aanmoedigen om deze vaardigheid niet te verwaarlozen. De taal leren, moet deel uitmaken van het opleidingscurriculum, naast technische en soft skills.



6. Diversiteit in het opleidingslandschap

Angemoedigd door de tendens van bedrijven om voornamelijk universitair afgestudeerden aan te werven, hebben mensen met een IT-carrière geen duidelijk beeld van de vaardigheden die nodig zijn en de mogelijke routes naar een IT-carrière. Het opleidingsaanbod buiten het traditionele leerlingentraject (zoals de cursussen voor werkzoekenden die door Digitalcity.brussels worden aangeboden) wordt verkeerd begrepen en is soms onbekend. Daarom moet het onderwijzend personeel bewust worden gemaakt van het belang van digitale beroepen en het opleidingsaanbod in Brussel, zodat ze mensen voor deze beroepen kunnen aantrekken.



7. Nadruk op soft skills

Bedrijven hechten steeds meer belang aan de beheersing van bepaalde gedragsvaardigheden (soft skills). Vaardigheden zoals communicatie, leiderschap, probleemoplossing en stressbeheer behoren nu tot de belangrijkste criteria voor de selectie van kandidaten. Deze bijkomende vereiste kan in sommige gevallen de pool van beschikbaar talent verder beperken. Maar je vaardigheden kunnen verkopen is een belangrijke troef in het rekruteringsproces. Deelnemen aan allerlei uitdagingen en hackathons is een goede manier om soft skills aan de man te brengen.

Initiatieven

Onder de best presterende landen van Europa valt Estland op door zijn goed georkestreerde digitaliseringsstrategie [14]. Het land lijkt te vertrouwen op het onderwijs in basis- en gespecialiseerde digitale vaardigheden om het tekort aan talent tegen te gaan. Volgens de DESI-score zit het land ruim boven het Europese gemiddelde, met 62,6% van de bevolking die over digitale basisvaardigheden beschikt: de Esten hebben onderwijsmaatregelen en een langetermijnvisie voor dit leren geïntegreerd. Naast opleiding en bewustmaking van jongeren en leerkrachten, slaagt Estland erin om ruimte te maken voor professionele omscholing. Het land maakt dit extra aantrekkelijk door de nadruk te leggen op de begeleiding die hiervoor beschikbaar is.



Tot slot



Tot slot zijn opleiding en sensibilisering noodzakelijk op alle niveaus van onze samenleving: politiek, sectoraal, professioneel, in het onderwijs, en in alle structuren die op de een of andere manier gewijd zijn aan coaching.

Dit tekort zal niet vanzelf oplossen; de komst van technologieën zoals kunstmatige intelligentie en de alarmerende aanwervingsbehoeften van bepaalde sectoren zoals cyberbeveiliging maken de situatie nog schrijnender. We moeten een langetermijnvisie ontwikkelen en doorgaan met het structureren van sensibiliserings-, opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven om iedereen de kans te geven een echte digitale carrière uit te bouwen.

Ook de opleidingsinitiatieven van Digitalcity.brussels en het hele Brusselse opleidingsecosysteem halen hun voordeel hun een betere profilering. Tot slot blijft het een grote uitdaging om bedrijven bewust te maken van de noodzaak om in te spelen op verschillende carrièrepaden via “success stories” en “inclusieve rekruteringsgidsen”.

#2

Mentoring, hackathons:
nieuwe instrumenten voor
een nieuwe arbeidsmarkt.

02

Het betreden van de arbeidsmarkt is altijd een grote uitdaging geweest, vooral in sectoren waar de concurrentie van werkzoekenden scherp voelbaar is. Omdat de rekruteringsverwachtingen van bedrijven niet altijd duidelijk gedefinieerd zijn, kan de werkzoekende het moeilijk hebben om zijn weg te vinden. Bovendien bieden opleidingen weinig of geen voorbereiding op de codes van de arbeidsmarkt. Meestal zijn pas afgestudeerden helemaal niet voorbereid op de professionele wereld. Van hen wordt verwacht dat ze de codes en vereisten begrijpen van de sector, het bedrijf en de baan waarvoor ze willen solliciteren. Ze moeten ook in staat zijn om hun vaardigheden te verkopen aan recruiters (en niet alleen hun technische kennis). We gaan hier even dieper op in.

In de digitale sector lijkt inzetbaarheid a priori gunstig door het tekort aan talent; het aantal vacatures blijft toenemen en het aantal werkzoekenden blijft relatief laag. Zoals we in het vorige hoofdstuk (over tekorten) zagen, is de situatie echter complexer. De factoren zijn zowel kwantitatief als kwalitatief; belemmeringen zoals een gebrek aan bepaalde gedrags- en taalvaardigheden bemoeilijken de toegang tot werk.

Om werkzoekenden beter voor te bereiden, zijn er verschillende manieren om hun profiel te verbeteren en hun vaardigheden onder de aandacht te brengen van een bedrijfspubliek.

Netwerken, mentoring en hackathons zijn allemaal krachtige strategische hefbomen. In dit hoofdstuk onderzoeken we hun impact.

Networking:

een strategisch hulpmiddel voor werkgelegenheid

Networking, of *netwerken* is een van de meest gebruikte manieren om een baan te vinden, vooral in digitale vorm via platforms zoals LinkedIn.

Netwerken heeft als doel mogelijkheden te creëren voor uitwisselingen tussen professionals. Voor werkzoekenden vergemakkelijkt dit de toegang tot de arbeidsmarkt; deze techniek is een doeltreffende manier om in contact te komen met bedrijven en de sleutelfiguren te identificeren die hen kunnen helpen bij hun zoektocht naar een job.

Netwerken maakt deel uit van een strategische loopbaanpak waarbij vooraf duidelijk de carrièredoelen en doelsectoren moeten worden bepaald. Voor werkzoekenden die twijfelen tussen verschillende loopbaanopties, kan netwerken dienen als een verkenninginstrument; zo komen ze in contact met professionals die hen kunnen helpen hun keuze te verfijnen.

Er is **fysiek netwerken** (gebaseerd op echte interacties zoals netwerklunches of beurzen en evenementen) en **digitaal netwerken**, dat meestal plaatsvindt via professionele sociale netwerken en fora zoals LinkedIn.



HET BEKENDE PROFESSIONELE NETWERK **LINKEDIN**, IS EEN REFERENTIE VOOR NETWERKEN EN PROFESSIONELE WERVING.

In 2024 [16] zijn naar schatting meer dan **69 miljoen bedrijven** wereldwijd geregistreerd op LinkedIn. Elke minuut solliciteren meer dan 11.000 mensen voor een job en worden 7 mensen aangeworven via LinkedIn. Zo zijn er in **België** bijna **5 miljoen** gebruikers geregistreerd op hetzelfde netwerk [17]. Deze informatie illustreert de centrale rol die LinkedIn heeft ingenomen in het netwerk- en rekruteringslandschap.



69 MILJOEN
BEDRIJVEN GEREgistREERD



6 MILJOEN
GEBRUIKERS IN BELGIË



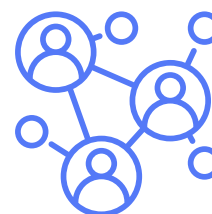
Dit netwerk kan worden gezien als een extra tool naast het traditionele netwerken. Om uw aanwezigheid op LinkedIn te optimaliseren, moet u actief zijn om zichtbaar te zijn; dat is de sleutel! Posten, commentaar geven, liken en herpubliceren zijn allemaal noodzakelijke acties om zichtbaar te worden bij werkgevers.



ALEXANDRE ROELANDT
CONSULTANT BIJ ACTIRIS

Mentoring :

versnellen van integratie en
loopbaansucces



Ook mentoring wordt steeds populairder in de IT-wereld. Het doel van mentoring is het creëren van een vertrouwensrelatie tussen een ervaren professional (de mentor) en een persoon die steun en hulp zoekt in zijn academische en professionele carrière (de mentee).



Een van de gebieden waar de mentor kan helpen is door de mentee in de richting van een bepaald carrièregebied of een bepaalde functie te sturen. Dat kan op verschillende manieren:

- Begeleiding bij het kiezen van de juiste opleiding;
- Advies over zoekstrategie (cv optimaliseren en de juiste bedrijven identificeren);
- Sollicitatiegesprekken voorbereiden;
- Aanbevelingen verstrekken over nuttige kwalificaties voor de arbeidsmarkt.



Naast begeleiding is de mentor een echte steun; hij helpt de mentee zijn of haar doelen te bereiken. Het is niet ongewoon dat mentors hun protegés helpen integreren in hun eigen netwerk of hen zelfs rechtstreeks ondersteunen bij het rekruteringsproces binnen hun eigen bedrijf.

Het principe van mentoring is niks nieuws: het is vergelijkbaar met het informele netwerken dat altijd al heeft bestaan in de professionele wereld. In sommige grote bedrijven krijgen nieuwe werknemers zelfs een mentor toegewezen om hen te helpen zich te integreren in de organisatie. Er zijn trouwens heel wat bedrijven betrokken bij mentorprogramma's buiten hun eigen organisatie, die bijdragen aan bredere initiatieven voor loopbaanbegeleiding en integratie.

Mentoring wordt georganiseerd door

- verenigingen (women4Cyber, DUO4JOB, enz.);
- academische instellingen (volwassenenonderwijs, hoger onderwijs, enz.);
- de bedrijven zelf;

Mentoring is dat ietsje meer om talent te integreren en te beheren als vaardigheden niet voldoende zijn.

Grote (bedrijfs)groepen gebruiken dit instrument om talent aan te trekken, Kmo's aken er helaas minder gebruik van, voornamelijk door een gebrek aan tijd en middelen.

Mentoring is daarom een echte kans voor kandidaten met atypische carrièrepaden. Dankzij de steun van een professional met aanzienlijke ervaring kan u niet alleen uw voordeel halen relevant en passend advies, maar wordt u ook gerustgesteld door de recruiter wanneer u geconfronteerd wordt met onconventionele carrièrepaden.

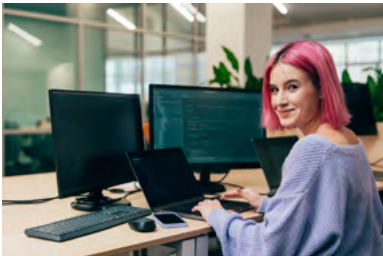
Hackathons:

een ludieke springplank naar IT-banen

WERKZOEKENDEN EN STUDENTEN OP DIGITAAL GEBIED KUNNEN HUN VOORDEEL HALEN UIT HACKATHONS EN ANDERE WEDSTRIJDEN ZOALS CTF (CAPTURE THE FLAG).

Deze evenementen worden soms face-to-face georganiseerd en vinden plaats in *total immersion* gedurende 1 tot 3 dagen [18]. Deelnemers moeten een team vormen en complexe problemen oplossen of innovatieve oplossingen voorstellen rond een specifiek thema. Aan het einde van het evenement ontvangt het team met de beste resultaten een prijs.

Deze evenementen mogen dan een ludieke dimensie hebben; het zijn echte kansen voor deelnemers om hun vaardigheden in de praktijk te brengen en te evalueren, zowel technische (programmeren, cyberbeveiliging, gegevensanalyse, business cases, enz.) als gedragsmatige (stressbestendigheid, teamwork, leiderschap, problem-solving, vaardigheden).



Bedrijven nemen niet alleen deel aan deze evenementen door ze eenvoudigweg te sponsoren. Vaak bedenken ze uitdagingen die gekoppeld zijn aan hun eigen bedrijfsproblematiek of leveren ze datasets die gebruikt worden in de challenge die aangepakt wordt in de hackathon. Partnerbedrijven willen de teams in actie zien en veelbelovende profielen identificeren. Op die manier worden deze evenementen een echt rekruteringsstool, waardoor recruiters het potentieel rechtstreeks kunnen beoordelen en kandidaten kunnen benaderen nog voor ze officieel solliciteren.

Hackathons en andere uitdagingen zijn van onschatbare waarde voor partnerbedrijven en organisatoren van evenementen. Door studenten uit het klaslokaal en in de wereld van het werk te brengen, bereiden ze zich voor op hun toekomstige carrière. Deelnemers kunnen hun vaardigheden laten zien in echte, soms stressvolle situaties.

Op die manier komen ze onder de aandacht van potentiële recruiters.

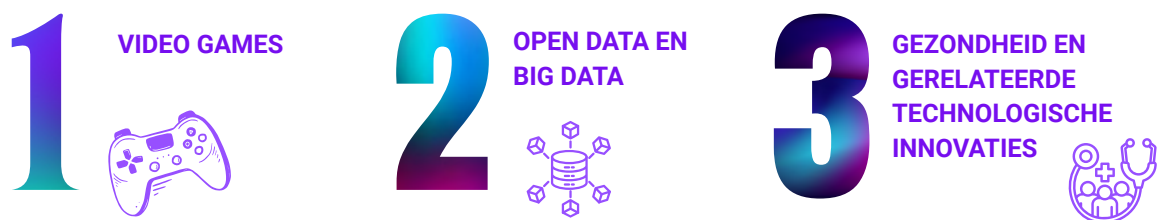


“Het is een goede manier voor deelnemers aan deze evenementen om het isolement te doorbreken dat ze voelen wanneer ze op zoek zijn naar een baan, door andere kandidaten te ontmoeten die dezelfde realiteit en ambities hebben.”



LEÏLA MAIDANE
OPRICHTSTER VAN
INTERSKILLAR

De thema's hebben vaak met IT te maken. Volgens Convidencia [19], een Belgisch bedrijf dat gespecialiseerd is in dit soort evenementen, zijn de meest gebruikte thema's:



Dankzij hun meeslepende en competitieve format worden hackathons nu gezien als krachtige en aanvullende tools om de toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, je netwerk te ontwikkelen en je vaardigheden aan werkgevers te tonen. Dit soort evenement biedt bedrijven ook de kans om een pool van talent te observeren die ze mogelijks zullen aanwerven na hun studie of opleiding. Hackathons waren tot een paar jaar geleden nog eenmalige evenementen, maar tegenwoordig organiseren alle opleidingsorganisaties ze voor hun eigen cursisten. Digitalcity.brussels laat zich niet uit het veld slaan en organiseert regelmatig dit soort evenementen in samenwerking met bedrijven om de motivatie van cursisten een boost te geven.



Conclusie



EEN HYBRIDE AANPAK OM HET TE MAKEN OP DE ARBEIDSMARKT

Hackathons, netwerken en mentoring zijn krachtige en strategische hefboomen die de professionele integratie in de digitale sector in de hand werken. Ze stellen werkzoekenden in contact met recruiters en geven aan bedrijven extra tools voor hun rekruteringsstrategieën.

Ze vervangen echter traditionele sollicitatietechnieken niet, zoals cv's, stages of vacaturesites, die nog steeds de voorkeur genieten van werkgevers.

Wat duidelijk uit de interviews met deskundigen naar voren kwam, is de **behoefte aan meer praktisch onderwijs dat is aangepast aan de realiteit van het bedrijfsleven**. Het is niet genoeg om theoretische en technische vaardigheden aan te leren: leerlingen moeten worden voorbereid op de eisen van het vakgebied en de verwachtingen van werkgevers, met name op het gebied van zachte vaardigheden.

De link tussen opleidingsinstellingen zoals Digitalcity.brussels en bedrijven speelt hierbij een doorslaggevende rol. Door de samenwerking te versterken, is het mogelijk om de onderwijsinhoud aan te passen aan de werkelijke behoeften van de markt en de integratie van leerlingen in de beroepswereld te vergemakkelijken.

Leerlingen aanmoedigen om bedrijven te ontmoeten is ook een uitstekende strategie om de kloof tussen opleiding en werk te verkleinen, waardoor organisaties als Digitalcity.brussels belangrijke spelers worden in het terugdringen van het tekort aan banen.

Maar de vraag is: zijn deze tools echt effectief in de digitale banenmarkt? Het antwoord is ja, maar ze zijn op zichzelf niet genoeg.

De impact van netwerken, mentoring en hackathons op het succes van een zoektocht naar werk is statistisch moeilijk in te schatten. Het staat echter als een paal boven water dat deze *tools* een onmiskenbare toegevoegde waarde hebben voor de deelnemers:



**TECHNISCHE EN
GEDRAGSVAARDIGHEDEN
ONTWIKKELEN**



**VERHOOGDE
ZICHTBAARHEID
BIJ RECRUITERS**



**INFORMELE EN DIRECTE
WERVINGS
MOGELIJKHEDEN**



**HET PROFESSIONELE
NETWERK
UITBREIDEN**

Kortom, deze strategieën zijn geen wonderoplossingen of unieke alternatieven, maar wel krachtige aanvullingen op traditionele methoden om werk te zoeken. Opleidings- en werkgelegenheidspartners moeten, in samenwerking met bedrijven, een hybride aanpak aanmoedigen en initiëren om leerders en werkzoekenden alle sleutels te geven die ze nodig hebben om met succes de arbeidsmarkt te betreden.

#3

Hoe vaardigheden
en opleidingenhand
in hand gaan.

03

Hoe vaardigheden en opleidingen met elkaar verzoenen, is vandaag de dag een grote uitdaging voor de digitale sector. Deze sector heeft te kampen met een tekort aan talent, waardoor bedrijven genooddaakt zijn om nieuwe rekruteringsmethoden te gebruiken en te innoveren wanneer ze nieuwe talenten moeten aanwerven. Deze kwesties werden reeds besproken in de vorige twee hoofdstukken van dit rapport [20].

Maar in dit hoofdstuk zoomen we in op de evolutie van de vaardigheden waar de IT-sector naar vraagt in België en op de parallelle transformaties in het opleidingsaanbod. We bekijken ook hoe opleidingssystemen zich kunnen en moeten aanpassen aan de reële behoeften van de arbeidsmarkt.

Nieuwe **vaardigheden**, nieuwe **uitdagingen**

De OESO analyseert de evolutie van vaardigheden op de arbeidsmarkt en doet de volgende vaststellingen [21] : digitale vaardigheden behoren nu tot de meest gevraagde vaardigheden en staan op de **zesde plaats van de meest gevraagde en moeilijkst aan te werven vaardigheden**, na onder andere medische, educatieve en cognitieve vaardigheden. Van deze zogenaamde digitale vaardigheden worden content creation bijzonder gewaardeerd, op de voet gevolgd door programmeren, kantoorautomatisering en samenwerkingstools. Deze trends benadrukken het belang van het combineren van creativiteit met technische basisvaardigheden in de huidige professionele wereld.

Een analyse van de evolutie van vaardigheden in de tijd toont aan dat de vraag verandert in directe relatie tot de technologische vooruitgang. In eerste instantie heeft de opkomst van het internet in de jaren 2000, gevolgd door de verspreiding van cloud computing, de vaardigheidseisen ingrijpend veranderd en een nieuw tijdperk in de wereld van werk ingeluid. Vandaag de dag investeren bedrijven massaal in digitale infrastructuren. Ze hebben daarom zowel werknemers nodig die zich snel aan deze ontwikkelingen kunnen aanpassen, als geschoolde technische profielen die niet alleen digitale tools onder de knie kunnen krijgen, maar ze ook kunnen onderhouden en optimaliseren om de bedrijfsprestaties te verbeteren.

De uitdagingen van cyberveiligheid zijn een onontkoombaar onderdeel geworden van het hedendaagse zakelijke landschap. Twee belangrijke gebeurtenissen markeerden een beslissend keerpunt: **de grootschalige cyberaanvallen NotPetya en WannaCry** [22], die plaatsvonden in mei en juni 2017. Deze incidenten dienden als een elektroshock en onthulden de wereld de potentieel catastrofale gevolgen van IT-beveiligingsfouten. Op dat moment realiseerden bedrijven zich ten volle het cruciale belang van gegevensbescherming.

De bedrijfswereld werd gedwongen om zijn praktijken te heroverwegen en zich rekenschap te geven van een bedreiging die tot dan toe grotendeels was onderschat. Sindsdien zijn ethiek, systeembeveiliging en naleving van regelgeving de essentiële fundamenten geworden van gegevensbeheer in bedrijven.

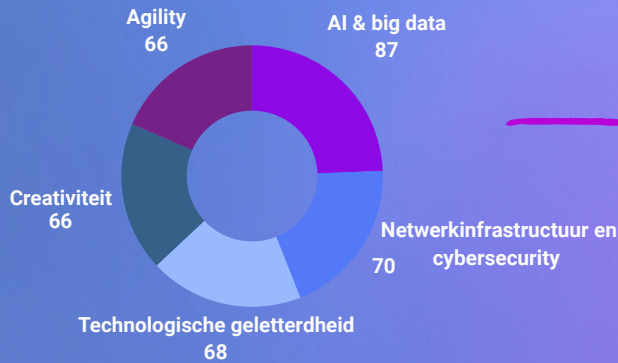
Werknemers moeten zich op hun beurt volledig bewust zijn van de waarde en gevoeligheid van de informatie waarmee ze dagelijks omgaan. In veel gevallen gaat het om persoonlijke of zelfs vertrouwelijke gegevens, en de verwerking ervan is nu onderworpen aan steeds strengere regelgeving, als reactie op de voortdurende toename van digitale bedreigingen.



Meer recentelijk heeft de razendsnelle opkomst van **kunstmatige intelligentie** de manier waarop we over onze beroepen en vaardigheden denken ingrijpend veranderd. Beheersing van de concepten die geassocieerd worden met generatieve AI wordt nu gezien als een zeer gewaardeerde vaardigheid [23], en **er is steeds meer vraag naar het profiel van data scientists en analisten**.

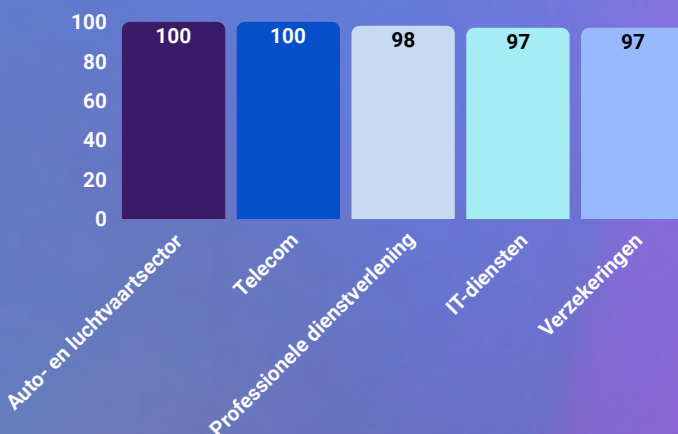
Tegelijkertijd transformeert AI bepaalde IT-beroepen, met name developersfuncties en juniorfuncties, die gedeeltelijk geautomatiseerd of geherdefinieerd kunnen worden. [24]

Vaardigheden waarnaar tegen 2030 de meeste vraag zal zijn (in %)



Volgens het rapport "Future of Jobs 2025" van het World Economic Forum [25] zullen de **IT-vaardigheden waarnaar tegen 2030 de meeste vraag** zal zijn, voornamelijk betrekking hebben op kunstmatige intelligentie en big data, netwerk-infrastructuren en cyberbeveiliging, evenals technologische geletterdheid (digitale vaardigheden).

AI- en big data-vaardigheden 2025-2030 - in %



Het rapport benadrukt in het bijzonder dat de auto- en luchtvaartsector (100%), de telecomsector (100%) en de professionele dienstverlening (98%) de grootste behoefte hebben aan AI- en big data-vaardigheden.

Op het gebied van cyberbeveiliging en netwerken, zijn het vooral financiële diensten (82%), verzekeringen (81%) en de energiesector (79%) die waarde hechten aan cyberbeveiligingsvaardigheden.

Cyberbeveiliging vaardigheden 2025-2030 - in %



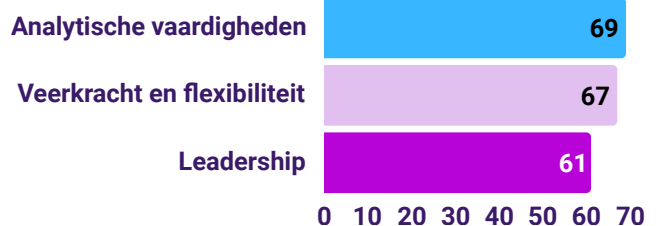
Al deze ontwikkelingen hebben de manier waarop bedrijven werken ingrijpend veranderd. Bedrijven die vroeger in silo's waren georganiseerd, met strakke structuren en beperkte communicatie tussen hun afdelingen, geven tegenwoordig de voorkeur aan een op **samenwerking gebaseerde, flexibele en onderling verbonden aanpak** [26]. Deze transformatie heeft bijgedragen aan **de opkomst van sleutelprofielen, zoals projectleiders of IT-managers**, die technische expertise kunnen combineren met inzicht in bedrijfsprocessen.

Sinds de jaren 2020 is IT niet langer beperkt tot een ondersteunende rol: het is een **strategische hefboom** geworden in het hart van het bedrijfsmodel. IT is nu geïntegreerd in alle lagen van de organisatie. Tegen deze achtergrond zijn recruiters vooral op zoek naar hybride, flexibele profielen met een sterk leerpotentieel, een scherpe kritische geest en het vermogen om te innoveren, vooral in de context van KMO's.

Terwijl technische vaardigheden vroeger dus het belangrijkste aanwervingscriterium waren, zijn **zachte vaardigheden** nu een echte differentiërende factor geworden. De meest gevraagde gedragsvaardigheden in digitale profielen zijn het vermogen om te leren, complexe problemen op te lossen, kwantitatieve vaardigheden en analytisch denken. Uit recente rankings blijkt duidelijk dat cognitieve vaardigheden nu het moeilijkst te vinden zijn op de markt [27].

Volgens het rapport van het World Economic Forum zijn de meest gevraagde soft skills analytische vaardigheden (69%), veerkracht en flexibiliteit (67%) en leiderschap (61%) [28]. Er is één verschil met de OESO-gegevens; het WEF neemt sociale vaardigheden volledig op in de top drie van meest gevraagde vaardigheden in 2025 [29].

De meest gevraagde soft skills in 2025



Vaardigheden die evolueren... en beroepsopleidingen die moeten volgen

Tegen deze achtergrond van veranderende vaardigheidseisen zijn opleidingen ook geëvolueerd, zowel technisch als pedagogisch. Educatieve benaderingen omvatten nu dimensies zoals cognitief leren, aanpassingsvermogen en concrete voorbereiding op de beroepsomgeving.

Er zijn twee hoofdcategorieën opleidingen :

1

HOGER ONDERWIJS OPLEIDINGEN

De zogenaamde "traditionele" cursussen, aangeboden door universiteiten en hogescholen, maken deel uit van een lange opleiding, die meestal 3 tot 6 jaar duurt en basisvaardigheden in een vakgebied biedt.

2

BEROEPSOPLEIDINGEN

De zogenaamde "beroepsopleidingen" zijn korter, praktijkgericht en bedoeld om mensen aan een baan te helpen in een context van schaarste, zoals de opleidingen die worden aangeboden door [Digitalcity.brussels](https://digitalcity.brussels). Ze duren over het algemeen niet langer dan een jaar.

Traditionele opleidingen in het hoger onderwijs worden gezien als zeer theoretisch en academisch, soms ver verwijderd van de concrete realiteit van de professionele wereld. Hoewel ze tot doel hebben een stevige basis van technische vaardigheden bij te brengen, blijft de aanwezigheid van bedrijven op de campus beperkt - hoewel deze trend de laatste jaren begint te veranderen.

Deze mismatch tussen academische curricula en de eisen van de arbeidsmarkt leidt vaak tot onvoldoende ondersteuning voor studenten, zowel bij het opbouwen van hun carrièrepad als bij het vinden van een baan. Hoewel de diploma's van deze instellingen zeer gewaardeerd worden door werkgevers, missen jonge afgestudeerden soms een praktische voorbereiding op de realiteit van het beroepsleven.

Bovendien blijft het aantal afgestudeerden in het hoger onderwijs relatief laag in vergelijking met de marktbehoeften, waardoor het onmogelijk is om een voldoende grote pool van talent op te bouwen om aan de vraag te voldoen. Volgens een rapport van de Europese Commissie, "Education and training monitor 2024", zal het aantal IT-afgestudeerden de komende jaren aanzienlijk toenemen (in 2022 zal dit 3,9 per 1000 zijn tussen 20 en 29 jaar). Het doel is om het aantal arbeidskrachten in de digitale sector tegen 2030 te verhogen [30].

In deze situatie **lijkt beroepsopleiding een relevante en aanvullende oplossing te zijn**. Het is met name geschikt voor mensen die zich niet aangetrokken voelen tot lange studies en voor mensen die zich laten omscholen. Omdat het flexibel, praktijkgericht en verankerd is in het economische weefsel, levert het een effectieve bijdrage aan de bevoorrading van de arbeidsmarkt met snel inzetbare profielen.



In Brussel werden initiatieven zoals de oprichting van Bruxelles Formation in de jaren 1990, gevolgd door beroepenreferentiecentra zoals Evoliris in 2006 (het huidige Digitalcity.brussels), opgezet als antwoord op het tekort aan talent en om de pool van beschikbare profielen op de arbeidsmarkt te verruimen.

Cursisten van deze programma's zijn vaak beter voorbereid op de arbeidsmarkt dankzij hun praktische opleiding en eerdere ervaringen in andere sectoren. Soms hebben ze echter moeite om hun "atypische" carrièrepad optimaal te benutten. Geconfronteerd met aanwervingsprocedures die nog steeds erg gestandaardiseerd zijn, vinden deze werkzoekenden het moeilijk om hun sterke punten erkend te krijgen, vooral hun aanpassingsvermogen, motivatie en praktische kennis van het vakgebied. Een opleiding van een paar maanden kan immers niet in de plaats komen van de technische en professionele vaardigheden die gepaard gaan met een langere studie, zoals het geval is bij conventionele academische loopbanen.

Een opleiding van een paar maanden kan technische en professionele vaardigheden niet vervangen, als die gepaard gaan met een langere studie, zoals het geval is bij conventionele academische loopbanen.



Conclusie

Sterk beïnvloed door de technologische vooruitgang, zorgt de snel veranderende arbeidssector voor een diepgaande verandering van vaardigheden en profielvereisten. Een IT-professional die in de jaren 2020 wordt aangeworven, heeft niet langer dezelfde technische en gedragsvaardigheden nodig als een kandidaat in 2000 of 2010.

Belangrijke vaardigheden zijn vandaag de dag aanpassingsvermogen, continu leren, complexe problemen oplossen en leiderschap. In het licht van deze veranderingen heeft het volwassenenonderwijs een radicale verandering moeten ondergaan, met name door de ontwikkeling van beroepsopleidingen om tekorten op te vangen en de banden met het bedrijfsleven aan te halen.

Ondanks deze inspanningen is er nog steeds een tekort aan talent, wat wijst op een grote kloof tussen het opleidingsaanbod en de verwachtingen van de arbeidsmarkt. Een grotere betrokkenheid van bedrijven bij opleidingsprogramma's en een betere voorbereiding van lerenden op de realiteit van de beroepswereld (ontwikkeling van vaardigheden, culturele aanpassing aan het bedrijf, begrip van de codes van de beroepswereld) zijn veelbelovende manieren om de doeltreffendheid van bestaande programma's te verbeteren.



Tegen deze achtergrond ondernemen organisaties zoals Digitalcity.brussels concrete actie om deze problemen aan te pakken. Ze bieden met name opleidingswerktrajecten aan, integreren bedrijven in het opleidingsproces - door bedrijfsbezoeken en hun aanwezigheid bij projectpresentaties aan het einde van de opleiding - en in de meeste cursussen krijgen cursisten ondersteuning van een Cevora-coach die hen begeleidt bij hun professionele integratie en hen helpt bij het voorbereiden van hun sollicitaties.

#4

Inclusie en diversiteit:
Het erkennen en waarderen
van niet traditionele beroeps-
en opleidingstrajecten.

04

Het aanpakken van de kwestie van inclusie en diversiteit in de IT-sector is een terugkerend probleem. De inclusie van vrouwen in de eerste plaats, maar ook van personen met een handicap en meer in het algemeen van personen met een atypisch profiel mag niet worden verwaarloosd in het debat over werkgelegenheid en het tekort aan talent. In dit hoofdstuk zullen we trachten de problemen in verband met inclusie en de mogelijke oplossingen daarvoor in kaart te brengen.

Een gemiste kans; **vrouwen** zijn nog steeds **ondervertegenwoordigd in de ICT-sector**

Een van de hardnekkige clichés over IT blijft dat het een bijna uitsluitend mannelijke sector is. Ook vandaag de dag is de inclusie van vrouwen een kwestie die dermate belangrijk is dat de Europese Commissie [31] er een actieplan voor heeft ontwikkeld. Vanaf de kindertijd worden genderstereotypen vaak via het onderwijs en het gezin bijgebracht. Er wordt nog steeds ten onrechte het idee uitgedragen dat "meisjes geen informatica studeren" of dat ze "pure intellectuelen" moeten zijn die bereid zijn om stereotiep mannelijk gedrag aan te nemen om zich in de professionele hiërarchie te kunnen handhaven.

Een bezoek aan instellingen van het hoger onderwijs volstaat om vast te stellen dat vrouwen, ondanks intensieve bewustmakingscampagnes [32], nog steeds sterk ondervertegenwoordigd zijn op de universiteitsbanken. Volgens gegevens van 2024 van de FOD Economie zijn in alle instellingen samen (hogescholen en universiteiten) slechts 16.681 vrouwen (13,7%) afgestudeerd in ICT, tegenover 104 818 mannen (86,3%).

Volgens diezelfde studie zijn vrouwen in België ook ondervertegenwoordigd in IT-beroepen, met 20,5% tegen 79,5% van de mannen. Sinds 2015 evolueren deze cijfers nauwelijks in positieve zin, aangezien in 2015 het aantal vrouwen dat in de ICT-sector werkzaam was 17,8% bedroeg [33].

Welke factoren kunnen deze ondervertegenwoordiging van vrouwen in IT-opleidingen en -beroepen verklaren, ondanks alle inspanningen en bewustmakingscampagnes van de laatste jaren?

Volgens het **Gender Scan Rapport** geeft in 2024 meer dan een op de drie vrouwelijke studenten die aan een technische of digitale opleiding studeren, aan dat ze ontmoedigd is om voor dit vakgebied te kiezen.



37%

van de  zegt te zijn ontmoedigd om voor een carrière in IT te kiezen (tegenover 25 % van de mannen).

38%

van de  zegt te zijn ontmoedigd om voor digitale beroepen te kiezen (tegenover 19 % van de mannen).

Dit rapport belicht de belangrijkste invloeden op de studiekeuze, namelijk familie en vrienden (50%), gevolgd door docenten (40%). Ook de toegang tot technologie binnen de onderwijsinstelling (32%) heeft een zeer grote invloed op de studiekeuze. En wat nog verrassender is: docenten lijken de belangrijkste bron van ontmoediging te zijn, gevolgd door de familie [34].



In dit hoofdstuk gaan we in op de andere structurele redenen voor de inclusie van vrouwen in de IT-sector. Zo is er het feit dat veel vrouwen hun professionele carrière in deze sector opgeven vanwege integratieproblemen. Of het feit dat vrouwen aanzienlijk ondervertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies. Dit toont aan dat er ook maatregelen moeten worden genomen om het beroepsmilieu bewust te maken van het belang van diversiteit in de structuur van bedrijven.

In deze context is bewustmaking van essentieel belang, zowel voor de beroepsoriëntatie als voor de integratie binnen het bedrijf.

Inclusie van **talent** met een **handicap**: een hefboom voor de IT-sector

In België heeft naar schatting 15% van de beroepsbevolking een handicap. En toch acht 41 % van de personen met een handicap, die als inactief worden beschouwd, zich toch in staat om een beroepsactiviteit uit te oefenen [35].

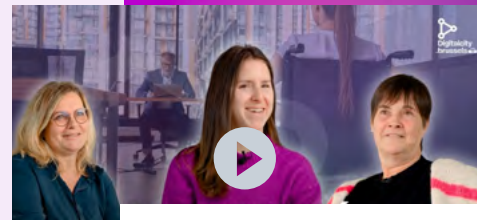
Volgens een studie van Acerta [36] daalt de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap lichtjes. In 2024 wordt 0,23% van de banen in de privésector door deze personen bezet, tegenover 0,25% in 2023. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest onderscheidt zich echter door een hogere inclusiegraad, die stijgt van 0,35% in 2023 tot 0,36% in 2024. De toegankelijkheid van het openbaar vervoer in Brussel vormt een echte troef.

Uit het onderzoek blijkt ook dat het vooral kleine bedrijven met maximaal 20 werknemers zijn die het vaakst personen met een handicap in dienst nemen. Naarmate het aantal werknemers toeneemt, neemt het aantal van deze profielen af. Deze trend kan worden verklaard door de meer rigide en gestructureerde organisatie van grote bedrijven, die minder ruimte laat voor zogenaamde "atypische" profielen. [37]



15%

van de beroepsbevolking
heeft een handicap.



Bekijk de video met de getuigenis
van **Éléonor Sana**, oud-cursiste van
BlindCode.



Is de IT-sector bijzonder gastvrij voor personen met een handicap? We beschikken niet over de specifieke werkgelegenheidscijfers voor deze sector, maar wel over de volgende interessante gegevens:

1

De sector kampt met een tekort aan personeel en heeft moeite om de meer dan 15 000 vacatures in te vullen [38].

2

Vanaf 2025 moeten IT-diensten voor particulieren toegankelijk zijn voor alle burgers, ongeacht hun handicap [39].

3

Slechtzienden en blinden zijn volledig in staat om de meeste functies in de IT-sector te vervullen. Bovendien zijn zij bijzonder geschikt om tekortkomingen op het gebied van toegankelijkheid op een website te identificeren [40].

Discriminatie is voornamelijk te wijten aan een gebrek aan kennis over de situatie van personen met een handicap en over de hulpmiddelen die beschikbaar zijn om hun integratie in teams te vergemakkelijken. Vanwege zijn snelle evolutie, heeft de IT-sector moeite om te zorgen voor de integratie van profielen die in het begin meer begeleiding nodig hebben.

Toch zou deze integratie een oplossing kunnen zijn om het tekort aan talent in deze sector in te dijken.

Atypische profielen: de vakjes ànders invullen

Er wordt voortdurend over gesproken: atypische profielen, NEETS [41], mensen met een niet-klassiek parcours en autodidacten zijn een terugkerend fenomeen in de IT-sector.

Stephanie Reniers van Gentis definieert een atypisch profiel als een "potentiële kandidaat die niet alle vakjes invult". Men zou zelfs kunnen stellen dat een atypisch profiel iemand is die net andere vakjes invult.

De definitie van een "atypisch profiel" wordt niet door iedereen gedeeld. Over het algemeen verwijst dit begrip echter naar een traject dat afwijkt van het traditionele of "ideale" traject. Dit typische traject komt vaak overeen met een directe instroom in een hogere opleiding van het type bachelor of universiteit, onmiddellijk na het behalen van het diploma secundair onderwijs. Dit klassieke model is vandaag de dag echter niet langer de norm in de digitale sector.

Het is daarom belangrijk om de kenmerken die vaak worden geassocieerd met atypische profielen te verduidelijken, zodat we ze beter kunnen begrijpen. In eerste instantie wordt dit profiel geassocieerd met iemand die niet naar het hoger onderwijs wil (of kan). De persoon kiest dus bijvoorbeeld rechtstreeks voor een beroepsopleiding die een andere pedagogische aanpak hanteert dan die die in het hoger onderwijs bestaat.

Ofwel begint zij een carrière in een bepaald domein en richt zij zich na enkele jaren beroepservaring op een ander domein door middel van beroepsopleiding of zelfstudie. Het idee van omscholing wordt vaak geassocieerd met atypische profielen. Werkzoekenden die zich omscholen, hebben het aanzienlijke voordeel dat ze de arbeidsmarkt gemakkelijker begrijpen dankzij hun ervaring, maar ook dat ze de overdraagbare vaardigheden die ze tijdens hun eerste beroepservaring(en) hebben opgedaan, kunnen benadrukken. Een onderbreking van de loopbaan (om verschillende redenen: reizen, ziekte, ouderschap) is ook een kenmerkend element van een atypisch beroepsverloop.

Een niet-traditioneel traject kan ook via de universiteit verlopen, wanneer men een academische opleiding volgt, maar vervolgens gaat voor een beroepskeuze buiten het domein van het diploma.

De kwestie van het diploma staat centraal in het idee van een typisch/atypisch parcours.

Dit draagt ook bij tot de toenemende belangstelling voor gedragsvaardigheden. Atypische profielen zijn namelijk steeds vaker aanwezig op de arbeidsmarkt en worden gewaardeerd om hun specifieke gedragskompetenties die ze hebben verworven via hun academische opleiding en hun voorkennis van de arbeidsmarkt. Dat is in de meeste gevallen wat hen onderscheidt van juniorprofielen die net hun hogere studies hebben afgerond.

Gezien de omvang van het probleem (het tekort aan personeel) is diversiteit een inclusieve meerwaarde. Geslacht, handicap en een atypisch parcours zijn allemaal talenten die de vacante functies kunnen invullen.



"Een atypisch profiel is een potentiële kandidaat die niet alle vakjes invult."



Stéphanie Reniers
GENTIS

Conclusie

Inclusie en diversiteit in digitale beroepen in België vormen een maatschappelijke en professionele uitdaging en een kans om de innovatie en het concurrentievermogen van de IT-sector in België te verbeteren. Ze kunnen ook een oplossing bieden in de context van het tekort aan talent in de IT-sector. In dit hoofdstuk hebben we vooral aandacht besteed aan de kwestie van vrouwen in de sector, het professionele potentieel van personen met een handicap en meer in het algemeen atypische profielen.

De reeds genomen initiatieven effenen het pad voor een duurzame transformatie, maar er zijn verdere maatregelen nodig (financiering van projecten op het gebied van inclusie, betere zichtbaarheid van vacatures en bonussen, benadrukken van de diversiteit van loopbaantrajecten) om het tekort aan talent te verminderen en deze atypische profielen op de arbeidsmarkt meer waardering te geven.

Er zijn twee actiegebieden waar het belangrijk is om actie te ondernemen en de inspanningen voort te zetten:

BEWUSTMAKING EN ONDERWIJS



Bewustmaking van de diversiteit van beroepen: naast acties die gericht zijn op de inclusie van jonge vrouwen in de technologiesector, is het noodzakelijk om vanaf de schoolleeftijd de diversiteit van loopbanen en domeinen in de IT te bevorderen. Te vaak worden digitale beroepen alleen vanuit technisch oogpunt benaderd, terwijl gedragsvaardigheden (creativiteit, leiderschap, organisatie, ethiek, enz.) tegenwoordig een even belangrijke rol spelen. Inzetten op diversiteit en zogenaamde "soft skills" kan een troef zijn om carrièreperspectieven te openen. Het team van Digitalcity.brussels is zich terdege bewust van deze uitdaging en zet zich steeds vaker in voor projecten om het bewustzijn over IT-beroepen op scholen te vergroten en door evenementen te organiseren zoals de Digital Discovery Morning in april 2025, waar klassen van studenten naar ons toekwamen om kennis te maken met het vakgebied door middel van leuke workshops.



Inspirerende rolmodellen onder de aandacht brengen: atypische loopbanen valoriseren om roepingen aan te wakkeren en stereotypen te doorbreken. In webinars, conferenties en video's tracht Digitalcity.brussels Belgische persoonlijkheden uit het IT-ecosysteem in de schijnwerpers te zetten om het spectrum aan professionele carrièremogelijkheden te verbreden.



Inspirerende rolmodellen onder de aandacht brengen: atypische loopbanen valoriseren om roepingen aan te wakkeren en stereotypen te doorbreken. In webinars, conferenties en video's tracht Digitalcity.brussels Belgische persoonlijkheden uit het IT-ecosysteem in de schijnwerpers te zetten om het spectrum aan professionele carrièremogelijkheden te verbreden.

DE WERKOMGEVING AANPASSEN



Richt de **werkruimtes en werkwijzen** zo in dat ze geschikt zijn voor personen met een handicap en tegemoetkomen aan de behoeften van atypische profielen. Bedrijven kunnen gebruikmaken van bestaande regelingen: premies en opleidingen voor werkgevers die onder de beste omstandigheden nieuwe medewerkers met een handicap willen inzetten. In deze context zijn verenigingen zoals Eqla essentieel om bedrijven te begeleiden bij de integratie van personen met een handicap in een loopbaan en bij hun integratie in het bedrijfsteam.



Bedrijven bewust maken van het belang van competenties: de voorkeur geven aan een beoordeling die zowel gebaseerd is op soft skills als op technische competenties die zijn verworven via een diploma. Zo kan worden beoordeeld of de kandidaat beter aansluit bij de waarden van het bedrijf en kunnen profielen met een atypisch parcours beter worden geïntegreerd. Door dit soort rapporten op te stellen, probeert Digitalcity.brussels diversiteit in alle vormen op het gebied van competenties in de professionele sector te bevorderen.



Integratie- en mentorprogramma's opzetten: deze gestructureerde regelingen vergemakkelijken de opvang van nieuwe werknemers binnen een soms zeer gestandaardiseerde bedrijfsstructuur.



Bevorder een **evenwicht tussen werk- en privéleven** om verschillende profielen aan te trekken en te behouden.

Een van de belangrijkste taken van Digitalcity.brussels is het bevorderen van de toegang tot digitale banen via opleidingen, bewustmakingscampagnes, communicatie, deelname aan inclusieprojecten zoals het PHV (Plan voor Herstel en Veerkracht [42]) en acties ter ondersteuning van de werkgelegenheid, met name voor werkzoekenden met een atypisch parcours.

Door in te zetten op vroegtijdige bewustmaking en aanpassing van de werkomgeving kan de digitale sector een grotere diversiteit aan talenten aantrekken. Deze concrete acties bevorderen niet alleen de inclusie, maar versterken ook de innovatie en de collectieve prestaties.

#5

Jong interesse wekken:
mooi, maar hoe?

05

Digitale technologie in het onderwijs is al talloze jaren aan de orde, op politiek, educatief, maatschappelijk en individueel niveau. Welke rol speelt digitale technologie in de klas en in het leerproces? Hoe bereiden we jongeren voor op een steeds verder digitaliserende maatschappij?

Meer nog! In dit tijdperk van AI, sociale netwerken en alomtegenwoordige digitale technologie maakt connectiviteit onvermijdelijk deel uit van onze woning, onze werkplek en onze administratieve handelingen ...

Hoe kunnen we onze kinderen essentiële digitale vaardigheden bijbrengen zonder hun onafhankelijkheid en menselijkheid op te offeren? Moet het onderwijs aandacht besteden aan digitale beroepen? Hoe kunnen we leerlingen laten nadenken over een baan in de IT-sector?

Digitale technologie een vaste plek geven op school

Het Pacte pour un enseignement d'excellence [43] (Pact voor een onderwijs van uitmuntendheid) wordt sinds 2017 uitgerold in de scholen van de Federatie Wallonië-Brussel. Digitale technologie krijgt in scholen een vaste plek volgens het kernprincipe van leren 'met' en 'via' digitale technologie.

Deze integratie berust op verschillende pijlers:

- Opleiding en begeleiding van onderwijsteams;
- Uitrusting afstemmen op het schoolproject;
- Educatief bronmateriaal delen via een speciaal platform;
- Ontwikkeling van 'digital governance'.

Op het programma staat ook de integratie van digitale vakken in het kerncurriculum, van het 5e leerjaar van het basisonderwijs tot en met het 2e jaar van het middelbaar onderwijs. Deze vakken hebben betrekking op 4 hoofdgebieden:

- **Informatie en gegevens:** zoeken en surfen op het internet, evalueren van betrouwbaarheid van gegevens enz.;
- **Communicatie** en samenwerking: communicatiemiddelen, intellectuele eigendomsrechten en recht op afbeelding;
- **Contentcreatie:** kantoortoepassingen, programmeren en een kritische blik op AI;
- **Veiligheid:** cyberbeveiliging, cyberpesten enz.

Waarom de rol van digitale technologie in onze scholen versterken? Omdat onze maatschappij al gedigitaliseerd is. Uit de "**Barometer Digitale Inclusie 2023**" [44] van de Koning Boudewijnstichting blijkt dat ongeveer **35 % van de Belgen maar beperkte digitale vaardigheden heeft**. Het onderzoek toont ook aan dat leeftijd, inkomen en kwalificaties "belangrijke indicatoren voor digitale kwetsbaarheid" zijn.

Immers :

7 op 10 mensen (68%) met een diploma lager secundair onderwijs zijn 'digitaal' kwetsbaar.

Meer dan de **helft van de studenten** die aan het hoger onderwijs beginnen (53% aan de ULB, volgens de Fondation pour l'Enseignement) beheersen basiskantoortoepassingen niet [45].

Uit de "**Gender Scan**"-studie van 2024 blijkt ook dat het gebrek aan een geschikte schooluitrusting meisjes ontmoedigt om een technische richting te kiezen [46].

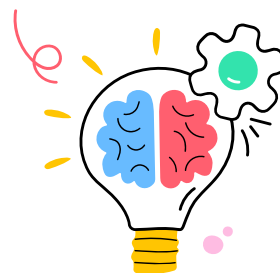


35%

VAN DE BELGEN MAAR
BEPERKTE DIGITALE
VAARDIGHEDEN HEEFT.

Digitale technologie heeft wel degelijk een plaats in scholen. Bovendien is het nodig om leerkrachten op te leiden en kritisch nadenken over technologie in het onderwijs te bevorderen. Er zijn echter weinig initiatieven die studenten de kans geven om digitale beroepen te verkennen. Er moeten dan ook meer initiatieven komen.

Verder gaan dan basisvaardigheden



Weten hoe je een kantoortoepassing gebruikt, een Google-zoekopdracht uitvoert of een eenvoudig programma bouwt is geweldig, maar hoe kunnen we jongeren bewustmaken van de diversiteit van digitale beroepen en hen warm maken voor die beroepen?

Het is essentieel om te begrijpen dat de school leerlingen niet naar een specifiek beroep leidt, maar hen voorbereidt om zich basisvaardigheden eigen te maken. Op school zouden jongeren al moeten nadenken over hun studies, hun loopbaan en hun leven als volwassene. Hoe kies je echter voor een beroep als je geen idee hebt van de brede waaier aan beroepskeuzes binnen een bepaalde sector of vakgebied?

Neem bijvoorbeeld **cyberbeveiliging**: een leerling is er mogelijk in geïnteresseerd, maar "cyberbeveiliging" omvat eigenlijk een **dozijn hoofdberoepen** (volgens het kader dat is opgesteld door ENISA [47], het Europees agentschap voor cyberbeveiliging), die elk verschillende technische en menselijke vaardigheden vereisen. Bovendien wordt hetzelfde beroep afhankelijk van de sector op verschillende manieren ingevuld (gezondheidszorg, publieke sector, IT enz.). Jongeren zijn zich zelden bewust van deze verschillen.

Tegenwoordig moet je vaak buiten de school om op zoek naar gespecialiseerde organisaties voor informatie over digitale technologieën en beroepsmogelijkheden. Deze activiteiten helpen om inzicht te krijgen in de diversiteit van digitale beroepen en het ruime aanbod van opleidingen na het middelbaar onderwijs.



De **Cité des métiers** [48] in Brussel die evenementen voor jongeren en werkzoekenden organiseert om hen de weg te wijzen naar knelpuntberoepen. Digitalcity.brussels neemt enthousiast deel aan deze evenementen en effent de weg naar digitale beroepen. Deze spreekoefening zorgt voor een interessante dynamiek bij de deelnemers. Het laat hen immers toe om voorbij de clichés te kijken die door maatschappij, school en omgeving worden opgehangen rond digitale beroepen in België. Men kan zich vrijwillig registreren voor deze evenementen. Het publiek dat dit soort evenementen bijwoont is een volwassen publiek dat vragen stelt over loopbaanoriëntatie en, in het geval van digitale beroepen, van meet af aan affiniteit heeft met het beroep.



Een organisatie als Backstage.Network nodigt met haar project **NicetoNEETyou** [49] groepen van afgehaakte werkzoekenden uit om opleidings- en tewerkstellingscentra zoals Digitalcity.brussels te bezoeken om meer te weten te komen over de banen in deze sectoren.



Het is ook interessant om in middelbare scholen activiteiten te organiseren die de interesse van jongeren wekken voor digitale beroepen, zowel binnen als buiten het klaslokaal. We deden dit eerder al met projecten zoals de **Digital Discovery Morning** die in april 2025 op initiatief van IBEFE en de Chambre de l'Enseignement werd georganiseerd in Digitalcity.brussels. In het kader van dit project konden 4 klassen van het 3e en 4e jaar secundair in de Polen Opleiding-Werk deelnemen aan ludieke workshops waarin ze diverse beroepen leerden kennen.

Workshops, spelenderwijs leren

Om een jonger publiek te bereiken organiseren de initiatieven vaak:

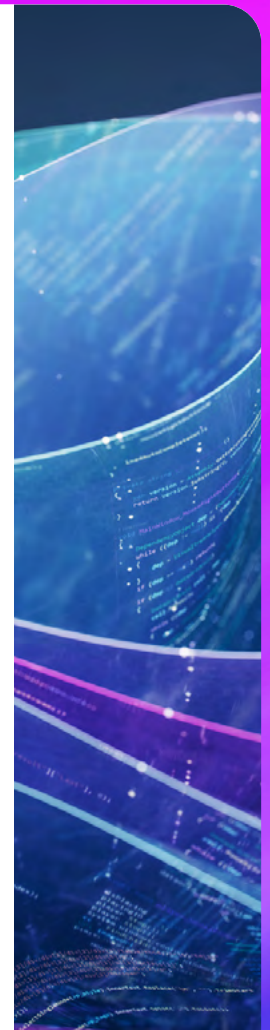
- buitenschoolse activiteiten die doorgaans plaatsvinden in bepaalde basisscholen,
- en vakantiestages rond technologie en wetenschap.

Deze activiteiten zijn hoofdzakelijk gericht op coderen en programmeren, videogames ontwikkelen, robotica en virtuele realiteit.

In dit verband kan het gezin de keuze voor STEM-richtingen zowel stimuleren als belemmeren [50]. Door kinderen buiten de school deel te laten nemen aan dit soort activiteiten maken ze kennis met het speelse karakter van deze domeinen.

Daarom is het belangrijk om ook het gezin hierbij te betrekken:

- tijdens ouderavonden of schoolfeesten;
- via toegankelijke media (flyers, interactieve websites, postercampagnes, tv-spotten en sociale netwerken); en
- door ouders te betrekken bij samenwerkingsinitiatieven met scholen en overheidsinstanties.



Conclusies

Digitale technologie integreren op school is een essentiële stap, maar het moet verder gaan dan basisvaardigheden.

Om jongeren echt voor te bereiden op hun toekomst, moeten we:



Leerkrachten bewustmaken van de diversiteit van digitale beroepen door educatief materiaal aan te reiken.



Het gezin informeren over de carrièremogelijkheden om af te rekenen met clichés rond digitale beroepen.



Van jongs af aan het pad effenen naar digitale beroepen.

De hamvraag blijft: hoe kunnen we leerkrachten, jongeren en gezinnen effectief bereiken?

Hier zijn enkele ideeën:

nauwer samenwerken met organisaties zoals de Federatie Wallonië-Brussel, het IBEFE, de Chambre de l'Enseignement en de Fondation pour l'Enseignement;

- ouderverenigingen betrekken om ouders bewust te maken van de beschikbare middelen;
- het aanreiken van lesmateriaal, en onderwijs en bedrijfsleven samenbrengen.

Dit is waar Digitalcity.brussels op inzet:

- een mentaliteitsverandering en afrekenen met de clichés rond digitale beroepen;
- meer kansen scheppen voor jonge meisjes om de kloof met mannen op de werkvloer te verkleinen.

Twee jaar geleden spraken we in een van onze video's over dit onderwerp in verband met de bewustwording op scholen. Vandaag, in 2025, zetten we onze partnerschappen en sensibiliseringscampagnes voort om jongeren, werkzoekenden en studenten te bereiken door hen in hun scholen te bezoeken of hen te verwelkomen in de lokalen van Digitalcity.brussels.



CONCLUSIE

Dit rapport heeft in de verschillende hoofdstukken de diverse aspecten van het tekort aan digitaal talent in België belicht, evenals de middelen en hefboomen om dit aan te pakken. De onderstaande conclusie vat de bevindingen samen en schetst concrete acties om een inclusief, innovatief en aantrekkelijk digitaal ecosysteem op te bouwen.

België kampt met een structureel tekort aan digitaal talent: niet alleen kwantitatief, maar vooral kwalitatief. Dit tekort wordt vergroot door:

- de snelheid van technologische veranderingen;
- de aanhoudende kloof tussen opleidingsaanbod en verwachtingen van ondernemingen;
- stereotypen of clichés die de diversiteit van profielen afremmen;
- en onvoldoende middelen om kinderen op jonge leeftijd aan te spreken.

Opleiding en bewustmaking zijn essentiële hefboomen, op voorwaarde dat de band tussen scholen, opleidingen, bedrijven en gezin op lange termijn wordt versterkt.

Daarnaast zijn er nog andere manieren om aan de behoeften van de markt tegemoet te komen:

- 1 Opleiding (en voortgezette opleiding), want technische vaardigheden volstaan niet langer. Zo zoeken bedrijven steeds meer profielen met sterke, adaptieve gedragsvaardigheden. Opleidingsorganisaties zoals Digitalcity. brussels spelen een belangrijke rol door bedrijven te betrekken bij hun trajecten (bezoeken, coaching, mentoring) en de link met de werkvloer te versterken;
- 2 Innovatieve hulpmiddelen voor professionele integratie: hackathons, mentoring en netwerken vormen een effectieve aanvulling op traditionele wervingsmethoden. Ze stellen kandidaten immers in staat om zichzelf zichtbaar te maken, en werkgevers om nieuwe profielen te identificeren. Ze moeten echter deel blijven uitmaken van een breder ecosysteem met cv's, stages en job boards;
- 3 Inclusie en diversiteit: waardering van atypische carrièrepaden, van vrouwen en mensen met een handicap is niet alleen een kwestie van sociale rechtvaardigheid, maar is een motor van innovatie en een concrete oplossing voor het tekort.

- 4 Bewustmaking vanaf jonge leeftijd: scholen, gezin en verenigingen moeten actieve partners worden bij de ontdekking van digitale beroepen. Opleiding van leerkrachten, bewustmaking van ouders en praktijkgerichte activiteiten gericht op jongeren (workshops, evenementen, getuigenissen) zijn essentiële voorwaarden om interesse voor bepaalde beroepen op te wekken.

In dit rapport hebben we aanbevelingen en actiepunten opgenomen:

- 1 We moeten jongeren van jongs af aan bewustmaken van de diversiteit en aantrekkelijkheid van IT-beroepen, zowel binnen de school als erbuiten. We weten vandaag dat binnen deze leeftijdsgroep vooral onderwijzend personeel en de naaste omgeving een rol spelen. Daarom is het noodzakelijk om met communicatiecampagnes te focussen op deze doelgroepen door de samenwerking met scholen en onderwijsfederaties te versterken. Zoals we eerder aangaven, zet Digitalcity.brussels zich in om leerlingen en leerkrachten te bereiken en hen te helpen om stereotypering en clichés rond technische beroepen te doorbreken via speelse activiteiten en informatiesessies (TechQuest, Digital Discovery Morning, enz.).
- 2 Het is ook belangrijk om Digitalcity.brussels en andere opleidingsorganisaties meer bekendheid te geven bij bedrijven, werkzoekenden en jongeren op een voor hun toekomstige carrière cruciaal moment in hun schoolloopbaankeuze. Het is belangrijk om meer bekendheid te geven aan de diverse opleidingsmogelijkheden in Brussel.
- 3 Bewustwording is des te belangrijk wanneer het gaat om inclusie en diversiteit. Jonge vrouwen, atypische profielen en mensen met een handicap worden niet vertegenwoordigd en

zijn onvoldoende ondersteund door de sector. Het is noodzakelijk om jongeren en werkzoekenden te wijzen op de stabiliteit van een technisch beroep en om bedrijven te wijzen op de voordelen van een veerkrachtiger en doeltreffender divers team. We maken hiervoor gebruik van getuigenissen en van echte en fictieve rolmodellen. Waarom zouden we bedrijven ook niet ondersteunen bij inclusieve werving?

- 4 We willen de banden tussen opleidingen en bedrijven bevorderen en bedrijven betrekken bij het opleidingsprogramma om leerlingen in contact te brengen met bedrijven uit de sector en met de beroepsmatige uitdagingen waarmee laatstgenoemde worden geconfronteerd. Dat zal ook de zichtbaarheid van Digitalcity.brussels en van beroepsopleidingen vergroten.
- 5 Om integratie op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, moet het huidige opleidingsaanbod lerenden voorbereiden op de arbeidsmarkt en de wereld van het werk. Soft skills en talenkennis zijn tegenwoordig net zo belangrijk bij het werven van personeel als technische vaardigheden.

Het tekort aan digitaal talent in België oplossen vereist een systemische en inclusieve visie. Opleiding, bewustmaking en begeleiding volstaan niet als deze inspanningen niet gecoördineerd worden. Het is door nauwe samenwerking tussen scholen, gezin, bedrijven, verenigingen en openbare instellingen dat we toekomstige generaties effectief kunnen voorbereiden en tegemoet kunnen komen aan de behoeften van de markt.

Digitalcity.brussels zet zich als belangrijke speler in digitale tewerkstelling en opleiding in om iedereen toegang te geven tot digitale technologie en om samen met zijn partners een veerkrachtig ecosysteem uit te bouwen waar elk talent zijn plaats heeft.



BIBLIOGRAFIE

- ¹ FGOV Economie, Digital Decade 2030, <https://economie.fgov.be/nl/themas/analyses-en-studies/digitale-economie-cijfers/digital-decade-2030>
- ² FGOV Economie, Digital Decade 2030, <https://economie.fgov.be/nl/themas/analyses-en-studies/digitale-economie-cijfers/digital-decade-2030>
- ³ In 2025 organiseren we een tweede rondvraag; we ondervragen de Brussels ondernemingen over de veranderingen ten opzichte van het rapport van 2023. We houden jullie op de hoogte van de resultaten in de loop van het jaar
- ⁴ Rapport beschikbaar op onze website www.digitalcity.brussels
- ⁵ Agoria - Hoeveel ICT'ers werken er in België
- ⁶ Agoria - Trends en toekomst van de Belgische ICT-bedrijven
- ⁷ ManPower Group, Tekort aan talenten in België 2025
- ⁸ ManPower Group, Tekort aan talenten in België 2025
- ⁹ Datanews, La Wallonie recherche 14.500 informaticiens, 2023
- ¹⁰ Bron : View.brussels
- ¹¹ De gegevens over vacatures vertegenwoordigen slechts een deel van de vraag, aangezien niet alle bedrijven die IT-specialisten aanwerven via Actiris werken. Toch illustreert deze representatieve informatie het probleem van het kwantitatieve tekort.
- ¹² «ARES, La place des sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)», 2021
- ¹³ Agoria - Hoeveel ICT'ers werken er in België
- ¹⁴ Hier bericht de Europese Commissie over de DESI-score van Estland, 2023
- ¹⁵ Randstad Research - Google, LinkedIn en Facebook vergroten hun impact op de arbeidsmarkt, 2021
- ¹⁶ <https://news.linkedin.com/about-us>
- ¹⁷ <https://news.linkedin.com/about-us>
- ¹⁸ Convidencia, Hoe organiseer je geweldige Hackathons, 2017
- ¹⁹ Convidencia, Hoe organiseer je geweldige Hackathons, 2017
- ²⁰ <https://digitalcity.brussels/nl/a-propos/publicaties>
- ²¹ OESO - Veranderende behoeften aan vaardigheden op de arbeidsmarkt, 2022
- ²² The Guardian - WannaCry, Petya, NotPetya: hoe ransomware groots toesloeg in 2017
- ²³ L'Echo - België moet de kansen van AI zien: "Hésiter n'est pas une option", 2025
- ²⁴ Le Monde - Kunstmatige intelligentie: bedrijfsleren belemmerd voor jonge afgestudeerden, 2025
- ²⁵ WEF - De toekomst van jobs Rapport 2025
- ²⁶ Digitaal Wallonië Digitale organisatie. Anticiperen op het onvoorspelbare, 2021
- ²⁷ FOD Economie - Onderwijs en opleiding, 2025
- ²⁸ WEF - De toekomst van banen Rapport 2025
- ²⁹ WEF - De toekomst van jobs Rapport 2025
- ³⁰ Europese Commissie, Onderwijs- en opleidingsmonitor 2024
- ³¹ Europese Commissie, Vrouwen in de digitale sector
- ³² Bijvoorbeeld de campagne BedigitalTogether in 2022: <https://www.bedigitaltogether.be/>
- ³³ FOD ECONOMIE - Vrouwen in de digitale sector: meer vrouwen in de digitale sector, 2025
- ³⁴ Gender scan 2024
- ³⁵ Diversicom, Handicap en werk
- ³⁶ Acerta, De bezettingsgraad stijgt, maar niet voor personen met een handicap, 2025
- ³⁷ Acerta, De arbeidsparticipatie stijgt, maar niet voor personen met een handicap, 2025
- ³⁸ Agoria, Oplossingen voor het tekort aan digitale profielen in Wallonië, 2023
- ³⁹ FOD Economie, Richtlijn inzake toegankelijkheid: een stap voorwaarts naar een meer inclusieve samenleving, 2025
- ⁴⁰ <https://jobs.references.be/article/malvoyants-et-experts-it-une-formation-qui-bouscule-les-codes->
- ⁴¹ NEETS zijn jongeren die geen opleiding, werk of opleiding volgen ("Not in Education, Employment or Training"). De term wordt vooral gebruikt voor jongeren tussen de 15 en 24 jaar (soms tot 30 of 34 jaar, afhankelijk van het land).
- ⁴² https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility_nl
- ⁴³ Meer informatie vindt u op de website van het Pacte pour un enseignement d'excellence - Federatie Wallonië-Brussel
- ⁴⁴ Koning Boudewijnstichting - Barometer Digitale Inclusie, 2024
- ⁴⁵ Fondation pour l'enseignement - Utilisation du numérique à l'école : enjeux et propositions concernant les politiques publiques de soutien, 2023
- ⁴⁶ Gender Scan – École d'ingénieur, 2024
- ⁴⁷ ENISA- European Cybersecurity Skills Framework (ECSF), 2022
- ⁴⁸ www.citedesmetiers.brussels
- ⁴⁹ Over dit project: www.nicetoneetyou.be
- ⁵⁰ Gender Scan – École d'ingénieur, 2024

ONZE EXPERTS

Hartelijk dank aan de medewerkers aan dit rapport

-  CATHERINE BORGERS
Eqla
-  DAVID CAJOT
EPHEC
-  MICHEL DUCHATEAU
Convidencia
-  JEROEN FRANSSEN
Agoria
-  JÉRÉMY GRANDCLAUDON
Digitaal Wallonië
-  NINA HASRATYAN
Digitaal Wallonië
-  GENEVIÈVE LARDINOIS
Eqla
-  SERVANE LEURENT
-  LEÏLA MAIDANE
InterSkillar
-  STÉPHANIE RENIERS
Gentis
-  ALEXANDRE ROELANDT
Actiris
-  CÉDRIC ROLAND
BF Digital
-  BRIEUC JANSSENS DE VAREBEKE
Agoria
-  VICTHOR
EFP-BXL



Digitalcity
.brussels 

Pool Opleiding Werk voor
digitale beroepen

Digitalcity Brussels

6 Jules Cockxstraat

1160 Brussel

02 475 20 00

info@digitalcity.brussels

www.digitalcity.brussels



COPYRIGHT EN
WETTELIJKE VERMELDINGEN

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Jean-Pierre Rucci

jp.rucci@digitalcity.brussels

REDACTEUR

Christina Galouzis

christina.galouzis@digitalcity.brussels

DESIGN & COMMUNICATIE

Noémie Valcauda

noemie.valcauda@digitalcity.brussels

VERTALING

Luc Huygh

luc.huygh@digitalcity.brussels

POSTPRODUCTIE

Noémie Valcauda - Luc Huygh

Is een initiatief van



Met de steun van



Avec le soutien du
Fonds social européen
Met de steun van het
Europees sociaal fonds