



Women in Digital

Rapport d'activités 2025



SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie

Rue du Progrès 50 – 1210 Bruxelles

Numéro d'entreprise : 0314.595.348



○ 0800 120 33 (numéro gratuit)



○ SPFEco



○ @spfeconomie



○ [linkedin.com/company/fod-economie](https://www.linkedin.com/company/fod-economie) (page bilingue)



○ [instagram.com/spfeco](https://www.instagram.com/spfeco)



○ [youtube.com/user/SPFEconomie](https://www.youtube.com/user/SPFEconomie)



○ economie.fgov.be

Éditrice responsable :

Séverine Waterbley

Présidente du Comité de direction

Rue du Progrès 50 – 1210 Bruxelles

Version internet


006-25



Table des matières

Avant-propos.....	5
Introduction.....	6
Une stratégie nationale pour l'inclusion numérique des femmes.....	6
Une dimension européenne forte.....	7
Des défis persistants.....	8
L'IA au cœur de la société.....	8
Actions menées par le SPF Economie.....	14
Renforcement des partenariats, visibilité et coopération avec des partenaires européens et nationaux.....	22
Propositions pour la stratégie WID 2026.....	27
Voix de femmes dans la tech.....	28
Tribune de conclusion.....	33





“ Cette transformation numérique ne pourra être bénéfique que si les femmes y sont pleinement associées. ”

AVANT-PROPOS

L'année 2025 s'achève et, malgré des avancées notables, les défis liés à l'inclusion numérique persistent. Ce constat n'est pas une fatalité. Les transformations durables prennent du temps et nécessitent des instruments solides et pérennes, capables de guider les actions et de fédérer autour d'objectifs communs et ambitieux. La stratégie Women in Digital (WiD) incarne cette vision : elle est le fil conducteur des initiatives visant à renforcer l'inclusion des femmes dans le numérique et à orienter les efforts nationaux vers une participation plus équitable aux métiers et carrières technologiques.

Dans un contexte européen et international plus large, les objectifs de développement durable (ODD), les constats de l'OCDE et les instruments récents de l'Union européenne confirment l'importance – voire l'obligation – de poursuivre et de renforcer ce travail de fond sur l'égalité des genres et l'inclusion des femmes dans tous les secteurs.

Comme le téléphone ou la radio, qui, à leur époque, ont profondément transformé nos modes de communication et d'accès à l'information, l'intelligence artificielle bouleverse aujourd'hui nos sociétés à différents niveaux, politique, social et économique, avec des implications majeures pour l'éducation, l'emploi et le développement économique. Cette transformation numérique ne pourra être bénéfique que si les femmes y sont pleinement associées. Sans cela, nous risquons de reproduire des biais et des inégalités préexistantes, limitant à la fois l'innovation, la compétitivité et le potentiel de transformation positive pour l'ensemble de la société.

Cette émergence rapide montre que l'inclusion est un travail de longue haleine où notre rôle est de veiller à ce que chaque talent, quel que soit son parcours, puisse atteindre son plein potentiel et être acteur d'une croissance économique durable.

C'est dans ce cadre que le présent rapport met en lumière les initiatives phares menées au cours de l'année 2025 pour l'inclusion des femmes dans le numérique : des projets concrets mais aussi des témoignages et expériences inspirantes, qui, je l'espère, susciteront curiosité et engagement auprès de chacun et chacune.

Séverine Waterbley
Présidente du comité de direction



INTRODUCTION

L'Agenda 2030 fixe une feuille de route universelle pour un développement durable et équitable. Il a été adopté en 2015 par l'ensemble des États membres de l'ONU. Ses 17 objectifs de développement durable (ODD) couvrent des enjeux allant de la lutte contre la pauvreté à l'égalité des genres, en passant par l'éducation, l'emploi, la transition numérique et la protection de l'environnement.

Selon le Rapport 2025 sur les ODD, malgré des avancées notables, le rythme actuel demeure insuffisant pour atteindre pleinement les objectifs d'ici 2030.

Les inégalités persistent, en particulier pour les femmes, les personnes en situation de handicap et les communautés défavorisées. Six domaines prioritaires ont été identifiés :

- ▶ systèmes alimentaires
- ▶ accès à l'énergie
- ▶ **transformation numérique**
- ▶ éducation
- ▶ **emploi**
- ▶ protection sociale
- ▶ climat et biodiversité

Dans ce cadre, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la réduction de la fracture numérique et l'accès équitable aux opportunités constituent des leviers essentiels pour atteindre les ODD 4 (éducation de qualité) et 5 (égalité de genre).

Une stratégie nationale pour l'inclusion numérique des femmes

La stratégie *Women in Digital* (WiD) s'inscrit pleinement dans ces priorités. Elle vise à

- ▶ renforcer les compétences numériques des femmes ;
- ▶ favoriser leur insertion dans les métiers technologiques ;
- ▶ réduire les inégalités dans les secteurs clés du numérique et de l'économie digitale.

Le 5 mars 2021, le Conseil des ministres a approuvé le plan interfédéral et intersectoriel *Women in Digital* 2021-2026, dont la mise en œuvre a été confiée au SPF Economie. Présentée lors du Comité de concertation du 18 juin 2021, la stratégie a été adoptée par l'ensemble des gouvernements et signée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Elle bénéficie également du soutien des organisations sectorielles et rassemble aujourd'hui plus de 100 membres issus de tous les niveaux institutionnels, du monde académique, des partenaires sociaux et de la société civile.

Au cours des cinq dernières années, la stratégie WiD a permis de placer l'inclusion des filles et des femmes dans le numérique au centre de l'agenda politique, en insistant sur l'urgence d'accroître leur présence dans les filières de formation et les métiers liés aux TIC. Ces actions s'inscrivent dans une ambition européenne plus large : garantir une main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux défis du numérique et maintenir la compétitivité de l'Union.

Une dimension européenne forte

La prise de conscience de l'importance de l'égalité de genre dans un monde en pleine transformation numérique a conduit l'Union européenne à formuler progressivement des engagements clairs et mesurables.

La Déclaration européenne sur les femmes dans le numérique, signée lors du EU Digital Day en 2019 par 26 États membres dont la Belgique, structure la participation des femmes au numérique à l'échelle européenne. Elle prévoit notamment :

- ▶ la création de stratégies nationales
- ▶ la promotion d'images positives des femmes dans le numérique
- ▶ la mise en place d'une journée européenne des filles et femmes dans les TIC
- ▶ des mesures contre la discrimination au travail et pour l'égalité dans les instances décisionnelles

La stratégie belge WiD de 2021 constitue la mise en œuvre concrète de ces engagements. Depuis 2021, l'UE a renforcé et précisé ses objectifs, soulignant l'urgence de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée capable de soutenir une économie numérique en constante mutation et de répondre aux besoins croissants en cybersécurité.

Pour structurer ces ambitions, plusieurs instruments européens ont été déployés :

- ▶ la Boussole numérique pour l'Europe
- ▶ la feuille de route pour l'Europe numérique 2030
- ▶ le Digital Decade Policy Programme (DDPP)
- ▶ le Women in Digital Scoreboard

Ces outils fixent des objectifs précis, mesurent les progrès et intègrent explicitement la dimension de genre, en insistant sur la réduction des écarts dans les compétences numériques et l'emploi. Le projet WiDCon, lancé en 2025, renforce cette dynamique à l'échelle européenne en favorisant la participation et la formation des femmes dans le numérique.

En mars 2025, la Commission européenne a également présenté la *Roadmap for Women's Rights*, confirmant que l'égalité entre les femmes et les hommes est essentielle à la prospérité et à l'innovation. La stratégie WiD s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre des principes de cette roadmap.

En contribuant à encourager l'**autonomisation économique des femmes et l'égalité salariale** (principe 3), elle agit directement sur la réduction des écarts persistants dans les métiers numériques et technologiques. En renforçant l'accès des femmes aux compétences digitales et aux carrières TIC, la stratégie soutient également le principe de l'**égalité des chances d'emploi et de conditions de travail équitables** (principe 5). En intégrant le numérique dans les parcours éducatifs, de l'enseignement fondamental à la formation continue, WiD favorise une **éducation inclusive et de qualité** (principe 6).

Par son action de visibilité et de représentation des femmes dans les secteurs technologiques, elle contribue au principe de la **participation politique et d'une représentation équilibrée entre les genres** (principe 7), notamment dans les organes de décision liés à l'innovation et à la transformation numérique. Enfin, en s'appuyant sur une coordination interfédérale et intersectorielle, la stratégie WiD renforce la création de **mécanismes institutionnels efficaces** (principe 8), condition indispensable pour garantir la cohérence et la pérennité des engagements en matière d'égalité de genre.



Des défis persistants

Malgré ces avancées, les constats de l'OCDE rappellent l'ampleur du chemin à accomplir : si les tendances actuelles se maintiennent, la parité dans les métiers du numérique ne serait atteinte qu'en 2110, soit bien au-delà des échéances fixées par l'Agenda 2030 et par les objectifs européens. Aujourd'hui, les femmes ne représentent encore que 11 à 24 % des spécialistes TIC dans les pays de l'OCDE. Cette sous-représentation s'accompagne d'écarts salariaux persistants, particulièrement dans les secteurs émergents comme l'intelligence artificielle où la concentration d'hommes dans les postes stratégiques est encore plus marquée. Cette situation freine non seulement l'égalité des chances mais aussi la diversité nécessaire à l'innovation technologique.

Quelques signaux positifs permettent toutefois d'entrevoir un changement : en 2020, le nombre de femmes spécialistes des TIC dans l'UE a progressé de 12 %, contre 4 % pour les hommes, indiquant que des politiques ciblées et une sensibilisation accrue peuvent avoir un effet mesurable sur l'évolution de la participation des femmes au numérique.

Ces constats démontrent que l'écart entre ambitions et réalité demeure important. Ils confirment la nécessité de pérenniser et de renforcer la stratégie Women in Digital afin d'accélérer la transition vers une participation pleine et entière des femmes au numérique. Cet engagement est non seulement essentiel pour atteindre les ODD et répondre aux objectifs européens, mais aussi pour soutenir la compétitivité de l'Union et garantir une croissance inclusive et durable.

Ce rapport met en lumière les résultats de la stratégie WiD en 2025. Nous y avons donné la parole à nos partenaires, présenté les actions concrètes entreprises par le SPF Economie et mis en avant des jeunes femmes dont la ténacité et la motivation sont des exemples inspirants. Ces parcours montrent que chaque femme peut trouver sa place dans le numérique et contribuer pleinement à son développement. Ensemble, ces témoignages et initiatives tracent les jalons d'un futur positif et inclusif, où la participation des femmes au numérique sera pleinement reconnue, valorisée et intégrée au cœur de la transformation digitale.

L'IA au cœur de la société

La Belgique dispose d'un paysage de recherche particulièrement dynamique et diversifié, où les universités, instituts de recherche et centres spécialisés contribuent activement à l'innovation dans le domaine du numérique et des technologies. Ces acteurs jouent un rôle essentiel pour comprendre les transformations induites par le numérique, identifier les défis liés à l'inclusion et promouvoir l'égalité des genres dans le secteur.

Parmi les acteurs impliqués dans la recherche et les initiatives en lien avec la stratégie **Women in Digital (WiD)**, on peut citer, à titre d'exemple :

- | | |
|--------------------|------------------------|
| ▶ Media Animation | ▶ VUB-ULB |
| ▶ IMEC | ▶ Hogeschool Antwerpen |
| ▶ Mediawijs | ▶ U-Namur |
| ▶ WEWIS Vlaanderen | ▶ ICHEC |
| ▶ VLAIO | ▶ U-Liège |
| ▶ Innoviris | ▶ U-Gent |
| ▶ KULeuven | ▶ Artevelde Hogeschool |

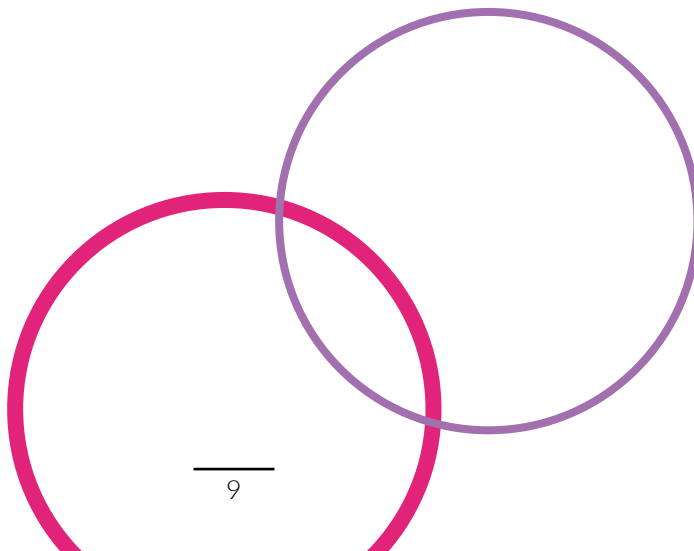
Ces organisations, membres du groupe de travail WiD, mènent des travaux variés allant de la sensibilisation et de la formation à la recherche appliquée sur l'inclusion des femmes dans le numérique et les TIC.

Face aux développements récents et rapides dans le domaine de l'IA, ce rapport met en avant deux centres d'expertise qui analysent les implications de ces technologies. Ils accompagnent les acteurs concernés pour **identifier et gérer les risques pour certains groupes sociaux**, mais aussi pour **promouvoir une utilisation responsable de l'IA**, soutenir l'innovation et encourager des pratiques maximisant les bénéfices sociétaux.

Dans la section qui suit, les actions de **FARI** (AI for the Common Good Institute) en lien avec cette stratégie sont détaillées, afin d'illustrer concrètement comment un institut peut favoriser l'inclusion, stimuler l'innovation et renforcer la participation des femmes dans le numérique et les technologies. Parallèlement, le **Kenniscentrum Data & Society**, centre d'expertise indépendant pour les aspects juridiques, sociaux et éthiques de l'IA et des applications basées sur les données en Flandre, est présenté pour ses travaux de recherche, de conseil et de sensibilisation, ainsi que pour ses outils et méthodes pratiques soutenant une innovation responsable et adaptée aux enjeux sociaux.

Ces deux exemples illustrent la complémentarité entre les acteurs belges et l'importance d'une approche collaborative pour atteindre non seulement les objectifs de la stratégie WiD, mais aussi pour

- ▶ promouvoir l'inclusion et l'équité dans le numérique ;
- ▶ développer une IA responsable ;
- ▶ soutenir la transformation numérique durable au niveau européen ;
- ▶ renforcer l'innovation ainsi que la participation de tous les acteurs du secteur technologique.



FARI : pionnier d'une intelligence artificielle européenne inclusive et responsable

Au cœur de Bruxelles, FARI - AI for the Common Good Institute - travaille à construire une vision unique de la recherche et de l'innovation responsables et durables : une intelligence artificielle explicable et digne de confiance, des données ouvertes et de la robotique centrée sur l'humain, mises au service du bien commun. Fondé conjointement par l'Université libre de Bruxelles (ULB) et la Vrije Universiteit Brussel (VUB), FARI s'appuie sur ses dix groupes de recherche interdisciplinaires pour accompagner les administrateurs publics, les citoyennes et citoyens, les organisations à but non lucratif et les entreprises. L'institut les aide à relever les défis actuels et locaux ainsi que les enjeux à long terme, en Belgique comme à travers l'Europe.

Les Gendered Innovations au service de l'inclusion numérique

« Alors que le numérique occupe une place croissante dans notre quotidien, les femmes restent largement sous-représentées dans ce secteur. En Belgique, d'après le dernier rapport Digital Decade 2025 Country Reports, seules 19 % des expertes et experts en TIC sont des femmes. Chez FARI, cette réalité fait écho à nos réflexions et pratiques. Nous saluons, par ailleurs, le rôle du SPF Economie et son engagement à travers la stratégie interfédérale Women in Digital (WiD) qui contribue à renforcer l'inclusion numérique et à promouvoir la place des femmes dans le digital en Belgique.

Pourtant, les inégalités de genre ne se limitent pas à la sous-représentation. Elles s'entrecroisent souvent avec d'autres formes de vulnérabilité liées à l'isolement, à la précarité, à l'âge ou aux handicaps. Face à ce constat, nous développons des collaborations avec des associations de terrain et des médiateurs, notamment à travers les Espaces Publics Numériques, pour soutenir l'accès de toutes et tous au numérique et aux infrastructures digitales.

Le dernier baromètre d'inclusion numérique de la Fondation Roi Baudouin (2024) rappelle l'ampleur du défi : près d'un Belge sur deux, âgé de 16 à 74 ans, se trouve aujourd'hui en situation de vulnérabilité numérique. Cette réalité touche plus fortement les familles monoparentales, où les femmes sont surreprésentées.

Pour y répondre, FARI se base sur le concept de Gendered Innovations développé par Londa Schiebinger (Stanford University), et structure son approche autour de trois axes complémentaires.

► **Fix the Numbers** : renforcer la présence des femmes et des groupes sous-représentés dans notre écosystème de recherche et d'innovation. Cela passe notamment par l'intégration de critères d'évaluation inclusifs dans les bourses, l'organisation d'événements grand public et la garantie d'une représentation équilibrée dans nos activités (avec au minimum 48 % de femmes parmi les intervenants).

Alice DEMARET est AI Impact Advisor & Senior Project Manager auprès de FARI Citizen Engagement Hub
Laurence RENAULT est Head of Finance & Strategic Operations et DEI Lead auprès de FARI



- **Fix the Institutions** : réformer les structures académiques et opérationnelles pour garantir l'équité et l'inclusion. Nous analysons les données internes de diversité, proposons des formations sur l'IA responsable, élaborons un cadre Équité, Diversité et Inclusion (ÉDI) aligné sur les standards européens et consolidons nos partenariats avec les universités, notamment le réseau Genre et Diversité de l'ULB, les pouvoirs publics et les associations.
- **Fix the Knowledge** : intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans la production scientifique. Cela signifie introduire des critères ÉDI dans la sélection des projets, soutenir des recherches critiques sur les biais algorithmiques et les questions de genre, ou encore développer des modules de formation comme AI & Feminism au sein de FARI.

De la théorie à la pratique : des projets concrets pour le bien commun

FARI ne se limite pas à théoriser cette approche : l'institut la met en œuvre chaque jour à travers ses projets et la création d'espaces de dialogue interdisciplinaires ouverts sur les enjeux sociotechniques.

Les initiatives concrètes du FARI Citizen Engagement Hub en sont l'illustration, notamment à travers son programme en inclusion digitale. Du projet ALGO-LIT aux cycles de conférences Data & the City, en passant par le soutien aux initiatives locales de science citoyenne, ces actions démontrent qu'une autre voie est possible : celle d'une intelligence artificielle coconstruite par la recherche et la société civile, au service de l'innovation sociale et du bien commun.

Le projet ALGO-LIT, par exemple, vise à renforcer la transparence algorithmique. Il outille les médiateurs numériques et défenseurs des droits afin qu'ils puissent accompagner les citoyennes et citoyens, souvent peu conscients de l'usage des algorithmes dans leur quotidien, vers une meilleure compréhension et un véritable pouvoir d'action pour faire valoir leur droit à la transparence.

De Bruxelles à l'Europe : tracer la voie d'une IA responsable

L'expérience de FARI démontre qu'il existe une voie spécifiquement européenne vers l'intelligence artificielle, une voie qui repose sur des méthodologies d'engagement local, capables d'être déployées à l'échelle européenne et au-delà. En travaillant au plus près des administrations, des associations et de la société civile, FARI contribue à élaborer des cadres de recherche et de coopération interdisciplinaires, au service du bien commun. Ce n'est pas tant la reproduction de modèles dominants qui guide son action, mais la mise en valeur de ce que l'Europe a de plus distinctif : l'ancrage démocratique et une exigence éthique forte. Un modèle qui, de Bruxelles, rayonne vers l'ensemble de l'Europe et propose un nouveau paradigme pour une IA responsable.

Cette approche prouve que l'inclusion ne se décrète pas, elle se construit à travers des collaborations patientes et des actions concrètes. Former, retenir et valoriser les femmes dans le numérique ne peut se faire sans un dialogue constant et un cadre de confiance entre recherche, institutions et société civile.

En plaçant les enjeux de diversité et d'équité au cœur de ses travaux, FARI souhaite inspirer non seulement les jeunes femmes à rejoindre le secteur du digital, mais démontre aussi que la recherche européenne peut être innovante précisément parce qu'elle intègre la question du genre et de l'équité. »

Le Kenniscentrum Data & Maatschappij, un centre de connaissances à l'interface de la recherche, des politiques et de la société

« En Flandre, le **Kenniscentrum Data & Maatschappij**¹ joue un rôle clé dans la traduction des cadres éthiques et juridiques complexes. Le centre part d'une vision claire : les acteurs flamands qui innoveront avec l'IA doivent disposer de **connaissances et d'outils pragmatiques** pour innover de manière responsable. La mission principale du centre est donc de transformer le travail de pointe en **outils et guides directement utilisables** par les PME et les entreprises.



Le centre est une collaboration entre la VUB, la KU Leuven et l'UGent, et agit comme un **centre indépendant** qui relie expertise académique, politiques publiques et acteurs de la société civile. À travers la recherche, le conseil et la sensibilisation, il soutient les décideurs politiques, les entreprises et les organisations de la société civile dans leurs processus pour **innover de manière responsable avec l'IA et les données**.

Vers une innovation en données inclusive et responsable

Le centre part du constat que de nombreux cadres législatifs et éthiques sont rédigés **par des experts pour un public d'experts**. Or, il considère que **tout acteur impliqué dans l'IA doit disposer d'un minimum de connaissances** pour innover ou être en contact avec ces technologies. Pour cela, il développe des **outils de traduction**, comme les **Blind Spots Cards pour GenAI**, permettant à chacun de réfléchir aux aspects juridiques et éthiques de l'IA de manière accessible.

Tout comme les inégalités de genre et la vulnérabilité numérique déterminent l'accès à la technologie, le centre souligne que **la gestion responsable des données et de l'IA exige plus que des solutions techniques** : un dialogue sociétal large, une attention à la diversité et l'implication de **voix sous-représentées** dans la prise de décision.

De la théorie à la pratique : soutien concret et outils

Le centre ne se limite pas à la réflexion théorique, mais traduit ses connaissances en **solutions pratiques**. Il développe **directives, toolkits et formations** pour aider les organisations à mettre en œuvre l'IA et les données de manière éthique et juridique.

Parmi ces outils, on trouve notamment :

- ▶ **l'EU AI Act en 6 étapes**
- ▶ **GenAI Blind Spots**
- ▶ **ALLY : votre stratégie pour une IA responsable**
- ▶ **Trustworthy AI Planner**
- ▶ ...

La plupart de ces outils sont adaptés à divers publics : gouvernements, PME ou organisations de la société civile peuvent les utiliser pour leurs projets. En parallèle, le centre propose des **explainers accessibles**, appelés **brAInfoods**, des fiches d'une page qui présentent un concept ou une exigence à un public non expert.

1 <https://data-en-maatschappij.ai/over-ons>



Flandre et Europe : un cadre pour une IA durable

*L'action du centre dépasse la Flandre. Par sa participation active à des projets européens et au développement des politiques, il contribue à l'élaboration d'un **modèle européen spécifique pour une IA responsable**, fondé sur des principes éthiques, des valeurs démocratiques et la participation de la société.*

*Ainsi, le centre aide les décideurs à traduire la réglementation européenne, comme l'**AI Act**, en pratique et collabore avec des partenaires académiques et du secteur civil pour développer des applications innovantes et socialement acceptées.*

Un futur fondé sur la confiance et la collaboration

*Le **message central du Kenniscentrum Data & Maatschappij** est clair : lorsque chacun connaît les **enjeux éthiques et juridiques** et dispose du **temps et des outils** pour contribuer à l'innovation responsable depuis son rôle, il devient possible de créer des applications d'IA qui **contribuent effectivement aux valeurs partagées de la société**. »*



ACTIONS MENÉES PAR LE SPF ECONOMIE

Groupe de travail Women in Digital

En 2025, le **groupe de travail national et intersectoriel Women in Digital (WiD)** a accueilli plusieurs nouveaux membres issus de secteurs variés tels que la société civile, l'éducation, le monde universitaire et le monde des affaires.

Le groupe s'est réuni à trois reprises au cours de l'année. Lors de ces réunions, les membres, anciens comme nouveaux, ont présenté leurs initiatives respectives et partagé leurs bonnes pratiques.

Ils ont également été consultés sur l'éventuelle prolongation et l'extension de la stratégie **Women in Digital**. Cette consultation a suscité un fort engagement : les membres ont exprimé leurs avis sur l'avenir de la stratégie et proposé des pistes d'amélioration. Leurs contributions constituent un jalon essentiel pour l'élaboration des propositions qui guideront la stratégie et permettront d'accompagner les objectifs fixés par la **décennie numérique 2030**.

Appel à projets 2025

Comme chaque année depuis 2022, le SPF Economie a lancé en 2025 un **appel à projets** en inclusion numérique. En raison des délais très courts imposés par l'adoption tardive du budget 2025, le SPF Economie ne pourra pas garantir cette année que la procédure sera menée à son terme, mais il mettra tout en œuvre pour y parvenir.

Cette réserve étant posée, le budget disponible cette année est de **1.148.000 euros**, le subside accordé sera de minimum 80.000 euros et de 200.000 euros maximum par projet.

L'appel à projet est articulé autour de **trois thèmes** visant à stimuler de nouvelles initiatives pour promouvoir l'inclusion numérique :

1. appropriation des technologies numériques
2. accessibilité numérique et inclusivité des services
3. Women in Digital

Ce troisième thème a pour objectif de promouvoir l'inclusion des femmes dans le secteur belge des TIC et/ou de renforcer la participation des femmes dans les métiers du numérique. Cet appel à projets encourage les entreprises et les organisations à développer des politiques de ressources humaines sensibles au genre. Les projets retenus contribueront à la réalisation de la stratégie Women in Digital, en particulier aux deux objectifs suivants :

- favoriser l'insertion des femmes dans le monde du travail numérisé et/ou dans le secteur du numérique
- soutenir le maintien des femmes dans le secteur numérique

Les lauréats et leurs projets seront connus en janvier 2026, les projets seront réalisés dans le courant de la même année.

KPI

Actualisation des indicateurs clés de performance de la stratégie Women in Digital

La mise en place d'indicateurs clés de performance (KPI) vise à suivre l'évolution des objectifs fixés dans le cadre de la stratégie Women in Digital (WiD).

Sur les huit KPI établis en 2024, cinq ont pu être actualisés en 2025 :

- le pourcentage de femmes – et d'hommes – ayant obtenu un diplôme TIC dans les universités et les hautes écoles en Belgique
- le pourcentage annuel de femmes – et d'hommes – employés dans le secteur numérique en Belgique
- le pourcentage de femmes – et d'hommes – exerçant une profession TIC en Belgique
- le pourcentage de femmes – et d'hommes – qui enregistrent une activité dans le secteur numérique auprès de la BCE
- le pourcentage de femmes – et d'hommes – avec un faible niveau d'éducation n'ayant jamais utilisé internet en Belgique

En parallèle, la mesure relative aux diplômes a été enrichie par l'ajout d'un nouvel indicateur portant sur le pourcentage de femmes – et d'hommes – ayant obtenu un **diplôme STEM** dans les universités et les hautes écoles en Belgique en complément de celui existant lié aux **diplômes TIC**.

Pour ce nouvel indicateur, les diplômes STEM sont définis comme suit : niveaux 5, 6, 7 et 8 de la nomenclature CITE (ISCED en anglais – International Standard Classification of Education), et domaines d'étude 05 (Sciences naturelles, mathématiques et statistiques), 06 (Technologies de l'information et de la communication – TIC) et 07 (Ingénierie, industries de transformation et construction).

Enfin, quatre indicateurs complémentaires ont été ajoutés afin de mieux appréhender la fracture numérique à travers l'utilisation de services essentiels. Ils portent sur l'e-commerce, l'e-santé, l'e-banque et l'e-administration.

L'ensemble des KPI, ainsi que les précisions méthodologiques, sont disponibles sur la page dédiée à la stratégie Women in Digital du SPF Economie :

[Women in Digital : plus de femmes dans le secteur numérique | SPF Economie](#)

International Girls in ICT 2025

Depuis 2021, le SPF Economie participe chaque année au **International Girls in ICT Day**, organisé le quatrième jeudi d'avril. L'objectif de cette journée est de promouvoir les femmes dans les STEM et les TIC. Le 24 avril 2025, le SPF Economie a organisé une matinée de rencontre permettant d'échanger sur la numérisation, la formation des talents et l'éducation à l'intelligence artificielle. Cette journée a permis de souligner les enjeux liés à l'inclusion des femmes dans les domaines des TIC et des STEM. La présidente du SPF Economie, **Séverine Waterbley**, a ouvert l'événement en rappelant la nécessité d'agir, soulignant que la faible représentation des femmes dans le secteur persiste en Belgique et que les discussions doivent se transformer en actions concrètes pour lutter contre les stéréotypes et encourager la participation féminine.



Vanessa Matz

Deux ministres fédéraux ont marqué la matinée de leur présence : **David Clarinval**, ministre de l'Economie, et **Vanessa Matz**, ministre en charge du Numérique. La session a été introduite par David Clarinval et conclue par Vanessa Matz. Le ministre de l'Economie a rappelé que la transition numérique constitue un enjeu stratégique pour l'économie et le marché du travail, et que la faible représentation des femmes dans le secteur est un échec collectif. Il a insisté sur la nécessité d'agir à deux niveaux :

- ▶ augmenter le taux d'emploi féminin
- ▶ investir dans les secteurs porteurs d'avenir

Former davantage de femmes permettrait de répondre à la pénurie de main-d'œuvre et de renforcer la performance et la résilience de l'économie belge.

Vanessa Matz a souligné le trop faible nombre de femmes dans les métiers IT et les pertes de talents et de créativité que cela engendre. Elle a réaffirmé son soutien à la stratégie **Women in Digital**, insistant sur l'importance de susciter l'intérêt des filles pour le numérique dès le plus jeune âge, de soutenir la formation continue, de valoriser les femmes leaders et de normaliser le leadership féminin. Elle a également rappelé la nécessité de rendre l'espace numérique inclusif et de lutter contre les biais et comportements inacceptables.

Une vidéo envoyée par le cabinet du ministre-président du Gouvernement flamand a ensuite été diffusée, mettant en avant les initiatives menées en Flandre et le soutien politique à cette thématique.

Plusieurs secteurs et institutions étaient également représentés, notamment la Commission européenne. **Renate Nikolay**, Deputy Director-General for Communications Networks, Content and Technology, est intervenue pour présenter le contexte européen et rappeler l'importance de l'initiative **Women in Digital**.

Elle a souligné que le numérique est désormais un pilier central de l'économie et de la société, et que les compétences numériques sont essentielles à tous les niveaux : les savoirs de base nécessaires dans presque toutes les professions, ainsi que les compétences pointues requises dans certains métiers spécialisés.



David Clarinval - Renate Nikolay - Séverine Waterbley

Renate Nikolay a insisté sur l'importance de **l'inclusion universelle et équitable** : aucun individu ne doit être laissé de côté, et l'accès aux technologies doit être garanti pour toutes et tous. Elle a mis en lumière l'écart persistant entre les genres, qu'elle a qualifié de véritable enjeu économique : augmenter la participation des femmes dans le secteur IT représente un levier de croissance pour l'Union européenne et renforce l'innovation et la résilience économique.

Elle a également souligné que de nombreuses femmes quittent encore le secteur en cours de carrière, souvent en raison des inégalités salariales, de la difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée, et des stéréotypes persistants. Pour y remédier, il est indispensable de remettre en question les normes sociétales, d'instaurer des conditions de travail flexibles et de lutter activement contre les biais de genre.

Enfin, elle a abordé le rôle crucial de **l'intelligence artificielle**, rappelant que l'IA reflète les biais et inégalités présents dans la société. Si ces technologies sont développées par un groupe restreint ou non représentatif, elles risquent de renforcer ces inégalités. Garantir la diversité dans le développement de l'IA est un impératif stratégique pour limiter les biais, innover plus efficacement et assurer que les bénéfices du numérique profitent à toutes et tous.

Dans le monde académique, **Jan Ardies** (AP Hogeschool Antwerpen) a mis en avant la nécessité de repenser la perception sociale des métiers afin qu'ils ne soient plus considérés comme exclusivement masculins ou féminins, en suscitant l'intérêt des jeunes filles dès le plus jeune âge et en soignant le langage et les images utilisés dans l'enseignement des STEM.

Claire Deventer (ICHEC) a rappelé que l'éducation à l'IA est un levier clé pour promouvoir l'égalité, en corrigeant les biais et stéréotypes existants. Elle a identifié plusieurs freins à l'utilisation de l'IA par les femmes :

- ▶ le manque de connaissances sur les possibilités offertes
- ▶ le manque de confiance en soi
- ▶ les interrogations éthiques

L'éducation apparaît comme une solution pour répondre à ces difficultés et éviter un usage intuitif, non critique et peu conscient de l'impact écologique des technologies.

Un panel de discussion a ensuite réuni **Els Supply** (GO! Onderwijs), **Amandine Huntzinger**, **Monica De Jonghe** (VBO-FEB), **Vickie Decocker** (Agoria) et **Christina Galouzis** (Digitalcity Brussels). Ces intervenantes ont abordé l'inclusion numérique et l'orientation des jeunes, en particulier des filles, vers les métiers du digital et des STEM, tout en mettant en lumière les liens essentiels entre éducation et marché du travail.

Els Supply a présenté les initiatives du réseau GO ! visant à développer l'apprentissage tout au long de la vie, avec des solutions adaptées aux enfants et aux adultes et une approche sensible au genre. **Vickie Decocker** a souligné l'importance de la collaboration avec les entreprises pour que les formations répondent aux besoins réels du marché.

Amandine Huntzinger a insisté sur le paradoxe entre la réussite scolaire des filles et leur faible présence dans les filières STEM, en rappelant la nécessité d'une orientation positive dès le plus jeune âge et la modernisation des outils pédagogiques.

Monica De Jonghe a rappelé que les stéréotypes et l'image dépassée de certains métiers constituent un frein et qu'il est indispensable de soutenir davantage les entreprises dans leurs efforts de formation continue.



L' équipe du SPF et les intervenants

Christina Galouzis a mis en avant la nécessité de déconstruire les clichés sur les métiers numériques, de rendre les formations plus visibles et accessibles, et d'inciter les PME à recruter davantage de profils issus de la formation professionnelle.

La seconde partie de la matinée a mis en avant des initiatives belges visant à réduire la sous-représentation des femmes.

Charlotte Belliard (School Makers) accompagne les enseignants et sensibilise élèves et parents aux compétences numériques et aux biais de genre, tout en garantissant un accès équitable au matériel.

Olivier Remels (Steamule) organise des ateliers STEM pour déconstruire les stéréotypes et renforcer la confiance des élèves, en particulier des filles, dans les filières techniques et numériques.

Alenka Lecompte (Mediawijs) a rappelé l'importance de la littératie numérique et de la sécurité en ligne, en soulignant la vulnérabilité des filles face aux contenus dangereux et aux stéréotypes diffusés par les médias et les réseaux sociaux. Elle a également insisté sur la nécessité d'une action conjointe à l'école et à la maison.

Jérôme Debrulle, directeur général de la Direction générale de la Réglementation économique du SPF Economie a conclu la matinée en rappelant les obstacles persistants pour les femmes dans les TIC, l'importance de renforcer les initiatives existantes et la nécessité d'une coopération entre tous les acteurs pour accélérer le changement.

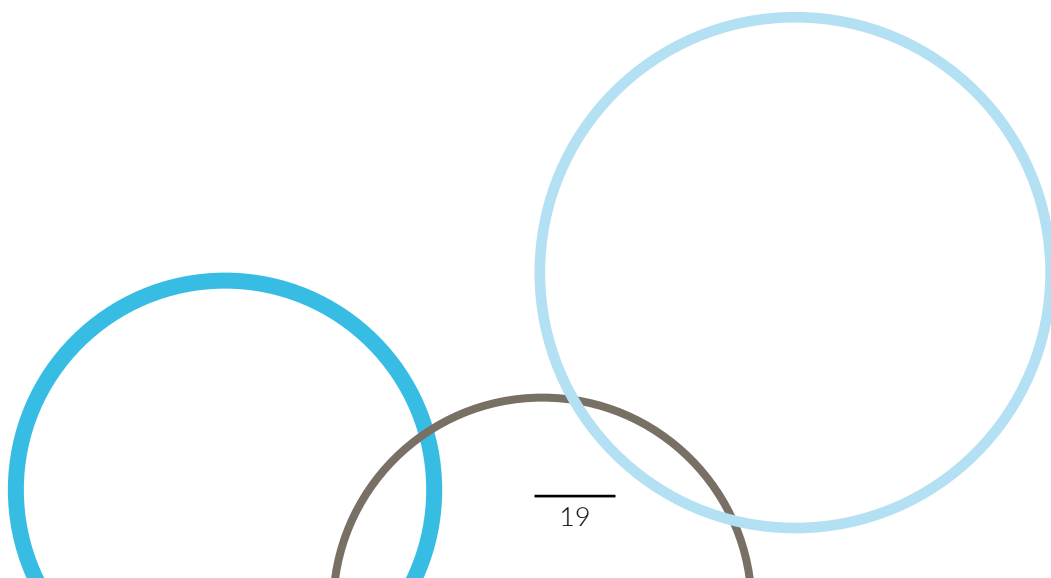
Cette journée a permis de réunir les participants autour d'un objectif commun : renforcer la représentation des femmes dans le numérique et favoriser une approche coordonnée pour amplifier l'impact des actions menées.

Digital – Présentation de WiD

En 2025, lors du **Digit'All Summit** organisé le 19 juin à **Tour & Taxis**, la question de l'inclusion numérique a été au cœur des échanges. La stratégie Women in Digital a été présentée, suivie d'une table ronde intitulée « Understand the challenges and initiatives of digital inclusion in Wallonia and get a better understanding of how Digit'All can play a role for Wallonia ».

Au cours de cette discussion, les enjeux de l'inclusion numérique ont été abordés à la fois pour la Wallonie et dans un cadre plus large, mettant en lumière les obstacles auxquels différents publics peuvent être confrontés.

L'accent a été mis sur la participation des femmes dans le secteur numérique, considérée comme un levier clé pour relever ces défis et promouvoir une société plus inclusive et équitable dans le domaine digital. Les participants ont partagé des initiatives concrètes, des bonnes pratiques et des pistes de collaboration pour renforcer l'accès de toutes et tous aux compétences numériques et favoriser l'intégration des femmes dans les métiers STEM et TIC.



Présentation de la stratégie à l'ICHEC dans le cadre du cours de Claire Deventer

Le SPF Economie a été invité par la professeure Claire Deventer à présenter la stratégie **Women in Digital (WiD)** dans le cadre du cours **Comportement du consommateur** destiné aux étudiants de 2^e bachelier en sciences de gestion/ingénieur commercial. Dans ce cours, les étudiantes et les étudiants sont amenés à réaliser un projet « **Marketing for Good** », dont l'objectif est de concevoir une action marketing – ici sous la forme d'une courte vidéo – s'appuyant sur les concepts étudiés en cours et visant à promouvoir des idées ou comportements positifs, durables, et bénéfiques au développement personnel ou à la société.

Pour cette année, le thème choisi est « **Déconstruire les stéréotypes de genre au sein des métiers en pénurie** ». La stratégie WiD est utilisée comme illustration concrète de ce thème, permettant aux étudiants de comprendre comment des politiques et initiatives structurées peuvent influencer durablement les comportements et perceptions liées à l'inclusion des femmes dans le numérique.

Cette approche est particulièrement pertinente dans le cadre académique car elle permet aux étudiants, filles et garçons, de saisir l'importance de stratégies capables de transformer les pratiques et mentalités à long terme. Pour les étudiantes, cela constitue une source d'inspiration et un exemple concret de réussite dans un secteur où elles sont traditionnellement sous-représentées. Pour les étudiants masculins, l'expérience favorise la sensibilisation aux enjeux d'égalité des genres et à la nécessité de soutenir des environnements professionnels inclusifs.

En analysant le comportement des consommateurs et en proposant une action marketing concrète, les étudiantes et les étudiants apprennent à appliquer des concepts théoriques à des problématiques sociétales réelles. L'utilisation de la stratégie WiD comme cas pratique illustre de manière tangible comment des politiques publiques et initiatives sectorielles peuvent contribuer à déconstruire les stéréotypes, encourager la participation des femmes dans des métiers en pénurie et, plus largement, promouvoir un développement économique et social durable.

Women in Digital Summit 14 novembre 2025

Le 14 novembre 2025, le SPF Economie est intervenu lors du panel « Initiatives for Change – Key Actions across Member States », organisé dans le cadre du WiDCon Women in Digital Summit. Cet événement s'inscrit dans la volonté de la Commission européenne de renforcer le dialogue stratégique et la coopération entre responsables politiques, leaders de l'industrie et acteurs académiques, afin de répondre aux besoins croissants en compétences numériques et de soutenir la compétitivité ainsi que le leadership stratégique de l'Union européenne.

Le panel avait pour objectif de présenter et d'échanger sur les initiatives nationales et européennes visant à accroître le nombre de spécialistes TIC, à promouvoir les carrières dans le domaine numérique et à favoriser l'égalité des genres dans le secteur digital. Ces discussions s'inscrivent dans les objectifs du Digital Decade, notamment atteindre 20 millions de spécialistes ICT d'ici 2030 et promouvoir la convergence entre les sexes.

Lors de son intervention, la stratégie Women in Digital (WiD) a été présentée, ainsi que les actions concrètes mises en œuvre en Belgique pour soutenir la participation des femmes dans le numérique. Cette intervention a permis de partager des bonnes pratiques, d'illustrer l'impact des politiques ciblées et de mettre en avant des initiatives locales contribuant à réduire l'écart entre les sexes dans les métiers TIC.

Ce panel a également mis en évidence l'importance d'une approche coordonnée à l'échelle européenne pour attirer, former et retenir les talents numériques, tout en stimulant la collaboration entre États membres, institutions académiques et acteurs industriels. L'échange de bonnes pratiques et d'expériences entre les participants a contribué à enrichir les stratégies nationales et à inspirer de nouvelles initiatives pour une Europe plus compétitive, inclusive et résiliente sur le plan numérique.

Participation au jury de Technocité dans le cadre de la formation Girls Connect- 19 décembre 2025



Vanessa Mayné

Le **19 décembre 2025**, le SPF Economie participera au jury du programme #GirlsConnect, coordonné par **Vanessa Mayné** et proposé par **Technocité** à Mons. Ce parcours de coaching 100 % féminin s'adresse aux femmes en reconversion professionnelle ou souhaitant lancer leur projet entrepreneurial. Il vise à développer leurs compétences en outils numériques et en gestion de projet, dans un cadre flexible, bienveillant et inspirant.

Le programme se déroulera d'octobre à décembre 2025, à Mons et en ligne. Il est gratuit et accessible sans prérequis. Il comprend un parcours hybride de trois mois avec neuf modules pratiques permettant aux participantes de renforcer leurs compétences à leur rythme. Chaque participante bénéficiera de l'accompagnement de deux coachs expertes en digital et soft skills.

Des visites de lieux créatifs et technologiques à Mons ainsi que des événements autour de l'entrepreneuriat féminin et des nouvelles technologies compléteront le parcours.

Le programme se conclura par la présentation des projets devant un jury, où le SPF Economie apportera son expertise pour évaluer les initiatives. Les participantes bénéficieront également d'un accès prioritaire aux formations qualifiantes proposées par Technocité. Cette participation illustre l'engagement du SPF Economie dans la promotion de l'inclusion numérique et le soutien à l'entrepreneuriat féminin.



Renforcement des partenariats, visibilité et coopération avec des partenaires européens et nationaux

En 2025, l'équipe chargée de la mise en œuvre de la stratégie WiD du SPF Economie a été invitée à participer à de nombreuses initiatives organisées par des partenaires nationaux et européens, visant à promouvoir la place des femmes dans les TIC et dans le secteur technologique en général. Ces échanges ont permis de partager des expériences, de recenser des bonnes pratiques et de renforcer la coopération entre acteurs engagés pour l'inclusion des femmes dans le numérique.

L'intérêt porté à la stratégie belge Women in Digital témoigne de la pertinence et de la reconnaissance du travail du SPF Economie, tant au niveau national qu'europpéen. Cette appréciation souligne l'importance de poursuivre et d'intensifier les actions en faveur de l'égalité des genres et de la participation active des femmes dans le secteur technologique.

Esteam Fest

ESTEAM² (Enhancing women and girls' competences in Entrepreneurship, Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics) est une initiative de la **Commission européenne** et de l'**European Innovation and SMEs Executive Agency (EISMEA)**, en collaboration avec **Deloitte**, l'**European Women Association** et **Vlajo**. Elle vise à renforcer les compétences des femmes et des filles dans les domaines STEAM et l'entrepreneuriat. Le programme a pour objectif de développer leurs compétences numériques et entrepreneuriales tout en les sensibilisant aux carrières dans ces secteurs. Il cherche également à renforcer la confiance des participantes dans l'utilisation de leurs compétences et à les encourager à envisager des parcours professionnels dans les STEAM.



ESTEAM s'adresse aux filles de 9 à 18 ans, par l'intermédiaire d'écoles sélectionnées, ainsi qu'aux femmes de plus de 18 ans souhaitant approfondir leurs compétences numériques et entrepreneuriales. À la fin de l'année 2024, le programme avait déjà touché plus de 4.400 participantes. Dix-huit festivals ESTEAM (« Fests ») avaient été organisés dans douze pays, et les communautés en ligne rassemblaient des participantes issues de trente-huit pays, favorisant les échanges, le réseautage et le partage de connaissances. Le programme se déploie sur quatre ans, de janvier 2022 à décembre 2025, offrant des opportunités continues d'apprentissage, de mentorat et de participation active.

Le **13 février 2025**, à l'occasion d'une édition belge organisée par **Deloitte**, des représentants d'ONG, d'associations, d'institutions gouvernementales et d'autres organisations se sont réunis pour discuter d'initiatives de collaboration en faveur des filles et des femmes dans les STEAM. Tous les participants avaient une expérience dans l'autonomisation des filles et des femmes dans les domaines de l'entrepreneuriat, des sciences et des technologies.

S'appuyant sur les connaissances des participants, le Fest visait à encourager chacun à réfléchir à son rôle dans cette autonomisation. L'objectif de la journée était de produire une stratégie collective proposant de nouvelles approches pour permettre aux filles et aux femmes de réaliser leur plein potentiel. Cette « **session Nzyme** » apporte une touche d'originalité au Fest traditionnel, en transformant les participants dont le SPF Economie en multiplicateurs d'impact : les connaissances, compétences et informations échangées contribuent à la co-construction de stratégies collectives permettant aux filles et aux femmes d'atteindre leur plein potentiel.

2 [ESTEAM Fests et Communautés pour les filles et les femmes \(europa.eu\)](https://europa.eu)

Best Practice Community for the Digital Decade's Accelerator

Le SPF Economie est affilié à la **Best Practice Community for the Digital Decade's Accelerator**, une plateforme mise en place par la Commission européenne et destinée aux représentants des États membres de l'UE ainsi qu'à des experts sélectionnés. Elle a pour objectif de favoriser les échanges autour des défis communs et de partager des best practices afin de progresser collectivement vers la réalisation des cibles et objectifs de la Décennie numérique à l'horizon 2030.

L'**Accélérateur de bonnes pratiques (BPA)** vise ainsi à renforcer la culture numérique et à stimuler le développement des compétences en matière de TIC dans tous les États membres de l'Union. Les best practices sont définies comme des approches, stratégies ou actions réussies mises en œuvre par les États membres pour atteindre les objectifs fixés, et qui se distinguent par leur pertinence, leur efficacité et leur potentiel de reproductibilité.

Dans ce cadre, la **stratégie Women in Digital (WiD)** a été reconnue comme une *best practice* et incluse dans l'Accélérateur de bonnes pratiques. Cette reconnaissance souligne non seulement la pertinence et la valeur ajoutée de la stratégie au niveau national, mais aussi son potentiel à inspirer d'autres États membres de l'Union européenne dans leurs propres initiatives en faveur de l'inclusion numérique et de la promotion des femmes dans les TIC.

Chambre de Commerce Belgo-Luxembourgeoise-Allemande

Le SPF Economie a été invité à assister à la conférence Women in Tech, organisée le **25 mars 2025** par l'AHK debelux³ (**Chambre de Commerce Belgo-Luxembourgeoise-Allemande**). Cette conférence rassemblait des entrepreneuses belges et allemandes autour de sujets clés tels que l'énergie, la gestion des données et la santé.



L'événement a permis d'explorer les succès des femmes dirigeantes, de partager des expériences concrètes et de mettre en lumière les obstacles persistants dans l'accès aux postes de responsabilité ou à l'innovation, en particulier pour les femmes.

Des entrepreneuses et des start-up des deux pays ont pu échanger sur leur parcours, les difficultés rencontrées, mais aussi sur les stratégies qui fonctionnent :

- la visibilité
- la collaboration intersectorielle
- l'importance de l'audace dans l'innovation
- la nécessité de soutien structurel pour surmonter les déséquilibres

Ces échanges ont aussi souligné l'importance des réseaux, non seulement comme sources de mentorat et de financement, mais aussi comme espaces de confiance pour renforcer la résilience et l'esprit d'initiative.

Les conclusions les plus importantes de cet événement sont les suivantes :

- il est crucial de **combler le déficit de financement pour les femmes** ;
- la **confiance en soi** et la **résilience** apparaissent comme des ingrédients indispensables de la réussite ;
- des **réseaux solides** favorisent l'innovation.

³ <https://debelux.ahk.de/de>



Careers International - Top Women Tech

Careers International est une entreprise spécialisée dans l'organisation d'événements de recrutement et de développement professionnel, visant à mettre en relation les talents et les employeurs. Depuis sa création en 2004, elle a organisé plus de 200 événements, favorisant des échanges constructifs entre professionnels et entreprises. Sa démarche se distingue par des formats interactifs et inclusifs, permettant de créer des opportunités concrètes, notamment pour les femmes dans les secteurs technologiques, et de promouvoir la diversité et l'inclusion.

Le 4 avril 2025, le SPF Economie a assisté au sommet **Top Women Tech**, organisé par Careers International à Bruxelles. Cet événement a rassemblé des femmes, des institutions et des entreprises afin d'explorer les défis et les opportunités pour les femmes dans le secteur technologique, tout en leur proposant des opportunités concrètes d'emploi. Les participantes ont pu partager leurs expériences, découvrir de nouvelles initiatives et élargir leurs contacts professionnels.

Ce type d'initiative illustre l'importance de la collaboration entre acteurs publics et privés pour favoriser l'inclusion des femmes dans les technologies et soutenir leur développement dans l'innovation.

Transforming STEM Education to Drive Europe's Competitiveness and Social Fairness

Le 30 avril 2025, le SPF Economie a été invité à participer à la conférence « **Road-STEAMer 2025 Skills Summit** », organisée à Bruxelles par le **Lisbon Council**. Le sommet s'inscrivait dans le cadre du projet **Road-STEAMer**, un consortium de 14 partenaires coordonné par le Lisbon Council et cofinancé par l'Union européenne. Ce projet vise à élaborer une feuille de route politique pour l'éducation scientifique. À cette occasion, le SPF Economie a pu prendre part à des tables rondes avec des responsables européens et des experts en éducation et compétences numériques.

Lors de l'événement, **Roxana Mînzatu**, vice-présidente exécutive de la Commission européenne chargée des Droits sociaux et des Compétences, des Emplois de qualité et de la Préparation, a souligné l'engagement de l'UE à faire de l'éducation STEM une priorité stratégique pour l'avenir de l'Europe. Elle a insisté sur la nécessité d'améliorer les conditions de travail des enseignants pour inverser les tendances négatives concernant les compétences STEM et a annoncé des financements ciblés pour soutenir le Plan d'action pour l'éducation STEM et la stratégie plus large de l'Union des Compétences.

Le projet **Road-STEAMer**⁴ a présenté la première version de sa feuille de route STEAM pour l'éducation scientifique dans le cadre d'Horizon Europe. Cette feuille de route propose une vision complète pour intégrer les approches STEAM, alliant science et technologie aux arts et aux sciences humaines, dans les programmes européens d'éducation et de financement de la recherche. Elle fournit des recommandations concrètes pour développer la créativité, la pensée critique et l'inclusivité dans l'enseignement des sciences à travers l'Europe, et permet d'identifier les priorités, les opportunités et les points à améliorer pour renforcer l'éducation STEAM.

L'ensemble de ces échanges a mis en lumière l'importance de la coopération à plusieurs niveaux, la nécessité d'adapter l'éducation aux besoins futurs et le rôle clé des initiatives comme Road-STEAMer pour construire des systèmes éducatifs innovants, inclusifs et résilients à l'échelle européenne.

4 <https://www.road-steamer.eu/>



Towards Gender-Inclusive Digital Policy

La conférence « **Towards Gender-Inclusive Digital Policy - AI and gender equality in the workplace** », organisée par la **Foundation for European Progressive Studies (FEPS)** en partenariat avec plusieurs acteurs européens, s'est tenue le **11 juin 2025 à Bruxelles**.

L'objectif de cet événement était d'examiner comment intégrer une perspective de genre dans l'élaboration et l'application des politiques numériques, et plus particulièrement dans le développement de l'intelligence artificielle (IA).

Lors des sessions plénières et des ateliers, il a été rappelé que l'IA offre des opportunités pour améliorer la précision, la réactivité et l'inclusivité des décisions, en particulier dans le domaine des politiques économiques. L'efficacité et l'équité des modèles d'IA dépendent largement de la représentativité et de l'inclusivité lors de leur conception, de leur mise en œuvre et de leur application. Il est donc essentiel de garantir la diversité des parties prenantes et du public cible, afin que les systèmes d'IA reflètent les besoins et les perspectives de tous.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne doit pas être considérée comme une étape secondaire ou ultérieure dans le développement et le déploiement des systèmes d'IA. Elle doit être intégrée dès le départ, au même titre que les autres grandes priorités. En abordant explicitement la dynamique de genre à toutes les étapes, de la collecte de données à la conception des modèles et à l'application des politiques, les décideurs économiques peuvent s'assurer que ces technologies préviennent les inégalités et réduisent les distorsions dans les résultats économiques.

WiD Summit et WiD-Forum

Sur la base des initiatives de la stratégie Women in Digital, le SPF Economie a été étroitement associé au projet européen WIDCon (Connecting Women in Digital). Ce projet de deux ans visait à renforcer l'inclusion numérique des femmes en Europe.

Le projet comprend le développement d'un **indice WiD actualisé** permettant de mesurer le degré d'intégration des filles et des femmes dans l'enseignement des STEM et dans les secteurs de la technologie et des TIC au sein des États membres, sur la base de paramètres communs. L'indice WiD offre ainsi une évaluation comparative des progrès réalisés en matière d'inclusion numérique.

Parallèlement, un **forum européen WiD** a été mis en place par la Commission européenne pour soutenir les États membres dans leurs objectifs communs d'accroître la participation des femmes aux rôles numériques. Ce forum favorise l'échange de bonnes pratiques et encourage la coopération entre États membres et parties prenantes, soulignant l'importance d'une stratégie européenne coordonnée pour promouvoir l'inclusion des femmes dans les technologies et soutenir leur développement dans l'innovation.

Le SPF Economie est représenté au forum européen WiD et participe activement aux activités du projet WIDCon. Le 14 novembre 2025, le SPF interviendra lors d'un panel organisé dans le cadre du **WiD Summit** par WIDCon. Il y présentera les initiatives belges, notamment la stratégie nationale *Women in Digital* ainsi que l'ensemble des actions qui en découlent.

Empowering Europe with Digital and Cybersecurity Skills

Le 9 juillet 2025, le SPF Economie a été invité à participer à la conférence « **Empowering Europe with Digital and Cybersecurity Skills** », qui s'est tenue à Bruxelles. Cette conférence était organisée par la **Digital Skills & Jobs Platform** et la **Digital Coalition slovaque**, en coopération avec plusieurs partenaires européens.

La conférence avait pour objectif

- ▶ d'évaluer l'état des compétences en matière numérique et en de cybersécurité en Europe ;
- ▶ de débattre des moyens de renforcer la résilience digitale et la compétitivité ;
- ▶ de proposer des actions coordonnées pour combler les lacunes existantes.

L'un des messages clés de la conférence a été que les compétences numériques sont aujourd'hui aussi essentielles que savoir lire ou écrire. Le rythme actuel des progrès en la matière a été jugé trop lent pour répondre aux besoins de la société et du marché du travail. Les intervenants ont insisté sur la nécessité de renforcer la culture numérique dès l'école primaire, en portant une attention particulière aux filles, afin d'assurer une véritable égalité des chances. Le bien-être numérique a également été mis en avant, tant du point de vue de l'usage responsable que de ses dimensions mentales et cognitives. Plusieurs voix ont appelé à la mise en place d'un **AI literacy framework**, afin d'accompagner la compréhension et l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Le premier panel a insisté sur l'importance de la coopération du niveau local au niveau européen, ainsi que sur la nécessité de former davantage de diplômés en ICT. Les représentants de l'industrie ont souligné l'urgence d'investir dans les compétences numériques, affirmant que celles et ceux qui les maîtrisent disposeront d'un avantage déterminant. Le projet « **Bring Digital Skills to All Citizens** » a rappelé que le simple fait de grandir entouré de technologie ne garantit pas sa maîtrise. Chaque génération peut apprendre des autres, par exemple via des programmes numériques destinés aux seniors. Par ailleurs, le reskilling ainsi que l'upskilling tout au long de la vie s'avèrent indispensables pour éviter les tensions sociales et préserver les fondements de la démocratie.

À l'échelle européenne, la conférence a mis en lumière le besoin d'une meilleure coordination et d'évaluations régulières pour orienter les politiques publiques. Il a été souligné que l'éducation doit être repensée pour répondre aux défis futurs.

Les compétences en cybersécurité ont occupé une place importante dans le débat. Bien qu'elles fassent partie des compétences numériques, elles requièrent un traitement spécifique au niveau des politiques publiques. Les gouvernements pourraient envisager la standardisation et l'adoption de définitions communes pour faciliter une compréhension partagée à l'échelle de l'Union européenne. Enfin, un appel a été lancé à investir davantage dans ce domaine stratégique, non seulement pour développer les compétences mais aussi pour retenir les talents en Europe.



Propositions pour la stratégie WiD 2026

Les membres du groupe de travail WiD ont été sollicités pour formuler leurs recommandations en vue d'une éventuelle prolongation et extension de la stratégie WiD pour la période 2026-2030, afin d'alimenter cet exercice avec leurs expériences et observations de terrain. Lors de la deuxième réunion du groupe de travail WiD, plusieurs membres ont présenté leurs réflexions sur l'état des lieux concernant l'intégration des filles et des femmes dans la transition numérique et leur contribution aux évolutions futures du monde numérique.

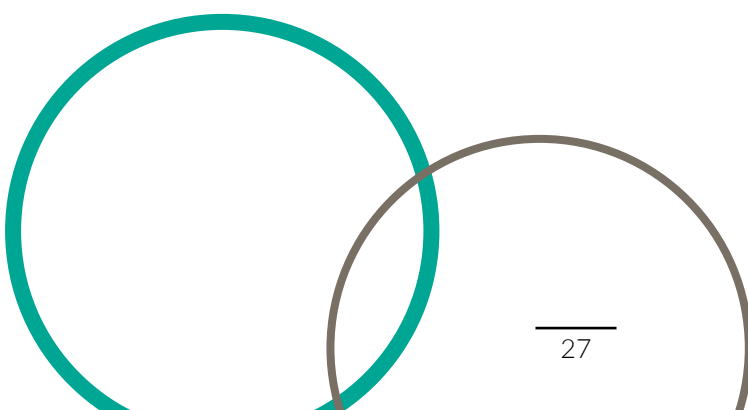
D'autres membres ont transmis leurs contributions par écrit.

Dans le cadre de cette consultation, plusieurs axes ont été identifiés pour guider les actions futures et atteindre au mieux les objectifs de la Décennie numérique. Il apparaît essentiel de mieux intégrer les outils numériques et l'intelligence artificielle dans les objectifs pédagogiques. Il est également nécessaire d'impliquer davantage les jeunes et d'améliorer leur connaissance du monde de l'entreprise à travers des visites, des témoignages et des ateliers, et en sensibilisant les parents aux possibilités offertes par les études STEM pour les filles. La promotion de l'intégration des femmes sur le marché du travail numérique et dans les secteurs connexes demeure une priorité, avec un accent sur l'égalité des chances en matière de « upskilling » et de « reskilling », ainsi que sur le développement de réseaux professionnels pour l'échange d'expériences et d'expertise.

Créer de nouvelles perceptions est également central, en valorisant le rôle et les réalisations des femmes dans la transformation numérique. L'intégration active de modèles positifs dans l'éducation, la formation, l'apprentissage tout au long de la vie et dans les médias contribue à surmonter les préjugés et stéréotypes, notamment en utilisant un langage et des images non sexistes dans la communication vers le grand public.

L'apprentissage tout au long de la vie doit être promu, en mettant l'accent sur les groupes vulnérables. Par ailleurs, l'intégration de l'IA dans la vie professionnelle et quotidienne nécessite une approche centrée sur l'humain et le développement durable. Il est crucial d'étudier l'impact de l'IA sur le bien-être mental et l'épanouissement des jeunes, ainsi que sur le renforcement potentiel des stéréotypes de genre, et de favoriser la connaissance des algorithmes par les citoyens pour mieux comprendre leur fonctionnement.

Enfin, il est recommandé de mettre en place des systèmes de suivi pour mesurer les progrès et les tendances, en particulier par le biais de statistiques ventilées par genre, afin d'évaluer l'intégration des femmes dans la transition numérique et de prendre des mesures appropriées. Une approche de sensibilisation spécifique aux groupes cibles vulnérables, en coopération avec des organisations déjà en contact avec ces publics, est également essentielle pour renforcer l'efficacité de la stratégie.



Voix de femmes dans la tech

Cette année, la parole a été donnée à des actrices de terrain qui démontrent comment le numérique peut devenir un levier d'impact positif. Deux jeunes femmes inspirantes témoignent de leur parcours : l'une s'est engagée dans le domaine médical, l'autre a choisi d'orienter son travail vers des solutions liées à l'environnement. Toutes deux prouvent qu'il est possible d'allier expertise technologique et engagement sociétal.

À travers leurs expériences, elles veulent encourager d'autres jeunes filles à oser franchir les portes d'un secteur parfois perçu comme lointain ou inaccessible. Leur parcours rappelle que persévérance et curiosité peuvent transformer une idée en projet concret et porteur de sens.

Interview Diana Borcescu (Inmersiv)

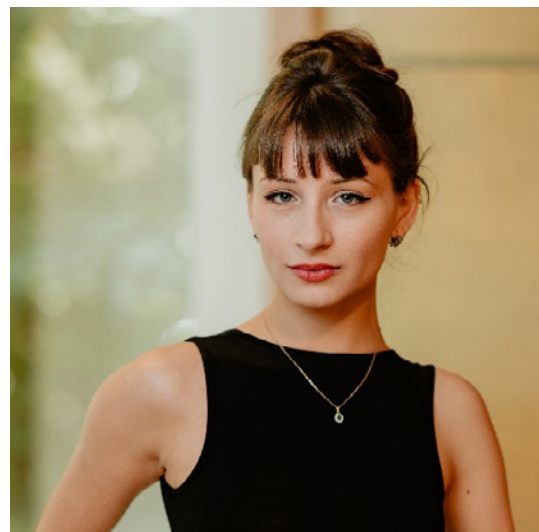
Quel est votre parcours professionnel et votre background ? Étiez-vous destinée à travailler dans la tech ?

« En fait, Inmersiv est mon tout premier emploi. J'ai étudié aux Beaux-Arts de Bruxelles, en recherche graphique et art numérique. Je savais un peu coder, mais ce n'était pas non plus une formation d'ingénieure. Ce qui m'attirait vraiment, c'était le digital. J'ai beaucoup travaillé sur le rapport entre le secteur des soins et le numérique, un domaine qui m'intéressait particulièrement. C'est aussi un sujet lié aux femmes, puisqu'elles occupent souvent des métiers dans le secteur des soins, comme le confirment les statistiques.

J'ai rencontré mon cofondateur, également issu des Beaux-Arts, à peu près à la même période. Il travaillait alors sur un projet de documentaire sur les interactions entre humains et robots sociaux, et c'est dans ce cadre que notre collaboration a commencé.

Comment êtes-vous arrivée à l'idée de créer Inmersiv ?


Inmersiv est né d'un projet documentaire sur les interactions entre robots sociaux et humains dans des institutions médicales, auprès de patients isolés ou fragilisés. Nous avons observé comment de petits robots humanoïdes, même simples, pouvaient stimu-



ler la parole, la motricité et le bien-être des personnes, en apportant une alternative non médicamenteuse aux soins traditionnels.

Ces robots n'étaient pas intelligents ni autonomes. Ils étaient contrôlés à distance par un humain qui orchestrait leurs interactions. Cela créait un effet réel sur les patients tout en respectant l'éthique, puisque les utilisateurs savaient qu'un opérateur se trouvait derrière le robot.

Les principaux défis pour les utiliser dans les hôpitaux et maisons de repos étaient organisationnels. Il fallait du temps pour former le personnel et intégrer ces outils dans des routines déjà très chargées. Pourtant, lorsqu'ils étaient bien utilisés, les effets étaient réels : les patients interagissaient plus facilement, sans pression sociale.



Nous avons alors voulu proposer une technologie qui produise les mêmes effets positifs, mais sans les contraintes d'utilisation liées aux robots. Inspiré en partie par la science-fiction, nous avons créé le SAM, un dispositif immersif 4D combinant graphismes à 360°, audio directionnel et ventilation, conçu pour stimuler les sens et améliorer le bien-être mental et cognitif.

Contrairement aux espaces vides ou standardisés souvent proposés, le SAM personnalise chaque expérience et offre un cadre sûr, immersif et interactif. Les environnements sont adaptés aux besoins et aux émotions de chaque utilisateur, pour offrir une thérapie douce et non contraignante, capable de réduire les interventions médicamenteuses et de proposer une alternative thérapeutique innovante.

Qui fournit les informations au SAM ?

Les informations sont principalement récoltées à partir de l'anamnèse du patient, déjà disponible dans les hôpitaux ou maisons de repos (données de base, pathologie, préférences, etc.). Ces données sont ensuite digitalisées et complétées par cinq questions simples sur les goûts et les ambiances recherchées par le patient, afin de créer une interface personnalisée. Cela peut, par exemple, permettre de reconstituer sa chambre d'enfance ou un lieu apaisant.

Le système combine matériel et logiciel. À long terme, l'objectif est de le rendre évolutif, capable d'intégrer davantage d'informations et, avec un nombre élevé d'utilisateurs, de constituer une base de données anonymisée permettant d'identifier des profils types, voire de développer des outils prédictifs.

Avoir commencé dans le milieu médical nous a permis de construire un cadre très rigoureux en matière de sécurité et de protection des données. Nous appliquons cette même exigence dans les autres domaines où la technologie pourrait se déployer. À terme, nous souhaitons que le SAM devienne une technologie du quotidien, aussi naturelle et accessible que peut l'être aujourd'hui la télévision.

Les femmes s'orientent souvent vers la technologie lorsqu'elle a du sens ou un impact positif sur la société. Diriez-vous que cela a aussi joué pour vous ?

Oui, tout à fait. Pour moi, la technologie dépend avant tout de la personne qui la crée et de la société qu'elle reflète. Elle porte toujours une intention, une vision du monde.

Ce qui m'a motivée, c'est la possibilité de donner du sens à la technologie, de l'utiliser comme un levier d'empathie, de bien-être et d'aide aux autres, tout simplement. Inmersiv est né de cette volonté : créer une technologie facile à prendre en main, qui favorise le lien, la stimulation et le réconfort, et qui permette d'accompagner sans juger, sans contrainte, tout en respectant la dignité et les émotions des personnes.

Les études montrent que les filles perdent confiance en leurs capacités vers 14 ans, notamment dans les STEM et les TIC. Qu'est-ce qui vous a aidée à dépasser ce manque de confiance ?

J'ai une petite sœur du même âge, et j'ai pu constater cela de près. J'espère que mon parcours pourra l'inspirer et contribuer à changer cette perception.

Ce qui m'a aidée, c'est de prendre du recul, de me dématérialiser un peu de ma personne et de me dire : je fais quelque chose de plus grand que moi, au-delà de ma condition de femme. Je pensais que ce projet n'existerait pas de mon vivant, mais la passion a pris le dessus. Créer une technologie capable d'aider les gens me passionnait et m'a poussée à me lancer.

J'ai aussi appris à mettre de côté le syndrome de l'imposteur. Je me répétais que je faisais de mon mieux, que je croyais en mon projet et que mes idées étaient partagées par d'autres. Jusqu'ici, cela se passe bien, et je n'ai aucune raison de penser que cela ne continuera pas ainsi.

Avez-vous rencontré des difficultés en tant que femme dans le milieu de la tech ?

Oui, j'ai été confrontée à des biais et parfois à des comportements sexistes. J'ai dû adapter mon style pour montrer que je savais de quoi je parlais. Mais avec le temps, j'ai compris une chose : je peux être moi-même car je fais mon travail et je le fais bien, et cela finit par s'imposer.

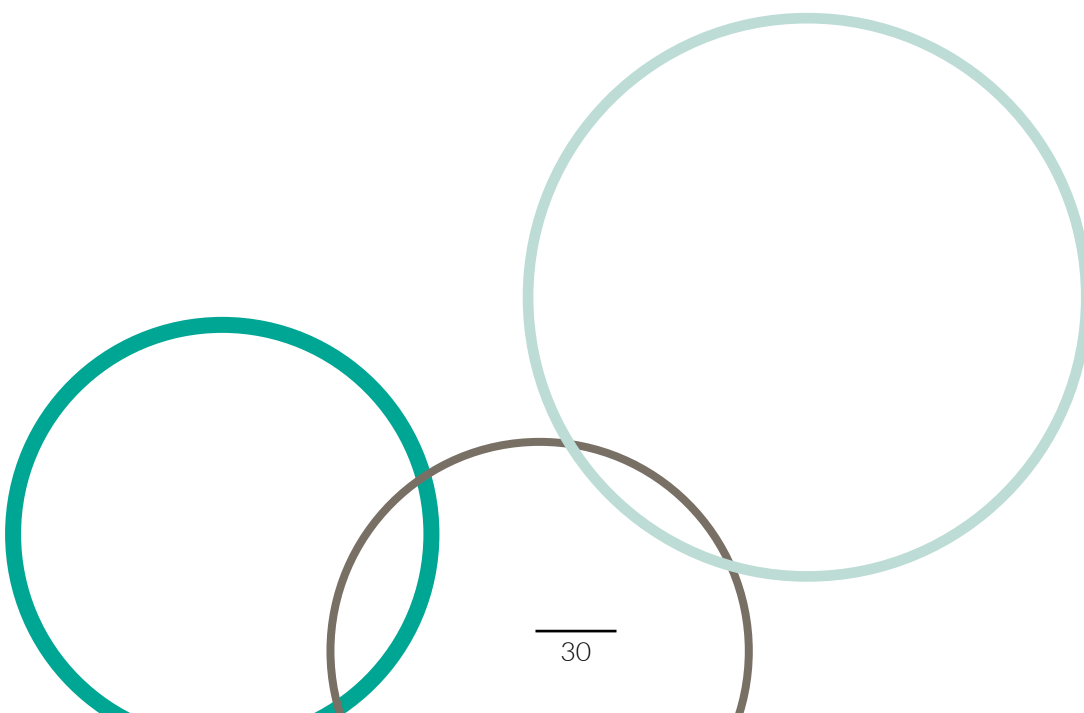
Côté investissement, j'ai remarqué que les équipes masculines ou mixtes sont plus souvent financées que les équipes exclusivement féminines, ce que confirment d'ailleurs de nombreuses études. J'ai déjà rencontré des investisseurs réticents. Comme notre projet est mixte, je ne sais pas si cela venait du fait que je sois une femme. Mais je me dis aussi que si quelqu'un refuse de travailler avec moi pour cette raison, cela me donne le choix. Je ne travaille tout simplement pas avec ces personnes-là. Et je suis convaincue que, sur le long terme, c'est positif pour mon projet.

Qu'est-ce qui vous porte ?

Je fais de mon mieux et cela suffit. Je crois en les idées de l'entreprise, en la stratégie que nous développons, en mon équipe et en moi-même. Je sais que je fais ce qu'il faut, et cela m'empêche d'avoir peur.

Si je peux faire partie de celles et ceux qui participent activement à construire le monde de demain, alors j'y vais sans hésiter. »

www.inmersiv.com



Interview

Adélaïde Biebuyck

Cofondatrice de Greenzy

Pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre parcours ?

« Je m'appelle Adélaïde. J'ai commencé des études d'ingénieur civil, en électromécanique. Durant mes études, j'ai eu l'opportunité de lancer un projet de start-up avec deux autres ingénieurs. En 2019, nous avons développé nous-mêmes un composteur pour les particuliers et pour les entreprises, notamment dans les bureaux. Cela nous a demandé plusieurs années de recherche et développement, de mise en place, de tests et de prévente du produit. Aujourd'hui, nous arrivons à la phase de production. Ce projet est né du fait que, pendant nos études, on nous avait proposé cette opportunité et que nous voulions toutes les deux vraiment créer quelque chose qui ait un impact positif sur l'environnement, tout en mobilisant nos compétences technologiques. C'est cette combinaison qui nous a motivées dès le départ à le mettre en place. Aujourd'hui nous sommes deux à avoir continué le projet.

Aviez-vous déjà l'idée de vous lancer dans l'entrepreneuriat ou était-ce surtout l'occasion qui s'est présentée ?

Non, je n'avais pas particulièrement le projet de créer une entreprise à ce moment-là. C'est vraiment une opportunité que nous avons saisie, qui nous a beaucoup plu, et qui nous a ensuite donné envie de continuer.

On dit souvent que les femmes sont davantage attirées par les sciences ou le numérique quand il y a une finalité collective. Est-ce que cela a joué pour vous ?

Le fait de me lancer dans des études d'ingénieur civil, pas vraiment. C'était avant tout lié au fait que j'étais douée en maths et en sciences, et que ce sont des matières qui m'ont toujours beaucoup intéressée. C'est davantage la curiosité intellectuelle qui m'a poussée vers ces études, plutôt que la recherche d'impact direct. En revanche, pour le projet Greenzy, là oui, c'est clairement l'impact environnemental qui nous a motivées. Le fait de travailler pour quelque chose qui a du sens est




extrêmement motivant. C'est ça qui nous porte encore aujourd'hui.

Avez-vous rencontré des obstacles dans votre parcours, que ce soit durant vos études ou au moment de lancer Greenzy ?

Quand j'ai choisi mes études en génie civil, je ne me rendais pas du tout compte de l'écart de genre. C'est seulement en arrivant dans l'auditoire de l'école polytechnique que j'ai pris conscience que j'étais l'une des rares femmes. Ça s'est accentué lors des travaux de groupe. Pendant un trimestre entier, dans un groupe de quarante personnes, j'étais la seule fille. Nous travaillions toujours ensemble, dans la même salle, et ce n'était pas facile.

Est-ce que vous avez eu l'impression de devoir mettre en place des stratégies pour vous affirmer dans un environnement très masculin ?

De base, j'ai plutôt un caractère à me défendre. Mais là, je me suis quand même pris une claque en arrivant. Je me suis retrouvée entourée de garçons assez immatures, pas spécialement empathiques, et qui n'étaient pas là pour me faire une place. Je dois avouer que j'ai beaucoup subi ce trimestre-là. J'ai perdu énormément confiance en moi, ce qui ne m'arrive pas facilement. C'est seulement en travaillant seule pour préparer mes examens que je me suis rendu compte que j'avais les compétences et que ma place était légitime. Mais sur le moment, c'était dur. Par exemple, quand je posais une question, on se moquait de moi en disant que c'était une « question bête ». C'était plus facile pour eux de m'attaquer moi, parce que j'étais la seule fille, que de s'attaquer entre eux. Certains se rendaient compte que ce n'était pas correct, mais



préféraient suivre le « mâle alpha » du groupe plutôt que de prendre ma défense. Tous n'étaient pas méchants, mais personne ne s'est vraiment opposé à cette dynamique. J'ai ensuite privilégié de travailler dans des groupes mixtes, car je suis convaincue que j'aurais moins subi dans ces conditions.

Et plus tard, dans le cadre professionnel avec Greenzy, avez-vous retrouvé ce type de situations ?

Oui, mais sous une autre forme. Je suis une femme, jeune, ingénieure, et cela influence toujours la façon dont on me perçoit. Cela m'a frappée surtout quand nous avons dû chercher des financements. Finalement, le fait d'être ingénieure m'a parfois aidée, car cela rassurait sur l'aspect technologique du produit. Mais c'est assez absurde : ce n'est pas parce que je suis ingénieure que mon produit est de qualité, c'est le produit lui-même qui devrait parler. Une fois, lors d'une demande de prêt, on m'a carrément demandé si je comptais tomber enceinte. J'ai répondu que même si c'était le cas, ce n'était pas l'entreprise qui allait être enceinte. Le fait que nous soyons deux jeunes femmes à porter ce projet n'aidait pas toujours. Et je suis bien consciente qu'il existe d'autres formes d'exclusion que d'autres vivent en plus de celles-là.

Pensez-vous que les mentalités évoluent ?

Oui et non. Dans la génération plus âgée, c'est souvent pire, mais ce n'est pas non plus gagné avec les plus jeunes. Le problème est aussi culturel : ce n'est pas encore évident pour tout le monde qu'une femme puisse être ingénieure au même titre qu'un homme. Quand j'ai commencé mes études, un proche s'inquiétait en me disant : « Mais tu ne risques pas de ne pas pouvoir t'occuper de tes enfants si tu es ingénieure ? » Encore aujourd'hui, je remarque des différences de traitement. Quand on parle d'un sujet technique, on cite plus volontiers un petit garçon de la famille que les filles, ce qui influence la façon dont elles perçoivent leurs propres compétences. Ce qui manque, ce sont des modèles visibles. Quand nous avons lancé Greenzy, on nous demandait souvent qui nous avait inspirées, et ce n'était pas facile de trouver des noms de femmes. Heureusement, maintenant, en travaillant dans ce milieu, je rencontre de plus en plus de femmes inspirantes.

Quel rôle peuvent jouer les hommes dans ce changement et quel conseil leur donneriez-vous ?

Mon premier trimestre à l'université m'a appris une chose : je n'ai aucune envie de travailler

dans un environnement uniquement masculin. Beaucoup d'amies ingénieures me disent qu'elles cachent volontairement leur féminité pour éviter de subir du harcèlement. C'est dommage. Je pense qu'il faudrait une vraie sensibilisation. Les hommes avec qui j'en ai parlé, une fois conscients, n'ont pas envie de reproduire ces comportements. Mais comme ils représentent souvent la majorité, ils ne se rendent pas toujours compte de l'effet de groupe. Ce qui est intéressant, c'est que ceux qui ont déjà travaillé dans des équipes mixtes reconnaissent tous que c'est mieux. Mais le problème ne vient pas que des hommes : certaines femmes, qui ont dû se battre et souffrir pour arriver là où elles sont, ne sont pas toujours tendres non plus. C'est un cercle vicieux. Une plus grande ouverture et prise de conscience serait bénéfique à tout le monde.

Dans un monde idéal, comment voyez-vous l'égalité femmes-hommes dans votre domaine ?

Pour moi, il faudrait qu'on n'ait même plus besoin de se poser la question. Dans un groupe de 100 personnes, s'il y a 45 femmes, personne ne devrait se dire « il y a plus d'hommes » ou « plus de femmes ». Il faudrait atteindre une normalité dans la mixité.

Comment y arriver ?

Je pense qu'il faut parfois forcer un peu la situation au départ, par exemple avec des quotas. Pas pour engager des femmes uniquement parce qu'elles sont femmes, mais parce qu'elles apportent des compétences, des soft skills, une plus-value à l'équipe. Certains pays nordiques ont imposé un minimum de 40 % de femmes dans les conseils d'administration. Cela a été contraignant au début, mais aujourd'hui, la parité est devenue la norme. Je pense que c'est une piste à explorer.

Qu'est-ce qui vous porte dans votre parcours et vous aide à surmonter les difficultés ?

Ce qui m'a toujours aidée, c'est de bien m'entourer. Identifier les personnes qui nous soutiennent, qui nous font du bien et qui nous aident à avancer, c'est essentiel. »

greenzy.eu/

Tribune de conclusion

Quand le plafond de verre est soutenu par des murs

Un toit en verre, un vrai bonheur, non ? Quoi de plus agréable que de se réfugier, par une journée maussade, sous la verrière et sentir le soleil vous caresser le visage à chacune de ses rares percées ? On y est, tout comme une pousse qui se développe à l'intérieur d'une serre, en sécurité, à l'abri et dans un cadre serein. Seulement, la jeune pousse restera toujours confinée dans la serre, dont le plafond de verre est la limite. Jusqu'ici et pas plus loin. C'est une frontière à laquelle femmes et jeunes filles se voient confrontées au quotidien. Les jeunes pousses continuent cependant de prospérer. Si nécessaire, elles se contorsionnent pour partir dans d'autres directions. Mais le problème est le suivant : les plafonds de verre sont généralement soutenus par des murs de verre. Quelle voie emprunter alors ?

Le monde du numérique est un formidable terrain de jeu. Le champ des possibles s'y étend à perte de vue. Quel que soit le sens du vent, on peut y choisir sa voie en fonction de ses talents et donner vie aux créations les plus folles. Paysages animés, musique numérique, applications qui éliminent la complexité ou images révélant ce qui était jusque-là invisible. Tout le monde peut coder, générer, créer. La seule limite est la propre créativité, ou peut-être le nombre de crédits dans la licence d'IA générative choisie. Si l'on envisage les choses sous l'angle de la méritocratie, les limites sont en effet celles de nos capacités propres. Travaillez suffisamment, tout est à votre portée. Toutefois, il faut oser dire que la méritocratie est une conception dépassée : en effet, proclamer qu'on peut provoquer sa chance revient en même temps à blâmer ceux qui n'en n'ont pas. Oui, c'est de votre faute si vous ne pouvez pas prendre votre retraite à l'âge de vingt-cinq ans avec des millions sur votre compte en banque, ou si vous n'avez pas le rôle principal aux côtés de Halle Berry. On se rend compte bien vite que cette idée ne tient pas la route.

Malheureusement, le concept méritocratique reste très ancré dans notre société. Pensez à la phrase « Vous devez faire un peu mieux ». Il existe de nombreux éléments contextuels qui déterminent si nous arrivons ou non là où nous vou-



Charlotte Belliard, consultante en Transition numérique pour EUHM et accompagnatrice de projet « Digitalisation réfléchie dans l'enseignement » pour Schoolmakers

lons parvenir. Certes, le mérite propre et le travail acharné jouent un rôle crucial, mais ce ne sont pas les seuls à jouer un tel rôle. Pour reprendre les mots de George Orwell : « Tous les animaux sont égaux, mais certains sont plus égaux que d'autres. »

Le secteur numérique devrait justement être un des environnements connaissant le moins de frontières. Cette industrie est celle qui connaît la croissance la plus rapide de notre époque, elle présente une grande diversité de défis et de solutions et elle est un lieu de rencontre pour les esprits analytiques et les rêveurs créatifs. Un monde où tout un chacun devrait pouvoir trouver son ikigai. Seulement ça, c'est de la théorie. Dans la pratique, les « Women in Digital » se heurtent non seulement à des plafonds de verre, mais aussi à des murs de verre, érigés un peu partout au travers du monde numérique. À peine visibles, mais terriblement palpables.

Des murs de fumée. Lorsque les filles ne retrouvent pas un seul exemple de femme scientifique, de programmeuse ou d'entrepreneuse dans les manuels scolaires, elles doutent et se demandent si elles ont bien leur place dans ces domaines. Elles commencent alors à douter d'elles-mêmes. Representation matters : les images que nous choisissons et les personnes que nous mettons en avant forment notre mode de pensée.

Vous souvenez-vous de LA personne qui vous a montré que c'était possible, que vous (aussi) pourriez y arriver ? Je me souviens en tout cas d'un professeur de mathématiques qui m'a répété pendant des années que les sciences de l'ingénieur n'étaient pas pour des filles comme moi, à

grand renfort d'articles de presse déchirés dans le journal chaque fois que des femmes scientifiques n'avaient « à nouveau » pas atteint leur objectif. Heureusement, je tiens davantage du lierre que de la pousse, et j'ai su me frayer un chemin hors de cette serre.

Des murs de données. Alors oui, les femmes optent délibérément pour des modèles de smartphones plus anciens (et plus basiques). Non pas parce qu'elles s'intéressent moins aux dernières fonctionnalités, mais parce que le smartphone moyen est conçu pour la main masculine moyenne et ne tient donc par définition pas dans la main d'une femme moyenne. Sans parler de la poche moyenne dans laquelle ce machin est censé rentrer.

C'est cette même logique qui fait que les voitures sont nettement plus sûres pour les hommes que pour les femmes : les crash-tests sont effectués avec des mannequins masculins. Et si une variante « féminine » est utilisée, il s'agira dans la plupart des cas tout bonnement d'une version plus petite du modèle masculin. Comme si les différences de morphologie n'étaient qu'une simple question de taille. Il est important de savoir sur la base de quelles données les décisions passées ont été prises, et quels murs invisibles elles ont érigés dans notre champ d'action. Si les postes de direction ont jusqu'ici toujours été attribués à un seul et même type de profil, les systèmes d'IA qui automatisent le processus ne vont logiquement pas par magie en suggérer un tout autre. Un algorithme entraîné avec des données biaisées tendra à reproduire les mêmes schémas. C'est pourquoi il est crucial de repérer et de corriger les choix orientés et les biais structurels que nous avons nous-mêmes mis en place avant qu'ils ne soient extrapolés dans des systèmes (d'IA). Le statu quo doit plus que jamais être remis en question.

Il existe aussi des murs linguistiques. En parcourant les offres d'emploi, on lit souvent que l'on recherche « un leader fort » ; tournure un peu abstraite, mais qui dans la pratique se traduira généralement par « un homme ». Quand on écoute des podcasts ou des conférences, on entendra plus souvent des voix d'hommes que de femmes. Et quand une femme fait entendre sa voix, elle esuie en prime un barrage de remarques sexistes, comme d'innombrables streameuses en font l'expérience au quotidien. Non pas pour ce qu'elles disent, mais pour qui elles sont. Le langage corporel aussi peut être une barrière. Comme cet

homme qui s'est levé et a quitté la salle quand il a vu que j'allais animer un atelier stratégique sur la politique numérique. Pas de discussion, pas d'argument. Juste ce message tacite : je doute de ton expertise. Des murs pareils sont en béton.

Il est tentant de voir tous ces murs comme autant d'obstacles accidentels. Des « manques de bol », qu'on pourrait contourner en travaillant peut-être juste un peu plus dur.

Mais ce ne sont pas des obstacles isolés ; ce sont des structures, qui nous rappellent sans cesse que le monde numérique serait un monde d'hommes. Et ce à l'heure même où il est dans l'intérêt de tous de mettre à contribution toutes les paires de bras disponibles dans un secteur qui constitue le moteur de notre économie. Le numérique n'est pas juste une industrie parmi tant d'autres. Il devient peu à peu le lubrifiant qui fait tourner tous les autres secteurs. Quand on y perd des talents, ce sont plus que des individus que l'on perd : on perd du progrès.

Et des talents, on en perd. Certes, des filles s'orientent vers l'éducation aux STEM, et des femmes se lancent dans des fonctions IT, mais elles disparaissent en cours de route. Une fuite dans le pipeline qui nous prive à chaque fois de précieuses capacités, alors que les entreprises manquent cruellement de profils spécialisés.

On sait pourtant que ce n'est pas une fatalité. Les entreprises comptant des femmes à des postes de direction obtiennent de meilleurs résultats : elles prennent des décisions plus créatives, apportent un leadership plus stable et génèrent jusqu'à 15 % de bénéfices supplémentaires. Mais pour y parvenir, il ne suffit pas de dénoncer le plafond de verre. Nous devons également nous attaquer aux murs qui le soutiennent.

C'est pourquoi il est temps de transformer ces murs de verre en miroirs. Des miroirs qui nous obligent à nous regarder en face, à repenser les mots que nous employons au quotidien, à identifier les perspectives qui font défaut. Des miroirs qui nous montrent tous les talents qui restent sur la touche. Et surtout : des miroirs qui élargissent nos horizons et laissent de la place à la croissance.

Car c'est de cela qu'on a besoin : de toutes les paires de bras. Que les mains aux bouts de ces bras soient capables ou non de tenir le tout dernier smartphone.

Un sujet vous interpelle ? Vous souhaitez réagir ou partager votre avis ?

Contactez-nous via le [formulaire de contact](#) sur notre site web.

www.bedigitaltogether.be



SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie

Rue du Progrès 50
1210 Bruxelles
N° d'entreprise : 0314.595.348
economie.fgov.be