

Table ronde : quelles pistes RH pour davantage de femmes dans la Tech ?

Lancé en février, HeR-Lab est un laboratoire de co-construction de solutions RH pour agir ensemble en faveur de l'inclusion des femmes dans le numérique. Résumé de leur table ronde, créée pour sensibiliser à la problématique, mais surtout d'échanger sur les bonnes pratiques RH possibles pour rendre la Tech plus inclusive.

TEXTE SOLANGE BERGER

« J'ai dû apprendre à me battre afin de faire reconnaître mon travail. Bien plus qu'un homme. Ce n'est pas juste. Et l'égalité salariale, on n'y est pas encore... », estime Thi Tuyet Minh Nguyen, R&D Project Manager chez Trasis, un des leaders mondiaux dans la médecine nucléaire. Avec trois autres intervenantes – Giseline Rondeaux, cheffe de travaux au centre de recherche Lentic, HEC-Liège, Justine Lambert, global HR manager de Yakima Chief Hops, coopérative américaine active dans le houblon, et Lisa Lombardi, Relationship Officer Women in Tech & DEI Ambassador chez Agoria –, cette ingénieure civile de formation témoigne de son parcours lors d'une table ronde organisée en avril, avec la collaboration de Liège Créative, dans le cadre du projet HeR-Lab, sur le thème : « Femmes & Tech : freins invisibles, leviers RH, solutions terrain ».

Des femmes sous-représentées

Le constat est là. En Belgique, en 2024, elles ne représentaient que 23 % des effectifs dans les métiers du digital. Seuls quelque 18,5 % des responsables de la tech étaient des femmes. Pour avoir davantage de femmes dans ces métiers, il importe tout d'abord d'inciter les jeunes filles à suivre les filières de formation STEM où elles sont encore largement minoritaires. Mais un changement passe aussi par des solutions RH innovantes.

Et c'est exactement là le cœur du projet HeR-Lab : un programme lancé en 2023 par Adoc Talent Management, un cabinet spécialisé dans la gestion de carrière des doctorants, et financé par le SPF Economie

– programme Women in Digital – qui avait pour objectif de cocréer des projets favorisant l'inclusion des femmes dans les professions du numérique. Toujours financé par le SPF Economie et porté par Adoc Talent Management, HeR-Lab va un pas plus loin en insistant particulièrement sur les actions possibles au niveau des ressources humaines. Le programme a un objectif clair : cocréer et expérimenter des solutions RH concrètes et innovantes pour accélérer l'inclusion des femmes dans le numérique : « Avec des femmes, et mais aussi des hommes, car c'est ensemble que nous allons construire le monde de demain », avance Laurence Theunis, fondatrice de Adoc et porteuse du projet HeR-Lab.

Des bonnes pratiques

La table ronde fut, certes, l'occasion de mettre en avant la problématique mais aussi d'échanger sur les pistes possibles pour remédier à ce manque d'inclusion : « Un levier sur lequel il faut travailler est le turn-over important des femmes dans le numérique, surtout au début de leur carrière. Cette perte de talents a un impact sur la productivité de l'entreprise », constate Lisa Lombardi, Business Relationship Officer chez Agoria, la fédération technologique belge : « Les jeunes femmes nous disent souvent qu'elles doivent prouver leur valeur deux fois plus qu'un homme, et sont parfois victimes de micro-agressions. On entend encore des managers dire à une collaboratrice enceinte : "Ah, tu vas à nouveau nous pondre un enfant !" Il faut sensibiliser les femmes au fait que tout n'est pas acceptable... »

Des pistes, Giseline Rondeaux, cheffe de travaux au centre de recherche Lentic, HEC-Liège, en a évoqué



Thi Tuyet Minh Nguyen, R&D Project Manager chez Trasis, un des leaders mondiaux dans la médecine nucléaire, **Justine Lambert**, global HR manager de Yakima Chief Hops, coopérative américaine active dans le houblon, **Lisa Lombardi**, Relationship Officer Women in Tech & DEI Ambassador chez Agoria, et **Giseline Rondeaux**, cheffe de travaux au centre de recherche Lentic, HEC-Liège

également, mettant en avant une étude réalisée par Lentic intitulée « Genre et numérique » qui s'est notamment intéressée à ce qui se faisait dans pas moins de neuf entreprises : « Nous avons proposé une grille de lecture en regardant ce qui était prévu au niveau de l'individu ou de l'organisation, et si la stratégie visait à ne pas diversifier et imposer les mêmes règles à tous ou, au contraire, à mener des actions spécifiques pour les femmes », indique Giseline Rondeaux. Et de pointer quelques pratiques observées dans les entreprises : formations à l'autogestion pour apprendre à s'affirmer, relance de la procédure d'embauche si aucun CV féminin n'est collecté, ouverture des promotions aux travailleurs à temps partiel, flexibilité des horaires, mentorat et mise en avant de rôles modèles, quotas (voir l'exemple ci-contre), développement de réseaux, nomination de femmes à des postes clés de l'IT pour créer de la confiance chez les autres femmes et casser le plafond de verre. « Que les entreprises agissent sur un niveau ou l'autre n'a pas été évalué. Mais toutes les initiatives sont louables. L'essentiel est que le dispositif soit cohérent avec la politique RH. »

Miser sur les softskills

« J'avais des quotas hommes-femmes de 50-50 à respecter. Mais comment y arriver alors que les femmes ne représentent que 20 % des diplômés dans la tech ? » C'est à ce défi qu'a été confrontée en 2018 Justine Lambert, alors qu'elle était en charge du recrutement chez Accenture, entreprise de conseils spécialisée dans la transformation digitale et la technologie. « Pour recruter plus de femmes, nous nous sommes dit qu'il allait falloir faire autrement, et innover ! », raconte la jeune femme. Elle propose alors un programme de

reskilling : « Nous avons décidé d'engager des femmes qui n'avaient pas nécessairement de formation en technologies, mais qui avaient les softskills que nous recherchions : travailler en équipe, être orienté service clients et pouvoir bien communiquer. Une fois engagées, nous les formerions aux hardskills. »

Les obstacles furent nombreux : il fallait convaincre les managers du bien-fondé d'avoir plus de femmes dans leurs équipes, les RH de recruter sans CV, le service juridique de la justesse d'un plan de discrimination positive... et les femmes elles-mêmes de postuler. « Nous avons recruté des profils très différents : une hôtesse de l'air, une bibliothécaire... », se souvient Justine Lambert. « Nous avons malheureusement été freinés par le Covid, mais Accenture continue aujourd'hui à travailler sur ces sujets-là. »

HeR-Lab est un projet d'un an constitué de 4 grandes phases :

- Diagnostic et sensibilisation en vue d'affiner les constats et mobiliser l'écosystème.
- Un Hackathon de 3 jours qui aura lieu du 10 au 13 mai 2026 à Herbeumont (province de Luxembourg) pour transformer les freins identifiés en solutions innovantes.
- Incubation et expérimentation en entreprise dans la foulée du hackathon afin de tester et ajuster les outils RH dans des environnements réels (mai à décembre 2026).
- Communication et essaimage pour créer un effet d'entraînement au-delà des entreprises pilotes.