

Annexes

Annexe 1 - Guide d'entretien exploratoire des interviews

Introduction à l'entretien par le remerciement de l'interviewé, le rappel de confidentialité/anonymat ainsi que les objectifs de l'entretien et l'enregistrement de l'échange.		
Thèmes	Sous-thèmes	Questions
Profil de l'interviewé	Profil, formation et parcours professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvez-vous vous présenter brièvement ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Age, origine, ... ○ Quel type d'éducation avez-vous reçu ? Les valeurs transmises ? Votre personnalité ? (forces et faiblesses) • Quel est votre parcours d'Etudes ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Quels étaient vos objectifs pros ? ○ Avez-vous suivi d'autres formations durant votre carrière ? ○ Pensez-vous entreprendre de nouvelles études ? • Quel est votre parcours professionnel ? <ul style="list-style-type: none"> ○ Comment êtes-vous parvenue à ce métier ? (opportunité ou suite logique ou réorientation)
Métier	Description du métier actuel (missions, tâches, compétences)	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est votre métier/ fonction ? • Quelles sont vos missions, tâches ? • Quelles sont les compétences requises pour la fonction ? • Quels sont les outils utilisés ?
Organisation	Type de stratégie organisationnelle (objectifs, moyens, résultats, améliorations)	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle(s) est votre/vos stratégie(s) organisationnelle ? (objectif, concept et positionnement sur le marché) • Quels types de services proposez-vous ? • Quels sont les résultats ? • Quels sont les avantages et les inconvenients du fonctionnement de votre structure organisationnelle ?

		<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont vos aspirations à long terme ?
Communication	Partenariats, discours, verbatim	<ul style="list-style-type: none"> • Quel type de partenariat privilégiez-vous ? • Quel type d'événement privilégiez-vous ? • Quel type de discours privilégiez-vous ? (le messaging, framing, storytelling) • Quel est votre verbatim favori ? • Quels sont vos outils de communication le plus souvent utilisés ?
Secteur	Intérêt pour le secteur, problématiques du secteur et	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les problématiques, constat du secteur ? (disparité H/F) /Qu'est-ce qui vous a motivé à travailler pour l'entrepreneuriat digital féminin ? • Quels sont les avantages de la mixité, équité H/F dans le digital ? • Comment voyez-vous le digital dans les 5 ans ? (évolution, défis)
Clôture de l'entretien en proposant d'ajouter des éléments ou des remarques suite à l'échange.		

Annexe 2 - Guide d'entretien semi-directif des interviews

Introduction à l'entretien par le remerciement de l'interviewé, le rappel de confidentialité/anonymat ainsi que les objectifs de l'entretien et l'enregistrement de l'échange.

Thèmes	Sous-thèmes	Questions
Profil de l'interviewé	Profil, formation et parcours professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvez-vous vous présenter brièvement ? (Age, domicile) • Quel est votre parcours d'Etudes ? • Comment êtes-vous parvenue au métier du digital ? (opportunité ou suite logique ou réorientation) Comment le choix d'une spécialisation dans la tech s'est imposé à vous ?
Métier	Description du métier actuel (missions, tâches, compétences)	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est votre parcours professionnel ? • Quel est votre métier actuel/ fonction ? (vos missions, tâches) • Quelles sont les compétences requises pour la fonction ? • Qu'est-ce qui vous a motivé à travailler dans ce domaine et pour l'inclusion des femmes?
Organisation	Type de stratégie organisationnelle (objectifs, moyens, résultats, améliorations)	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvez-vous présenter votre organisation (culture d'entreprise, valeur, histoire) • Quelle(s) est votre/vos stratégie(s) organisationnelle ? (objectif, concept et positionnement sur le marché) • Quels types de services proposez-vous ?

<p>Inclusion du public féminin dans la tech</p>	<p>Stratégies d'inclusion genrée</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles stratégies d'inclusion pour attirer/ accompagner publics féminins privilégiez-vous et pq (efficacité) (sororité, flexibilité) ? • Connaissez-vous des difficultés à toucher ses publics ? • Comment les mesurez-vous ? • Est-ce qu'un travail est fait au niveau des hommes pour intégrer les femmes ?
<p>Secteur</p>	<p>Problématiques de genre et stratégie d'intégration sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constatez-vous une disparité de genre, dans l'industrie technologique ? Et si oui, pourquoi (contexte) ? • Est-ce que ce milieu est hostile aux femmes ? • Et est-ce que les femmes subissent un jugement/discrimination/ bienveillance anti-égalitaire (ou stéréotypes ou rejets) dans le secteur en entreprise ? Et si oui, sous quelles formes apparaissent-elles ? (sanctions sociales, sexisme ordinaire) • Et si oui, quelles sont les stratégies que vous développez pour les intégrer en entreprise (politiques inclusives, de recrutement) ? • Quels sont les avantages de la mixité, équité H/F dans le digital ? Et est-ce bien perçu par les hommes ? • Comment voyez-vous le secteur de la TECH dans les 5 ans ? évolution, défis)
<p>Clôture de l'entretien en proposant d'ajouter des éléments ou des remarques suite à l'échange.</p>		

Annexe 3 - Analyse réflexive Interview 1

Profil personnel :

La première partie de l'interview porte sur son profil personnel et sur sa formation initiale, ainsi que sur les éventuelles formations suivies par la suite.

Agée de 31 ans et domiciliée à Bruxelles, bilingue anglais/ français, elle possède un profil personnel intéressant et assez unique en son genre. Son père était informaticien avant de devenir pilote et sa mère est infirmière (elle l'accompagne souvent dans les hôpitaux et les associations).

Dès son plus jeune âge, elle développe une passion pour l'informatique et les jeux vidéo. Elle s'adonnait particulièrement à des jeux considérés de « masculin ». Cependant, sa situation familiale est devenue complexe vers l'âge de 6-7 ans, avec une obligation de responsabilités très jeune. Ce qui lui a conféré une force de caractère remarquable. Elle savait très tôt ce qu'elle voulait dans la vie et a développé un tempérament de battante, sérieuse et déterminée.

L'interviewée se décrit comme une personne entrepreneuse et ne craint pas de prendre des initiatives. Elle est prête à passer à l'action et considère les échecs comme des occasions d'apprentissage plutôt que des obstacles. Sa personnalité est décrite comme franche, sincère et intègre. Elle n'hésite pas à dire les choses telles qu'elles sont. Elle est également dotée d'une grande capacité communicationnelle et d'un pouvoir d'adaptation : « *Je suis un vrai caméléon* ».

Son intérêt pour l'informatique a été ravivé lorsqu'elle a commencé ses études universitaires. Depuis lors, elle s'est formée de manière autodidacte dans le domaine numérique, cherchant constamment à acquérir de nouvelles compétences. Un exemple concret de son désir de se tenir à jour est sa participation récente à une conférence de deux heures de Sam Altman lors du Congrès sur Chat GPT, qu'elle a suivie sur YouTube.

L'innovation est ce qui la « drive ». Elle ressent un besoin profond d'aider les autres et d'être en contact avec les gens, qu'elle considère comme une source d'inspiration. Elle est toujours à la recherche de nouvelles façons d'aller plus loin, mais avec la conviction que cela doit apporter une réelle valeur ajoutée, une utilité en somme. Elle cherche constamment le "différentiateur" dans ses projets. Elle se base sur une compréhension approfondie des problématiques de terrain, qu'elle valide ensuite par une étude de marché et trouve la solution

grâce aux technologiques. En raison de ressources limitées, elle cherche d'abord des solutions « bootstrappées », avant de chercher des fonds de financement, une fois que ses solutions sont arrivées à maturité.

En conclusion, cette personne possède un profil personnel fascinant. Son parcours a été marqué par des défis, mais elle a su puiser dans ces expériences pour développer une force de caractère et une détermination exceptionnelle. Son intérêt pour l'informatique, sa passion pour l'innovation et son désir d'aider les autres font d'elle une personne inspirante et déterminée à faire la différence dans le monde : « *J'œuvre pour un monde +++* »

Parcours scolaire :

- Un an au Canada
- Tenté Solvay à Bruxelles mais n'a pas adhéré à la pédagogie
- Bachelier en business international et en finance étudié à Londres (pas de master)
- Certification emarketing à l'Échec à Bruxelles
- Certification en stratégie et innovation en ligne sur Harvard.com
- Cours en ligne en UX design et en gestion/ optimisation de process numérique
- (Besoin de compétence orientées en gestion d'entreprise)

Parcours professionnel :

Poursuivant le guide d'entretien, j'aborde ensuite son parcours professionnel et ses missions actuelles. En voici les principales étapes :

Sa première aventure professionnelle a débuté à l'âge de 17 ans lorsqu'elle a créé son propre studio de danse. Cette expérience précoce lui a permis de développer des compétences entrepreneuriales et de prendre des responsabilités dès le plus jeune âge.

Après son retour de Londres, elle est devenue consultante en ressources humaines et informatique à Bruxelles. Pendant cinq ans, elle a travaillé avec de grandes entreprises sur des projets de transformation digitale. Cependant, cette expérience l'a épuisée, car elle ne voyait pas de finalité orientée vers l'humain, mais plutôt vers des personnes morales. Elle remarque également que le processus de recrutement est "broken" car il met uniquement l'accent sur les performances quantitatives et où les candidats sont sélectionnés uniquement sur base du diplôme et non sur leurs compétences. Cela a été un « wake-up call » pour elle, une prise de conscience de l'importance de replacer l'humain au cœur de ses préoccupations.

En 2010, elle crée une plateforme de streaming de concerts dans le but de valoriser les artistes émergents. Pour cela, elle a été accompagnée par l'asbl « Molengeek » et Ibrahim Ouassari, son CEO l'a beaucoup inspiré.

Son parcours professionnel reflète sa détermination à apporter une valeur ajoutée et à placer l'humain au centre de ses projets. De la création de son studio de danse à la plateforme de

streaming de concerts, elle cherche constamment à innover. Son parcours est marqué par sa volonté de faire une différence dans la vie des gens et de contribuer à un monde plus inclusif et épanouissant.

Concernant ses missions actuelles dans deux organisations, à savoir « Femmes Fières » et « Be Greater », voici un aperçu de ses responsabilités et des objectifs qu'elle poursuit :

Chez « Be Greater », sa mission consiste à augmenter la mobilité économique des communautés sous-représentées grâce aux technologies, que ce soit en les aidant à trouver un emploi ou à monter leur projet entrepreneurial. Elle souligne que les femmes sont souvent victimisées quand on parle des métiers de la technologie dans les médias. Son travail vise donc à promouvoir l'inclusion des femmes dans ces domaines et à offrir de nouvelles opportunités.

En tant qu'accompagnatrice de carrière pour « Femmes Fières », elle se concentre sur la transition numérique. Son objectif est d'aborder les problèmes de manière différente, afin de trouver des solutions qui apportent davantage de valeur, de sens et d'utilité. Elle met l'accent sur la responsabilité éthique des entreprises, leur « accountability » et souhaite renforcer cette dimension dans leur utilisation de la technologie et plus largement dans la société. Son travail consiste à aider les femmes à développer des compétences numériques et à trouver des opportunités dans ce domaine en pleine expansion.

Elle travaille également sur la création d'une application de matching entre entreprises et jeunes talents. Cette application se base sur des recommandations pour rassurer les entreprises sur les compétences des candidats, compensant ainsi le manque d'expérience ou de diplôme. Elle envisage d'intégrer un chat bot conversationnel pour faciliter ces interactions.

Dans le cadre de son projet « Shifting Standard », elle accompagne 40 fondatrices d'entreprises. Soucieuse de leur bien-être, elle leur crée un environnement sûr, un « safe place », où elles peuvent se réunir pendant deux heures chaque mois pour partager leurs expériences et se soutenir mutuellement.

En résumé, son engagement professionnel actuel est axé sur la promotion de l'inclusion des femmes dans les métiers de la technologie, l'accompagnement de carrières dans la transition numérique et la création d'outils technologiques pour faciliter l'emploi de jeunes talents. Elle cherche à apporter une valeur ajoutée, du sens et de l'éthique dans l'utilisation de la technologie dans les milieux professionnels et dans la société en général.

Citations inspirantes :

« La technologie au service de l'humain ». « Renforcer un cadre de recrutement plus éthique en entreprise, être accountable ». « Voilà typiquement. Problème, solution : la Tech. » « Le réseau, tu verras, ça a joué beaucoup dans ma vie. »

En conclusion, cet entretien m'a permis d'aborder tous les thèmes relevant de ma question de recherche. En effet, grâce à cet entretien, je peux mieux cibler mon état de l'art et ajouter de nouveaux concepts et notions théoriques qui me permettront de mieux comprendre la problématique. J'ai également recensé des actions d'inclusion genrées dans le secteur des technologies efficaces.

Limites et réflexion :

Améliorations du guide d'entretien : ajuster mes questions et en ajouter 2 :

- Quelles sont tes 3 + grandes forces ? Et peut-être tes 3 faiblesses ?
- Pourquoi travailler avec le public féminin en priorité ?
- Constates-tu une problématique de genre dans le milieu de la Tech ? Quelle en est ta compréhension du phénomène ?
- Ce qui paraît essentiel selon elle à aborder dans mon mémoire ?
- (Quelle piste de collaboration peut-on envisager avec Technocité ? (Orienté vers mon projet professionnel)

Concepts et notions théoriques à explorer :

- Ethique d'entreprise/ accountability, intégrité, diversité, inclusivité
- Biais de genre/ de personnalité, discrimination, inégalité, manque d'équité liées au « plafond de verre » et au « syndrome de l'imposteur. » qui provoquent un sentiment d'illégitimité

Stratégies d'inclusion genrées explorées selon deux approches : le public entreprise et les publics sous-représentés :

Public entreprise :

- Elle organise des ateliers au sein de "Femmes Fières" pour sensibiliser les entreprises à l'importance d'adopter un processus de recrutement plus inclusif. Elle encourage à associer les performances aux compétences (sur base des « recommandations ») plutôt qu'aux diplômes, et à ouvrir l'esprit à des approches de recrutement plus créatives.
- Elle vise à fédérer les entreprises autour d'un monde plus intègre, en promouvant une politique de mixité. Elle est convaincue qu'une diversité des profils (de genre, d'âge, d'origine, de handicap, ect) permet de développer des solutions plus inclusives. Elle souligne également le besoin de contrer la tendance naturelle à favoriser l'entre-soi, car cela limite les solutions disponibles.

Publics sous-représentés :

- Elle travaille à aider les communautés sous-représentées à tirer profit de la technologie pour augmenter leur visibilité et leurs revenus. Pour ce faire, elle rend l'utilisation des outils technologiques accessibles à tous, afin que chacun puisse atteindre ses ambitions et objectifs.
- Elle propose une pédagogie différente pour contrer les biais de genre. Elle reconnaît l'existence du « plafond de verre » et du « syndrome de l'imposteur », auxquels les femmes (mais aussi les hommes) sont souvent confrontées et souligne le manque de confiance qui en découle. Elle ajoute que les femmes ont des réseaux de contacts moins développés que les hommes. Elle encourage à adopter une approche qui favorise l'égalité des chances et permette à chacun de s'épanouir dans les métiers technologiques.
- Elle préconise d'éviter de mettre l'accent uniquement sur les problématiques liées au manque de diversité de genre dans les profils techniques, car cela peut renforcer les stéréotypes et les excuses pour ne pas entreprendre dans ces domaines.
- Elle favorise le développement des soft skills à travers le travail par projet. Elle est convaincue que la confiance en soi se construit grâce à la réalisation de projets et à l'atteinte d'objectifs. Elle encourage les personnes à agir et à réaliser leurs projets, en mettant l'accent sur les compétences transversales.
- Elle crée des espaces de parole sécurisés « safe spaces » où des communautés peuvent se réunir pour partager leurs expériences et préserver leur santé mentale. Elle reconnaît que ces groupes restreints, composés de personnes qui vivent des situations similaires, permettent d'aller plus vite et de bénéficier d'un soutien mutuel.
- Elle organise des événements de réseautages mixtes, tels que la "So She Week" lors de la journée internationale des droits des femmes. Elle propose un format en ligne avec des sessions en direct et des contenus elearning, qui ont reçu de nombreux retours positifs.
- Elle promeut le mentorat qui vise la montée en compétences pour amener une réelle mobilité économique
- Pour contrer le manque de flexibilité, elle préconise l'elearning ou un format hybride de formations avec des moments de rencontres physiques pour bénéficier de l'énergie du groupe et résoudre les blocages dans leurs projets. Elle souligne que l'elearning (modules courts pratico-pratiques, de 4,5 vidéos de 15min. max) ne fonctionne que pour les personnes qui ont dépassé le « syndrome de l'imposteur »

Annexe 4 – Retranscription intégrale Interview 1

Objectif :

Cet entretien est réalisé avec la directrice d'une structure d'accompagnement des femmes dans le domaine du digital et de l'empowerment féminin. L'objectif principal est de découvrir son parcours personnel et professionnel et les initiatives qu'elle a entreprises pour aider les femmes à développer leurs compétences numériques et à se lancer dans l'entrepreneuriat. L'idée étant également d'avoir son regard sur la problématique du genre dans ce secteur et de comprendre les défis auxquels elle est confrontée pour attirer ses publics.

Contexte de l'interview :

Cet entretien semi-directif est virtuel via la plateforme Teams et à vocation exploratoire, afin de peaufiner mon guide d'entretien par la suite. Le rdv a bien été fixé à l'avance et ayant bien reçu son acceptation automatique du rdv, je me connecte quelques minutes à l'avance. A l'heure pile, elle se connecte également. Je la remercie directement du temps qu'elle m'accorde et lui demande son autorisation d'enregistrer notre séance, ce qu'elle accepte volontiers, étant donné que je l'avais précisé à l'avance également. Puis, nous commençons l'interview. L'ambiance est cordiale et de même teneur linguistique, sauf peut-être quelques expressions anglophones que je ne maîtrise pas. Mon enthousiasme est communicatif et son énergie est débordante. Elle explique volontiers et donne des exemples concrets. A la fin de l'interview, elle me précise que, si besoin que je peux revenir vers elle.

Retranscription

I : interviewée

E : étudiante

E : C'est bon ?

I : C'est bon.

E : Alors pour ouais, on peut rentrer direct dans le vif du sujet, hein, comme ça heuuu ?

I : Je te laisse mener la danse aujourd'hui, Vanessa. (sourire)

E : Ça marche donc le la première thématique, c'est surtout ton profil, donc là c'est plus personnel mais donc si tu peux, resituer ton âge d'où d'où t'es domiciliée, et cetera pour un petit peu contextualiser. (rire gêné)

I : Contextualiser, c'est parfait. Alors je m'appelle ***, je suis bruxelloise, j'ai 31 ans euhhh j'ai un background éducatif avec un bachelier en business international et en finance que j'ai étudié du coup en Angleterre, donc je suis partie le faire à Londres. J'ai, je suis domicilié à Schaerbeek, donc après quelques années à l'étranger, je suis revenue ici à Bruxelles, donc moi si tu veux, j'ai quitté Bruxelles, j'avais 18 ans. J'ai d'abord fait une année au Canada. Et

puis je suis revenu sur enfin, je suis revenu ici, j'ai commencé Solvay, j'ai pas adhéré à la pédagogie de Solvay donc je suis repartie découvrir

E : D'accord

I : un peu plus le système éducatif anglais (rire) et donc je suis restée, ça m'a plu donc je suis restée. Et puis je suis revenue pour faire ma carrière ici. Hummm qu'est-ce que je peux te dire d'autre dans ma carrière ? J'ai un background dans la consultance informatique, donc j'ai mené des gros projets de transformation digitaux dans des grosses entreprises pendant plus de 5 ans euhhh avec une passion réelle pour euhhh **la technologie mise au service de l'humain.**

E : D'accord

I : Ça c'est vraiment, c'est vraiment mon mon axe, mon angle d'approche. Donc au départ, je démarrais ma carrière là-dedans. Mais si tu veux, j'ai toujours eu un petit peu un ... Enfin pas un petit peu, un peu, beaucoup **un côté entrepreneurial** que j'ai pu expérimenter dans ma jeunesse, mais que je n'ai pas su, sur lequel je n'ai pas vraiment mis des mots. Et donc j'ai un petit peu perdu cette cette, cet engouement-là, dans mes années de consultance, ce qui a fait qu'à un moment donné, ça, ça m'est retombé dessus en me disant, mais je suis peut-être pas en train de faire la bonne chose. Je, je j'utilise les bons outils mais pas de la bonne manière et pas forcément pour ça, pour les bonnes personnes en gros. Donc moi si tu veux ma mission aujourd'hui dans toutes les activités que je mène et dans tous les projets que je fais, elle est très simple. Elle vise à **augmenter la mobilité économique des communautés sous-représentées**, donc que ce soit dans le fait de trouver un emploi ou que ce soit dans le fait de créer son propre emploi. Mon objectif, c'est que les personnes arrivent justement à pouvoir avoir un emploi décent plus que décent, donc sortir de leur case dans laquelle on a l'habitude de les mettre.

E : D'accord

I : Et faire en sorte de redistribuer les cartes **grâce à la technologie**, donc ce que je fais, c'est d'un côté avec ***, je vais permettre aux femmes qui créent leur propre emploi via l'entrepreneuriat d'être beaucoup **plus à l'aise sur les outils numériques pour accélérer la croissance** de leur entreprise et donc **étendre cette mobilité économique** aussi au niveau de leur boîte et pour les jeunes qui terminent, qui terminent l'école, ben je leur permets de mieux **comprendre quelles sont leurs forces, leurs compétences pour mieux les valoriser** lors de leurs leurs entretiens, sur leurs documents aussi avec lesquels ils postulent, afin qu'ils puissent eux-mêmes **d'être plus confiants dans** cette dans ce processus. Arriver à à atterrir dans une carrière qui va leur plaire également et plus se contenter uniquement de ce qu'on peut, de ce qu'on peut leur apporter, enfin, ce que leurs parents, pour leur apporter par exemple, tu vois ?

E : Que ça leur concerne vraiment, qu'elles aient du sens dans ce qu'elles font.

I : Exactement.

E : Et au niveau des entreprises ?

I : Ouais, et au niveau des entreprises c'est permettre justement enfin renforcer un cadre de **recrutement plus éthique** au sein de l'entreprise pour qu'elle puisse visibiliser son profil qui, par la voie traditionnelle en fait sont complètement mis de côté.

E : D'accord. Et du coup ?

I : Voilà, ça, c'est encore ma petite...

E : OK, grand merci ça m'éclaire, t'as répondu déjà à 15 questions, je crois que j'avais (rire) mais c'est pas grave, je m'adapte. (rire à deux) Donc j'avais noté que t'avais fait ton background avec une spécialisation en finance. Et du coup comment t'es venu à l'aspect plutôt informatique parce que finance informatique c'est pas encore vraiment à moins que t'en as appris pendant tes années de de finances mais j'imagine (elle acquiesce de la tête) Ahhh c'est ça !

I : Alors pas que, donc si tu veux j'ai des photos de moi que je peux te montrer j'ai même pas un an je suis derrière 1PC mon père étant informaticien.

E : D'accord

I : Mon père a été d'abord informaticien avant de devenir pilote d'avion et donc dans ces années d'informaticien, j'ai, je suis tombée amoureuse en fait de tous les petits gadgets qu'il ramenait à la maison, donc j'ai eu le, j'ai eu tous les Game boys, je je, j'ai toujours joué à des jeux, tu sais qu'on catégorise d'un peu plus masculin ce soit sur le PC ou sur la Game Boy ou même des jeux de voiture. Enfin moi j'adorais, j'adorais les voitures, les circuits téléguidés, et cetera. Enfin j'adore, j'étais une grande fan de ça. Et donc j'ai toujours plongé en fait là-dedans jusqu'à mes 6-7 ans où la situation familiale est devenue très très compliquée à la maison et donc bah les attentes de ma mère envers mon rôle dans la famille ont littéralement changé et ont pris une autre ampleur. Et donc je n'ai pas pu continuer en fait, à m'amuser comme je le faisais avant sur ces outils-là, j'ai dû prendre un peu plus de place et aider un peu plus à la maison et donc la reconnaissance que j'avais dans ma famille ne venait pas en fait des jeux que je faisais mais venait de l'aide que j'apportais. Et donc je me suis complètement éloignée de ce domaine pendant toute mon toute mon enfance et mon adolescence. À partir de mes ouais 6-7 ans et j'ai retrouvé cette passion en fait à l'université quand je j'ai pu ajouter un cours d'informatique dans ma spécialisation et donc j'avais un cours d'informatique que j'ai pu alors c'était, c'était vraiment nul, hein ! C'est, c'était du **cobol*** et des trucs. Enfin, c'était nul à chier, mais tu vois, ça m'a ça m'a remis dedans et je

me suis dit mais en fait enfin, j'adore quoi, j'adore ça, alors je n'ai jamais été quelqu'un qui appréciait la technicité derrière l'informatique.

E : Donc le numérique ?

I : Mais par contre j'ai toujours adoré l'applicatif de l'informatique, tout ce qu'on peut faire avec ces solutions, tu vois ?

E : Nous, on appelle ça le numérique à Technocité, c'est l'aspect plutôt industrie culturelle et créative, tout ce que tu peux vraiment créer sur base de la technique informatique quoi.

I : Tout à fait tout à fait donc moi dis moi.

E : Bah du coup, des cours plutôt orientés numérique, c'est vraiment **autodidacte** alors que tu l'as appliqué sur base de tes cours qui étaient plutôt orientés technique.

I : Tout à fait, donc ça va être par exemple, je me rappelle la première année quand je suis arrivé en Angleterre et j'ai commencé, j'ai commencé ce cours-là, Ben directement moi, j'avais une frustration, c'était qu'à Bruxelles, malheureusement, il y avait beaucoup d'artistes que j'adorais, d'artistes américains qui ne venaient pas en concert à Bruxelles, qui venait en concert à Paris où Amsterdam. Typiquement, j'avais pas l'argent pour faire le trajet et donc je trouvais ça injuste en fait de ne pas avoir droit à ces concerts et donc m'est venu l'idée de faire une **plateforme de streaming en ligne**. Je parlais, c'était en **2010** hein, donc c'était avant Facebook, c'était avant Instagram. Et donc j'ai lancé un premier service en ligne pour permettre de un à ceux qui n'avaient pas l'argent d'avoir accès quand-même à ses concerts et de 2 permettre aussi aux artistes émergents d'avoir une meilleure visibilité en ligne grâce à ces outils et donc leur permet d'avoir plus de revenus. Donc tu vas. **Voilà typiquement.**

Problème, solution : la Tech

E : Ah, tu l'appliques vraiment comme outil de solution.

I : Ouais exactement.

E : Parfait et alors, suite à ça, donc tu es à directement entamer ton ton métier de consultante informatique et entrepreneuriale où est-ce que tu as peut-être suivi d'autres formations qui tendent vers le l'aspect peut-être entrepreneurial cette fois ou ?

I : (sourire) Alors, avant d'atterrir dans la consultance, j'ai d'abord fait de la **comptabilité** pendant un an, j'ai fait du recrutement informatique pendant un an et c'est là, c'est le, c'est surtout dans cette expérience de recrutement que j'ai pu vraiment découvrir les, hummm, allez le fait que ce, enfin que le processus de **recrutement** soit complètement **broken**, c'est complètement cassé aujourd'hui, que ce soit obsolète et y a **plus rien d'humain** dans le recrutement aujourd'hui, concrètement, t'as des métriques et des des attentes de **performance qui sont quantitatives** où tu dois passer des coups de téléphone, 70 par jour dans certaines

boîtes et en fait tu n'as plus le temps, vraiment de te pencher sur l'humain, sur ce qui, sur ses besoins, sur comment tu peux l'aider, et cetera. Donc ça a été pour moi un gros **wake up call** et après voilà, à partir dans la consultance pour régler ça, mais pour revenir à ce côté formation, je **n'ai pas fait de formation en entrepreneuriat, j'ai personne dans ma famille qui est entrepreneur**, c'est vraiment ça a été pour moi au début un gros, gros saut, un gros gros saut en avant. Alors je suis passée par « **Molengeek** » aussi, ça m'a pas mal aidé. Le fait de pouvoir être aux côtés de de **Ibrahim Ouassari** et de d'en apprendre beaucoup de sa part. Donc je pense que j'ai été **inspirée**, mais j'étais aidée par beaucoup de personnes dans **mon réseau** et donc le réseau, tu verras, ça a joué beaucoup dans dans ma vie.

E : D'accord ouais

I : Mais j'ai fait par contre en rentrant une **formation à l'échec**, j'ai fait un **certificat en marketing** et web web 2. On est encore au web 2.0 à l'époque (sourire) donc c'était du **web 2.0** donc j'ai fait un certificat c'est un c'était une formation de 6 mois, c'est beaucoup plus le côté marketing digital pour justement voir si en Belgique l'idée de plateforme de streaming pouvait fonctionner. **Mais ça le public** était pas **pas assez sensibilisé** ici, ne comprenait pas pourquoi il faudrait payer un intermédiaire pour les aider dans leur communication en ligne. Ils étaient convaincus qu'ils pouvaient faire ça tout seul et très bien et donc j'ai pas prolongé ici et puis, je suis partie sur autre chose, donc voilà, c'est vraiment les seuls les seuls dire gros certificats que j'ai fait. J'ai fait un certificat aussi à à **Harvard en ligne où là c'était plutôt orienté innovation, stratégie**, innovation.

E : Ouais ouais.

I : Euh, j'ai fait d'autres cours en ligne sur **coursera**, mais plutôt des cours de nouveau sur tout ce qui est applicatif, donc le **UX design**. J'avais besoin de pouvoir faire mes propres, mes propres designs de de mon application et de mon site. Enfin donc voilà, il fallait que je me penche là-dessus. Et puis dans la consultance aussi, il y a des choses qui me plaisent beaucoup plus que d'autres et donc je me suis formée en tout ce qui est plutôt **gestion de process, optimisation**, optimisation de process donc la méthodologie **link it's Sigma**, entre autres, le BPMN et d'autres choses donc rien à enfin je me suis pas du tout formée, tout ce qui est entrepreneuriat par exemple.

E : D'accord

I : Et et je t'avoue que je je je pense, je veux pas dire c'est un manque mais par contre je pense que dans tout ce qui est, tout ce qui est allez, gestion, gestion financière que la finance que j'ai fait à l'école, enfin à l'Unif, c'est comme la finance, plutôt en de de du **Trade**.

E : Mais pas entrepreneur.

I : C'est pas l'entrepreneuriat, je j'ai appris à j'ai appris tout ce qui est, tout ce qui est de trading marché financier, et cetera, tu vois, donc c'est pas du tout lié à à la **gestion de l'entreprise** et ça je je le **ressens** aujourd'hui j'ai beaucoup plus de d'efforts à faire sur la, sur le comment t'appelles ça ? le « **Final champ literacy** », l'éducation financière.

E : Le bilan euuhhh

I : Que que que voilà tout ce qui est bilan, mais aussi la question, comment tu valorises une boîte ? Comment est ce que tu, comment, est-ce que tu gères justement coût-profit-marge ? Enfin voilà toute cette partie-là, c'est quelque chose sur lequel moi j'ai dû pas mal travailler parce que c'est ça ne fait pas partie de ma formation.

E : D'accord. Alors justement, on va maintenant aborder plutôt ton métier, euuhhh donc tu as justement fait un petit peu l'historique aussi de tout le parcours avant d'arriver à à maintenant, mais au niveau euuhhh de ton métier. Donc quel état fonction exacte ? Enfin, si tu pouvais donner un nom à ce que tu fais (rire à deux) je sais que tu as fait beaucoup de choses donc ça va peut-être pas être facile pour toi de déterminer un axe, vraiment tu es accompagnatrice accompagnatrice de, à l'entrepreneuriat. C'est un peu ce que tu, qu'on retrouve un peu dans ton titre LinkedIn, tu vois le côté empower change Maker, je me dis, ça pourrait être orienté là-dessus. Tu es un peu comme une coach à l'entrepreneuriat pour des publics qui manquent justement, qui ont un projet peut être déjà mais qui ne savent pas comment le lancer.

I : Ça, c'est une.

E : Où est-ce que je ne suis pas dans le bon ?

I : Non, c'est ça. Bah tu es dans le bon en partie par rapport à **** qui aide au lancement de l'entreprise mais mais surtout surtout moi, mon objectif, mon expertise, elle est dans le côté justement, solution numérique et comment ces solutions numériques peuvent être amenées à bien pour des personnes qui aujourd'hui n'ont peut-être pas toutes les bonnes cartes en main pour arriver à leurs objectifs. Et donc j'utilise la solution numérique pour redistribuer ces cartes justement. Donc en fait j'accompagne dans la transition numérique, j'accompagne des j'ai des personnes au niveau de la **gestion de leur carrière dans cette transition numérique** pour qu'il comprenne les nouveaux métiers, qui comprennent les compétences qu'ils ont besoin, qu'ils comprennent les outils dont ils ont besoin. Enfin, tu vois donc c'est c'est pas de l'accompagnement au lancement d'entreprise mais c'est plutôt de l'accompagnement sur des outils. Voilà, j'outille exactement.

E : D'accord et donc là tu chapeutes, est-ce que tu as une équipe qui t'a qui t'aide à ça ou ?

I : Alors sur la partie, la partie accompagnement. J'ai une équipe qui m'aide sur des projets spécifiques, donc là par exemple sur **** est on est plus que 3 on était 5, on est plus que 3 pour le moment donc il y a des projets qui se sont clôturés et ce qui fait que l'équipe aussi

s'est s'est réduite mais j'ai par exemple 2 personnes qui s'occupent de développer l'application donc ce que je suis en train de de créer justement pour pour ces jeunes j'ai un autre collègue qui lui s'occupe de créer des tests psychométriques pour la partie compréhension des compétences et donc support et accompagnement des jeunes dans leur recherche d'emploi et leurs recherches de métier. J'ai sur **** ma collègue qui s'occupe du projet « Shifting standard », donc qui est un projet de 9 mois qui accompagne 40 fondatrices bruxelloises dans l'accélération de leur entreprise. Et donc ce sont des formations, c'est du networking, du Mentoring et cetera. Donc là, j'ai ma collègue qui est plutôt, qui est gestionnaire de projets, enfin tu vois donc j'ai.

E : Tu peux aussi répéter le projet, j'ai pas bien compris le nom comme ça je peux un petit peu mieux.

I : Ah bah c'est shifting standards. Je t'envoie le lien ici du site sur le chat, tu peux ?

E : Ah super Ah bah voilà, je l'ai reçu. Tu vas voir parce que ça va être lié aussi à des questions que j'aurai dans juste après, donc c'est ça que c'est bien d'en parler aussi. Donc ce côté gestion de projet je me doutais bien qu'il y allait avoir ça aussi dedans. Test psycho développement de l'application qui sera amené ouais pour tes pour les accompagner.

I : Tout à fait et alors ? Ben voilà. J'ai j'ai d'autres collègues aussi, donc quand je fais des formations, des workshops sur tout ce qui est diversité, dans les dans le département RH, sur comment **implémenter une politique de diversité ou comment avoir un recrutement plus inclusif**. Bah j'ai ma collègue *** qui fait ça avec moi quand j'ai des contrats aussi, on doit accompagner des jeunes dans des programmes de formation pour faire le suivi avec eux, faire le suivi au niveau de leur, de leur bilan de compétences, j'ai ma Dounia qui fait ça avec moi. Donc tu vois donc j'ai je suis entourée de personnes qui ont des expertises précises et quand quand il y a des contrats, qu'on quand y a des des demandes spécifiques et ben j'ai mes personnes dans mon réseau avec qui je bosse, ouais.

E : Et toi, tu coordonnes en fait le, au départ, tu chapeutes et puis tu vois en fonction de du type de projet avec qui tu vas le traiter quoi.

I : Exactement, et des projets où lequel je suis toute seule, c'est pas nécessaire d'avoir plusieurs personnes et puis y a des projets où je le fais en collaboration avec avec des des collaborateurs. Quoi, collaboration, collaborateurs ?

E : Excellent. Et ça, c'est sur Bruxelles où c'est beaucoup plus large que que je peux le penser peut-être.

I : Alors pour le moment, on est plutôt basé sur Bruxelles, donc les les, les grosses demandes viennent d'ici et maintenant. On bosse par exemple avec Schneider Electric, est une entreprise

de 150000 personnes plus ou moins à l'international et on bosse avec leur leurs homologues néerlandais, donc c'est entre Amsterdam et Bruxelles.

E : OK Top ouais pour le 4e volet, J'ai une petite question donc quand tu parles des formations workshop en ressources humaines, recrutement inclusif, Tu fais ça avec les entreprises, C'est ça pour les amener à penser mixité diversité et ce que ça peut apporter pour eux ou c'est ?

I : Les amener à promouvoir leur compétence donc comment changer leur process pour qu'ils puissent être centré autour des compétences et pour qu'on puisse assigner enfin associer pardon des performances à des compétences et non pas à des diplômes. Donc, ce que je fais, c'est que j'essaie de le de d'ouvrir un peu plus leur allez leur esprit à pouvoir mieux identifier des talents réels et non pas des talents... Comment dire ça ?

E : Sur papier quoi.

I : Oui, imaginés, tu vois donc dans voilà, c'est je pense. Donc si je lance un nouveau, un nouveau métier, un nouveau job par exemple pour mon équipe. Ben justement tu vas faire dans ta tête le profil type de cette personne que t'aimerais bien engager et généralement ce profil type en fait. Bah il est très très très restrictif et et il est restrictif pour un public qui est généralement similaire dans tous les cas de figure, ce qui fait que Ben tu n'arriveras jamais à à toucher le le vivier de talent complet tant que bah les billets que tu vas retranscrire sur ton sur ton job va empêcher certaines personnes de postuler et donc ce qu'on fait, c'est qu'on là maintenant on on va avoir un workshop avec **le Schneider** la semaine prochaine, qui s'intitule quelque chose comme comment, comment ouvrir son esprit à un recrutement plus créatif ? Et donc on va viser comment les recruteurs peuvent mieux **vendre en fait la la l'inclusion auprès des managers qui recrutent** pour qu'il puisse justement petit à petit changer leur état d'esprit, se dire Ben tiens pour ce job de account Parce que par exemple, Schneider, je fais une parenthèse Schneider mais Schneider va te demander de recruter des des account manager donc typiquement c'est un profil de sales et il te demande un master de 5 ans en électronique plus de 10 ans d'expérience.

E : Parce que c'est lié au secteur ?

I : Ouais, c'est lié à l'industrie donc là moi typiquement j'ai un problème parce que parce qu'aujourd'hui ce n'est pas enfin quand tu regardes les performances, qu'est-ce qui mène à la performance d'un bon sales Bah c'est pas du tout le diplôme technique et donc voilà il faut arriver à changer ça et donc c'est là-dessus que moi je.

E : Je comprends mieux, merci.

I : Voilà, j'ai trouvé un exemple, c'est plus simple.

E : Oui, c'est ça (rire à deux). J'allais justement te demander, je cite, moi un exemple, parce que j'ai du mal à me projeter dans dans ces dynamiques là et et et clairement, c'est vrai que

on est encore beaucoup dans des situations très classiques d'offres d'emploi donc. Mais OK je comprends que c'est toujours lié au côté technique, peut-être de l'entreprise alors que comme tu dis hein sage n'a pas besoin de de faire la technique lui-même, donc du coup il peut viser à d'autres compétences qui seraient propices à une ouverture d'emplois plus large aussi pour tes... Ouais, top c'est vrai que c'est une belle démarche.

I : Et puis quand on est sales, je sais, c'est surtout des compétences humaines qui va te mener à bien vendre, la vente, la négociation, c'est, c'est des compétences de communication, de négociation, peut-être ton charisme aussi. Enfin tu vois ton approche, ton écoute, par exemple, si Schneider demande te demande toujours 3 langues, bah c'est plus facile de demander à une personne de se former sur une nouvelle langue, plutôt de de lui demander de d'être meilleur communicant. Si t'as quelqu'un en face de toi en fait, qui est un introverti ou qui a juste pas la bonne façon de d'approche à la problématique et c'est vraiment, c'est vers ça qu'on bosse. On démarre vraiment des performances et viens alors les challenger pour que la personne se rende compte que bah c'est ces compétences de communication qui vont faire que, qui va l'amener à être un bon sales et non pas son diplôme d'ingénieur technique qui va l'amener à être un bon sales tu vois, mais ça demande du travail, c'est pas si facile, tu vois ? (rire à deux)

E : Et pourtant, ça semble si logique, quand tu l'expliques quoi je me dis, mais comment ça se fait qu'il se braque à au côté technique de de l'entreprise ? Alors enfin bon je comprends, j'ai compris.

I : Voilà donc ça, c'est workshop, c'est le workshop, c'est ça, et alors une chose que j'ai pas dit non plus mais que qu'on a commencé à y a pas très, très longtemps avec femme fière, c'est que on on commence à faire des des **missions à l'international aussi**. Donc en fait **on est invité dans différents pays à l'international pour aider les communautés locales à tirer profit de la technologie**. Pour justement bah **augmenter leurs leurs revenus et leur visibilité**. Donc là normalement je vais au Maroc dans pas longtemps pour aider une communauté dans la région de Rabat qui font un projet, je sais pas de bêtises, de tapis et donc elles veulent voir comment est-ce que des des réseaux sociaux ou un meilleur site internet ou quoi pourrait les aider justement à à plus vendre et donc à à pouvoir mieux venir en aide à leur communauté et leur village. Donc enfin tu vois c'est pareil, c'est c'est vraiment cette envie, cette angle-là de pouvoir **faire en sorte qu'à travers des différents outils et une meilleure accessibilité à ces outils, et Ben que tout le monde puisse puisse arriver à leurs ambitions et leurs objectifs**. Donc c'est un petit axe supplémentaire qu'on a démarré.

E : Super intéressant, j'enchaîne tout de suite en te demandant du coup quelles sont tes compétences, donc propres à toi qui te permettent de faire tout ça, donc j'imagine qu'il y a la compétence numérique, y a de la compétence ressources humaines peut être aussi dans dans justement la gestion des candidats, le la mise en réseau avec les entreprises pour leur trouver

un emploi et ce qui a peut-être d'autres compétences que je n'aurais pas encore bien cernées.

I : Si ça tenait d'être es trois plus grande force, c'est un ma **capacité à innover**. Je, je suis tout le temps dans l'innovation donc c'est quelque chose qui me drive qui me permet justement de mettre en place tous ces projets-là, qui me permet d'arriver à voir un problème et de l'approcher différemment pour amener une solution, justement, **qui va apporter plus de valeur**. Donc moi, ce qui est au cœur de mon approche, c'est vraiment **l'utilité**. C'est est ce que ce qu'on va mettre en place, ça a dû sens. Est-ce que les gens vont l'utiliser ? Et la 2e de mes valeurs, c'est le, c'est le côté **responsable**, c'est le **accountability**, c'est faire en sorte que les gens soient accountable et je **je veux renforcer une meilleure éthique au sein de l'utilisation de la tech aussi et dans notre société de manière générale**, et donc cette capacité à innover pour moi est vraiment dans le cœur de tout ce que je fais parce que c'est moi, c'est ça qui me donne de l'énergie. C'est ça qui me drive. Donc, innover, c'est vraiment la première chose. 2e chose, ma plus grande capacité, ça va être de fédérer justement un message, une vision. Je vais avoir cette facilité, mais si j'ai cette facilité à pouvoir justement Ben faire en sorte de pousser un message, de pousser, pousser cette cette vision que j'ai d'un d'un monde +++ tu vois donc moi je le vois comme ça. Je vois qu'on a dans la réalité aujourd'hui, là c'est la réalité que tu vis, que je vis moi dans ma tête, je suis dans les réalités +++ et j'ai mon objectif avant de mourir, c'est que bah notre réalité aujourd'hui devienne cette réalité +++ et donc je vais faire en sorte **de fédérer en fait ces messages pour qu'on arrive tous à cette réalité augmentée avec ses meilleures valeurs** avec allez, c'est ce ce besoin de **plus de transparence**, et cetera, et cetera. Et **plus intégrité** aussi, et cetera et cetera. Donc ça c'est vraiment, je veux dire le le 2e truc que que je mets en avant c'est le fait d'arriver à avoir pouvoir pousser ce message 3e chose, je dirais, c'est, 3e compétence en plus du numérique, j'ai une très **bonne communication** donc j'arrive à **pouvoir vulgariser**. C'est pour ça aussi que les gens, je suis très pratico pratique donc c'est pour ça que les gens me suivent, j'aime pas le « bullshit ». Pour moi c'est un mode, un mode d'attaque pour moi c'est no bullshit.

E : Ben oui, on peut parler avec tout le monde.

I : Et. Et je pense que c'est un peu ma marque de fabrique aussi, ce qui fait que les gens y a des gens qui n'adhèrent pas du tout bien évidemment parce que je parce que je n'en, je mets en lumière certaines choses. Enfin donc c'est clair que si t'es dans le mauvais côté de la de la barrière, bah en fin de compte tu vas pas du tout apprécier ce que ce que je fais. Mais j'ai j'ai ce besoin rempli d'intégrité et donc c'est no bullshit. On y va et c'est dans le pratico pratique et donc ma communication aussi j'arrive à beaucoup m'adapter. Je suis un vrai caméléon donc je peux parler à des CIO d'entreprise quand je suis dans le board d'Agoria et que j'aimais mon comité de direction. Je peux parler à des CEO de grosses boîtes tout comme je peux parler à mon à mon pote de du quartier, ici à Schaerbeek, chez qui je prends ma menthe et

ma coriandre quoi tu vois ? Et avec tous les 2 j'ai une très bonne relation et je m'entends très très bien avec eux, ils m'adorent et je les adore aussi. Tu vois donc ça, ça c'est vraiment euh

E : Tu tu es sur le le profil d'un leadership persuasif à mon avis ce que je suis en train d'étudier ici les différents profils de leadership de management, et cetera. Et on est dans le persuasif, on est dans la communication aussi. T'es fort centrée sur les tâches et sur les personnes. C'est vraiment les 2 les 2 ensemble quoi. Et ça ça va te donner évidemment une force aussi énorme et et c'est forcément très logique avec tout ce que tu entreprends. C'est clair que sans ces compétences là à mon avis on pourrait pas non plus y arriver, ça fait du sens.

I : On pourrait sûrement pas et comme tu dis niveau de niveau des tâches, c'est vrai que je passe à l'action quoi. **Je prends des initiatives, j'ai pas peur, je passe à l'action** et et ça ça passe ou ça casse, c'est pas grave mais on y va et on y va de tout notre cœur et je donne tout ce que j'ai. Et puis le nombre de fois je me suis pas cognée le la tête contre le sol mais c'est pas grave. Enfin tu vois on se relève, j'ai des petites bosses mais on se relève, c'est pas grave tu vois donc ouais je je je dirais que les tâches c'est, et de nouveau, c'est des tâches qui ont de la valeur quoi tu vois c'est pas faire des tâches pour faire des tâches, c'est c'est **des tâches qui ont du sens et qui vont me permettre d'arriver à cet objectif pour les gens**. La finalité, c'est toujours les gens, c'est pour ça que la consultance m'a épuisée parce que la finalité, c'est pour une personne morale, pas une personne physique. Et j'ai j'ai **besoin d'aider des personnes physiques**, même si, par exemple, quand on parle d'entrepreneuriat, en fait c'est des personnes morales et j'accélère l'entreprise. Mais derrière cette personne là, derrière ces personnes morales, y a cette personne physique, ce que j'ai perdu dans les grosses boites, dans les grosses, tu ne ressens plus la personne physique, tu ressens vraiment une personne morale avant tout et donc c'est ça, ça me convient pas. J'ai ma mère est infirmière, j'ai passé mes des années de ma vie dans des hôpitaux pour enfants dans dans différentes ASBL.

E : D'accord

I : Enfin voilà, ma première aventure, ça a été de créer un studio de danse à 17 ans pour les jeunes de mon quartier. Parce que justement, Ben en fait, ils avaient pas assez de tunes pour payer des cours et donc bah je me suis démerdée pour trouver une salle dans la commune d'à côté et c'était une cave avec une prise et un miroir et on a enfin voilà. Pendant un an, j'ai fait ça et j'ai adoré. Tu vois, mais voilà, c'est c'est les gens, moi c'est les gens qui me touchent, c'est les gens que j'ai envie de, j'ai envie d'aider ça en sans, c'est en eux que je crois, je, **je suis convaincu que si on veut arriver justement à ce monde +++ , c'est avec les gens** et les gens des fois ont besoin d'un petit coup de pouce. Ils ont besoin d'une **impulsion** et on est pas tous nés avec les mêmes cartes dans notre main.

E : Ouais, c'est ça.

I : Et et moi, je l'ai expérimenté et et si je peux aider les autres après moi grâce à ce que j'ai pu découvrir et apprendre, et Ben c'est ça que j'ai envie de faire pour le reste de mes jours.

E : Magnifique. Du coup, au niveau euhh de cette innovation ce ce côté ou tu peux changer les choses et que t'y arrives et que tu tu crées des des, des, des choses qui sont cohérentes, réalistes et et et en même temps qui sont très innovantes, tu utilises sûrement des outils, tu fais de la veille, j'imagine, tu ou c'est vraiment un esprit créatif +++ aussi (rire). Enfin comment tu ou alors c'est le, le réseau peut-être tu disais aussi que le réseau était pas mal. Une force aussi peut être que plus tu discutes avec les gens, en plus tes idées te viennent. Mais y a peut-être aussi des outils qui t'amène à ça. Des outils de veille ou autre ouais.

I : Alors les outils, c'est plutôt en 2e temps, mais c'est de nouveau, **c'est les gens qui me nourrissent**, donc là je suis dans un problème. Enfin, une problématique ou un challenge très concret pour l'application dont je te parle que je vais mettre à disposition des jeunes. Plein d'applications qui se lancent sur le **matching** dont tu m'as parlé au début. **Mettre en relation entreprises et jeune**, et cetera, y a déjà plein de choses qui se font. Moi, de ce que j'ai pu déjà expérimenter. Les retours sont que les applications ne sont pas suffisantes à créer des bons matchs, donc l'IA seule n'arrivera pas encore à bien comprendre le besoin des gens et le besoin de l'entreprise pour créer un match qui soit vraiment **réussi sur le long terme**. Donc créer une application de nouveau pour créer une application, ça ne m'intéresse pas. Par contre, je vais creuser dans la problématique, qu'est-ce qui fait que les jeunes comme moi, et donc je me prends, moi comme exemple, parce que quand je suis revenue d'Angleterre, sans sans master et sans Néerlandais parce que j'avais tout oublié après 6 ans, je j'ai envoyé 100 CV Vanessa, j'ai eu aucune réponse.

E : Ah ouais ?

I : Quelques mois plus tard, même pas un mois plus tard, un mois et demi, j'envoie mon **CV à un ami**, à moi qui travaillait chez CGI, non, oui qui travaille chez CGI et donc une boîte de consultance dans le département RH et je lui dis, écoute Arlindo, je suis rentrée d'Angleterre, je cherche un taf, je sais que tu travailles dans telle entreprise, tu veux pas envoyer mon CV à ton manager ? On sait jamais. Et puis il me dit, écoute, je peux l'envoyer, il a confiance en moi, il sait aussi, je suis quelqu'un de carré, de sérieux donc il me dit Je peux l'envoyer, moi je te garantis rien, pas besoin de garantie, tu l'envoies juste et je me démerde après Eh Ben il l'a envoyé. Bernard Gay, le l'ancien directeur des ressources humaines m'appelle, j'ai une interview, je décroche le job et j'ai plus eu besoin après de postuler pour le reste de mes jours dans la consultance, tu vois donc je me dis sans CV via le canal traditionnel qui est LinkedIn, actiris et cetera. J'ai eu 0 réponse grâce à mon réseau, un envoie une interview, un job et je me dis en fait c'est pas le matching parce que demain je mets une application en place ou je dis à l'entreprise, vous trouvez pas tous les profils qu'il vous faut, vous parlez d'une pénurie de talents, voici des autres talents. Mais en fait, la

problématique qui est c'est que si ils veulent un diplôme aujourd'hui, c'est parce qu'ils veulent être rassurés. Les RH ne comprennent pas tous les métiers qu'il y a. Ils comprennent pas toutes les compétences qu'il faut et donc qu'est-ce qu'ils vont faire ? Ils vont prendre le diplôme comme étant cette base pour s'assurer que la personne a les bonnes compétences. Si tu présentes tout un vivier de talent incroyable mais qui n'ont pas ce diplôme, ils vont toujours nager, ils ne vont pas savoir en fait qui est bon, ils ne vont pas se mouiller, ils vont jamais se mouiller.

E : Je comprends, donc tu vas plus loin.

I : Pareil pour les jeunes, oui **je vais plus loin**, tu vois pareil pour les jeunes. Si je dis juste aux jeunes, en fait, voilà, je vous donne un un, une plateforme où vous pouvez refaire votre CV mais en mettant vos compétences en avant. Chouette, on va faire un profil de compétences, donc adieu le CV parce que **moi j'y crois pas au CV**, adieu CV. Enfin un profil de compétences et mettez vos compétences en avant. Chouette mais en fin de compte qui va valider les compétences, comment est-ce que je sais que ce que tu mets là est vraiment véridique ? Comment est-ce que je sais que ces compétences-là vont t'amener finalement à ce que l'entreprise se dise ? Ah bah oui comme pour l'exemple du sales juste avant.

E : D'accord.

I : Comme pour l'exemple, juste avant de Schneider, tu vois ce qu'ils vont se dire que tes compétences de communication vont faire le boulot ou bien ce qu'ils vont dire ? Ah mais il a pas d'expérience encore ce jeune ça n'ira pas et donc juste créer ça ma problématique n'est pas répondue et donc là maintenant je suis en train et de mon expérience de sales ça a permis de faire ça aussi **je me suis challengée** pour faire un petit pivot et pour me dire Mais qu'est-ce qui ? Qu'est-ce qui a vraiment ? Qu'est-ce qui manque vraiment pour ces jeunes ?

E : Ce qui va prouver

I : Et ce qui manque pour moi ? Bah c'est comme je viens de te l'expliquer juste avant et c'était là depuis le début. Mais des fois, c'est pas facile de le voir. C'est le réseau et le réseau. Je ne peux pas demain, je ne peux pas en fait.

E : Les recommandations peut-être ?

I : **Les recommandations** exactement. Et donc là. Maintenant, je suis en train de revoir avec mon équipe de développement pour mettre la recommandation **au cœur de cette plateforme** et qu'en fait on vienne **compenser le manque d'expérience**, le manque de **diplôme** par des recommandations de d'anciens employeurs, de collègues, de, de potes, de la famille de enfin tu vois et je viens amener cette dimension.

E : Ouais parce qu'ils ont besoin d'être rassurés, quoi, c'est vraiment ça, comme tu dis, le diplôme rassure et donc comment rassurer autrement ? Ouais, c'est c'est vraiment une super

démarche. Vraiment, c'est vrai que ça peut ouvrir en effet des champs du possible. On est bien d'accord que ça limitera beaucoup moins ce qui est en place pour l'instant.

I : Exactement, et donc.

E : Mais donc au niveau des outils que Ouais donc t'as les réseaux. Et tu ...

I : J'en reviens maintenant l'idée, c'est de te dire, Bah, qu'est-ce qu'on fait maintenant que j'ai mis le doigt là-dessus ? Bah c'est là que ma veille va commencer. Ma ma veille ne démarre qu'à partir de ce moment-là. Maintenant que je me dis, je vois la valeur, **j'en suis convaincue de cette valeur**. Je vais aller chercher, je vais faire ma veille. Qu'est-ce qui existe où est-ce qu'on en est, quelle tech peuvent m'aider, quels sont mes concurrents ? Enfin tu vois, je vais aller voir tout ça et puis après je vais refaire ma ma cartographie globale et je vais me dire OK, comment est-ce que moi je me positionne **quel va être mon différenciateur ?**

E : Ah, tu fais ta veille de marché quoi, ok.

I : Mais c'est très rare que je démarre en fait d'une, d'une veille pour comprendre enfin, pour amener une solution. C'est vraiment ma **compréhension du terrain et les problématiques que les gens m'apportent et que je viens valider avec une étude de marché constante. Je je passe ma vie à faire des études de marché.**

E : Tu peux par exemple tu me parles d'IA, c'est quelque chose qu'on n'a pas étudié à l'école quand on a plus de 30 ans, tu vois, donc c'est quand-même une veille que tu fais même si on n'est pas technicien en soi, on on fait de la veille aussi un peu techno pour comprendre aussi comment utiliser ces outils-là de manière euh Donc c'est plus.

I : Ben moi, c'est plus une passion. Tu vois, moi, c'est une passion. Là j'ai passé ma journée hier à écouter le passage de **Sam Altman au Congress**, suite justement à à ce qu'il y a eu avec chat GPT et cetera. Donc c'était une interview de 02h00 sur Youtube. Bah en fait j'ai passé 2 h sur Youtube. Bah écouter parce qu'en fait ça m'intéresse et **la Tech me passionne** et donc **je comprends bien la technologie** donc ça veut dire que je peux savoir pour quelle solution quelle tech serait la plus la plus optimale mais après si je vais vraiment aller dans les détails, bah là je vais aller un peu plus loin, savoir quels sont mes limitations, mes contraintes, et cetera. Le budget est ce que c'est, c'est réaliste, c'est ce que c'est **Smart** et tout le bazar. Et puis il faut **bootstrapper** au début ce que je reste, pas une petite entreprise, pas beaucoup de moyens, donc au début, **il faut bootstrapper** peux pas non plus sortir, moi j'adorerais pouvoir sortir mes tests psychométriques avec un IA conversationnel. J'ai pas les moyens aujourd'hui tu vois donc ma V1 ce sera pas ça ma V1 ça va être un truc bootstrappé euhh pour prouver que ça fonctionne une fois que ça fonctionne. Bah là je vais aller chercher des fonds pour créer ce **chat Bot conversationnel** tu vois ?

E : D'accord. Et donc ouais bah ça marche et en fait la passion, tu la relies aussi. Tu trouves les leaders qui sont expérimentés en tech et tu les suis pour pouvoir justement mieux comprendre la la techno alors pour venir vraiment sur l'aspect du coup du sujet des femmes. Donc j'ai bien remarqué, tu vois avec ***, tu mets aussi beaucoup les publics féminins dans dans ton public cible prioritaire et ce ça vient d'un constat, ça vient de comment tu ou alors c'est parce que c'est les femmes qui viennent vers toi et que c'est c'est le le public que t'as en majorité dans dans tes statistiques de d'accompagnement ?

I : Écoute, c'est une bonne question que tu.

E : Je vois que tu réfléchis (rire)OK. C'est plus large que ça.

I : Ouais, je réfléchis parce que parce que c'est aussi, c'est également une une, un axe que j'ai que j'avais besoin, sur lequel j'avais besoin de me reposer et de **comprendre de nouveau le pourquoi**. Pourquoi est-ce que j'ai été vers les femmes, alors ? Ça a été un petit peu pour moi. Donc du côté de *** parce que **Be Greater, c'est vraiment une envie d'aider les communautés dans son ensemble** et des communautés **sous-représentées** dans leur ensemble. Donc bien évidemment que les femmes se retrouvent là-dedans parce que dans cette **mobilité économique dans les métiers tech**, Bah t'as beaucoup moins de femmes, donc les femmes s'y retrouvent, mais c'est plus, c'est beaucoup plus générique, beaucoup plus large.

E : D'accord.

I : Pourquoi est-ce que j'ai été vers les femmes dans l'entrepreneuriat ? Parce qu'on a beau dire ce qu'on veut, je trouve aujourd'hui que les messages qu'on envoie aux femmes sont pas les bons. **Je trouve qu'on victimise beaucoup les femmes aujourd'hui** dans l'approche dans les contenus médiatiques, dans enfin la **visibilité médiatique** qu'on va leur donner dans **l'accès** manière globale. Je trouve que les femmes sont beaucoup plus impactées que les hommes. Alors je parle de femmes mais en fait, je pourrais aussi avoir des hommes, je t'explique pourquoi. Et ça m'a mis un petit peu de temps, mais là maturité est là. J'ai l'expérience m'a montré qu'en fait, **quand on parle de discrimination, quand on parle inégalité, quand on parle manque d'équité**. En fait, **on vit dans une société qui pour moi n'a pas le genre comme premier biais mais la personnalité comme premier biais**, donc ça veut dire que t'as des **caractéristiques en fait de personnalité qu'on va associer à une personne** par exemple, qui devrait être leader. Et si tu corresponds pas à ces caractéristiques, Ben en fait tu n'as tu auras beaucoup de mal à te faire promouvoir comme leader mais que tu sois une femme ou que tu sois un homme petit, frêle, reput comme ça, tu vois replié sur soi mais en fait tu auras le même problème qu'une femme tu feras face aussi à ce plafond de verre. Mais ça aujourd'hui je l'ai compris il y a 5 ans je l'avais pas compris et donc aujourd'hui quand on me parle de plafond de verre pour les femmes, je parle de plafond de verre pour des personnalités et donc j'ai une envie d'aider les femmes aujourd'hui via *** parce que

effectivement bah elles doivent quand-même faire face à des **difficultés qui sont liées à cette personnalité** mais qui sont **bloquantes** ? Alors qu'un qu'un homme va avoir des blocages mais va avoir un meilleur réseau. **Beaucoup d'hommes est des meilleurs réseaux.** Beaucoup d'hommes osent un peu plus se lancer. Un peu plus s'ou s'ouvrir à d'autres et se sentent un peu plus confortable dans le fait de se lancer dès le départ. Alors, ce syndrome de l'IMPOSTEUR, on en parle beaucoup. Je pense que y a beaucoup d'hommes qui le vivent aussi, donc c'est pas un syndrome qui est lié à à un genre spécifique, mais moi ça me touche, **ça me touche quand je vois des femmes qui vont là où on les attend pas.** Et **l'entrepreneuriat pour les femmes**, c'est un entrepreneuriat qu'on attend pas ou en tout cas beaucoup moins. Et donc ça me ça me, ça me touche encore plus. Ça me ça me booste encore plus et j'ai envie de me focaliser sur ce public là parce que je pense qu'il y a beaucoup de y a beaucoup de choses et beaucoup d'autres initiatives qui se focalisent sur les publics masculins. Et donc voilà, je suis pas dans une approche fermée, de féminisme fermé avec une envie vraiment de de venir. Voilà proposer à ces femmes un truc féminin parce que pour moi c'est pas la bonne solution non plus, parce qu'une fois que tu sortiras de mon réseau mais en fait tu vas faire face aux hommes dans sa globalité, dans leur globalité, parce qu'on vit dans un monde mixte et il faut l'accepter. Donc c'est c'est pas le plus malin non plus. Mais mon expérience m'a vraiment montré qu'il y a une y a une **pédagogie différente** et y a y a des blocages différents. On vient me voir avec des problèmes différents. Quand j'ai lancé la formation entrepreneur l'année passée ou il y a 2 ans maintenant, je crois qu'en 2020 et 2021, 2022, 2021 je sais plus bref, j'ai lancé une formation entrepreneur pour pour 20 femmes.

E : Alors ?

I : Et au départ, j'avais un programme très orienté pratico pratique quoi donc je vous, je vous donne les compétences, on y va. C'est quoi un BMC, c'est quoi un business model ? C'est quoi ceci ? Comment créer sa communication ? Enfin, tu as très pratico pratique, on y va, on se lance et en fait j'en ai perdu quelques-unes au départ donc je les ai recontactés pour leur dire en fait, qu'est-ce qui se passe ça va pas, je vais trop vite ouais non **on se sent pas encore légitime de se lancer.** Bah je comprends pas, vous êtes la fin, vous avez une super idée. Moi je suis quelqu'un. J'adore enfin tu vois, je fais pas la promotion de choses auxquelles je ne crois pas, mais si je crois en ton projet, je vais te dire je vais t'aider à pouvoir justement amener une innovation, et cetera et cetera. Donc je leur dis, je comprends pas. Enfin t'avais l'air passionné, t'as l'air d'être donc de croire à ton projet. Ouais mais je sais pas et donc c'est le syndrome de l'imposteur commençait à venir. Le problème c'est que comme on veut beaucoup. Comment on dit ça encore ? On veut démocratiser l'entrepreneuriat, bah sur les réseaux sociaux aujourd'hui tu vas avoir beaucoup de contenu justement sur le syndrome de l'Imposteur sûr.

E : Aussi, ouais.

I : Sur les inégalités le manque d'équité et ceci, et en fait ce que moi je me rends compte en toute honnêteté, c'est que au lieu que ça crée un sentiment plutôt positif de se dire Bah je **mets le doigt dessus**, je contre ce syndrome de l'imposteur, **ça devient une excuse pour justement rester bloqué** et ne rien faire. Et donc, en fait, on n'envoie pas le bon message. C'est comme les femmes dans la tech, on en parlera juste après. Mais le fait de se dire qu'à chaque fois dans les interviews avec des femmes dans la tech, il y a plein de problème, y a que des hommes, y a des harcèlements, en fait on est en train de **dégoûter** plus les femmes qu'autre chose. Tu vois, à force de parler de barrières, de barrière, de barrière, mais en fait moi j'ai pas envie de rentrer dans industrie. Enfin tu vois. Et donc.

E : Non, non, on leur donne vraiment les excuses quoi. Ouais c'est ça.

I : On leur donne vraiment des excuses. Ah ouais, mais non mais c'est pas pour moi. Enfin tu te rends bien compte et regardes et. Et puis **il y a personne qui me représente. Et puis j'ai pas de rôle modèle** et pareil pour les rôles modèles. Moi j'en j'en peux plus hein, j'en peux plus de de ce **discours qui est limité au rôle modèle**, j'y crois au rôle modèle mais c'est pas qu'avec des modèles qu'on va arriver à **monter en compétence et à amener une réelle mobilité économique**, c'est pas les rôles modèles qui vont faire ça, c'est le **mentoring** qui va le faire. Tu vois, c'est la montée en compétence et donc bah dans cet entrepreneuriat bah la formation je te dis je je je parlais à 45 femmes. Et à chaque fois, c'est la même chose, c'est ouais, mais je suis pas encore prête, je sais pas, c'est pas pour moi, j'ai peur, je suis pas légitime, j'ai pas les bonnes compétences, **j'ai pas** j'ai pas, j'ai pas, j'ai pas, j'ai pas, je ne suis pas et j'ai pas tout ce que j'entends et donc en fait bah.

E : On est dans le **soft skill** hein là directement hein ? C'est ça ?

I : On y est directement c'est que ça et là cette cette confiance en soi, ça tu vois ce Eh Ben en fin de compte, j'ai dû, j'ai dû oser.

E : Oser quoi oser parler en public, s'imposer euhhh

I : Et ça ?

E : Et avoir confiance en elle, hein, ouais.

I : Tout à fait et ça, bah c'est plus quelque chose que je remarque sur des profils féminins que des profils masculins et c'est pour ça qu'aujourd'hui Ben, **je continue à travailler avec les femmes en priorité parce que je pense que de part ma personnalité de par qui je suis, de parce que je représente mon message, allez leur donne cette impulsion, tu as mon énergie** leur donne cette impulsion et et c'est important pour moi qu'elles se sentent aujourd'hui soutenue et qu'elle se sente voilà. Au-delà d'être inspirée qu'elle sente qu'elle. Enfin tu vois que je leur donne cette impulsion pour y aller et que si ça va pas, Ben, elles ont

un parachute et que je et je sauterai avec elle et elles ont mon parachute aussi pour pour adoucir la la descente quand tu vas au cas où c'est une descente mais mais voilà, je.

E : Et et tu penses que de imaginons un workshop développe ta confiance en toi, est-ce que tu penses que c'est pas trop réducteur aussi que c'est pas de nouveau leur donner l'excuse de Ben ? Oui c'est vrai.

I : Exactement. Moi pour moi c'est la pire chose qu'on peut faire, c'est, c'est mettre des de comme ça.

E : Mais on sait que c'est là-dessus qu'on doit travailler quand-même. Donc c'est.

I : Ouais mais tu dois le travailler autrement, il faut le travailler **de manière indirecte** parce que moi je peux dire toute ma vie, aies confiance en toi pfff En fin de compte, enfin, demain, ça n'a pas changé quelque chose hein ? Tu vois, je peux te dire en fait, vas y Oh, on y va. Enfin, tu vas, ça va rien changer en fin de compte. Par contre, si à travers le fait de **mener des projets** moi, pour moi la confiance est bien quand tu mènes des projets **à bien** c'est le fait de d'avoir un **objectif** et de réaliser ton objectif c'est de là vient ta confiance c'est pas en te disant vas y aies confiance en toi **c'est en faisant les choses** quand je te dis prendre, **prendre des initiatives, passer à l'action**, y aller.

E : Ouais.

I : Et et si t'as besoin de ce parachute-là pour te rassurer, bah je te donne ce parachute-là. J'ai j'ai aucun souci je viendrai à côté de toi s'il faut mais c'est seulement en faisant les choses, en se prouvant à soi-même qu'on peut le faire, qu'on y arrive et que la confiance elle émane mais c'est pas confiance et puis après projet c'est projets et puis **la confiance qui vient grâce à la réalisation de ton projet et donc c'est ça vraiment le message que je pousse** c'est l'approche qui me qui me différencie aussi un petit peu de ce qu'on de la narrative acceptée actuellement c'est que Ben je suis convaincue que on est en train de foncer, on est en train de de faire passer un mauvais message comme tu dis, avec toutes ces tous ces workshops, développé la confiance en toi et développent ceci et je comprends, je comprends l'idée de celle qui le font mais mais c'est c'est c'est pas subtil et de nouveau le message que t'envoies c'est t'es pas prête et le message que t'envoie aux hommes c'est vous n'êtes pas prête, ma petite femme, vous avez besoin de travailler mais bien sûr bien sûr c'est un peu.

E : Allez, cassons-nous (rire). C'est vrai ça

I : C'est un double message négatif que t'envoies à ce moment-là parce que les hommes vont te regarder vont dire mais va d'abord à ton workshop pour ta confiance en toi. Mais bien sûr. Ah, c'est.

E : Ouais, c'est ça c'est c'est limite gênant de nous, on a pas encore. Enfin on a pas fait des choses comme ça parce qu'on trouve ça vraiment gênant quoi de de pousser en effet le vice à

ce point-là mais en effet il faut le travailler de manière subtile et du coup par projet tu fais quand-même des des équipes mixtes ou tu essayes quand-même qu'elle se retrouve entre elles pour dire justement d'être peut-être plus à l'aise de manière un peu plus subtile ?

I : Alors sur *** elles viennent avec leur propre projet, donc elles viennent avec leurs propres idées. Moi je les challenge à travailler avec des personnes de leur réseau et donc des personnes mixtes, de toute façon, par contre, c'est vrai que dans la formation qu'on a fait l'année passée, Ben on a été **financé pour aider un public féminin** et donc c'était 20 femmes et donc elles ont des binômes féminins. **Shifting standard**, tu verras que c'est un programme pour les fondatrices, donc j'ai 40 fondatrices qui nous suivent. Mais par contre, quand on fait des des interventions, des masterclass, y a des des, des des événements de networking, et cetera. C'est mixte quand on leur demande de faire des études de marché, d'aller d'aller challenger, on demande que ce soit mixte. Enfin tu vois donc y a quand-même cette volonté en fait de les amener dans dans, allez de **les ramener au monde concret**. Là, c'est un petit un petit « **safe place** » pour elles pendant 2 heures par par mois, qui leur permet aussi de se lâcher un peu plus. Et ça, c'est quelque chose qui est vrai. Le fait de se retrouver entre elles leur permettent de déjà passer le premier pas, de se dire, **je ne dois pas convaincre de ma problématique, les gens comprennent**. Quand t'es face à un public masculin, tu as beaucoup de, t'as beaucoup d'hommes qui comprennent pas toujours et donc t'as besoin de les convaincre quand tu leur dis oui, mais on n'est pas encore dans un monde où c'est très, c'est très équitable. Bah si vous avez droit à tout, vous pouvez aujourd'hui travailler comme nous. Vous pouvez aujourd'hui faire ceci, vous pouvez t'as pas envie de passer une demi-heure à convaincre le Mec qu'en fait **qu'on n'est pas encore arrivé à une équité dans le monde**. Enfin tu vois, nous, on le sait, toi et moi on le sait, on n'a pas besoin de passer une demi-heure là-dessus. Bah les nanas aussi qui nous suivent c'est pareil, elles ont pas envie de passer une demi-heure à convaincre un mec en fait de leur dire mais non en fait on n'est pas encore arrivé à une réelle équité. Tu sais aujourd'hui qu'on a nos règles et qu'on doit payer pour cela que nos tampons c'est pas gratos, tu nous payes des trucs non ? Alors commençons par le début tu vois (rire à deux), on a pas envie de faire hein, tu vas et donc le fait de pouvoir être dans un **comité restreint de personnes qui vivent la même chose te permet de déjà aller plus vite au départ**.

E : On est d'accord, hein ? Y a quand-même ce sentiment-là qui se crée tout seul et qui permet de mais imaginons, t'aurais eu un fond pour créer ta structure de d'accompagnement à la tech mixte, tu aurais fait mixte ou tu aurais quand-même envisagé des groupes femmes ?

I : J'aurais fait mix, mais je pense que j'aurais des petits moments spécifiques. J'aurais fait des petits moments dans la semaine quand-même ces « petits safe space », tu vois qui permet pas que femme hein, j'en fais des des petits moments, mis, des petits moments aussi, peut-être pour les personnes **afros descendantes**. Des petits moments pour des, et des personnes, par exemple, qui ont une **communauté** très précarisée, des petits moments tu vois, j'aurais

fait plein de petits, de petits moments pour que les personnes quand-même puissent sentir dans un environnement où elles doivent pas convaincre de leurs problèmes, elles sont avec des personnes qui les comprennent directement et elles peuvent **se confier** et vider leur sac. Voilà, moi, j'ai vécu quelque chose par enfin ici, quand je suis parti aux États-Unis, j'ai vécu une expérience assez difficile. J'ai demandé, j'ai demandé, j'avais une assurance qui ont été payée par l'ambassade, bref, j'ai demandé de faire du **counseling**. Eh Ben c'était un mec qui m'a accueilli. Je lui ai dit, écoutez ce que je, j'ai un souci avec un homme. Je lui dis vraiment désolé, mais j'ai besoin de parler à une femme. Voilà, je j'ai ce besoin là, pas parce que je ne crois pas à la compétence de l'homme de me conseiller, mais parce que j'avais besoin à ce moment-là d'être entendu par quelqu'un qui a sûrement vécu ce que j'ai vécu et qui comprend, et que je et je dois pas **expliquer les nuances** que ça créé en moi, ce que enfin tu vois, je je y a des choses que j'avais pas envie en fait de de faire et donc c'était plus facile. C'est plus facile, tu vois, je dis pas que c'est toujours là. Je dis pas que la facilité est la bonne solution, mais pour le moment en tout cas vu tout ce qui se passe dans le monde et vu l'importance qu'on accorde à la charge mentale, au **Mental Health** et cetera, je pense que c'est important en ce moment de de protéger en fait ce mental Health et donc si on peut faciliter certaines choses, autant les faciliter et quand il faut confronter on confronte. Mais il faut avoir cet équilibre aussi. Moi j'ai besoin d'avoir mon Havre de paix également et donc je peux passer mon temps à me battre à l'extérieur. J'ai quand-même besoin de temps en temps d'être dans un monde où je vais pas confronter l'autre où je peux me sentir comprise sans devoir argumenter ...

E : Ah, c'est épuisant. De toute façon, ça épuise encore plus. C'est vrai qu'avec la charge mentale, j'allais justement rebondir aussi sur le **manque de flexibilité** qu'on peut avoir dans dans les publics féminins où papa solo hein ? Pas pas spécialement que les femmes, mais on remarque aussi, quand qu'en plus de de de ce manque donc tu m'as proposé donc l'idée de de de mener par projet de d'avoir des moments de de self Space. Ça c'est vrai que je j'aimais bien aussi l'idée. Et alors pour combattre le manque de flexibilité que on pourrait avoir. Est-ce que tu as aussi des des stratégies pour ça, pour leur permettre de d'augmenter leurs compétences ? Mais dans des moments où elles ont la possibilité de le faire parce qu'il y a des moments où elles l'ont pas, hein, elles ont quand-même. En effet cette charge mentale, mais aussi cette charge qui, lié à l'éducation des enfants, des choses comme ça.

I : Tout à fait. Ben, ce que moi je mets en place là maintenant d'ailleurs c'est que au lieu de faire des formations physiques, je fais des formations en elearning avec des moments où on se voit en physique.

E : C'est un peu **hybride** quoi.

I : Mais je leur permets, voilà, c'est hybride. Là par exemple à la « **SoShe Week** », donc chaque année on organise à l'occasion de la **Journée des droits internationale des femmes**.

L'année y a les 2 années précédentes **je les ai fait en ligne mais en live** on a attiré plus ou moins 600 personnes pour ces formations mais j'en ai plein qui m'ont dit C'est trop tôt, c'est trop tard, ça va pas, les enfants, les machins, les ceci. Cette année j'ai fait un format différent, j'ai fait un format **en ligne** mais en **elearning** et j'ai eu beaucoup de retours positifs.

E : D'accord

I : J'en ai eu qui m'ont dit Oui, **mais ça m'a manqué l'énergie du groupe, mais c'est celle qui n'ont pas d'enfants** et donc je pense que y a ce **besoin justement de personnalisation** au maximum, mais qui n'est pas possible parce que Ben moi je, je ne suis qu'une personne entière. Je n'ai pas encore de « double guyger » ou de de clown ou pas encore la technologie pour me cloner mais mais l'idée c'est de pouvoir offrir justement ces moments où tu es, tu peux toi-même mener la danse à ton propre rythme et je propose des moments clés où on peut se voir ou tu vas sentir l'énergie du groupe ou tu vas pouvoir être débloquée sur certaines choses et continuer d'avancer. Mais c'est la seule chose que j'ai trouvée pour le moment pour arriver justement à **contrer ce manque de flexibilité** parce que ça convient jamais à tout le monde quand c'est des heures fixes, ça convient jamais à tout le monde. Alors, 2e exemple que j'ai, mais moi j'ai pas encore les moyens de le faire, mais c'est ce que je pousse au niveau politique dans dans mes arguments, c'est la crèche.

E : C'est la crèche.

I : Peut-être pouvoir de pouvoir offrir à avoir un service en fait de de crèche, de **garderie**. C'est ce que je fais pendant le Festival, donc au festival que j'organise chaque année. On a un système où on a des **activités pour les enfants** et donc le « So She Festival ».

E : Ah oui, c'est ça, le so she, oui, et c'est en anglais en plus, donc moi il faut vraiment que je m'y mette à l'anglais pour pouvoir bien comprendre tout ce que tu mets en place, ça me saoule c'est quoi quand je suis allée, quand je vais avec mon traducteur ou je ne sais pas (rire à deux). Ouais oui Ben oui c'est vrai que le système de crèche on a une collègue ici, elle vient d'entreprendre un super projet qu'elle a appelé « maison duo » et c'est des activités pour les enfants et pour les mamans, pour les parents en même temps mais qui sont séparés comme ça chacun peut prendre soin de soi aussi, à des moments privilégiés quoi. Je trouvais ça super chouette aussi comme idée. Ouais c'est clair qu'une crèche.

I : Et je pense qu'il y a plein de choses à faire, tu vois, que bah là, au festival, pendant que les enfants sont en train d'apprendre la robotique, les parents sont en train d'écouter la conférence quoi tu vois ? Et c'était top.

E : C'est ça et les 2 apprennent en même temps les bases aussi pour un futur bien armé.

I : Exactement, exactement. Ce serait la 2e solution. Voilà que que je verrais, mais ça demande effectivement des moyens, des personnes qui sont qualifiées aussi pour aider les

enfants. Parce que voilà, je vais me retrouver avec un enfant qui perd un bras ou qui a mangé un un lego ou enfin tu vois ouais je (rire à deux)

E : C'est clair, non, non, et en même temps l'elearning. J'y crois aussi beaucoup parce que tu tu remarques que c'est, c'est quand-même quelque chose qui peut solutionner quand-même la problématique de ce manque de flexibilité. Et je suis en train d'essayer de convaincre la direction parce qu'on est fort lié au « Forem » à Technocité est donc le forem, ça demande des contrats, ça demande des justificatifs et comment justifier l'elearning. Comment prouver que la femme, elle s'est connectée de 20h00 à 00h00 et qu'elle a bien suivi son **module** ? C'est compliqué encore dans leur, dans leur esprit et donc, on essaie de voir comment on peut solutionner les choses et en même temps l'elearning, tu peux pas faire des choses de 04h00 d'affilée, j'imagine que tu fais des ouais. Voilà des petits modules.

I : Oui c'est ça.

E : Et c'est max. combien de temps quand tu les fais, tu remarques quoi ? La concentration ? Après 01h00, elle chute quand-même, non ?

I : Ouais ouais t'sé moi, je mets pas des trucs d'une heure, c'est plus court vu que vu qu'on travaille de manière pratique pratique par exemple, je parle du BMC, je fais des modules sur chaque aspect du BMC. Si je fais par exemple figma au Miro Bah je vais te montrer vraiment **compétence par compétence** et donc c'est à chaque fois **apprends à faire ça** apprend à faire ça mais c'est des petites choses quand tu vois. Voilà c'est vraiment tourner compétences donc c'est pas sur la globalité. Voilà créer ton business model non ça apprend dans ton business model y a différents aspects, y a différentes choses, bah apprend d'abord à calculer tes coûts et cetera, et cetera. Comme ça tu peux justement de nouveau arriver à **transformer un apprentissage en une attitude** et ton aptitude, c'est ça que tu valorises après, donc j'essaie vraiment de tout tourner en aptitude. Ouais tout à fait. Alors la seule chose que je veux dire par rapport pardon ?

E : J'allais te demander combien de temps du coup ça dure. Une étape. Généralement, tu te bases sur un format de d'une durée de.

I : Une demi-heure, 45 Min maximum. Ouais 30 Min, ça dépend. Si c'est vraiment ça peut aller entre 15, 15 Min et 60 Min mais 60 Min c'est vraiment déjà c'est énorme parce que comme j'ai des vidéos je le fais en vidéo. Bah je je le coupe en différentes vidéos donc un chapitre pour mettre 01h00 mais dans le chapitre d'une heure j'aurai peut-être 4-5 vidéos tu vois avec avec du du contenu et des vidéos très courtes vidéos je le je vise pas plus de 10 15 Min grand Max parce que sinon après tu te fais chier, moi je suis là avec ma vidéo en train d'enregistrer mon écran en montrant clique là-dessus que là-dessus mais c'est ça met en fait 20 Min Bah à la fin, tu te perds, ça devient chiant, donc c'est vraiment quelques clics. Une action spécifique. Voilà, je pense à « crée, par exemple, créé ton logo », Bah on va sur Canva,

je te montre les différentes étapes pour arriver à trouver les modèles de logo. J'arrête donc première vidéo, c'est créer ton. Enfin tu as trouvé un template qui te plaît. 2e, ça va être bah trouve, par exemple, des couleurs qui te plaisent. 3e trouve une typo qui te plaît. 4e bah créé ton logo quoi tu vois et là ça va être un peu plus du chipotage dans la customisation.

E : Ce serait bien qu'on en sache un peu plus pour Techno là-dessus, pour essayer peut-être de mettre déjà ça en place en **première collaboration**. Je vais essayer d'en parler à Delphine pour voir comment on pourrait, parce qu'on a donc une **formation de Community manager qui dure 6 mois**. On attire quand-même les femmes, mais en effet, les femmes flexibles forcément, et c'est vrai que cette formation-là elle a un public quand-même féminin de manière assez assez mixte hein, dans dans l'équipe. Enfin, dans les équipes d'apprenants, mais t'as aussi des des vidéos comme ça, d'elearning, mais pour des aspects peut-être autres que que le marketing digital.

I : Bien pur, ce que je te propose, ce que je vais faire, c'est que je vais t'envoyer en fait le **programme de formation « So she »** que j'ai fait cette année.

E : D'accord, top merci.

I : Tu peux voir un peu les formations, donc j'ai fait une formation sur **5 outils**.

E : OK.

I : Donc : **notion, UX Canva, Mailchimp et Méta Méta Business**

E : Top, ouais.

I : Donc je vais partager ces 5 contenus-là.

E : OK. Et voir un peu comme on pourrait déjà imaginer. Enfin je ne sais pas, hein. Delphine avait sûrement d'autres psites aussi à te proposer de collaboration, mais voilà, au moins c'est peut-être une piste aussi que je peux déjà annoncer sur base de l'interview qu'on a eu ensemble. Évidemment on peaufine et on trouve d'autres idées de collaboration peut-être bien plus importantes pour toi ou plus intéressantes avec Delphine quand on en parlerait bon. Je vois qu'il est déjà 12h04 je t'avais demandé 1h00, là on dépasse un petit peu ça va pour toi ? Dis-moi.

I : Pas grave, on dépasse un peu, moi, je voulais juste rajouter quelque chose avant que j'oublie parce que c'est très important pour les formations e-Learning. Attention, la seule chose, c'est que **ça ne fonctionne que pour les personnes qui ont déjà passé ce syndrome d'imposteur de légitimité** de ça fonctionne pour ce qui sont prêtes à y aller.

E : Ah ouais, ouais. D'accord.

I : Donc pour moi, moi je différencie **2 types de public**, alors tu vas me dire Je suis peut-être un peu un peu cru mais voilà, ça fait partie de moi. Il y a les gens qui sont plutôt dans l'**assistanat** et y a les **autres**. Moi mon public c'est pas un public où je fais de l'assistanat. Donc je ne suis pas là en train de te prendre la main et à te convaincre, ce n'est pas mon objectif, ce n'est pas mon rôle. Moi, je suis là pour aider ceux qui sont déjà prêts à s'aider eux-mêmes. Donc je peux faire des workshops de **sensibilisation** où j'explique, je peux avoir ce message de **positivité** où je te motiverai à y aller. Mais si t'y vas pas je veux pas te forcer. Par contre, le jour où t'es prête, je serai là.

E : D'accord ?

I : Et donc l'eearning. Ça n'a fonctionné que pour celles qui justement, celles et ceux qui sont déjà à cette étape de se dire, en fait, je suis prête, j'y vais. Celles qui justement en fait sont encore en train de se poser des questions, sont pas sûres, oui mais ce que je vais y arriver, oui, mais ce que ceci, où est-ce que cela ? Elles lâchent. Et donc ça c'est important aussi parce que je pense aujourd'hui comme je te disais dans juste avant par rapport à aux messages qu'on envoie dans cette **victimisation**, le fait de se trouver des excuses. Bah t'en as quand-même pas mal et qui vont utiliser ça pour justement bah rester dans leur petit cocon, leur **zone de confort** et donc c'est important dans dans le public que vous attirez aussi de pouvoir faire la différence entre les 2 parce que c'est clair que l'elearning ne marchera pas avec celles qui ont **besoin de se retrouver encore en groupe** et qui ont besoin de d'avoir quelqu'un chez qui elles vont pouvoir.

E : Ouais tout à fait.

I : Je veux pas dire se plaindre, mais en tout cas voilà chez elles vont attendre comme ça la main, la main vers le haut que toi tu l'attrapes quoi tu vois ?

E : Alors qu'elles elles peuvent aller loin quoi hein. Mais ouais je comprends. C'est vrai que forcément on a affaire à toutes les personnalités et que et des d'où l'idée quand-meme de de faire des focus femme ensemble et voilà qu'elle puisse parler de leurs projets, de leurs craintes et de ouais, ouais et de s'armer, mais tu vas voir, on te présentera aussi c'est Florence, une collègue qui est coach en en en réinsertion et en voilà, il fait pas mal de de coaching justement sur le soft skills dans dans les équipes de d'apprenants. Elle est super chouette, voilà, elle a de bonnes pratiques, des bonnes méthodes pour pour **optimiser le leur soft skill** parce que et même les hommes hein leur ouvrir aussi l'esprit à à travailler dans la mixité, et c'est tout à fait judicieux et justement peut-être une question là-dessus, est-ce que pour toi la **mixité apporte une force** ? Pas dire non plus que c'est les femmes les meilleures. Tu vois, j'imagine qu'une équipe mixte, on parle souvent que quand c'est mixte, ça pousse à l'innovation. Et qu'est-ce qu'on dit souvent aussi ? Voilà, c'est, c'est lié à l'innovation, tu vois que les femmes qui qui sont dans dans des équipes haut placées avec des hommes arrivent à avoir un, de la

performance et de l'innovation plus importante que dans une équipe où il y aurait que des hommes par exemple, est-ce que tu vois d'autres termes là-dessus ?

I : Bah pour moi, ça te permet surtout en fait, de **répondre à une problématique**, attends, ce que je cherche mon mon chargeur en parce que j'ai plus que 1% de batterie et je vois que mon mec qui a je sais pas ton chargeur.

E : Vas-y je te laisse, je t'attends.

I : Attends, il est là-bas ? Ah ouais, c'est bon, j'ai trouvé. Mais toi mais là, excellent Bah ouais attend.

E : Et moi, j'ai mon chien qui n'arrête pas de vouloir sortir. Bon, je vais le mettre dehors en même temps que sinon il va me casser la porte (rire) Bah sinon je te rassure, on a fait vraiment le tour de pas mal de questions, tu sais, on arrive vraiment à la fin, je te promets (rire à deux)

I : Écoute, moi là, **moi la mixité, j'y crois mais dans un monde** avec tout enfin pouvoir mettre une solution en place qui fonctionne, il faut avoir un maximum en fait de **personnes différentes** qui ont **des réalités différentes pour confirmer que cette solution corresponde aux réels besoins**. Aujourd'hui, en tant que femme, je pourrais jamais savoir ce que mon mec il vit pareil pour lui. Donc si on veut pouvoir mettre une solution qui sert à tout le monde, il faut pouvoir avoir l'avis de tout le monde. Il faut pouvoir avoir les les, les, les, les idées de tout le monde. Et surtout **comprendre la réalité**. Moi, aujourd'hui je pourrais pas, je peux me dire en fait, bah voilà, je vais inventer une machine pour aider les les malvoyants à mieux se déplacer dans espace public très bien. Par contre, si tu me demandes en fait enfin, si je te demande la la taille, la hauteur des trottoirs. Tu la connais ? Je crois que je dis pas de bêtise car ça fait 4 ans qu'on m'a dit, c'est 7 c'est 7 cm.

E : D'accord.

I : Pas en plus, pas un moins.

E : D'accord. Ouais.

I : Tous les trottoirs, en fait, devraient avoir 7 cm et les malvoyants connaissent cette information parce que Ben dans leur quotidien, quand ils marchent, ils doivent calculer la hauteur pour enfin pour ajuster leurs pieds en fonction et donc des fois ils se cassent la ***** quand on a des trottoirs qui sont pas adaptés, mais moi comment ce que tu veux que je le sache, ç'est un malvoyant qui me l'a dit, tu vois parce que en fait on en a parlé lors d'un hackathon et qui m'a dit voilà vous voulez mettre une solution comme ça en place pour une chaise, et cetera et cetera. Mais en fait il faut calculer par rapport à 7 cm là quand tu vas bah c'est pas ma réalité quand je marche dans la rue, je veux pas attention aux centimètres du trottoir parce que moi je lève juste ma jambe quoi tu vois ? Et je me dis Bah si je vois là c'est c'est mécanique, c'est pareil pour les quand on parle de genre quand on parle d'âge. Enfin

voilà, il faut pouvoir avoir un **maximum de réalités différentes pour que la solution soit la plus inclusive possible** et que la solution correspond à tous. Si on prend de manière un peu plus parce que là c'est un exemple encore on peut se dire ok pas de réel danger mais reprends l'exemple des des reconnaissances faciales où t'avais des équipes que masculines et blanches et qui ont entraîné leur outil que sur justement des visages blancs. Bah en fin de compte, un visage noir Ben il est pas, il est pas vu et donc la conséquence est qu'aujourd'hui tu as des armes qui se créent avec des décisions automatisées qui en fin de compte sont plus dangereuses pour les personnes noires que les personnes blanches, parce que l'entraînement a été fait sur des visages blancs. Et donc, c'est ça la problématique à laquelle on fait face aujourd'hui, tu vois, on n'est plus dans des trucs drôles, c'est plus drôle. Bah aujourd'hui y a vraiment des solutions qui sont très très **très dangereuses**. Pareil pour voilà si on reprend des exemples de l'époque, la pilule, la pilule a été inventée par une équipe d'hommes, ça a pas été inventé par des femmes, tu vois, y a plein plein, plein de choses qui ont été mis en place d'accord ?

E : Je t'avoue que moi c'est là-dedans demande que j'ai 2 enfants, j'en veux plus. J'ai mis un stérilet, ça me convient pas la pilule j'ai plus envie, qu'est-ce que je fais ? C'est vraiment des questions. Ouais en effet, comme tu dis de hyper importantes pour pour notre santé, pour pour l'avenir, pour ouais c'est clair.

I : Tout à fait tout à fait et donc donc ouais, au-delà, au-delà de l'innovation, c'est surtout garantir que t'as un **produit** qui correspond, qui, qui correspond et **qui ressemble aux gens**. Donc c'est un produit que pour les femmes t'as un Cup, t'as inventé un Cup, je veux bien mais si tu prends que des femmes du même âge, de la même démographie peut être qu'en fait t'auras t'auras un une une une forme de vulve différente et tu te limites peut-être qu'en fait en fin de compte tu vas ouvrir ton marché, Ben en fait ta Cup correspondra pas aux autres formes de vulve, j'en sais rien tu vois mais pareil là-dedans et et c'est ça le travail qu'on fait pas assez parce que Ben l'humain est comme ça, **la nature humaine fait que on va valoriser l'entre soi parce qu'on s'entend mieux avec des personnes qui nous ressemblent** et donc on va valoriser et plutôt cet aspect-là mais c'est pas ça qu'il faut faire **tu restreints**. Tu restreints, tu es plus voilà et.

E : C'est comme les algorithmes, on va te proposer que ce que t'aimes bien. C'est vrai.

I : Exact, et on exclut à force de faire ça en fait exclu tout ce qu'il y a autour quoi tu vois et donc donc. Tout à fait.

E : Même la culture est en ouais, en chute libre aussi à cause de ça. Donc j'ai bien retenu réseau. Je vois que tu parles beaucoup d'inclusion inclusivité, l'éthique c'est vraiment les choses sur lesquelles tu te positionnes et qui qui sont qui sont des valeurs fortes. Si jamais j'ai des questions à l'avenir, pour peut-être justement détailler certains points qu'on aurait vu

ensemble ou si je me rends compte qu'y a peut-être des choses qu'on aurait pas abordées, que je découvrirai plus tard dans dans dans toute cette analyse, merci.

I : Tu m'appelles.

E : C'est top. Merci *** super.

I : Tu m'envoies un petit message, genre planifier un Call quand je suis dispo y a aucun souci.

E : Génial comme ça tu as t'as vu maintenant ? C'était des questions. Je voulais pas t'envoyer à l'avance pour qu'on puisse vraiment être sur la spontanéité ensemble et et creuser un peu tous tous ces tous ces thèmes. Mais voilà, c'est le premier. Donc y a voilà, y a peut-être des choses qui manquent dans les questions que je dois te aujourd'hui et super si t'es encore dispo plus tard, ça m'arrangerait bien. Je te remercie. Merci beaucoup. Ouais.

I : Ouais, pas de souci, voilà le le temps que ça ça thinking et puis après ça t'as plus d'idées et tu reviendras.

E : Super un grand merci et puis on se voit prochainement avec Delphine à à Technocité cette fois-ci donc hâte de te revoir. Merci.

I : Hâte de venir moi aussi. Pareillement tu passes un excellent week-end Vanessa, à très bientôt.

E : Toi aussi, salut

Annexe 5 - Analyse réflexive Interview 2

Situation personnelle :

46 ans, née en Inde en orphelinat et adoptée par une famille d'accueil belge modeste où elle va vivre à Baudour durant les 20 premières années de sa vie. A 23-24 ans, elle décide de reprendre des études car elle se rend compte qu'elle peut avoir une voix, un impact !

Ses Valeurs, elle les divise en 2 sortes : les compétences acquises = ce que tu vois : extravertie car plongée dans un monde de structure (* bits & bytes) avec de fortes personnalités et ce que je suis vraiment. Elle définit ses valeurs profondes en 5 points :

1 : Transparence, confiance et équilibre (entre humanité et efficacité/ entre la tête dans les étoiles et les pieds sur terre)

2 : j'adore la collaboration

3 : la bienveillance

4 : l'ambition positive et collaborative

5 : l'importance du réseau

Etude :

- Graduat en secrétariat de direction Office management
- Certificat en Marketing-communication à l'Ichec en cours du soir
- Autres certifications pour élargir son background

Job :

- Responsable communication chez Canon
- Responsable RH chez Astrid (opérateur télécom dédié aux services de secours et de sécurité en Belgique) et développe durant 5 ans ses connaissances en cybersécurité
- Elle est consultante en stratégie en entreprise (structures de + de 300 employés) : aide à définir leur ambition sur le long terme et à adapter des leviers stratégiques, tactiques et opérationnels (en HR, technologique et process)
- Le job qui nourrit son cœur = Workforce manager chez Women4Cyber pour pouvoir « empowerer »

Women4Cyber :

Women4Cyber Foundation Europe existe depuis +/- 2000. L'objectif est d'aider les femmes à rentrer, rester et progresser en cybersécurité et ils ont développé des communautés locales, qui s'entourent de partenaires locaux (la centralisation, ça ne marche pas).

Women4 Cyber Belgique est créée depuis cet été 2023, la fondation n'est pas encore officielle mais prévue pour Janvier 24. L'objectif est de « promouvoir, encourager et accompagner la participation des femmes dans le domaine de la cybersécurité à un niveau national ». 8 groupes de travail ont été créés selon différents axes :

- . Stratégie et gouvernance (Laurie-Anne Bourdain et Phédra Clouner) : cadre juridique et financement
- . Partenariats universitaires (Kayle Giroud et Soultana Ellinidou) : pour augmenter le nombre d'étudiantes en cybernétique par la promotion l'enseignement et la recherche en cybersécurité
- . Marketing et communication (Iva Tasheva, Soultana Ellinidou et Rosanna Kurrer) : développer la visibilité de l'antenne et de ses membres et lancer des événements de mise en réseau
- . Registre des orateurs et relations avec les PP (Noémie Honoré et Eric Van Cangh) : créer, maintenir et promouvoir un registre de femmes expertes en Belgique
- . Formation et mentorat (Myriam Djerouni et Sabina La Felice) : pour aider les femmes à acquérir des compétences ; développer leur réseau et leur confiance en elles
- . Workforce (Sandra Denghien et Kayle Giroud) : augmenter l'attractivité de carrières, la visibilité des offres d'emploi et renforcer la confiance des femmes envers le secteur des tech et de ce fait, renforcer leur présence.
- . Politique publique (Iva Tsheva et Sonia Rosu) : développer une politique inclusive qui comprend les besoins des femmes
- . Soutien opérationnel (président ?) : coordination générale

En 6 mois, elles ont développé une communauté de + de 1000 femmes qui soutiennent, la preuve qu'il y a un réel intérêt pour le projet et +/- 50 membres sont actives et partagent leur réseau et leur écosystème afin d'organiser des événements/conférences bénévolement. 2 types d'activités :

- ➔ Le mentoring : avec de gros profils qui inspirent, qui « trusted », qui donnent de la visibilité / mais qui impressionne (sentiment de dévalorisation) et difficile de s'identifier. On est à du 70 (communication)/30 (interactivité)
- ➔ Produit d'appel : Les Digital Café : 70 (interactivité)/ 30 (com) : pour oser dire ce qu'elles font ! Les experts participants sont briefés pour se faire « tout petit »

Partenaire avec les Universités/ Cyber Coalition / Cyberwayfinder/ des entreprises pour le up skilling et risk skilling / Agoria / Cercles du numérique

Verbatim :

- Dans la deep tech, « je me suis rendu compte que j'étais une femme » parce que ce n'était pas courant dans ces milieux ! » Chez Astrid, environnement très inclusif et « supportif ! » car ils savaient que ça allait être « utile ». Tu augmentes la

complexité d'inclusion car en Belgique, il faut parler de diversité au sens large : souvent en top management, ce sont des néerlandophones.

- ➔ Deep Tech + Top management = complexité d'inclusion des femmes ➔ c'est pourquoi elle s'investit pour aider les femmes à rentrer, rester et progresser en cybersécurité
- Veut avoir une voix, un impact et reprend des études / de nos jours, avoir une 2^{ème} carrière, ça paraît être une évidence ! Avant c'était « si t'avais pris le bon trajet, si t'avais pas réussi les bonnes choses, t'était fini, tu restes dans ta petite case quoi »
- Il faut avoir de l'ambition, du pouvoir ! (il faut oser le dire ! les hommes n'ont pas honte de le dire.) Pour pouvoir donner de la lumière aux autres, de l'empowerment, tu dois avoir du pouvoir à partager !

Stratégie/ analyse :

- « Vouloir empowerer » avoir de l'empowerment pour pouvoir le partager et oser l'affirmer
- L'ambition dépend de l'environnement, du contexte dans lequel elles sont. Dans un environnement compétitif (comme la consultance = « gens qui rayent le parquet ») ou des milieux à haut leadership féminin, les femmes ont de l'ambition mais elles se justifient « je vais grimper parce que je t'aide ... », « se couchent plus vite ».
- Le leadership féminin est en recul : tu as le spam des métiers (RH, marketing, finance) = les fonctions féminines ça progresse bien mais les statistiques des femmes actives en cybersécurité incluent les femmes qui ne sont pas dans la technique. Et comme il y a bcp + de métiers dans la communication par exemple, le nbre de femmes augmente.
- La diversité se travaille au quotidien en parallèle des actions stratégiques ! Et ce sont les femmes leadership qui ont le plus de responsabilités à ce niveau-là
- Manque de main d'œuvre = la diversité est la solution !
- Valoriser le Hard skill et pas que le soft skill dans son CV quand on cherche un job pour rentrer dans la tech. Le hard skill est plus valorisé que le soft skill

Stratégie :

- Mentoring et digital cafés : salles teams sous thématique (job, formation ...)
- Pour attirer le public féminin, elle fait comme dans les cyberattaques mais positives, du tchat One To One sur LinkedIn. Elle cible les femmes intéressées par la cyber qui ne sont pas dans les niveaux 1-2-3 du réseau Women4Cyber LinkedIn.
- Discours lié au sens, à quoi ça sert la Tech ! surtout pour les reconversions : la cyber = protéger les individus et en plus ça rapporte !
- Discours No One Feat Hall/ No One Best Way pour arriver à travailler dans la Tech

Annexe 6 – Retranscription intégrale Interview 2

Retranscription Interview 2_28.07.23

Objectif :

Cet entretien est réalisé avec une consultante d'entreprise et active dans le domaine de la cybersécurité et de l'empowerment féminin. L'objectif principal est de découvrir son parcours personnel et professionnel et les initiatives qu'elle a entreprises pour aider les femmes à développer leurs compétences en cybersécurité et à se lancer dans l'entrepreneuriat. L'idée étant également d'avoir son regard sur la problématique du genre dans ces milieux et de comprendre les défis auxquels elle est confrontée pour attirer ses publics.

Contexte de l'interview :

Cet entretien semi-directif est virtuel via la plateforme Teams et à vocation exploratoire, afin de peaufiner mon guide d'entretien par la suite. Le rdv a bien été fixé à l'avance et ayant bien reçu son acceptation automatique du rdv, je me connecte quelques minutes à l'avance. A l'heure pile, elle se connecte également. Je la remercie directement du temps qu'elle m'accorde et lui demande son autorisation d'enregistrer notre séance, ce qu'elle accepte volontiers, étant donné que je l'avais précisé à l'avance également. Puis, nous commençons l'interview. L'ambiance est cordiale et de même teneur linguistique, sauf peut-être quelques expressions anglophones que je ne maîtrise pas. Mon enthousiasme est communicatif et son énergie est débordante. Elle explique volontiers et donne des exemples concrets. A la fin de l'interview, elle me précise que, si besoin que je peux revenir vers elle.

Retranscription

I : interviewée

E : étudiante

E :

Tu le sais, donc ici on est vraiment dans un cadre universitaire. C'est voilà. J'ai entrepris des études en cours du soir et donc je rédige un mémoire. Et donc bah sur la problématique de genre dans les secteurs techniques, informatiques et donc qui te concerne évidemment beaucoup et donc ravi de voilà de cette interview ensemble et que tu puisses y participer. J'ai vraiment hâte de découvrir plein de choses avec toi maintenant (rire)

E :

Ça va, tu m'entends toujours bien ?

I :

Oui.

I :

Et ton ton mémoire, c'est sur ? En fait le le master que tu fais c'est sur le genre et diversité donc c'est quoi le master exactement que tu fais ?

E :

Alors le master c'est, c'est n'est pas vraiment lié à la thématique, ça, c'est vraiment l'objectif de mon mémoire. La thématique du master c'est communication interne et stratégie d'organisation. Et donc l'idée c'est que on constate évidemment chez Technocité qu'il y a vraiment un manque de diversité au niveau du genre chez nous et on souhaite avoir des stratégies de sensibilisation et d'inclusion pour permettre à au public des femmes de pouvoir aussi intégrer ce monde, voilà, de l'informatique et plutôt orientée gaming. Je t'avoue pour avoir parce que voilà, on est plutôt spécialisés, nous dans le gaming technocité. Et donc c'est vrai que dans le gaming c'est à mon avis pareil que chez vous en cybersécurité c'est quelque chose de, c'est très rare, quand on a des filles tiennent bon hein, généralement elles ont des projets et tout, c'est génial mais pour les toucher nondidijou donc voilà.

I :

C'est compliqué

E :

C'est ça ! Ouais. Et vous ?

I :

Moi pour mon background, tu sais que je je suis active en cybersécurité mais que dans mon full time job je ne fait pas que de la cybersécurité. Donc je suis consultante en stratégie en entreprise, qui est un métier, qui est un métier, euh, pas spécifique en cybersécurité donc c'est vraiment conseiller les les entreprises, les grosses entreprises. Je me, je me concentre surtout sur les grosses structures dont les entreprises de 300 à plus et vraiment me concentrer. Je me concentre essentiellement sur les aider à définir quel est leur ambition sur le long terme et par rapport à cette ambition-là, comment ils vont devoir adapter des leviers stratégiques, tactiques et opérationnels pour y parvenir, que ce soit en HR, technologique, process.

E :

D'accord.

I :

Et cetera. Donc ça, c'est vraiment ma spécialité. Le côté cybersécurité, c'est mon expérience. J'étais responsable pendant 5 ans chez Astrid en moyen de communication pour les services d'urgence en Belgique de l'ensemble des équipes applicatives euuh, avec un fort impact en cybersécurité. Forcément, et donc c'est de là où.

E :

Le nom de la société, Sandra, tu peux me répéter là où tu as travaillé justement ?

I :

J'ai travaillé, c'était chez Astrid, donc c'est les moyens de communication pour les services d'urgence en Belgique, les ambulances, les pompiers et les policiers.

E :

Okay ?

I :

Et donc c'est là où j'ai vraiment découvert euhh J'ai toujours été consultante en stratégie et c'est vraiment là où je me suis, donc j'étais interne chez eux. J'ai toujours fait la la, l'aller-retour entre les 2 mondes, la consultance et l'interne et c'est vraiment à ce moment-là. Bon, est-ce que c'était pour cette entreprise ou c'était parce que c'était à ce stade de ma vie où je me suis rendu compte que j'étais une femme et que c'était pas euhh c'était pas courant d'être dans ces milieux là et plus chez Astrid, c'est vraiment de la Deep tech, on va vraiment super profond dans la technologie. Alors là encore moins de femmes que d'habitude. Mais en plus comme ils n'avaient pas l'habitude d'intégrer des gens. Et ben naïvement, ils sont rendus compte que c'était intégrer quelqu'un, la première au niveau du management qui avait moins de 55 ans, qui en plus c'était une femme parce qu'ils ont tous fait l'armée, tu vois, ils avaient, ils se connaissent tous depuis 20 ans et ils ont commencé tous soit gendarme, soit soit armé soit enfin tu vois, ces milieux là quoi. Et donc j'étais la première femme en management et donc ça a été très chouette parce que l'environnement était très inclusif et très supportif. Donc ensemble on a réussi à le faire et ils savaient qu'en m'intégrant, t'es un profil différent. Par contre ils savaient pas ce qu'ils allaient faire, comment on allait le faire ensemble, ils savaient juste que ça allait être utile, entre guillemets. Et donc c'est là où j'ai été sensibilisé au fait que ouais, être une femme dans les dans les fonctions de top management, c'est déjà pas fréquent, mais ça j'étais habituée. Et pour appeler un chat un chat, on a souvent dans les fonctions de top management technologique beaucoup de néerlandophones donc dans les entreprises en Belgique, c'est souvent, quand on parle de diversité, il faut parler diversité au sens large hein. Donc déjà si tu prends juste francophone néerlandophone, c'est souvent des néerlandophones.

E :

D'accord.

I :

Et donc là tu cumules la complexité d'inclusion quoi ? La complexité d'inclusion et si tu

mets ça dans un environnement de Deep tech tel que là cybersécurité, les environnements qui valorisent la cybersécurité et qui ont besoin de ça, ça dans leur business model, alors ça devient vraiment quelque chose de complexe. Et pour ça que je me suis investie autant et je reste maintenant autant investi dans aider les femmes à rentrer, rester et progresser en cybersécurité. Mais fondamentalement, mon background est absolument pas technique.

E :

D'accord, mais justement.

I :

J'ai jamais moi-même codé ou fait un truc quoi tu vois ?

E :

OK, je comprends bien, mais voilà l'idée de de de cette stratégie d'inclusion, tu l'as bien ressenti, tu l'as travaillé ? Donc voilà, c'est déjà important pour moi de de voir comment tu tu analyses un peu le la chose. Mais revenons juste un tout petit peu au tout début te présenter donc ton âge, ton domicile, te situer un petit peu en Belgique.

I :

Donc j'ai 46 ans, je suis née en Inde au fin fond de la du Sud de l'Inde et j'ai vécu dans un orphelinat pour mes premières années de ma vie et je suis arrivée en Belgique, adoptée par 2 parents belges qui pouvait pas avoir d'enfants. Mon milieu familial donc j'ai j'ai toujours habité à à Baudour, en Wallonie Hainaut. Je crois que c'est à 5 ou 10 km de Technocité et pendant les 20 premières années de ma vie je suis pas sortie de plus de 10 km du périmètre de ma maison. Je ne parlais que français, mon papa était électricien, ma maman femme de ménage et j'ai toujours été dans un milieu très ouvrier, manuel, et cetera. Mon background, j'ai fait, j'ai réussi à décrocher tant bien que mal un graduat en secrétariat de direction Office management.

E :

OK Secrétariat, et tu as fait ça ici à Mons ?

I :

Iram maintenant, ça s'appelle autre chose, ça s'appelle un Bachelor en office management et c'est une autre entité mais.

E :

D'accord, bah cet instant là OK.

I :

Et c'est à peu près tout.

E :

La 46 ans, tu ne les parais pas du tout. Je suis choquée encore de ton âge. Là j'en ai 39. Incroyable.

I :

Et c'est plus tard que j'ai repris des études. En fait, en commençant à travailler, je me suis rendu compte que je pouvais.

E :

D'accord.

I :

En fait, je pouvais avoir une voix, je pouvais avoir un impact et il était pas trop tard pour m'y mettre. OK, ça paraît *** maintenant parce que finalement j'avais quoi, 23, 24 ans de nos jours, avoir une 2e carrière, ça paraît une évidence. Mais moi c'était c'était c'était si t'avais pas le bon trajet, t'avais pas réussi les bonnes choses à cet âge-là, t'étais fini quoi, ta vie, c'était fini, c'était tu restes dans ta petite case quoi. Et j'ai repris des études en cours du soir comme toi en marketing communication, l'ichec et ça a été mon premier et puis j'ai continué les certifications, je suis blindée, en certif dans tous les sens.

E :

Et l'ichec, c'est à Bruxelles, alors que t'as été ?

I :

Ouais.

E :

OK, je vois bien. Moi j'avais fait un baccalauréat à l'époque à Bruxelles et c'était justement à l'ISFSC, qui est en lien avec l'échec qu'on avait quelques cours là-bas. Et ouais après le graduat Moi j'avais arrêté parce que je voulais travailler quoi.

I : T'avais fait un graduat en quoi ?

E :

En communication et relations publiques à ce moment-là, ça s'appelait comme ça. Les réseaux sociaux, y en a même pas encore beaucoup, donc c'est ça qu'on fait aussi des certifications, c'est que le digital évolue tellement que voilà on est, on est censé ça se former.

I :

Mais moi, dans mon époque et dans mon milieu, c'était tu fais soit médecin, avocat ou économiste. Donc il y avait même pas de connaissance de quelles étaient les études, or ça paraît *** parce qu'à l'époque il y avait déjà pas mal de choses qui existaient dans tous les sens hein, on est pas si éloigné en âge entre guillemets, mais je savais même pas que communication était un métier à l'époque. J'ai commencé, j'ai découvert le métier de communication parce que j'étais engagée comme assistante chez canon dans les appareils photo, et cetera dans le département communication.

E :

Ouah, super.

I :

Et ils ont viré mon boss au bout de 6 mois et bah ouais Restructuration donc tu commences sur le marché de travail avec une restructuration très forte qui t'apprend un jour tu peux être un héros et le lendemain t'es un 0 donc faut pas t'attacher trop haut ou au bas. Et c'est là où j'ai découvert le métier de communication et je me suis rendu compte que c'était bien d'être promue coordinatrice et après manager en communication. Mais je y a plein de choses que je connaissais pas et donc j'ai repris. En fait, j'ai fait le job et j'ai repris des études en faisant le job parce qu'il manquait le Background, quoi donc ?

E :

OK, et c'est vrai que moi, mes parents, quand j'ai entrepris mes études en communication, mon papa me disait, Tu vas les vendre des gsm, non papa c'est pas ça, parce que c'est vrai que c'est ouais, c'était pas vraiment reconnu euuuh, de notre temps ou quoi.

I :

Moi je me rappelle, j'étais notamment en charge aussi des relations publiques et des relations presse chez Canon et mes parents ne comprenaient absolument pas enfin de mon milieu hein ne comprenaient pas ce que je faisais quoi c'était, mais tu fais quoi alors ?

E :

C'est ça, mais quoi ? Avec les journalistes et qu'est-ce que tu fais ?

I :

Tu pars en voyage et tu fais quoi ?

E :

Mais tu, t'as vu ? Tu travailles pas ? Oui, c'est ça quoi. Ouais donc voilà la première partie.

I :

Quand on demandait à mes parents ce que je faisais, il disait on sait pas, mais elle a un ordinateur portable 1GSM.

E :

Le matériel qui connaissent un peu quoi, allez super donc situation c'est bon ta personnalité ? Est-ce que tu pourrais décrire tes forces et tes faiblesses personnelles ? Plutôt liées voilà à tes valeurs à ta, ta personnalité, ton caractère, le cerner un petit peu vu qu'on va pas discuter longtemps ensemble mais voilà.

I :

Sur les valeurs, tu veux dire ?

E :

Oui, sur voilà comment tu pourrais décrire ta personnalité ? Donc on voit que t'as t'as un caractère de fonceuse, de ... Je vais pas dire ambitieuse mais ...

I :

Si !

E :

Tu tu veux, t'as en tout cas ce message-là.

I :

Tu peux le dire, j'ai de l'ambition, je suis ambitieuse, oui, tu peux.

E :

OK voilà et tu une certaine confiance en toi, et cetera. Donc ça c'est des, des, des, des qualités et des forces qui sont généralement repérées dans les personnes qui prennent en charge justement des des situations compliquées comme la problématique de genre. Enfin, vous avez pas peur de de de prendre le sujet à à corps et à cœur et de de le faire bouger quoi. Et donc souvent c'est il y a une personnalité et parfois il y a aussi des petites faiblesses qui en ressortent. Donc c'est pour voir si on est un peu dans les mêmes canevas que les autres personnes que j'ai pu interroger aussi.

I :

Ça tombe bien parce que j'ai refait cet exercice de valeur il y a pas très longtemps. Ben c'était cet été. Je suis partie un mois, un mois en Thaïlande et je trouve que c'est toujours bien de de repenser à ton étoile du Nord. Elle est haut et te reconnecter avec elle ? Donc j'ai fait cet exercice, je suis en train de prendre mes notes du coup sur le truc.

E :

Ok.

I :

Il y a ce que tu vois qui est une compétence acquise et il y a ce que je suis vraiment hein. Donc faut toujours tu sais hein. Scinder bien les 2 hein le le qui tu es naturellement et qui tu as appris à être en et qui paraît naturel pour les autres mais qui en vrai n'est pas du tout naturel, c'est juste une compétence apprise et intégrée. Je suis une extravertie à la base qui a été plongée toute sa carrière dans un environnement de bits & bytes et de structurer quoi donc et de personnes qui ont des fortes personnalités et donc oui, c'est ce que tu vois et que je reflète et que je véhicule facilement maintenant. Mais ce n'est pas une compétence innée.

E :

D'accord.

I :

En termes de valeur, ce que j'avais noté à nouveau, je suis très transparente avec toi et c'est bien parce que ma première valeur, ce que j'avais noté c'était la transparence justement, j'aime la transparence, j'aime la confiance et l'équilibre. Pour moi, c'est vraiment quelque chose de super important. C'est l'équilibre entre l'humanité et l'efficacité entre le long terme et le court terme, entre la vie privée et la vie professionnelle et entre donner, mais aussi recevoir. J'adore, je suis quelqu'un qui est valorise, qui est la, la tête dans les étoiles et les pieds sur terre. Mais je valorise ça énormément aussi avec les choses autour de moi, les choses et les gens autour de moi, j'entends les gens qui qui pensent, qui rêvent haut, qui rêvent loin, mais qui en même temps ont les pieds sur terre. Ils sont capables de l'ancrer sur le quotidien et le concret. J'adore la collaboration. D'ailleurs c'est mon headline hein sur mon LinkedIn c'est si tu vois de la grandeur dans les autres, ne te dépêche pas à faire de la compétition mais collaborent quoi.

E :

Oui voilà

I :

Et j'adore la bienveillance. Pour moi, c'est une valeur profonde et fondamentale et l'ambition, c'est pour ça que quand tu disais tu es ambitieuse pour moi oui, l'ambition je trouve ça. Je suis ambitieuse, mais pour moi, c'est une ambition saine et c'est une ambition pour moi, c'est pas une ambition contre les autres et donc pour c'est pour ça que je commence par la collaboration et je finis par l'ambition. Mais j'ai appris avec le temps à

reconnaître que c'était pas une valeur malsaine l'ambition. Et les femmes, on a tendance à ... j'ai discuté lors d'un lunch ce matin, justement une jeune talentueuse femme et elle glissait du bout des doigts du bout des lèvres. Je suis ambitieuse, mais non, je ne suis pas ambitieuse mais c'est un gros mot, pour moi l'ambition c'est pas un gros mot quoi. Les mecs ils ont pas honte de dire qu'ils sont ambitieux donc on doit oser dire qu'on est ambitieuse et si c'est le cas et c'est pas pour ça que ambition et collaboration c'est pas un truc qui.

E :

D'accord, Ouais, tu le prends vraiment dans dans la, dans le sens positif. Mais c'est vrai que les gens, voilà quand ils entendent que quelqu'un est ambitieux. Ben ils imaginent qu'ils vont prendre leur place. Ou voilà on a, on a ce côté toujours un peu négatif qui ressort, mais tu l'expliques très bien comme ça. Et oui je je vois bien ce que tu veux dire. En effet, il y a de l'ambition positive et collaborative et c'est pas dans un but non plus d'écraser les autres comme.

I :

Pour pouvoir donner la lumière aux autres et pouvoir donner de l'empowerment aux autres, tu dois l'empowerment, c'est avoir du pouvoir et pouvoir le redistribuer ! Tu ne peux pas redistribuer un pouvoir que tu n'as pas. Tu ne fais qu'offrir une tasse de café et so what !

E :

C'est ça. Mais euh, je retiens, je me prends une note aussi de de voir parce que tu parles d'empowerment que tu veux justement distribuer aux femmes. Mais parfois les femmes ont, on doit vraiment les tirer très très fort. Je sais pas si tu ... voilà est-ce que c'est c'est la plupart des personnes avec qui tu tu as pu travailler ou est ce que c'est ? C'est quand même assez exceptionnel ou c'est moitié moitié quand même non ?

I :

Ça dépend des environnements, ça dépend des environnements, tu as des environnements comme le CONSULTING, la consultance, le Conseil qui est un environnement extrêmement lettré, ce sont déjà des gens dans le dans la consultance, qui ont l'habitude de venir de belles grandes écoles avec des beaux, des beaux, des beaux Masters, et cetera. Donc c'est déjà un environnement très compétitif. Donc déjà quand tu postules dans ce genre d'entreprise, c'est que tu as déjà toi-même le côté, le côté ambitieux, hein ? On peut tous dire que t'as envie de grimper et que tu t'en envie d'y aller quoi tu d'ailleurs qu'on pense consultant, on pense toujours aux gens qui rayent le parquet quoi donc t'as pas peur de ce genre, t'as pas peur de ce genre d'environnement là donc

dans cet environnement là oui elles sont, elles sont ambitieuses et elles osent y aller, et cetera. Elles osent mettre leurs voix, mais quand-même, quand-même. Tu sens que elles se couchent plus vite que les mecs quand je dis se couche plus vite que les mecs, c'est elles vont plus facilement dire : Je vais grimper, mais parce que je t'aide.

E :

Ouais.

I :

Ah, parce que j'ai travaillé pour toi et que je t'ai aidé. La réunion, que j'ai eu ce matin, c'était avec une une dame. Je n'aime pas utiliser le mot fille, mais c'est vraiment une femme en pleinement un background de dingue, et cetera. Et son premier truc, c'était de dire, mais je suis pas ambitieuse parce qu'on est en One to One et c'est vrai que j'ai un gros profil, et cetera, et je lui ai dit, mais si tu es ambitieux, dis le, moi je suis ambitieuse tu si tu es ambitieux, c'est génial, on va regarder comment on peut ensemble créer plus d'espace et dès que j'ai dit ça, elle a changé, elle dit oui oui, je suis ambitieuse.

E :

Elle a assumé quoi ?

I :

Donc même même dans les dans les milieux qui devraient favoriser la parole de l'ambition, c'est pas toujours évident. Et elle me confiait que effectivement, c'était pas évident de sortir du lot. Parce que c'est des milieux très compétitifs. Paradoxalement, il y a d'autres milieux qui sont les milieux européens, les milieux et ces Communautés européennes. Ce genre de truc, les milieux plus féminins naturellement, hein, les milieux médicaux, les milieux dans les entreprises, assurances, et cetera. Ou t'as déjà plus de leadership féminin ou la oui, le contexte est différent, mais aussi les personnes qui choisissent ce type de position. Donc ça dépend. C'est pas uniquement homme femme, c'est aussi dépendant du contexte dans lequel elles sont.

E :

Ouais, Ouais, Ouais.

I :

Et des missions dans lesquelles, enfin des missions, des du périmètre de la fonction. Hummm des femmes dans les fonctions de marketing ou de HR oseront plus dire qu'elles sont ambitieuses parce que le milieu, l'écosystème est plus féminin. Dans le milieu financier aussi, tu te retrouves plus facilement avec une Chief Financial Officer femme.

D'ailleurs, les premiers comités de direction qui se créent regardent les posts féminins. C'est souvent HR director, marketing director au Financial director.

E :

Oui, pas général

I :

C'est ça, on est bien d'accord. C'est ça pas général, donc tu te retrouveras plus rarement avec des femmes dans des responsabilités de PNL, donc t'es responsable du fric, de la de l'entreprise ou CEO donc elle, Big Boss, directrice générale de l'entreprise quoi.

E :

C'est clair que le leadership n'est pas encore très féminisé, même si ça tend à l'être.

I :

C'est en recul en plus, c'est ça qui est, c'est ça qui fait un peu son recul, c'est ça qui est un peu interpellant entre guillemets.

E :

Ben oui, parce qu'on est justement sur des messages plus inclusifs en ce moment et.

I :

C'est paradoxal en fait, la difficulté c'est de faire rentrer en fait tu as différents niveaux, t'as les femmes qui rentrent qui restent et qui progressent dans les carrières de leadership et tu as les différents, les différentes couches d'âge et les différents, je te parlais des différents métiers, hein.

E :

Oui.

I :

Donc t'as le t'as le, t'as le spam des métiers donc RH, finance, marketing, et cetera. Donc dans les milieux déjà ou les fonctions naturellement féminines, ça progresse bien. T'as beaucoup plus de d'ailleurs quand on parle des chiffres de cybersécurité, qu'il y a des femmes qui sont dans la cybersécurité, quand on a vu les derniers chiffres, je crois que c'était y a un an de ça. Y a un truc qui était sorti au niveau mondial que pendant les restructurations c'étaient les les les femmes qui étaient les premières touchées, dans les dans les les grosses entreprises qui restructurent et c'est pas les femmes en soi, c'est parce que ils incluent dans leurs chiffres les métiers de HR. Donc si tu es HR recruteuse dans une société de cybersécurité, tu vas être noté comme cybersécurité.

E :

D'accord, alors que tu ne fais pas comme tu dis la technique cybersécurité en tant que tel, mais tu es dans le secteur.

I :

Et tu as des des métiers de marketing, et cetera, et on est dans un monde, on est dans un monde qui a aussi ses fonctions, là grandissent en termes de nombre. Avant t'avais une personne du monde à mon époque, en 2000, on était 2 chez canon Benelux hein, 2 ! Canon c'était pas la petite boîte, on était 2.

E :

Ouais, c'est impressionnant donc j'imagine une équipe de 10 au moins. Ouais.

I :

C'est pour ça que j'ai pu avoir un job aussi vite. J'ai demandé des trucs si genre si dans une équipe de 4 t'en vires 2 Ben on respecte 2 quoi donc euuh Et si t'as quelqu'un qui a envie de le prendre, Ben Voilà t'as le job parce que t'es dedans quoi. Mais maintenant dans des dans des les entreprises valorisent beaucoup plus la communication et donc t'as beaucoup plus de métiers qui se créent des métiers d'influenceur, et cetera qui existaient pas du tout avant donc le volume des jobs augmente, ce qui defacto influe aussi sur le potentiel de j'ai pas fait une étude très pointue là-dessus, mais je pense que ça peut être un facteur aussi qui influence.

E :

Oui, oui, j'imagine bien. Ça a du sens, c'est vrai. Et du coup pour revenir donc tu tu me dis que t'avais une interview, une réunion ce matin avec une dame ? Donc en fait ton rôle en tant que consultante en stratégie d'entreprise, c'est aussi de de de mettre les femmes à l'entrepreneuriat. Tu parlais d'empowerment en même temps donc je suis un petit peu perdue peut-être tu es un peu plus.

I :

Mon job au quotidien, c'est dans les entreprises, donc je conseille les les, les executives dans les entreprises pour faire des choses complexes avec eux. Et ça, c'est mon job au quotidien, donc vraiment consultante en stratégie et effectivement je travaille à avec des hommes, des femmes, et cetera. Et parce que j'ai ma casquette Women4Cyber et ma casquette du tu sais l'ambition saine et vouloir empowerer et aussi donc j'ai j'ai dit toujours j'ai le job qui paye mes factures, consultante, ça paye bien et j'ai le job qui nourrit mon cœur et à chaque fois, je pars du principe que dès que je croise une femme, j'essaye de lui donner le coup de pouce en complémentaire à ce moment-là. Donc c'est juste ça, c'est c'est pour moi. C'est comme la stratégie en entreprise, la stratégie en entreprise, tu le

fais pas à un moment particulier, tu essayes de « embedded », dit donc le de le de le de le mettre au quotidien dans tout ce que tu fais pour moi là diversité c'est ça. Au quotidien, donc tout ce que tu fais dans toutes les actions, tu regardes, est-ce que tu peux faire avancer d'un yota dans ce que tu fais maintenant un peu la diversité, soit par une discussion, que ce soit pour par une phrase, dans une réunion, que ce soit parce que quelqu'un que ce soit homme ou femme, qui a qui a fait mettre un point à l'agenda et n'a pas été écouté. Donc pour moi c'est vraiment ça. Alors oui, on a besoin d'actions stratégiques. En parallèle, tu dois travailler sur les 2 niveaux mais c'est du quotidien aussi.

E :

Parce que c'est un un phénomène sociétal et qui qui en effet agit surtout dans les conversations, dans les les collaborations, ouais.

I :

Et encore plus quand tu es une femme en leader dans des hautes positions de leadership, tu as encore plus de responsabilité là-dessus, quoi. Donc non, c'était pas une une, c'était pas une séance de coaching dédiée ou un truc qui est et cetera. C'est juste comme ce qu'on fait maintenant, toi et moi, c'est juste dire OK, je « commis » dans mon agenda de trouver un peu de temps et de pousser un peu les choses pour réussir à donner un coup de pouce à quelqu'un qui travaille dans ce domaine là. Ou une femme qui a envie d'y aller quoi entre guillemets. Alors il faut choisir ses batailles un petit peu parce qu'on on a que l'équilibre vie privée vie professionnelle, c'est important, mais voilà.

E :

OK et justement pour rebondir sur Women4Cyber, est-ce que tu peux expliquer un petit peu l'organisation et quel est ton ton rôle par rapport à ça ?

I :

Oui, Women4Cyber a été créé l'année passée, l'été, l'année passée, donc en fait Women4Cyber Europe existe depuis depuis longtemps hein, 3, 4 ans quelque chose comme ça je j'ai pas pris mes notes du de l'historique exact des notes, mais je peux te fournir ça après donc ça a été créé il y a 3, 4 ans au niveau européen pour aider en fait l'objectif de Women4Cyber Europe ça a été facilité par la par les institutions européennes pour vraiment de se dire d'aider les femmes à rentrer, rester, progresser en cybersécurité et ils ont mis en place des communautés locales. C'est comme l'Europe et les pays membres hein, c'est de se dire, tu as des choses qu'on fait ensemble et qui ont plus d'un ampleur, mais t'as quand même besoin d'un gouvernement local. Et bien on fait la même chose avec les women, les chapitres locaux et donc on a créé nous cet été le chapitre belge comme si t'avais l'Europe, c'est ça avait été créé dans l'autre sens, tu avais l'Europe

et après t'avais les les pays quoi, entre guillemets. Et la volonté des des Women4Cyber Belgique, c'est vraiment de d'ancrer ça dans la réalité, dans le quotidien, dans la spécificité locale et on travaille sur plusieurs axes. On travaille sur donc moi je suis responsable, je suis RH de du Workforce Management, donc Workforce Management c'est vraiment aider les femmes à rentrer, rester progresser dans des carrières de cybersécurité. Donc vraiment avoir un job. Soit ton premier job en cybersécurité, soit rester, avoir envie de rester dans ces carrières-là et d'y progresser, soit d'avoir ton prochain job, ta prochaine étape en cybersécurité. On a d'autres streams hein on a des streams qui se qui, on a des axes de travail sur le académique Partnership, donc mettre en place des partenariats avec les entités académiques, les universités, et cetera, et ce genre de choses, on a.

E :

Technocité, on peut aussi.

I :

Oui voilà, on a des des un Stream qui se focalise, on a une un un slider là-dessus je peux te l'envoyer donc 1PDF A4 qui explique les streams avec 2 petites lignes, 2 petites lignes de sous euuh on travaille aussi sur les formations. On travaille sur beaucoup de choses.

E :

Génial !

I :

Et moi, spécifiquement par rapport à Workforce Management, je me concentre sur une chose, en Belgique, il y a déjà énormément de choses faites pour les femmes en technologie. Il y a déjà pas mal de choses qui existent, mais c'est comme une raquette de tennis. Y a, tu vois les les, les petits mailles des filets en on arrive en atteindre certaines mais y en a plein qui passent à travers les mailles du filet. Donc l'objectif ce n'est pas toujours mon slogan hein. Si tu vois des choses qui sont bien, essaye pas de faire de la compétition, essaye de Ben de soutenir et d'être complémentaire, c'est la même chose. Regardez toutes ces femmes qu'on arrive à toucher super, mais toutes celles que on est obligé d'aller chercher. Je reviens toujours avec mon propre parcours du au fin fond de la Wallonie. Moi j'ai énormément de possibilités et d'opportunités parce que je suis dans un écosystème centré sur Bruxelles. Je parle parfaitement le néerlandais et j'ai un très bon réseau du côté flamand. Si j'étais restée dans le Hainaut à 10 km de ma dans un rayon de 10 km, il y a énormément de pas de formation mais de de de de levier que je n'aurais pas eu à disposition. Et pour avoir des fonctions de leadership, donc pour monter dans tes carrières hein, tu as besoin de plusieurs choses, t'as besoin de la connaissance. Tu as

besoin de la reconnaissance et t'as besoin d'un réseau par rapport à cela aussi pour pouvoir grandir quoi

E :

Le réseau, c'est la force.

I :

Et donc c'est vraiment là-dessus, on est en train de travailler en train de mettre en place. C'est pour ça que je j'accorde tellement d'importance au « go local » à aller avec Technocité, à avoir des partenariats aussi avec d'autres entités locales pour faire le lien entre les moyens qu'on a et les choses qu'on peut donner et et donner de la visibilité à nos nos réseaux respectifs et à nos femmes respectives.

E :

Et y a plein de questions qui me viennent. Du coup j'essaye de rester focalisée sur le le mémoire. Je te parlerai aussi de Technocité juste après. Mais voilà par exemple l'axe formation c'est clair que là on peut tout à fait trouver des des, des stratégies, des collaborations ensemble. Donc tu m'as parlé de l'organisation de Women4Cyber, est-ce que, vous êtes combien plus ou moins en termes d'équipe à gérer là.

I :

On est, on est un peu plus de 1000 personnes qui supportent Women4Cyber, ce qui est déjà énorme hein. On est créé depuis 6 allez 8 gros mois quoi.

E :

Ben oui, voilà, non, oui, c'est ça.

I :

Ouais, c'est ça répond vraiment aux besoins et on est dans dans les membres, on est pas encore, on n'est pas encore une fondation, donc ça veut dire quoi ? On n'a pas encore créé nos statuts et on n'a pas encore déposé nos statuts officiels en mais on est déjà, on va dire, une cinquantaine de membres actifs, enfin de, de, de de personnes qui mettent un peu plus que, qui ne font pas que assister aux événements, mais qui qui mettent de leur temps aussi pour pour pour mettre les choses en place et organiser facilité.

E :

Pour l'organiser. OK, et quand vous faites quand vous animez des conférences, quand vous faites enfin vous faites venir peut-être des gens externes, généralement c'est ça ?

I :

On fait un mixte de tout, en fait, on a commencé la fondation enfin de j'ai dit la Fondation,

mais en vrai c'est c'est un peu, j'anticipe, ce sera en janvier, en janvier, en janvier, c'est notre TARGET, donc en janvier d'abord, on a fait notre budget et donc cet après-midi faire les statuts et permettre le financement, et cetera, et en fait on a, on est déjà dans les Wome4Cyber, toutes des profils qui ont déjà des très bons réseaux et écosystèmes. Et donc oui, on fait venir des des orateurs, et cetera, mais des de notre, de notre réseau et tout ça bénévolement quoi.

E :

Ouais, c'est vraiment à part. Ouais, d'accord. OK stratégie objectif, le concept de woman4cyber, donc on parle de conférences, d'événements. Il y a peut-être d'autres activités que vous mettez en place ou c'est vraiment dans dans ce lien de toujours interagir ?

I :

Oui, non, on fait aussi du mentoring, non ? On fait aussi du mentoring. On fait aussi des digitales, des digital cafés. En fait, le concept du digital café, on a eu déjà fait le 2e ou 3e, c'est vraiment de se dire Ben à nouveau hein, Si t'es une femme dans un hôpital du fin fond de la Wallonie, tu vas pas lever ta main pour dire, est-ce que je bosse ? Ce que j'ai le droit de partir à 03h00 pour aller à un truc super génial à Bruxelles en cybersécurité déjà, elle osera même pas dire qu'elle est experte ou relevante et pertinente en cybersécurité donc, et donc on a mis en place ces ces cafés qui sont pour nous, c'est le le « Get to Know » et donc en fait on a 2 types dont je parle, du Stream Workforce Management, 2 types d'interactions qui sont on a des gros événements où on a des gros orateurs que quand tu vois le CV tu dis Oh mon Dieu seigneur, c'est tellement des gros profils que si eux sont en cybersécurité, moi jamais j'oserais dire que je suis en cybersécurité tu vois donc c'est vraiment des gros profils, et cetera, qui inspirent, qui « trustent » et qui donne de la visibilité. Et les femmes sont invitées à venir, et cetera, mais mais elles, elles ont quelquefois du mal de s'identifier par rapport à ce type de choses là. Et là c'est plutôt, on va dire du 70/30, donc 70/100. La communication est poussée parce que c'est des conférences avec des gens sur scène, hein, c'est eux qui parlent et toi t'as t'intéragis un tout petit peu. Et puis on a les digital café qui sont à l'opposé et ça je les ai mis en place parce que c'est notre produit d'appel et là on on inverse la la vapeur. Et c'est du 70/ 30, mais dans le sens inverse, c'est elle qui parle et qui interagissent et tous les gros profils qui viennent là, ils ont un briefing clair et transparence c'est tu fais aussi petit que possible et tu es en support. Donc en gros quand il on fait le tour de table par exemple de qui tu es, on ils sont déjà sensibilisés sur tu le fais aussi petit que possible ton profil c'est je travaille en cyber, et cetera, et voilà pour que les femmes quand tu fais le tour de table, osent dire

qu'est-ce qu'elles font, elles et se sentent pas dévalorisées quoi. Et donc on est un peu dans du travail à l'erreur hein.

E :

OK.

I :

On est, on a fait le premier « pilote » y a 3 mois, c'est ça je crois en parce que c'est une idée comme ça, spontanée. On s'est rendu compte que ça marchait parce qu'il y a des femmes qui sont venues, mais on va les chercher dans les cafés, on se contente pas de publier, on fait comme dans des cyberattaques mais positif, on regarde dans LinkedIn, on fait des searchs dans LinkedIn de femmes qui ne sont pas dans nos réseaux et qu'on ne voit jamais dans nos événements et on fait un lien en tchat One to One avec elle pour leur dire « et on organise un café ». Alors oui on sait pas en atteindre tant que ça mais on moi personnellement je me suis fixée comme objectif pour notre stream de réussir à en joindre 15 par mois, ça voudra dire que à la fin de l'année on en aura touché 150 que personne n'arrive à joindre.

E :

Oui, tu mets vraiment tout ton temps et ton énergie du coup à ...

I :

Sur les petites balles qui passent à travers le filet.

E :

À personnaliser le le message quoi.

I :

Donc c'est vraiment aller chercher, faire du ciblage, regarder, est-ce qu'elles sont connues dans notre réseau de premier niveau, de 2e niveau, de 3e niveau LinkedIn. Est ce qu'on les voit parfois dans des événements cyber ? Si oui c'est pas notre corps de cible premier pour les cafés et si on les voit pas, c'est notre premier cœur de cible et on se rend compte que ça marche dans les premiers cafés qu'on a organisé, y a énormément de femmes qui sont rentrées par ce canal-là et qui sont maintenant venus à nos événements et qui sont maintenant membres actives, active, pas seulement followeuse, membre active des Women4Cyber.

E :

OK, et elles ont un intérêt pour l'informatique au départ j'imagine quand même ou travaille déjà là-dedans ou voilà.

I :

La thématique c'est cybersécurité hein donc c'est clair que le dans le moteur de recherche c'est cyber quoi donc c'est.

E :

C'est ça, tu ne t'éloignes pas de du Focus cybersécurité dans votre communication, dans dans les profils.

I :

Non mais c'est Women4Cyber donc c'est c'est c'est très ciblé sur ce genre de trucs et donc on a vraiment une stratégie de communication et d'acquisition qui est très ciblé en entonnoir. Comme ça tu vois.

E :

Tout à fait. Et alors ? Est-ce que tu adaptés du coup à un discours ? Donc tu dis de de ne pas montrer trop les les métiers des des experts, et cetera, de de juste inspirer plutôt que de dévaloriser la personne. Est-ce que tu utilises d'autres stratégies de sensibilisation vraiment pour les personnes qui se disent encore que là cybersécurité ce n'est pas pour elle qu'elle trouve, ça peut être trop complexe qu'elles n'ont. Voilà qu'elles n'ont aucune.

I :

Non justement donc dans les cafés, moi je suis pas responsable du Stream marketing communication. Moi je suis workforce management que j'ai un background marketing communication donc forcément je je je l'enduis aussi dans les actions et cetera. Je je mets en place les stratégies, et cetera, mais ce ce que je fais, c'est que dans les dans les cafés digitaux on on a des on a des cafés qui donc on est, on fait des salles hein dont dont les teams hein. Donc c'est un café digital avec des salles sur des thématiques.

0:35:37.660 --> 0:35:53.420

Sandra Dénghien

Et ces jobs, et c'est le dernier café, c'était une salle avec une thématique job et une thématique, une thématique formation. Donc en gros, tu peux venir et venir avec une question en disant je suis intéressée, tu dois pas être j'appelle ça les digital café, notre produit d'appel.

E :

Ouais, ouais.

I :

C'est notre produit d'appel qui brasse un peu plus large et justement on cible à aller chercher plus loin la cible plus loin.

E :

Je réfléchis encore à comment poser la question pour vraiment. Donc imaginons quelqu'un est intéressé par l'informatique. Pas spécialement encore par là cybersécurité. Est-ce qu'il y a des mais c'est peut être la responsable communication alors qu'il pourrait au niveau du discours parce que j'ai d'autres questions que les discours. Mais voilà pour ce point là peut être que quelqu'un d'autre pourrait me renseigner chez toi ?

I :

Okay, bien évidemment je peux te mettre en contact avec la responsable du Stream marketing communication, mais le discours dans dans le Women4Cyber on a plusieurs streams hein. On a un un Stream académique partnership avec les universités, ce genre de choses. Donc forcément tu as aussi des des liens beaucoup plus larges entre guillemets. On a des partenariats, enfin on est avec la cyber coalition, on a aussi des des femmes qui viennent d'entreprises complètement large est différente, donc le risk skilling et le Up skilling, on l'a aussi intégré à l'intérieur de ça, on a des partenariats avec Cyber Way Finder qui fait du du risk Killing de de personnes qui qui se disent c'est peut-être pour moi, j'ai envie de changer de carrière. Enfin j'étais pas dedans, on a des gens qui ont qui étaient y a une personne qui était réceptionniste dans un hôtel et qui a décidé via WayFinder de de venir là dans et ça c'est dans le cadre du du du du track training, donc on a 2 tracks académiques partnership et un track qui est formation et communication, mais aussi un trac est sur le mentoring et. Donc en fait sur l'ensemble de nos actions. Enfin c'est pas aussi blanc et noir hein, tout est pas coupé comme ça dans nos track, t'imagines bien tout est un peu lié hein. C'est vraiment là-dessus, on essaie de de brasser assez large quoi.

E :

Oui, parce que là cybersécurité concerne toutes les entreprises, il faudrait limite que toutes les sociétés soient maintenant conscientes et travaillent sur leur cybersécurité. Et donc c'est vrai que c'est un métier qui va, c'est.

I :

C'est pour ça que dans notre partenariat, on est à. On a aussi Agoria, qui est dans notre dans notre, dans notre, qui qui nous aide, hein, j'ai Éric de de Agoria, qui est responsable de cybersécurité chez agoria, qui fait partie du Monde Stream Workforce Management. Donc on a et et Agoria, bah t'as Agoria au sens large hein hein aussi la dernière conférence qu'on organise, il y avait Saskia Van Huffel Uffler qui est responsable de j'ai oublié son titre exact et son périmètre exact mais en gros c'est chez Agoria pour inspirer par rapport à la tech et avoir plus de profils qui rentrent dans des métiers tech et donc effectivement on fait beaucoup de synergies et de ponts quoi. Mais parce que aussi on est beaucoup à être dans plusieurs institutions. Moi je fais partie du cercle du numérique, le cercle des

décideurs IT francophones hein ? Et donc on fait des relais aussi avec tous ces, toutes ces choses en lesquelles on fait partie aussi.

E :

Et est-ce que au niveau des entreprises comme comme t'es en contact avec Agoria et cetera, j'imagine qu'il y a le côté aussi. On valorise les avantages de la mixité dans les équipes de genre, ce qui est un travail qui est fait là-dessus aussi.

I :

Chez Agoria, ils ont une responsable qui est responsable de diversité inclusion en qui s'appelle ah zut j'aurais plus son nom. Elle a sorti un livre il y a pas longtemps Ah, je reviens plus sur son nom, je la, je la connais super bien en plus. Et Laurence Laurence Jacobs qui est chez agoria est responsable de plus spécifiquement de la diversité et de l'inclusion et qui fait partie des Women4Cyber justement aussi.

E :

D'accord, oui, donc elle est vraiment active déjà aussi dans dans la structure, dans la fondation, en fait entre nous. Génial, mais du coup Voilà allez là ce travail de promouvoir la mixité dans les entreprises pour avoir voilà quand là donc y a la femme qu'on doit convaincre de postuler qu'elle a toutes les capacités et les compétences, on va la former et on va la conseiller dans dans votre réseau pour intégrer où postuler dans des entreprises. Mais il faut aussi que les entreprises acceptent que la femme elle a les mêmes compétences qui y ai moins de discrimination. Ouais.

I :

Non, non, non. Bon Women4Cyber Belgique. Donc moi en tant que responsable Workforce Management, je fais partie aussi de HR donc **Lescaut** c'est une entité de de de l'Union européenne qui qui se focalisé au niveau de l'Europe sur attaquer cette problématique de on n'a pas assez de profil en cyber hein au sens large et eux on met en place un groupe de travail qui s'appelle la HR Community. Et comme HRCommunity le mentionne, ce sont des directeurs et RHd'Europe qui sont dans cette communauté là, donc des personnes qui sont, qui sont qui sont actifs là-dedans et à côté on a la CISO Community donc les Chief Information Security Officer, donc les 6 levels en sécurité en et on fait des des workshops communs pour regarder quels sont les besoins et comment on va pouvoir bridger le gap sur 1, y a pas assez de bras cette un, cette main, cette jambe. Donc si on ne s'y met pas on n'y arrivera pas, donc, c'est la Burning plateforme sur lesquels on surfé pour avoir plus de de de diversité et d'inclusion également.

E :

D'accord, et donc on joue sur le fait qu'il y a pas assez et qui ouais. On n'a pas assez de profil là-dedans et qu'il faut pousser quoi ?

I :

Ouais.

E :

Je résumé très fort en disant ça, mais c'est parce que je me concentre en même temps à lire la le guide d'entretien y a et à notifier. Alors si on part maintenant parce que j'imagine que t'es quand même en contact avec des des entreprises spécialisées en en cybersécurité et où il y a des femmes qui travaillent dans dans ces secteurs-là, j'allais te demander un peu, comment donc tu as bien constaté qu'il y a forcément une disparité, un problème dans de disparité de genre. Que le contexte est lié, le fait que ce soit un contexte technique, souvent. Voilà, et donc est ce qu'il y a, qu'est ce qui peut être lié ? Enfin, Comment expliquer que le fait que c'est un contexte technique, les femmes n'ont pas leur place ? Parce que c'est pas spécialement quelque chose de. C'est pas évalué, c'est pas. C'est pas logique en soi.

I :

Que les femmes n'ont pas leur place, ça veut dire qu'il y a pas de femme de place pour les femmes ou que les femmes le prennent, pas leur place ?

E :

Fait que que ce n'est pas crédible qu'une femme soit dans la cybersécurité parce que c'est considéré par comme un contexte technique et que du coup et je parle pas que de la cybersécurité, le gaming c'est pareil et apparemment dans les lectures scientifiques ils expliquent que c'est lié à un contexte particulier qui est. Et je trouve que c'est très réducteur et trop trop facile de dire Ben parce que c'est un contexte technique. Forcément les femmes n'ont pas leur place, mais d'où ça vient cette idée-là quoi ? Parce que en soi. Alors on parle de de Patriarcat, de de, de d'effets sociétal, de d'éducation, et cetera. Mais je me dis, c'est quand même.

I :

Je pense que c'est aussi lié et à nouveau là je fais du brainstorming et un peu de café du tu vois du Prat Prat Barack près comme ça c'est c'est aussi lié au fait que dans des profils plus tu vas dans la technique et plus tu auras tendance à croiser des profils introvertis. Et je te dire à fond hein hein, qui aime bien des nodes alors on caricature le machin du hoodie, et cetera, mais. Dans dans ces métiers là, ils aiment bien avoir, ils sont tous fiers de dire qu'ils ont mis leur serveur eux-mêmes, même s'ils portent pas de dies mais et qu'ils ont branché

leur réseau, et cetera. Donc valoriser le métier de communication au sens large n'est pas quelque chose de valorisé. La communication, ce genre de choses. Les soft skills au sens large sont pas quelque chose qui naturellement sont associés à des profils plutôt féminins ne sont pas nécessairement valorisés et le discours qu'on a et qu'on a tendance parfois trop appuyer, c'est pour dire aux femmes ou aux profils diversifiés. Vous pouvez rentrer là-dedans, c'est leur dire Vous pouvez rentrer, vous inquiétez pas, ça peut être facile parce qu'il y a des métiers tels que la communication, le wareness et machin. Et moi ce que je dis et ce qu'on insiste de plus en plus, c'est mais non, ça peut être facile et même de rentrer par la porte hard skills, c'est possible et c'est valorisé. Et du coup tu gagnes en crédibilité aussi par rapport à ceux qui y sont et qui eux disent maintenant si on donne que les machins super fluffly à ces trucs là, ça veut dire qu'elles sont des, que ces profils divers sont des profils moins forts, parce que n'ont pas envie de creuser dans la connaissance. Mais les hommes rencontrent la même difficulté par rapport à ça.

E :

Pour les reconversions, et cetera aussi, quand un homme vient d'un d'un autre secteur.

I :

Les reconversions si tu si tu sors d'une reconversion et que dans ta reconversion tu ne mets en avant que le côté soft que tu as appris, j'ai appris à communiquer. Je sais faire une cyber wareness en gaming j'imagine c'est je sais le je sais faire des je sais pas moi des facilités en workshop pour avoir les requirements ou un truc comme ça dans les métiers qui paraissent les plus faciles rntre guillemets, ça dévalorise le fait que tu es capable aussi d'aller dans le contenu, donc on ne met pas suffisamment en évidence, je pense, des profils qui ont réussi de faire leur reconversion en rentrant par la porte hard. Et c'est juste une question de focus. Si tu ne te focalises que sur un petit domaine qui est hard, tu peux rentrer dedans. J'ai des gens qui sont rentrés de façon successfull, mais d'ailleurs à technocité y avait quelqu'un qui était là quand on avait fait ce truc girl machin là et qui disait qu'elle avait, elle l'avait suivi une pour faire du développement donc sa première formation qu'elle avait suivie en cyber je crois bien. J'ai noté cyber dans ma tête mais c'est peut-être pas cyber, c'est un truc

E :

Games développeur à mon avis si c'est chez nous, ouais.

I :

T'es une vraie développeuse, tu vois, et donc tu peux montrer que tu démarres dans un métier Tech sans avoir peur de rentrer par la porte dev et que ça marche. Tu peux obtenir un job.

E :

Donc c'est ça montre que ça peut marcher et et et montrer que ça peut être enfin comment les intéresser aussi à ça parce qu'elles ont quand même des des dons autant que les hommes et mais elles se disent c'est pas pour moi. Tu te souviens justement la soirée ? On parlait beaucoup de ça et comment du coup les sensibiliser à dire mais si ça peut vous intéresser, vous avez de la créativité, vous avez de la structure, de l'organisation, vous avez la possibilité d'innover.

I :

Avec les messages sur lequel on est en train de mettre en avant maintenant, c'est aussi des messages dû à quoi ça sert en c'est quoi le sens de ce qu'on fait ? C'est pas de la tech pour la tech, y a beaucoup de femmes ou beaucoup de profils divers qui sont intéressés. Quand tu veux une reconversion, en général, c'est rarement des gens qui sortent de l'école qui veulent une reconversion. Enfin ils arrivent hein. Mais de ce que je peux voir à nouveau, moi je suis pas spécialisée dans les reconversions hein. C'est rarement, ce sont souvent des gens qui se retrouvent. Ils ont eu une première vie professionnelle et ils se disent maintenant j'ai envie d'avoir une 2nde vie professionnelle et c'est souvent le c'est souvent le moment où tu te dis j'en profite pour coupler avec la quête de sens. Du pourquoi je fais ça, ma révision de ma quête de sens et donc le message qu'on apporte maintenant, c'est aussi de se dire la cyber c'est pas que de la tech pour la tech et parce que t'as un chèque à la fin, c'est parce que ça aide à protéger aussi. C'est tu te rends compte que ils ont attaqués les hôpitaux maintenant ils attaquent les ambulances, ils attaquent les ambulances. Maintenant à cause de ce manque de protection à cause de ce manque de protection, tu as les personnes âgées qui parfois le l'internet ça devient leur seul lien avec le monde extérieur qui osent plus aller sur Internet parce qu'ils ont peur de cliquer sur le mauvais lien, de se faire voler leur argent ou de se faire arnaquer.

E :

De quoi y a vraiment de quoi ?

I :

Donc tu vois, c'est vraiment un enjeu.

E :

Énorme.

I :

Plus grand que de la simple le chèque et en plus ça peut être rapporté un chèque donc moi c'est juste tout génial quoi.

E :

C'est ça, tu valorises vraiment le le côté humain aussi, mais grâce à la tech, on peut aider l'humain quoi. C'est vraiment ?

I :

Voilà donc c'est c'est surtout si tu veux viser des gens en reconversion en qui vient d'un autre domaine, c'est se dire tu changes de domaine super mais profitons-en pour se dire. Et à quoi ça pourrait être utile ou pas ? Alors certains tiquent sur le côté, ça a du sens pour moi. Donne mon ticket sur autre chose, sur le côté, c'est des carrières qui payent bien et c'est sain et j'ai pas de problème. Voilà donc c'est vraiment offrir plein d'angles différents pour que tu puisses te dire, C'est une approche qui me parle.

E :

Et du coup, quand tu vas.

I :

C'est ce qui manque pour l'instant.

0:49:34.540 --> 0:49:44.640

Vanessa Mayné

Oui, mais on retrouve souvent le le côté humain. C'est vrai que c'est c'est vraiment quelque chose qui Ben qui nous parle beaucoup plus évidemment que que de valoriser comme tu dis la tech pour la tech. Les gens Ils sont très ...

I :

Mais en même temps, je pense qu'on doit avoir un discours balancé entre guillemets, ça veut dire que un pour l'instant c'est trop le discours la tech pour la tech, on doit pouvoir offrir des discours différents, des angles de, de d'approches différents et qui en sont aussi valorisé. J'ai ça, ça ne la cybersécurité, par exemple, ne doit pas devenir un endroit où si tu veux de l'argent, c'est un gros mot de dire que tu veux de l'argent. Non ! Y a des gens qui peuvent venir en cyber parce qu'ils veulent du fric et c'est OK. Qui n'ont pas envie spécialement de protéger pour eux, ils s'en foutent comme dans le 40, c'est juste qu'ils ont envie du fric et c'est OK. Pourquoi on a besoin de plus de bras, plus de mains, et cetera. Donc quel que soit le motivateur derrière, c'est de se dire, comment tu peux les amener quoi ?

E :

Et dans les universités, quelle est ton approche du coup, je ne sais pas si c'est toi qui es pas spécialement en relation du coup avec les unifs hein mais pour promouvoir la cybersécurité auprès des jeunes publics. Parce que c'est vrai que plus On dit souvent que

plus on communique auprès des jeunes, plus on aura de chance aussi de les convertir vers ce vers ces métiers là et qu'au plus on les on les sensibilise au mieux c'est mais j'imagine mal autrement qu'avec un un expert qui qui vulgarise sa profession et qui montre un peu toutes les possibilités, les ouvertures, parce que ça serait que ça m'a, ça m'a bien touché dans dans ton discours que tu as fait au Girls In ICT, c'est que c'est pas qu'un métier, c'est vraiment un une panoplie de métiers et que tout le monde peut y trouver son compte en fonction de ses affinités. Maintenant, peut-être qu'il y a d'autres manières d'aborder le ... ?

I :

Hummm, on le fait un peu, on on, on, on, on fait beaucoup de de de, de speech, et cetera un peu partout. On essaye de multiplier les milieux, ne pas être que dans des milieux qui sont naturellement là-dedans, mais et cetera, le mettre en avant des profils diversifiés. Alors moi, j'étais à Liège dans le cadre de du cercle numérique, donc le cercle IT des décideurs francophones avec l'université de Liège pour parler avec les participants. Mais là, on on parlait au sens large que y a pas One feat hall pour arriver à une carrière de dirigeant en tech, y a un de mes collègues qui était dans le panel, Il a fait menuisier. Mais il a fait menuisier, maintenant il est le dirigeant d'une entreprise tech, donc en fait c'est juste se dire « oser parler et expliquer que tu as un profil différent et que c'est OK que ça amène ça ».

E :

Allez ! D'accord. Parfait.

I :

Et donc c'est ce qu'on a vraiment valorisé par rapport à cela. Mais y a un autre qui avait fait qui avait histoire de l'art, rien à voir non plus. Moi en secrétariat. Rien à voir. Mais en même temps, parcourir, avoir un parcours académique normal, c'est aussi très bien.

E :

D'accord.

I :

Tu vois, c'est pas que valoriser ceux qui ont fait des chemins bizarres quoi. C'est pas parce que t'as un chemin bizarre que t'es mieux ou moins bien. C'est pas parce que t'as fait un chemin normal que t'es mieux ou moins bien, simplement que ensemble, vous allez apporter la diversité de penser.

E :

OK. Euh bon, je vois qu'il est déjà 56. Je pense que t'as fait pas mal le tour de de des questions que j'avais si jamais en j'en ai encore d'autres qui viennent pour peaufiner un

petit peu notre entrevue. Je peux me permettre de te faire un petit mail encore à ce sujet. J'imagines ?

I :

Ouais, tu fais un petit mail, on peut toujours essayer de se caser un petit 30 min quelque part dans l'agenda euh via teams, c'est c'est plus fastoche pour moi je t'avoue. Et certainement, mon objectif, c'est vraiment d'avoir des relais locaux en par rapport à cela à et donc j'investis aussi sur aider les gens qui vont être des relais locaux à grandir dans leurs connaissances, leur compréhension, et cetera. Si on essaye de faire tout en centrale, ça marchera pas.

E :

Écoute justement ici pour Technocité, on avait 2 pistes à te proposer et Bérengère failly que tu as vu hein, je te propose de fixer une rencontre en septembre ensemble. Mais peut-être qu'à ce moment-là, on pourrait se déplacer chez à Bruxelles aussi, hein, mais peut-être se faire une rencontre en réel, ça pourrait être chouette pour parler de collaboration / Women4Cyber, ça, ça peut être ...

Annexe 7 - Analyse réflexive Interview 3

Parcours :

A débuté en 2013 à Interface 2 et est venu au numérique par le métier de responsable en communication digitale pour comprendre les techniques qui sont derrière pour pouvoir utiliser le numérique car elle avait beaucoup d'apriori et mène un travail sur le genre et les TIC. Ensuite, elle est devenue coordinatrice et formatrice en communication et aux outils numériques.

Interface 3 : « pouvoir accrocher à l'orientation » / trouver dans le numérique un point d'accroche qui attire les femmes et les ouvrir à d'autres pistes.

ASBL, depuis 20 ans, centre de formation d'abord à Bxl et puis à Namur dédiée à l'émancipation des femmes et le côté on utilise le numérique comme levier d'inclusion via toute une réflexion sur toutes les questions de genre qui permettent de déconstruire une série de d'éléments et changer les choses. Les 3 piliers sont : femme formation informatique, dans l'idée, d'utiliser l'informatique comme levier d'émancipation et d'insertion pour les femmes

Interface 3 à Namur est ouvert à la mixité car moins pertinent sur la région (par rapport à Bxl). Lié à un besoin ressenti du public et aussi parce que les groupes exclusivement composés de femmes marchaient moins bien, ils n'arrivaient pas à développer l'aspect sororité au sens puissant du terme, dynamique de groupe de de femmes qui se tire un peu dans les pattes en fait. En mixité ; l'ambiance de groupe est meilleure, pas de besoin de sororité chez leur public féminin. Pour la sélection, ne se basent sur des quotas d'un nombre min. de femmes. Les formations en initiation marchent mieux pour attirer le public féminin. Produit d'appel c'est la bureautique pour les amener petit à petit vers d'autres outils car considéré comme un « métier de femme » qui crée un lien facile avec leur projet pour ensuite travailler la prise de confiance et l'autonomie TIC et la créativité numérique « tu vois en fait, cet outil, je ne te l'ai pas expliqué, mais t'as su l'utiliser ? » - utiliser le numérique sans le dire ! L'objectif c'est le mode projet, création, communication : c'est réfléchir à, partir de la finalité pour ensuite les amener à se former aux Tech, qu'est-ce qu'on va en faire de ces outils... de recontextualiser ! que du côté masculin, il y a cette envie de se former à programmation et »je verrai ensuite ce que je peux en faire après ».

Pas d'outil de mesure sur le taux d'inclusion, c'est-à-dire le nombre de femmes qui sont actives dans la Tech par la suite, uniquement via le suivi humain.

Futur projet :

1. Interface 3 : former le citoyen, le travailleur pour former leur public
2. Coopérative : former le travailleur aux outils numériques

Stratégies d'inclusion :

- Stratégie de communication / présentation des métiers TIC : description des fiches-métiers non genrée, féminisée/ visibiliser les filles, ou neutre pr s'y projeter : métier au féminin en 1^{er} -
- Focus découverte des métiers TIC : animations de découverte du code à destination des jeunes (découverte de la technique et réflexion sur le genre) ; escape game ; formations de 55 jours sur la découverte des métiers – sans prérequis : tester les différentes facettes du métier TIC pour voir ce qui les accroche, ce qui leur paraît + facile pour ensuite aller dans un centre de compétence.
- l'accompagnement des professionnels je vais dire, aussi bien les enseignants, les éducateurs que les, dans les cités des métiers, les conseillers en orientation : les aider à orienter les DE, qui n'ont pas émis d'intérêt au préalable, vers les métiers de l'informatique en partant des soft skills et pour les enseignants : les aider à sensibiliser aux métiers STEM de manière la + inclusive possible, sur la question du genre et des compétences, du genre et de l'orientation métier : projet européen de microlearning
- Format principalement en présentiel avec des outils en ligne pour une appropriation par autonomie.

Problématique du genre et TIC :

1. La méconnaissance des métiers de l'informatique

Un des problèmes dans les métiers par rapport aux métiers informatiques, c'était de cette méconnaissance. C'est quoi un métier informatique ?

Rendre les métiers plus accessibles : C'est de partir de quelque chose qu'on va utiliser au quotidien, un objet qui nous entoure et d'aller chercher derrière qu'est-ce qui a rendu ça possible ? faire des formations sans prérequis en programmation et hardware où ils testent, ils découvrent « J'essaie de consolider son projet de formation en fait, que ce soit un peu plus un peu plus construit. »

- Découverte des métiers via différentes méthodes.

2. La manière dont on parle des métiers TIC est important

Des descriptions de métier non genrés parce que souvent, les métiers sont décrits au masculin. De féminiser ou en tout cas de travailler sur une version réellement neutre des descriptions de métier (parler en « tu » ou en « vous ») permet plus facilement aux filles de s'y projeter. Le féminin en 1^{er}, le choix des termes aussi ex : une personne qui a

l'avantage d'être au féminin aussi / utiliser des termes épiciènes ou choisir le point médian. Essayer de dégenrer la langue française car l'écriture inclusive, l'inconvénient c'est que ça alourdit.

3. Syndrome de l'imposteur

Où on va juger moins positivement des prestations réalisées par des femmes que par des hommes ? c'était jugée plus négativement que quand on amenait que c'était un homme. , il y avait un un à priori plus négatif au niveau de la performance. On s'attend, on les attend, pas nécessairement là en fait, sur une belle, enfin, sur une performance technique.

4. Et les stéréotypes qui accompagne (+véhiculés par les médias) : asocial, excellence

Moins mettre en avant des aspects purement techniques, mais plus des aspects liés à euh mais qu'on va pouvoir concrètement réaliser avec avec ce qui va être appris en formation. ce qui va être appris en formation. Et voilà pour ouvrir le, les perspectives au-delà de la technique.

5. que j'avais un à priori, c'est trop compliqué pour trop compliqué pour y aller, c'est pas mon truc, c'est pas un truc de fille.
6. Problème de parité sauf pour les métiers du numérique et de la créativité où c'est parfait même l'inverse.

Solution : c'est d'amener une autre image des métiers, enfin une image plus riche, moins moins stéréotypée, avec les grandes figures emblématiques soit asociale, où la personne qui doit être excellente pour pouvoir travailler Et tous les autres sont totalement nuls. Amener une autre facette du métier.

Attirer les femmes dans le numérique qui ne sont pas intéressées au départ, c'est toute la difficulté, travailler sur les soft skills.

« Mais maintenant, le fait de dire, il faut y aller parce que on peut pas laisser ça comme ça, juste les hommes qui (rire) ont les technologies qui façonnent le monde, ça ne va pas. Euh, ça marche pas, à part vraiment, pour des personnes qui sont dans une attitude de ... Guerrière ! Voilà pour les autres, ça ça passe pas »

« C'est quand même de pouvoir amener la, au niveau de la communication, c'est que y a pas besoin d'être passionné par les ordinateurs pour travailler dans l'informatique. Y a pas besoin d'avoir fait ça depuis tout petit et d'avoir déjà démonté 14000PC pour pouvoir y trouver un intérêt. Et puis il y a besoin de tout savoir et de tout connaître non plus. C'est, c'est de trouver toujours de recontextualiser, qu'est-ce que je veux faire et que j'ai besoin de savoir pour le faire ! Et voilà cet aspect-là et d'enlever un peu ces, ces marches qui paraissent tellement haute de ben je peux pas aller dans ce secteur là, ça me passionne pas.

Enfin, c'est pas, c'est pas ma passion depuis toujours, j'ai j'ai, je n'ai pas de plaisir à démonter les ordinateurs, je ne regarde pas de science-fiction. Enfin, on peut, enfin y a y a pas besoin de ça quoi.

- Groupe mixte :

Pas de sexisme, elle était euh un peu déroutée mais ça va elle a trouvé sa place

Pédagogie : ils sont vigilant sur cet aspect-là, à rééquilibrer la mixité dans l'équipe pédagogique et sur des rôles clés - vigilance sur ce qu'on transmet, ce qu'on véhicule comme image.

Coach emploi et dev personnel est un homme

Formateur technique est une femme

Annexe 8 – Retranscription intégrale Interview 3

Objectif :

Cet entretien est réalisé avec la coordinatrice de projet active dans un centre de formation dédié à l'émancipation et à l'insertion des femmes aux métiers des TIC à Interface 3 à Namur. L'objectif principal est de découvrir son parcours personnel et professionnel et les initiatives qu'elle a entreprises pour attirer et accompagner les femmes à développer leurs compétences

TIC. L'idée étant également d'avoir son regard sur la problématique de genre dans ces milieux et de comprendre les défis auxquels elle est confrontée pour attirer et convertir ses publics.

Contexte de l'interview :

Cet entretien semi-directif est virtuel via la plateforme Teams et à vocation exploratoire, afin de peaufiner mon guide d'entretien par la suite. Le rdv a bien été fixé à l'avance et ayant bien reçu son acceptation automatique du rdv, je me connecte quelques minutes à l'avance. A l'heure pile, elle se connecte également. Je la remercie directement du temps qu'elle m'accorde et lui demande son autorisation d'enregistrer notre séance, ce qu'elle accepte volontiers, étant donné que je l'avais précisé à l'avance également. Puis, nous commençons l'interview. L'ambiance est cordiale et de même teneur linguistique. Le ton est posé et elle prend le temps de répondre à mes questions tout orientant autour du sujet du genre et TIC. Elle explique volontiers et donne des exemples concrets. A la fin de l'interview, elle me précise que, si besoin que je peux revenir vers elle.

Retranscription

I : interviewée

E : étudiante

0:0:0.0 --> 0:0:4.340

E

Ouais, les retranscriptions c'est quelque chose, alors est-ce que ça marche d'ailleurs ?

0:0:5.130 --> 0:0:7.340

I

En tout cas, chez moi, il me dit que c'est enregistré ?

0:0:7.830 --> 0:0:8.350

E

Ouais et je vais.

0:0:7.750 --> 0:0:8.480

I

Ah non, je dois.

0:0:10.30 --> 0:0:11.410

I

Ah, vous acceptez d'être inclus.

0:0:10.840 --> 0:0:13.670

E

Non, c'est voilà, c'est pour t'informer que ça a démarré.

0:0:11.420 --> 0:0:15.420

I

Oui, oui, c'est ça, mais c'est parce que j'ai vu.

0:0:15.510 --> 0:0:19.40

I

J'ai vu, j'ai lu, vous devez accepter mais non, je suis.

0:0:19.50 --> 0:0:20.90

I

J'ai accepté par défaut.

0:0:20.500 --> 0:0:22.410

E

Oui, c'est ça et ça va.

0:0:22.420 --> 0:0:27.770

E

Je vois que la transcription se fait bien en français, on est bon, alors on va démarrer directement.

0:0:28.0 --> 0:0:28.200

I

Oui.

0:0:28.390 --> 0:0:30.530

E

Ça va donc ici c'est surtout ben pour découvrir ben ton métier et la structure donc interface 3 pour laquelle tu travailles sur Namur. Voilà donc, on va peut-être commencer par toi d'abord, si tu peux un petit peu situer, voilà ton métier, ta fonction, tes compétences.

0:0:48.180 --> 0:0:52.480

I

Alors euh ma fonction, elle a changé récemment, où j'ai repris la la coordination enfin, en co-coordination depuis quelques mois et euh ce que je peux peut-être faire c'est un peu l'historique de mon de mon parcours chez interface 3 qui permettra un peu de de situer avec quoi je viens sur sur la thématique du genre et des métiers informatiques. Et donc moi j'ai commencé chez interface 3 en travaillant sur un projet qui s'appelle genre et TIC ou juste ce qui était vraiment c'était cette idée de promouvoir les métiers informatiques auprès des femmes comme comme vecteur d'émancipation, qui est à l'origine même de la structure d'interface 3 à Bruxelles et puis d'interface 3 à Namur, vraiment ce principe de d'utiliser le numérique comme levier pour la participation euh pleine des femmes à la société et et l'accès au plein emploi et à un emploi de qualité aussi euh et donc ben depuis, depuis que je suis chez interface 3, je travaille sur sur cette thématique là et on a au fur et à mesure des années développé différents euh différents outils, différentes actions. Y a une part, mais vraiment on s'est rendu compte que un des problèmes dans les métiers par rapport aux métiers informatiques, c'était de cette méconnaissance. C'est quoi un métier informatique ? Euh ou euh pour essayer de de d'amener une autre image des métiers, enfin une image plus riche, moins moins stéréotypée, avec les les grandes figures emblématiques qu'on peut encore voir dans les médias euh, soit de la personne qui doit être fait, qui est totalement asociale, où la personne qui doit être excellente pour pouvoir travailler. Et tous les autres sont totalement nuls. Enfin, c'est un peu ce qui ressort dans les médias et y a une personne dans l'équipe qui qui a un don immense, c'est, c'est ces femmes, on regarde les équipes dans les séries policières, par exemple. Y a une personne qui s'occupe de l'IT c'est quelqu'un qui a toujours fait ça, qui vit de ça et et les autres comprennent rien euh c'est souvent souvent dans ce schéma-là, et donc de pouvoir amener à amener ça et pour amener d'autres facettes, parce que c'est aussi lié à mon parcours à moi. Où moi, je suis venue au numérique par la communication en fait.

E

D'accord.

I

En travaillant sur la la communication digitale et du coup bah d'aller comprendre les techniques qui sont derrière pour pouvoir utiliser le numérique euh mais parce que j'avais plein d'à priori, c'est trop compliqué pour trop compliqué pour y aller, c'est pas mon truc, c'est pas un truc de fille. Voilà, j'ai vraiment. J'avais tous ces tous ces à priori là et donc je suis arrivé par ce biais-là, alors donc on a développé des fiches métiers en se basant sur les, donc c'est des métiers informatiques vraiment chez nous, on a décidé de faire ce focus là parce que c'était là où il y avait particulièrement peu de femmes, tandis que dans des métiers plus liés à la communication ou à la créativité, on a moins cette ce problème de parité, ce même parfois plus dans l'autre sens donc nous, on, on notre focus se fait sur ces métiers là et euh en se basant sur sur les les descriptions métier, enfin la, les catégorisations de métier on a développé, voilà différentes descriptions et dans l'idée de travailler aussi sur des descriptions de métier non genrés parce que souvent, les métiers sont décrits au masculin. Et euh voilà, il y a différentes études qui montrent que bah c'est vraiment ça le fait de de tout cas, de soit, de féminiser ou en tout cas de travailler sur une version réellement neutre des des descriptions de métier permet plus facilement aux filles de s'y projeter, sans ça, y a vraiment une barrière qui qui se fait, on a aussi, dans le cadre d'un projet européen développé, des animations de découverte à destination des jeunes à la fois bah de découverte du du code de, de l'aspect plus hardware, enfin des matinées de sensibilisation enfin des 1/2 journée et d'aller interroger, ben tien, est-ce que c'est des compétences de filles ? Est-ce que comment vous avez réagi en tant que fille et garçon ? Donc, toujours en fait lier la découverte de la technique avec cette réflexion, est-ce qu'il y a euh aller questionner est ce que c'est accessible pour tout le monde ? Est-ce que y a des différences entre les filles et les garçons ? Ah ben non et pourquoi ? Ah bah si, pourquoi est vraiment de pouvoir mettre en lumière cet aspect-là.

E

Parfait.

I

Euh, on a aussi oui euh et c'est un travail toujours à à refaire, mais au niveau de la communication, sur les formations et tout ça de euh un maximum visibiliser les filles et et par exemple, on quand on avait une formation euh de développeur euh autour du développement, on s'adressait, a envie de devenir développeuse où développeur. On mettait le féminin d'abord en fait, par exemple, voilà attirer ce qui n'excluait pas les hommes étaient plutôt d'avoir une approche, enfin on n'a pas envie enfin, on fait attention que ça, oui, ça puisse intéresser les femmes mais sans exclure les hommes pour autant, c'était juste la, la communication par euh où on réfléchissait à une communication qui pourrait intéresser, intéresser les filles. On allait aussi peut-être moins mettre en avant des aspects plus purement techniques, mais plus des aspects liés à euh mais qu'on va pouvoir concrètement réaliser avec avec ce qui va être appris en formation. Et voilà pour ouvrir le, les perspectives au-delà de la technique, c'est aussi un autre aspect sur lequel ça coince souvent du côté des filles, le côté excellence technique. Il y a plusieurs, plusieurs facteurs qui qui jouent notamment le fait que souvent les femmes se sentent moins compétentes, le fameux syndrome de l'imposteur

E et I (rire)

Comme voilà comme voilà, comme ça a été, ça a été communiqué hier et c'est y a d'autres études qui montrent euh que a vraiment euh on va une tendance qui est assez, euh, assez généralisé, où on va juger moins positivement des prestations réalisées par des femmes que par des hommes ? Avec ... il y avait une expérience avec des tours de magie, enfin là, on sort du numérique, c'était les mêmes mains, c'était des mains assez neutres et parfois on disait que c'était un homme et parfois on disait que c'était un femme, une femme, pardon et et les, les les, quand c'était quand on amenait vraiment l'idée que c'était une femme, ben les les compétences de la réalisation du de la performance, c'était jugée plus négativement que quand on amenait que c'était un homme.

E

D'accord.

I

Par contre, dans cette étude, ils se sont rendu compte aussi que si ils amenaient une que c'était une femme qui travaillait depuis 15 ans en tant que magicienne et qui avait de l'expérience qui avait été reconnue, ben là okay, ça passait, mais sans, en disant juste que c'est un magicien ou une magicienn, il y avait un un à priori plus négatif au niveau de la performance euh

E

Et cette étude, elle expliquait pourquoi on on a cet à priori, ce stéréotype de de moindre performance chez les femmes, est ce que tu.

I

Je n'en ai pas le, le ...

E

Ou pour toi, quelle est, quelle est peut-être pour toi le lien de de cette symbolique de de moindre performance chez les femmes, est ce que tu pourrais peut-être justement parler de ça ?

I

Je d'une alors c'est là, je n'ai pas de euh de on va dire de d'appui solide sur lesquels m'appuyer et d'études qui ont été faites. Mais c'est plus ça, c'est plus lié à des choses qui sont pas pour moi, qu'on va moins valoriser chez les femmes.

E

C'est ça.

I

On s'attend, on les attend, pas nécessairement là en fait, sur une belle, enfin, sur une performance technique.

I

Et.

I

Et etttt du coup bah y a un peu hein est-ce que c'est sa place d'être bien performante techniquement, c'est pas les quand au niveau des, des qualificatifs qu'on va utiliser pour décrire une femme ou un homme, y a rarement du côté des femmes, le côté performant, c'est pas ça qu'on va mettre en avant.

E

C'est c'est sociétal, hein, c'est vraiment, oui, c'est ça c'est c'est sûrement le système patriarcal qui est encore ancré dans les mentalités.

I

Oui, c'est ça.

E

Je pense aussi. Et euh quand tu parles des fiches métiers ? Tu peux m'expliquer comment tu fais pour que ce ne soit pas genré donc euh j'ai bien compris qu'il y avait le titre où tu mettais l'accent sur euh développeur, développeuse aussi

I

Oui c'est ça.

E

Et, est-ce qu'il y avait d'autres techniques euh sur tes fiches métiers ?

I

Oui euh alors, une autre technique qu'on utilise aussi et qui permet souvent d'enlever le une partie en tout cas de l'aspect de devoir féminiser où masculiniser, c'est de s'adresser directement à la personne parler en « tu » ou en « vous » euuuuh euhhh, un exemple parce que j'écoute beaucoup de podcasts, mais il y a une personne qui introduit son podcast en disant, chère auditrice, cher auditeur, pour euh une manière de reformuler ça, c'est « vous qui nous écoutez » euh et on a pas ce du coup y a pas ce cette difficulté là, ça va être aussi dans les les choix des termes ben on va parler d'une personne par exemple, qui a l'avantage d'être au féminin aussi dans ce cas-là d'être un mot féminin, une personne et donc voilà, c'est une ettt donc ettt une personne ou d'utiliser euh des termes qui sont épïcènes pour ou alors on utilise le point médian pour mettre les 2. C'est, c'est vraiment à chaque fois d'essayer de doser les choses pour que ce soit en en même temps en français qui est ben qui est accessible ?

E

Ouais, c'est vraiment travailler sur sur la langue française non genrée.

I

Et oui, c'est ça.

E

Essayer de dégenrer un peu la langue aussi qui oui c'est ça ?

I

Oui, c'est ça, c'est ça sans la compliquer non plus parce que parfois ça va alourdir les

choses, que c'est. C'est souvent un reproche qu'on va faire au niveau de l'écriture inclusive, c'est que c'est ça alourdit. Ça dépend comment on l'utilise et ça va être un peu de de jauger au cas par cas quel est le la meilleure technique à utiliser. Mais déjà, le fait de s'adresser euh à la, de parler à la 2e personne du petit singulier ou du pluriel, ça, ça permet d'enlever déjà toute une série de de de freins.

E

Merci donc tu parles de fiche métier ?

I

Oui.

E

Tu parles d'animation pour les jeunes de toute une stratégie de communication qui est mise en place aussi et donc euh en termes euh Interface 3. Donc, vous vous positionnez sur un public namurois mixte ?

I

Pas du tout.

E

OK.

I

Pas namurois, on n'est pas euh on, c'était vraiment, c'est un public francophone belge, on va dire.

E

OK.

I

On va dire Fédération Wallonie Bruxelles, euh, et c'est à la fois des jeunes ou des personnes en réorientation. On a aussi dans dans dans l'aspect découverte des métiers, il y a, on a développé un Escape Game en ligne pour où on est plongé. Je sais pas si tu le connais tout.

I

Euh, où on est euh

E

Comment ça s'appelle ?

I

Euh je pense qu'on n'a pas été très original sur le titre.

0:12:55.580 --> 0:13:0.160

I

C'est à la découverte des métiers informatiques, quelque chose comme ça, j'ai un doute, tiens euh attends

E

Ça marche et donc c'est un Escape Game, donc c'est un jeu en ligne que tu pratiques dans les ateliers de sensibilisation, ou les gens peuvent jouer, OK.

I

Oui, oui, ou alors il est accessible aussi euh à la découverte des métiers informatiques. Il y a pas euh on a pas été chercher dans l'originalité pour le nom et on est plongé dans une entreprise qui développe, là, c'est une montre connectée, c'est un peu passé dans les différents services pour se rendre compte bah tiens, qu'est-ce qu'est-ce qu'il y a derrière en

fait ? Et c'est aussi une approche qu'on utilise régulièrement pour rendre les technologies plus accessibles. C'est de partir de quelque chose qu'on va utiliser au quotidien, un objet qui nous entoure et d'aller chercher derrière qu'est-ce qui a rendu ça possible ?

E

Tout à fait, OK.

I

Et comme ça, ça, ça donne du concret.

E

Et donc vous êtes une ASBL, un centre de formation ?

I

Oui.

E

OK et donc vous organisez des formations dans les métiers TIC

I

Oui.

E

Et le public, il est mixte, OK ?

I

Oui et on organise par exemple, des formations de découverte des métiers. C'est une formation qui dure euh c'est 55 jours, ça s'adresse à des personnes qui n'ont pas de prérequis en, pas de compétences.

E

Parfait.

I

Enfin si, oui, quand même, au niveau du prérequis, c'est quand même savoir utiliser un ordinateur et une souris parce que sinon les on les, on les invite à passer par une autre formation d'abord, mais ils doivent pas avoir déjà testé, avoir de connaissance en programmation, en en hardware, voilà y a y a il y a aucune exigence à ce niveau-là et c'est l'idée pendant bah c'est 55 jours où il ils testent, il découvre les les grands axes des métiers informatiques, donc le développement, le réseau, système et et l'hardware et et vraiment de manière, on va aussi loin qu'on peut avec le groupe et d'un groupe à l'autre ben ça va dépendre où, jusqu'où on va, mais l'idée qu'il puisse toucher à ses différentes facettes-là, et on travaille avec eux ben tiens, avec qu'est-ce qui, ce avec quoi t'accroches, ce qui te semble facile, ce qui te semble difficile, pour après essayer d'entamer un projet de formation dans des centres de compétences. En fait, c'est vraiment en amont des centres de compétences pour éclaircir, être un peu plus clair parce qu'on rencontre beaucoup de personnes qui parlent ah j'aime bien utiliser les ordinateurs, donc je vais faire de l'informatique. Oui, d'accord, mais quoi ?

E

Oui (rire) c'est très large en termes de métier, on est d'accord, donc là c'est vrai que ça permet de aussi de de de découvrir et de de positionner aussi la personne

I

C'est ça.

E

Par rapport à ce qu'elle préfère, ce qu'elle préfèrerait faire aussi comme métier. D'accord.

I

J'essaie de consolider son projet de formation en fait, que ce soit un peu plus un peu plus construit.

E

Okay et donc t'es parti de la communication et maintenant tu es coordinatrice. Ca fait que depuis ...

I

C'est ça et j'étais formatrice aussi, oui.

E

Parfait, je vais noter et donc ça fait combien de temps que tu travailles chez interface 3 ?

I

J'ai commencé en 2013.

E

Depuis 2013. Et alors tu me disais que c'est surtout lié au fait que euh que tu travailles sur le genre et les TIC au départ ?

I

Alors c'est un euh au départ, je euh

E

Ou c'est parce ?

I

Ça, c'est plus un projet que sur lequel j'ai toujours suivi mais sur lequel j'ai j'ai pas toujours

été. Parce que pendant tout un temps j'étais formatrice autour de la communication et des outils numériques euh mais j'ai toujours avec ce projet là en fil rouge dans sur laquelle je participais mais sans être la personne principale du projet.

E

Et de et c'est ça qui t'a plu chez interface 3 ? Et c'est pour ça que tu as été travailler là-bas, c'est parce qu'il y avait vraiment tout un travail d'émancipation pour les femmes ?

I

Oui, oui,

E

Ok.

I

Oui et et et et plus largement, il y avait le le côté émancipation des femmes et le côté on utilise le numérique comme levier d'inclusion et vraiment pouvoir arriver à ça et avec vraiment la réflexion là euh toutes les questions de genre permettent de déconstruire une série de d'éléments qui euh pas d'habitude, de routine liée au numérique et qu'on peut utiliser cet axe là pour voilà, pour changer les choses et faire les choses autrement. Moi, c'est comme ça que que voilà, que je que je m'approprie en fait le sujet.

E

Que tu adhères aussi à la mission ?

I

Oui.

E

Euh, est-ce qu'en termes de pour développer cette structure, est-ce qu'il y a des partenaires clés qui vous accompagnent dans cette aventure aussi de de démystification, de la tech, de de promotion, de l'inclusion ? Ou c'est vraiment votre équipe euh vous avez une expertise, peut-être aussi en interne qui fait que vous vous positionnez là-dedans.

I

Euh.

I

Ben notre expertise, elle est bien du fait qu'on travaille dessus depuis depuis toujours

E

OK.

I

Moi je suis arrivé en 2013, mais quand l'ASBL a été fondée il y a 20 ans, ben c'était déjà déjà euh ça. Et euh et avec les outils qu'on a pu développer au fur et à mesure des années.

E

Et tu sais tout d'où ça vient alors euh historiquement euh le démarrage d'interface 3 et de se positionnement sur sur l'inclusion ?

I

Oui euh ben c'est vraiment, ça a, c'était un, c'était ça a démarré d'interface 3 à Bruxelles qui a vraiment l'ASBL a été fondée.

0:18:33.900 --> 0:18:38.660

I

Sur 3 piliers, d'où ce 3 aussi : femme formation informatique.

0:18:39.130 --> 0:18:44.190

I

Dans l'idée, vraiment d'utiliser l'informatique comme levier d'émancipation et d'insertion pour les femmes.

0:18:44.950 --> 0:18:45.550

E

D'accord.

0:18:46.250 --> 0:18:53.30

I

Et puis oui, bah quelques années plus tard, il y a eu la création d'interface 3 Namur euh

0:18:53.810 --> 0:18:54.40

E

OK.

0:18:54.250 --> 0:19:9.770

I

Sur cette même lignée où il y a eu des des formations qui à ce moment-là étaient uniquement destinées aux femmes, formations administratives administratrices-réseau les toutes premières et avec les années et le public namurois. On a ouvert à la mixité parce que c'était c'était moins pertinent sur Namur euh de de formation exclusivement réservée aux femmes, ça, ça marche moins que ça ne peut marcher à Bruxelles.

0:19:25.550 --> 0:19:31.910

E

Dans le sens où vous n'avez pas assez de femmes dans les dans les groupes de de stagiaires, quoi.

0:19:32.170 --> 0:19:35.40

I

Oui, et il y avait aussi cette. On ressentait vraiment ce ce besoin de plus de mixité, d'amener à ahhh enfin, en tout cas chez nous, les groupes uniquement féminins marchaient moins bien.

0:19:48.10 --> 0:19:49.770

E

Et pourquoi tu sais décrire un peu ?

0:19:51.60 --> 0:19:52.850

I

De ce qu'on observait, il y avait euh c'était on arrivait pas à développer l'aspect, eumhhh sororité dans le sens euhmmm puissant du terme, on arrivait un peu à à une dynamique de groupe de de femmes qui se tire un peu dans les pattes en fait, et tandis que chez nous d'amener plus de mixité, ça, il y avait quelque chose qui fonctionnait mieux, sans tout en laissant, sans qu'il y ait deee, on, on beaucoup de formations conservent majoritairement des femmes et donc il y a, on ressent pas ce ce cette difficulté que pourrait avoir les femmes à prendre leur place dans la formation et le fait d'arriver à la mixité, l'ambiance des formations était chez nous meilleurs.

0:20:50.600 --> 0:20:56.960

E

OK et quand tu dis que tu fais attention quand même au fait d'avoir plus de femmes dans les groupes, tu es quoi ? 60 pour 100 femmes, 40 hommes ou y a pas spécialement de.

0:21:0.430 --> 0:21:5.160

I

Euhhh, ça dépend ça dépend des groupes.

0:21:5.170 --> 0:21:9.130

I

On a cette vigilance d'essayer d'avoir un maximum de femmes, mais on ne part pas sur des quotas.

0:21:9.960 --> 0:21:10.400

E

D'accord.

0:21:10.880 --> 0:21:17.490

I

Euhhh simplement parce parfois il y a aussi l'obligation d'avoir un certain nombre de stagiaires.

0:21:18.230 --> 0:21:18.520

E

Mais oui.

0:21:19.400 --> 0:21:21.560

I

Et donc ça, ça joue aussi.

0:21:23.730 --> 0:21:30.440

I

Euhhh c'est juste, on se rend compte par contre dans les formations d'initiation où là c'est majoritairement des femmes qui viennent.

0:21:31.680 --> 0:21:33.90

E

Parce qu'il faut partir du début, hein ?

0:21:33.710 --> 0:21:33.890

I

Oui.

0:21:38.600 --> 0:21:38.840

I

Oui.

0:21:33.780 --> 0:21:43.610

E

Et OK, donc l'initiation est un bon créneau pour arriver à les toucher les atteindre euhhh j'allais justement te demander ta stratégie pour les sensibiliser.

0:21:43.620 --> 0:21:58.710

E

Donc là on voit bien que c'est, c'est le le caractère initiation mais j'imagine que c'est une cible difficile à toucher comme tu dis justement aussi que la mixité, ben ça permet d'avoir une meilleure ambiance mais c'est aussi difficile de toucher un nombre requis de femmes. Tu sais pourquoi ce c'est difficile de même, en faisant, toute cette stratégie de discours de de communication euhh.

I

Ce qui fait des des formations ou par exemple, on a beaucoup, beaucoup de femmes qui viennent, c'est des formations ou en termes de communication, qui a par exemple la bureautique qui va ressortir.

0:22:33.220 --> 0:22:33.690

E

C'est ça.

0:22:23.260 --> 0:22:35.290

I

Et nous, ça nous arrive d'utiliser la bureautique comme produit d'appel pour petit à petit emmener les personnes en dehors de cette bureautique et de les ouvrir à d'autres outils.

0:22:35.750 --> 0:22:40.460

I

C'est juste comme la Bureautique dans l'imaginaire, ça associé travail de secrétariat de bureau, métier de femme Hop, voilà.

0:22:41.950 --> 0:22:43.450

E

Mais oui, elles se sentent à l'aise quoi avec ça.

0:22:44.190 --> 0:22:48.200

I

C'est ça, et il y a un lien qui se fait à assez facilement.

0:22:48.210 --> 0:23:3.440

I

Oui bah j'ai envie d'être secrétaire, d'être employé admin, ça reste majoritairement des femmes qui ont cette ce projet et euhh donc c'est une porte d'entrée et avec laquelle on peut faire venir les femmes en formation et on travaille la prise de confiance et euhhh l'autonomie et euhhh ben tu vois en fait, cet outil, je ne te l'ai pas expliqué, mais t'as su l'utiliser ? Ah oui, c'est vrai et vraiment pouvoir petit à petit euh ben les aider un peu à déployer leurs ailes et à se dire, il y a pas besoin que que le formateur ou la formatrice t'explique tout en fait.

Tu commences à avoir suffisamment de de réflexes pour découvrir un nouvel outil et tiens, comment je l'utilise, comment je j'arrive à faire quelque chose ou j'aimerais bien faire et aussi d'aller chercher le euh réveiller un peu le j'ai envie de faire ce que j'ai envie de faire et qu'est-ce que j'ai envie de créer et du coup, Ben on va chercher les outils numériques pour, euh pour pouvoir mettre cette création en place, ce que l'on, ce qui est envie de ce qu'elles ont envie de produire et ça, c'est quelque chose qui marche assez bien pour petit à petit. En fait, utiliser le numérique sans sans sans le dire, et on sait.

0:24:23.240 --> 0:24:23.420

Euhh Et.

0:24:7.710 --> 0:24:32.0

I

On est devant un ordinateur, mais c'est pas l'objectif, c'est pas d'utiliser du numérique, c'est on va être dans en mode projet en mode de de création, communication ou des choses comme ça et on va aller chercher toutes les techniques numériques et ça ça ça marche assez bien et on a comme ça des personnes euh qui qui s'ouvrent petit à petit et qui voilà qui découvrent des nouvelles voies.

0:24:34.270 --> 0:24:48.760

E

Et est-ce que vous mesurez aussi, vous avez peut-être un système de mesure qui permet de

voir si voilà, l'inclusion fonctionne, si les femmes se dirigent vraiment vers plus de maîtrise technologique et qu'elles et que par après elles sont actives dedans.

0:24:49.690 --> 0:24:53.720

I

On n'a pas de mesure vraiment bien organisée, ça va être plus le le suivi humain de... mais on n'a pas, on n'a pas un système bien bien standardisée, bien non.

0:25:3.450 --> 0:25:5.680

E

Et donc si tu peux donner un conseil pour attirer et motiver les femmes, c'est vraiment l'aspect humain, l'aspect projet, l'aspect créativité et l'aspect soft skills, hein, comme tu dis.

0:25:16.280 --> 0:25:16.480

I

Oui.

0:25:16.0 --> 0:25:21.240

E

Le fait de de développer leur confiance en elle, c'est vraiment les clés aussi pour.

0:25:22.890 --> 0:25:33.400

I

Mais en fait, c'est parce que c'est, c'est comment c'est se dire mais quelle est la finalité d'apprendre à toute une série de technologies, qu'est-ce qu'on va en faire ? En fait, c'est partir de cette finalité euh pour attirer parce que le fait venez apprendre à à développer en un mois.

0:25:44.760 --> 0:25:57.210

I

Bah OK super, mais ce que je fais avec ça y a y a et qu'est-ce que ...

E

Elles ne savent pas se projeter.

I

Oui c'est ça, qu'est ce que je Là ou du côté plus plus masculin Ah oui, je vais enfin apprendre à à coder, c'est ça m'intéresse et je verrai ce que je peux en faire.

0:26:5.200 --> 0:26:6.600

I

Et du côté féminin, y a plus euhhh J'aimerais faire ça. Ah ben pour faut le faire, il va falloir apprendre un peu quelques bases de développement et Ah oui OK ça va pas de souci et et ça passe comme ça mais pas de développer pour développer. Ça marche moins en général, je vais chez les filles.

0:26:26.560 --> 0:26:27.690

E

Tout à fait merci. Et quand elles ont fini le parcours d'initiation qu'elles ont justement maintenant pris goût aux technologies, vous proposer ensuite des formations, oui.

0:26:35.980 --> 0:26:43.810

I

Alors nous non, mais on travaille avec les centres de compétences pour pour voilà, pour aller plus loin.

0:26:40.430 --> 0:26:42.380

E

Ouais, c'est ça que tu dis, c'est pour aller plus loin, ok.

0:26:43.820 --> 0:26:50.510

I

Parce que voilà, c'était pas notre savoir-faire, était plus au niveau de vraiment pouvoir accrocher l'orientation.

0:26:56.330 --> 0:26:56.780

E

Tout à fait.

0:26:50.520 --> 0:26:59.200

I

Et puis après bah le voilà, y a déjà les centres de compétences qui proposent des formations et ça n'a pas de sens qu'on refasse ça et donc pendant la formation de découverte des métiers, par exemple, il y a une journée qui est consacrée ou ou les différents centres de compétences viennent présenter leurs formations et tout ça et puis nous, après, on retravaille avec les, les les participants et les participantes pour ben affiner et en fonction de ce que t'as, qu'est-ce qui t'attire ?

0:27:17.290 --> 0:27:20.290

I

Qu'est-ce que t'as envie de faire, qu'est-ce que tu vas mettre en place pour y arriver enfin ?

0:27:21.450 --> 0:27:28.650

E

OK, alors j'ai encore 2 petites questions en termes d'activité donc d'Interface 3 donc j'ai bien compris les ateliers de sensibilisation, les fiches métiers, la communication. Y a t'il d'autres activités que je pourrais connaître que que vous faites également les Escape Game ...

0:27:37.850 --> 0:27:51.150

I

Oui, ben y a le aussi avec le l'accompagnement des des professionnels je vais dire, aussi bien les enseignants, les éducateurs que les, dans les cités des métiers, les conseillers en orientation, voilà, je vais chercher le terme pour amener bah du côté des conseillers en orientation, ben amener un peu plus de concret, de c'est quoi les métiers informatiques pour qu'ils puissent plus facilement conseiller les personnes parce que c'est souvent quelque chose qui qui euh est très nébuleux pour eux. Donc c'est difficile pour eux d'orienter les personnes vers ces métiers là avec quelque chose sur lequel il faut encore arriver à travailler, c'est l'aspect comment on peut orienter quelqu'un vers ces métiers là quand la personne ne vient pas déjà elle, avec cette réflexion de et les métiers informatiques et de de voir un peu comment on peut, en partant des softs skills, c'est quelque chose qui sur lequel

il faudrait encore travailler, comment on peut accrocher des personnes qui a priori n'y ont pas encore pensé. Donc ça, c'est un aspect, voilà, c'est c'est, c'est dans les les, les boîtes à à développer donc ça c'est pour les conseillers en orientation et les au niveau des enseignants, euh enfin, les personnes qui travaillent avec les jeunes, c'est vraiment de d'amener la réflexion sur ben quand je mets en place des activités de sensibilisation aux STEM, comment je les pense pour qu'elle soit le plus inclusives possible pour qu'elles puissent toucher un maximum de diversité, euh des élèves, comment je peux amener cette question autour du genre, des compétences, du genre et de l'orientation et vraiment de pouvoir aussi travailler sur sur ces différents aspects là.

0:29:23.810 --> 0:29:24.270

E

Parfait, euh en termes de format d'activité, vous êtes uniquement en présentiel ? Y a t'il peut être d'autres stratégie ?

0:29:33.60 --> 0:29:41.260

I

Alors là, pour le moment, c'est uniquement du présentiel ou les outils qui sont disponibles en ligne pour plus pour une appropriation en autonomie et là, on est sur un projet euh Erasmus avec des partenaires européens où on est en train de développer des des mini formations en ligne sur euh ben vraiment, les aspects dont je te parlais, les enfin autour de la sensibilisation au genre et STEM, au genre et orientation métier, activité inclusive et donc là on aura d'ici 2025 des des petits modules de formation en ligne.

0:30:12.400 --> 0:30:13.240

E

Et destinés aux enseignants du coup ? C'est ça ?

0:30:10.740 --> 0:30:20.900

I

Aux enseignants, oui.

0:30:20.910 --> 0:30:27.450

E

Et du coup ou ouais c'est ça microlearning pour eux. OK super parfait est-ce que tu pourrais développer un petit peu l'approche soft skills ou comment attirer des femmes qui ne sont pas intéressés par la technologie au départ ? Donc tu parlais de la stratégie de bureautique.

0:30:30.120 --> 0:30:30.380

I

Oui.

0:30:29.910 --> 0:30:32.350

E

C'est vrai que c'est chouette aussi parce que ça leur parle forcément et de les diriger vers d'autres outils. Et t'as d'autres techniques en soft skills pour euh que tu donnes justement aux conseillers d'orientation pour leur permettre d'avoir une approche vers la technologie sans que ce soit pensé dès le départ ? C'est compliqué quand même, ça de.

0:30:46.580 --> 0:30:47.380

I

C'est c'est, c'est. C'est un vraiment un aspect que que je souhaiterais pouvoir développer pour le moment, ce qu'on arrive à faire, nous, c'est c'est, cette accroche-là, dans nos actions, c'est en tant que centre de formation numérique, donc c'est de trouver dans le numérique un point d'accroche qui attire les femmes. Et puis après de pouvoir les ... ouvrir à d'autres pistes, mais vraiment on conseille pour des personnes qui qui a priori ne sont pas intéressées euh c'est euh mais on n'a pas encore euh c'est toute la difficulté. Mais maintenant, le fait de dire, il faut y aller parce que on peut pas laisser ça comme ça, juste les hommes qui (rire) ont les technologies qui façonnent le monde, ça ne va pas. Euh, ça marche pas, à part vraiment, pour des personnes qui sont dans une attitude de ... enfin, avec.

0:31:39.910 --> 0:31:40.480

E

Guerrière ! Ouais, ouais oui (rire)

0:31:37.220 --> 0:31:40.820

I

Voilà pour les autres, ça ça passe pas, et et ou c'est d'aller par contre, c'est quand même de pouvoir amener la, au niveau de la communication, c'est que y a pas besoin d'être passionné par les ordinateurs pour travailler dans l'informatique. Y a pas besoin d'avoir fait ça depuis tout petit et d'avoir déjà démonté 14000PC pour pouvoir y trouver un intérêt. Et puis il y a besoin de tout savoir et de tout connaître non plus.

0:32:5.780 --> 0:32:12.260

I

C'est, c'est de trouver toujours de recontextualiser, qu'est-ce que je veux faire et que j'ai besoin de savoir pour le faire ! Et voilà cet aspect-là et d'enlever un peu ces, ces marches qui paraissent tellement haute de ben je peux pas aller dans ce secteur là, ça me passionne pas. Enfin, c'est pas, c'est pas ma passion depuis toujours, j'ai j'ai, je n'ai pas de plaisir à démonter les ordinateurs, je ne regarde pas de science-fiction. Enfin, on peut, enfin y a y a pas besoin de ça quoi.

0:32:38.180 --> 0:32:53.590

E

C'est vrai, et donc repartir comme tu disais hein, sur l'humain, sur des projets, susciter, de voilà la créativité et là et le projet chez la personne et ensuite lui dire que le numérique peut l'aider à construire le projet qui n'est pas technologique au départ.

0:32:50.320 --> 0:32:54.270

I

C'est ça, c'est ça, c'est ça, c'est ça.

0:32:54.960 --> 0:32:59.400

E

Et donc c'est aspect projet, c'est de l'entrepreneuriat pour toi ou pas spécialement ?

0:33:2.150 --> 0:33:18.40

I

Il y a une forme d'entrepreneuriat, oui, mais qui peut être l'entrepreneuriat en tant que

salarié, tu peux avoir enfin, c'est le le mode projet que tu peux avoir dans le secteur associatif par exemple, tu peux apprendre ça ou plus, l'entrepreneuriat, oui ou même enfin, ça peut être aussi des plus petits projets hein de Euh bah je sais pas, je pense à une personne qui est employée admin et qui qui a toute une série de tâches très répétitives à faire mais comment elle peut automatiser toute une série de choses par exemple, et c'est de montrer aussi ce ce côté. Et comment le numérique peut nous libérer de toute une série de choses qui qui sont rébarbatives ? Et euh se concentrer sur d'autres choses où il y a peut-être plus de plaisir à le faire plus. Euh euh plus d'intérêt à ce que ce soit l'humain qui le fasse, que que d'envoyer euh que de copier-coller des mails euh encore et encore.

0:34:9.520 --> 0:34:12.980

E

Ç'est ça où y a pas de stratégie humaine spécialement pour ça, ça.

I

Non, c'est ça.

0:34:13.180 --> 0:34:14.870

E

Vous formez également les travailleurs ? Tu parlais d'enseignants, évidemment, et de conseillers mais ce que les travailleurs, le tout public par exemple, vous le faites aussi ?

0:34:22.100 --> 0:34:36.510

I

Oui, alors là y a un, on est en train un peu de cibler les actions parce qu'il y a en parallèle une coopérative qui qui se développe où interface 3 Namur va former plus la personne en tant que citoyen et euhhhh les travailleurs pour pouvoir accompagner leur public. Et du côté de la coopérative, c'est les travailleurs qui ont besoin de compétences numériques dans leur dans leur travail, mais sans que ce soit à destination d'un autre public par exemple.

0:34:52.700 --> 0:34:53.80

E

Et alors ? Dans la la mixité que vous avez dans vos groupes, est-ce que tu remarques peut-

être des difficultés, donc y a y a peut-être une bonne ambiance mais on on est y a pas de sexisme, y a pas d'obstacle, y a pas de de problèmes dans ces équipes-là ? Mais il y a quand même beaucoup de femmes aussi. T'es quand même sur minimum moitié moitié, c'est pas qui en a qu'une et que le reste sont des hommes non plus parce que c'est ce qu'on a nous quoi tu vois, on a une fille sur 12 apprenants par exemple.

0:35:23.660 --> 0:35:27.210

I

Ben là y en a un groupe ou on a une fille sur 12 oui et euh et euh c'est un groupe de pas bavards et donc c'est un groupe avec lequel on peine un peu euhhh mais y a pas de remarques sexistes, ils sont juste chacun un peu dans son coin donc c'est pas.

0:35:48.660 --> 0:35:52.880

E

Y a pas vraiment de cohésion, mais oui, ça c'est peut-être pas spécialement, ça va peut-être arriver par la suite. Et la fille se sent bien quand même ?

0:35:55.790 --> 0:36:3.590

I

Elle a, c'était un peu difficile, elle était euh un peu déroutée parce qu'elle s'attendait pas à ce qui est, nous non plus d'ailleurs, à ce qui est qu'elle soit, qu'elle soit la seule.

0:36:7.310 --> 0:36:7.490

E

OK.

0:36:3.600 --> 0:36:10.450

I

Et puis bah voilà, là, elle a trouvé sa place et elle est pas elle est pas non ça, ça va.

0:36:11.980 --> 0:36:12.820

E

Allez, super.

0:36:13.150 --> 0:36:20.320

I

Après euh voilà, on a aussi enfin on a, on est vigilant sur ça, sur cet aspect-là, les formateurs sont quand même. Par contre, il y a quelque chose avec lequel on peine, c'est que les euh là ça, enfin y a des choses qui qui qui bougent, mais pendant tout un temps, là, il y avait quelque chose de très stéréotypé et les, c'était des formateurs techniques et les personnes en développement personnel, c'était des femmes et tu dis mais allez zut, quoi ?

0:36:40.930 --> 0:36:45.370

E

Ben oui, si déjà ce serait des formatrices, ce serait aussi déjà des rôles modèles aussi plus.

0:36:45.100 --> 0:36:45.790

I

Mais c'est ça. Enfin, on, on voilà là, on, on arrive à rééquilibrer un peu les choses, notamment parce que notre coach emploi est un homme donc voilà ça et qu'on a recruté des femmes plus techniques, donc ça voilà les choses s'équilibrent un peu, mais ça, ça questionne aussi à ce niveau-là dans ce qu'on transmet euh ou euh, de manière implicite, car les personnes qui viennent voir comment ça va, qui viennent t'accompagner sont des profils féminins (rire)

0:37:17.10 --> 0:37:18.160

E

Sont des femmes ou quoi ?

0:37:17.680 --> 0:37:18.390

I

Et puis.

0:37:18.170 --> 0:37:19.100

E

Ouais, c'est ça. C'est vrai que tu véhicules forcément aussi une image au départ.

0:37:22.50 --> 0:37:26.980

I

Mais oui, tu renforces allez les métiers informatique, c'est pour tout le monde, enfin, ont leur place et puis Bah t'as que des formateurs hommes sur ces ...

0:37:32.680 --> 0:37:35.920

E

C'est sûr, c'est c'est toujours aussi la bataille chez nous.

0:37:36.100 --> 0:37:36.830

E

Elle bah grand merci Aline. Je pense que là on a bien fait le tour de de la question par rapport à cette problématique de genre dans dans les métiers du digital et surtout ici de d'éthique et de l'informatique euh à proprement parler et voilà, ça, ça va m'aider énormément dans la construction de ces de cette analyse, tu vois sur le problème et de des pistes aussi de solutions efficaces pour de l'inclusion genrée dans dans le secteur de la formation, je vais peut-être du coup couper l'enregistrement.

Annexe 9 - Analyse réflexive Interview 4

Parcours :

OK, donc je suis je suis Isabelle Collet euh je suis informaticienne, scientifique de formation initiale. Ensuite, je suis rentrée en sciences de l'éducation, j'ai une thèse en sciences de l'éducation, je travaille sur les questions de genre et numérique depuis à peu près 20 ans et je suis prof de sciences de l'éducation à l'université de Genève.

Père passionné d'électronique, d'informatique

Cursus de prédilection dans la famille c'était ingénieur mais pas assez bonne en math en général, par contre, en informatique, c'était plus facile, donc de manière logique, s'est tournée vers les cursus en informatique en France. A terminé 4^{ème} de son bachelor mais n'a pas poursuivi de master car le traitement d'image numérique était à ce moment-là pionnier mais elle regrette de ne pas avoir été plus loin en informatique. « je me disais que j'étais probablement au max de mes compétences, que j'étais à fond, que ça me demanderait trop d'efforts de poursuivre (discours de fille) même si visiblement, j'étais capable de passer outre les stéréotypes ».

Ensuite, ne trouvant pas de travail intéressant, louable, avec une vraie évolution de carrière dans un secteur de pointe, et était une jeune femme mariée, sans enfants et c'était évidemment aussi un obstacle pour les employeurs. Alors, elle a fait ce que font beaucoup de femmes, c'est j'ai fait de la formation alors ça m'a plu, hein, de faire de la formation. Mais donc je me suis retrouvée à faire la formation sur Word et Excel, j'ai pas trouvé ça euh très très nourrissant.

Après 6 ans de recherche d'emploi dans l'informatique, de formations diverses sans débouchés, elle s'est dirigée vers l'ingénierie pédagogique de façon logique vu qu'elle aimait ça. Et a eu la chance de travailler avec Nicole Mosconi, une des pionnières sur la mixité à l'école qui s'appelait « rapports sociaux de sexe en éducation », la 1^{ère} à avoir sorti un livre en France en 1989 en disant que l'école n'avait pas tenu ses promesses de mixité F/G, à l'époque c'était assez délicat. Grâce à un réseau, une coopte au niveau de l'école normale, le directeur a accepté de publier une normalienne. Elle décide ensuite sur base du constat que dans le secteur de l'informatique, la mixité et l'égalité régressait alors que les discours pronaient que l'égalité était pour bientôt, elle s'est lancée dans une thèse sur la masculinisation des études d'informatique.

Après s'est dirigée vers les sciences de l'éducation car « c'est l'informatique qui m'a poussé dehors ». J'aurais été très heureuse comme informaticienne si j'avais pu faire une carrière, si j'avais été dans des dans un métier où on me donnait des responsabilités, on faisait confiance en moi, où j'avais un contrat indéterminé.

Différence entre égalité et équité :

L'égalité est à prendre ici au sens non pas de l'identité/ de l'identique, d'égalité sur le plan biologique mais sur le plan de l'égalité dans le traitement des personnes. L'égalité s'oppose à inégalité et identité s'oppose à différence. Elle prend pour exemple la déclaration des droits de l'homme qui prône de l'égalité dans ce sens.

Pour elle, l'équité est une mesure/ action compensatoire et de rattrapage en réponse à un problème d'inégalité. C'est une sorte de justice sociale, de rattrapage, qui est nécessaire en attendant de défaire le système en place qui produit des inégalités.

Mais l'équité a plusieurs inconvénients :

L'équité n'agit pas sur un système qui désavantage les femmes, il compense via des mesures de rattrapage et ces mesures sont à répéter tant que le système reste inchangé.

L'équité permet de choisir qui mérite de l'aide ou pas. Et logiquement, c'est le groupe dominant qui choisit s'il accorde de l'aide aux dominés, ou pas.

L'équité développe un sentiment d'être spoilé/ de frustration chez les personnes qui n'en bénéficient/ profitent pas de ces privilèges se sentent lésés, ici en occurrence les hommes blancs. On parle alors de discrimination positive. Le terme de discrimination n'est pas juste à partir du mmt où ils sont 90% contre 10% mais c'est un sentiment légitime donc comme le mentionne mon interviewée 4, « Ils protestent alors qu'en fait, si le système ne créé plus ces inégalités, bah on n'aurait pas besoin d'enlever des privilèges aux dominants. On égaliserait les conditions d'accès, donc, c'est pour ça que moi je parle d'égalité et pas d'équité. »

Le processus d'inclusion, pourquoi les 3 étapes et que représente le pouvoir d'un écosystème pluridisciplinaire :

Pour pouvoir changer la donne, il faut partir du problème en amont, sur l'inclusion (et non en avant selon les discriminations). Pour ce faire, il y a le processus d'inclusion en trois étapes. Cependant, après analyse, le recrutement et la socialisation sont peu activées dans les leviers de l'inclusion effectifs, elles ne sont pas ou peu répertoriées dans mon analyse empirique, ce qui donne un constat et émet une piste d'action à prendre en compte pour activer une réelle diversité et inclusion dans le secteur : « *Une seule de ces étapes, ça ne suffit pas et malheureusement, souvent, on s'arrête à intéresser et on pense que le reste va s'enchaîner tout seul.* »

Les mesures productives sont celles qui agissent en suivant les 3 étapes d'inclusion : attirer, recruter, socialiser. Attirer sans recruter = fausse promesse ; recruter sans socialiser = problème de rétention (perte des femmes présentes). « *C'est typiquement le problème des entreprises qui ne pensent pas à être des safe spaces* », ajoute mon interviewée 4.

Ce qui sous-entend qu'en parallèle, un écosystème pluridisciplinaire sera d'autant plus efficace. Comme le confirme mon interviewée 4, « *Il faut intégrer tous les étages, du moins les transitions, l'éducation et l'emploi ou le secondaire et l'université et ce à tous les niveaux, l'enseignant, l'enseignante et le directeur d'école* ».

Comment mesurer l'efficacité des actions d'inclusion ?

Un autre problème qui a émergé suivant mes interviews, c'est le manque de méthodologie d'évaluation des mesures d'inclusion. Et comme dit mon interviewée 4 « Alors, l'évaluation, c'est toujours ce qui pêche. Et puis il y a des choses qu'on n'est pas capable d'évaluer ».

Mais elle signale qu'entreprise ou en institution, c'est plus facile car on peut faire des entretiens de sortie pour réaliser une évaluation de sa politique d'inclusion : « *Quand la réponse c'est je ne me réalise pas dans cette société, j'ai l'impression de pas progresser euh mon collègue a des promotions et pas moi. Euh enfin, quand les personnes elles partent, elles balancent, hein* » ou via les indicateurs de type « *Combien demande à entrer ? Combien on en prend par rapport à ce vivier d'application ? Ensuite, est-ce que les personnes restent et puis, quel salaire elles ont quel grade elles ont, quel, c'est quoi leur courbe de progression dans l'entreprise ... ?* ».

Compétences VS Filière/métier / Soft skills VS politique d'inclusion

Le seul danger avec les soft skills, c'est d'y cantonner les femmes. C'est à dire qu'il faut que les soft skills soient importants pour tout le monde parce que si on met l'accent que sur les femmes, ça va devenir des des compétences de 2nde zone ou alors on va embaucher les femmes à condition qu'elles aient aussi des soft skills, mais sans les payer plus alors qu'on leur a demandé une double compétence. Donc on attend que les femmes mettent en œuvre spontanément des soft skills dont on va bénéficier même si elles ne le sont pas, pour le coup, sans pour autant en faire une bonification à l'embauche, comme si elles le feraient naturellement. Donc euh ce qui est important, c'est de mettre en valeur les soft skills pour tout le monde, c'est à dire si on les veut, on les veut chez tout le monde.

Par exemple, si vous dites une préférence sera donnée aux gens, aux gens, des personnes non-représentées, sous-représentées dans l'entreprise, c'est déjà un signal très clair qu'on est attentif à recruter les profils féminins. Si vous dites dans à des fins de diversité, l'entretien, l'entreprise sera attentive aux carrières féminines, c'est aussi un message très clair. Et les femmes quand elles choisissent où elles vont postuler bien évidemment, elles préféreront postuler dans une boîte qui aura écrit qu'elle sera attentive à la relève féminine que dans une boîte qui dit rien. C'est d'ailleurs mon premier conseil quand on me dit quel conseil vous donneriez à des femmes qui vont en informatique en entretien d'embauche, poser la question, qu'est-ce que votre entreprise fait pour la relève féminine ? Qu'est ce que votre entreprise fait pour la carrière des femmes ? Si la réponse c'est beuh beuh beuh, partez. Ça veut dire qu'ils sont même pas capables de de sortir un argument prétexte, c'est dire s'ils sont loin, quoi.

Comment faire des hommes des alliés de l'inclusion et de la diversité ?

Quelle que soit la façon dont vous vous y prenez, ça les arrange pas. Ils ont très, très bien compris que plus de place pour les femmes, ça veut dire moins de place pour eux. Eux, vous les sauvez pas. Par contre, vous avez une grande quantité d'hommes et en particulier depuis #metoo qui se demandent, euh, comment faire ? Comment se comporter ? Et visiblement, avant, ils se rendaient pas compte, mais ça n'allait pas.

« Former les hommes à comprendre ce que c'est que les violences sexistes et sexuelles, à être des témoins et des relais, c'est absolument fondamental, parce qu'ils ne comprennent pas ce que c'est pour une femme d'être ultra minoritaire dans un monde inégalitaire. Et tous les hommes ont la capacité, un jour, d'être témoin et d'être alliés. Et pour ça, il faut une formation.

La question des centres d'intérêt : différence entre hommes et femmes ?

Pour attirer les femmes à se former et à travailler dans le secteur technologique, comme le précise ... dans la revue de littérature, il y a une analyse à faire au niveau de la manière dont on en parle.

En effet, en parallèle d'une stratégie de communication pensée de manière inclusive, il faut susciter leur intérêt. Partant de l'hypothèse que les femmes n'ont pas le même rapport avec les technologies, que les femmes ont des intérêts divergents par rapport aux hommes, du moins au départ, avant de s'y exercer, car comme le souligne mon interviewée 4, « *En fait*

ils ont les mêmes intérêts une fois qu'ils y sont, c'est à dire quand on arrive à faire un contexte élitare dans lesquels les femmes sont incluses ».

Je ne parle pas bien sûr d'une différenciation en termes de compétences mais bien en termes d'intérêt. Cette question me paraît tout à fait pertinente à analyser pour bien cerner l'accroche à utiliser qui « parle » à notre cible. Sur cette question, différentes accroches ont été utilisées mais les avis de mes interviewées convergent assez bien :

Un premier angle d'approche serait d'utiliser les avantages pragmatiques du secteur technologique mais cela ne marche pas avec les jeunes, selon mon interviewée 4 : *« Il y a quelque chose qu'on a beaucoup fait et qui, euh, marche pas tant que ça avec les jeunes filles, c'est de dire bonne carrière, bel emploi, bon niveau de revenu, ça fait pas rêver, ça marche mieux avec des femmes en insertion ».*

Une autre approche consiste à utiliser les biais de la technologie, surtout présent dans l'IA qui est créée sur base de données genrées car développée à 90% par des hommes, et d'inciter les femmes à s'y investir pour la rendre plus inclusive. Exemple de discours tenu par mon interviewée 4 : *« Allez en informatique parce que l'informatique s'en sortira pas sans vous ».*

Encore une autre accroche soulevée, c'est d'attirer les femmes à la technologie pour donner plus de visibilité à leur projet, qui n'est pas technologique au départ. C'est de les amener subtilement à utiliser et intégrer petit à petit les outils technologiques dans leurs compétences et après, quand elles vont les maîtriser, elles auront peut-être envie d'aller plus loin. Avoir une approche où la Tech n'est une fin en soi mais un moyen d'arriver à atteindre un but quel qu'il soit. L'hypothèse étant que les hommes sont attirés pas la Tech pour la Tech, alors que les femmes ont besoin de contexte, d'un but à atteindre. Et même si elles ont le même intérêt que les hommes pour la Tech, ce n'est pas un intérêt fédérateur pour les femmes qui du coup, ne s'exercent même pas, selon mon interviewée 4. Je propose alors l'idée du gaming comme porte d'intérêt fédératrice et là, elle soulève le problème du cyberharcèlement et d'être vigilant à créer un espace « safe » pour les femmes.

Dans cet ordre d'idée, mon interviewée 4 (p. 14) ajoute que *« Les fablabs c'est visiblement d'assez bons attracteurs »* de technicité mais à condition de valoriser cette compétence

technique en tant que telle, pour déconstruire le stéréotype qu'une femme ne sait pas faire de la technique, souligne-t-elle. L'idée étant de valoriser leur aptitude technique et de la décomplexifier.

Lors du Girls In ICT Day de Technocité Noémie, développeuse, s'est exprimée à ce sujet et a pointé le fait « *Qu'avoir un esprit logique, d'essai-erreur est suffisant pour se lancer dans l'informatique, pas besoin d'être ingénieur pour utiliser la Tech* ».

Une autre accroche, c'est de féminiser la Tech mais là, comme dit mon interviewée 4 (p. 15), « *Vous activez des stéréotypes pour essayer de connecter les filles aux stéréotypes ... vendre une Tech rose c'est faire des fausses promesses* ».

Annexe 10 – Retranscription intégrale Interview 4

0:0:0.0 --> 0:0:1.600

E

Donc ça va pas bugger parce que ça ça va. Voilà. Et la transcription fonctionne. Ravie, Madame Collet, ravie, ravie. Je suis impressionné, hein, je vous avoue, mais bon (rire à 2). Ah ouais alors ben, on va commencer directement. Alors, la première question, c'est plutôt pour situer donc si vous pouvez vous présenter brièvement ? Ouais, je vais commencer par ça.

0:0:19.90 --> 0:0:26.780

I

OK, donc je suis je suis Isabelle Collet euh je suis informaticienne, scientifique de formation initiale. Ensuite, je suis rentrée en sciences de l'éducation, j'ai une thèse en sciences de l'éducation, je travaille sur les questions de genre et numérique depuis à peu près 20 ans et je suis prof de sciences de l'éducation à l'université de Genève.

0:0:39.520 --> 0:0:44.320

E

Parfait alors donc vous avez dit que vous avez commencé par être informaticienne. J'imagine que c'est suite à votre parcours d'étude ?

0:0:47.870 --> 0:0:48.820

I

Oui, c'est ça. C'est suite aussi au fait que mon père était était passionné. Mon père était électricien, passionné par l'électricité, l'électronique. Quand l'ordinateur, le micro-ordinateur est arrivé dans les années quatre-vingt. Il a trouvé ça complètement fascinant. Il s'en ai acheté un et il m'a appris à programmer. Donc, je programmais quand j'avais 14 ans, avec lui, d'abord sur des calculatrices. Et puis ensuite sur des ordinateurs. Dans ma famille, on pensait que la la le plus beau cursus, c'était le cursus d'ingénieur, donc j'ai essayé de faire ingénieur, mais en math, j'étais pas suffisamment bonne de manière générale et finalement, c'était en informatique où j'avais le plus de facilité, donc je me suis dit qu'avec de toute façon assez logique, c'était vers l'informatique que je devais me tourner donc j'ai fait en France, hein, un DUT en informatique puis un Bachelor en traitement du signal 3D.

0:1:47.310 --> 0:1:47.630

E

OK.

0:1:47.720 --> 0:1:48.360

I

Et, c'est comme ça que je suis devenu informaticien.

0:1:50.40 --> 0:1:50.600

E

Waouh.

0:1:50.880 --> 0:1:51.290

E

Et alors ?

0:1:51.300 --> 0:1:55.980

E

En termes de, concernant les enfin, d'abord, je tiens, à préciser mon papa est électricien, aussi, c'est comique (rire)

0:1:57.520 --> 0:2:13.750

E

Bon, moi je ne suis pas informaticienne par quand on a pas été si loin euh alors j'ai vu en effet hein qui avait toute une partie sur l'éducation, les sciences de l'éducation et donc ça c'est après votre parcours d'informaticienne y a eu un déclic ou quelque chose qui a fait que vous avez été vers ces ces sciences-là ?

0:2:17.960 --> 0:2:18.390

E

Ah. Alors non, c'est que l'informatique m'a poussé dehors, c'est à dire que j'étais très.

0:2:19.660 --> 0:2:28.620

I

J'aurais été très heureuse comme informaticienne si j'avais pu faire une carrière, si j'avais été dans des dans un métier où on me donnait des responsabilités, on faisait confiance en moi, où j'avais un contrat indéterminé. Enfin, des trucs comme ça, mais c'est pas du tout ce qui m'est arrivé. Bon, déjà, je me suis arrêté au Bachelor, c'était une erreur.

0:2:42.30 --> 0:2:51.690

I

J'aurais dû pousser jusqu'au master, mais à l'époque, j'avais un diplôme qui n'existait pas dans sa même forme jusqu'au master parce que traitement d'image numérique, c'était assez pionnier mais j'aurais pu faire un master d'informatique ou autre chose, c'était pas impossible, mais à ce moment-là, personne m'a incité à le faire. Personne ne m'a découragé de le faire non plus, mais je me disais que j'étais probablement au max de mes compétences, que j'étais à fond, que ça me demanderait trop d'efforts de poursuivre et euh et donc j'ai pas poursuivi bon, rétrospectivement, comme je sais que je suis sorti 4e de mon Bachelor, il est évident que j'aurais pu poursuivre.

0:3:23.450 --> 0:3:23.690

E

Ah oui.

0:3:23.310 --> 0:3:31.970

I

Mais si je puis dire, c'est déjà un discours de fille, même si juste là, visiblement, j'étais capable de passer outre les stéréotypes.

0:3:33.530 --> 0:3:47.490

I

Et je suis arrivé sur le marché de l'emploi à peu près un des seuls moments où l'informatique n'embauchait pas voir débauchait donc dans une filière de pointe en province, en France et euh j'ai pas trouvé vraiment, enfin, j'ai pas trouvé de travail intéressant et puis où j'avais l'impression qu'une carrière pouvait se faire. Assez rapidement, j'ai fait ce que font beaucoup de femmes, c'est j'ai fait de la formation alors ça m'a plu, hein, de faire de la formation. Mais donc je me suis retrouvée à faire la formation sur Word et Excel, j'ai pas trouvé ça euh très très nourrissant. Et puis euh et puis j'étais une jeune femme mariée, j'avais pas d'enfants et c'était évidemment aussi un obstacle pour les employeurs. Toutes sortes de choses dont j'avais pas du tout conscience à l'époque où je pensais vraiment, sincèrement, que l'égalité entre les hommes et les femmes était atteinte. Donc euh au bout de 6 ans, à faire des choses qui ne débouchaient pas. Je me suis dit que puisque j'étais formatrice et que j'aimais ça, mais que par contre, j'avais aucun diplôme dans la formation, ce serait relativement logique que j'aie me chercher un diplôme de formation de formatrice, c'était de formation de formateur. C'était un peu l'idée qui me venait pour faire de l'ingénierie pédagogique, des trucs comme ça et c'est là que j'ai repris mes études à Paris 10 Nanterre et j'ai eu la chance d'avoir Nicole Mosconi qui est une des toutes premières personnes à avoir travaillé sur l'utilisation mixité fille/ garçon à l'école et de suivre des cours qui s'appelaient rapports sociaux de sexe en éducation. Et là, ben j'ai compris que l'égalité était pas là, j'ai compris pourquoi je m'étais arrêtée au master, que j'aurais pu poursuivre, ce qui m'avait freiné et un certain nombre de choses de ce genre. Donc c'est comme ça je suis arrivée en fait en éducation.

0:5:24.210 --> 0:5:24.820

E

D'accord. Et c'est vrai qu'on voit souvent le nom de Mosconi dans votre livre aussi, que vous citez souvent, et vous avez fait pas mal d'études avec elle. C'est vrai que ça doit être une. Voilà, elle doit. Elle doit avoir aussi pas mal d'expériences et de voilà.

0:5:38.840 --> 0:5:50.40

I

C'est la première personne à avoir sorti en France un livre sur la mixité à l'école, en disant qu'elle n'avait pas du tout tenu les promesses qu'on espérait qu'elle, qu'elle tienne, c'est à dire l'égalité fille/ garçon.

0:5:53.340 --> 0:5:53.520

E

OK.

0:5:50.650 --> 0:5:56.480

I

Elle a écrit ça en 1989, Autant dire 89, c'était pas du tout du tout un discours populaire de dire ça, même intéressant et elle me disait que si elle avait réussi à sortir son livre aux presses universitaires de France, c'était parce qu'elle était professeur de l'Ecole normale, comme elle avait fait l'école normale à Paris, et que c'est quand-même un monde où les gens se cooptent, le directeur des TUF bah s'est dit que si ça se trouve en tout cas ils publient normalienne donc même si le sujet l'intéressait pas il publiait une normalienne, donc c'est comme ça qu'il a pu sortir de son.

0:6:26.730 --> 0:6:42.510

E

OK et grâce à cette rencontre et à ces cette vision aussi, cette expérience que vous attrapez dans la mixité sociale, vous allez ensuite vous diriger vers l'éducation de les sciences, de l'éducation, mais orientées sur le genre. C'est ça ? Du coup, l'éducation de genre

0:6:44.200 --> 0:6:47.900

I

C'est ça. Parce qu'en fait, dès que j'ai eu ces cours, je me suis dit que c'était, un, que c'était ça qui m'intéressait, que ça me permettait de comprendre mon parcours, c'était dans cette première année de reprise d'études, j'ai compris pourquoi je m'étais arrêté au Bachelor, euh j'ai compris pourquoi j'ai pas trop de travail, pourquoi j'ai pas fait carrière et j'ai aussi réalisé un truc plus bizarre qui est que à mon époque, il n'y avait pas tellement de filles, mais on était peut-être quand même 1/4, c'était pas si rare, c'était pas, c'était pas là parité, mais c'était pas si rare et qu'au moment où je reprenais mes études, en 2000, on était bien moins d'un quart. Euh les filles étaient plutôt passées en dessous des 20 pour 100 et j'ai trouvé ça très curieux parce que les discours qui disaient la mixité est en marche, l'égalité, c'est pour bientôt, encore une génération et on en parlera plus, et cetera. Ben de fait, en informatique ça a pas l'air de fonctionner que c'était pire que quand j'y étais et ensuite en cherchant un peu, je me suis rendu compte que quand j'y étais, c'était pire qu'en avant, voilà, et c'est sur cette étonnement, que j'ai décidé de faire ma thèse sur la masculinisation des études d'informatique.

0:7:55.770 --> 0:7:57.350

E

Et alors vous parlez beaucoup d'égalité euh est-ce qu'on irait si loin enfin, votre aspiration, c'est vraiment l'égalité de de genre dans dans le secteur ? Parce qu'on parle aussi d'équité, hein, si, si déjà on atteint l'équité, ce serait déjà bien. Qu'est-ce que vous en pensez ?

0:8:11.570 --> 0:8:13.720

I

Alors moi je vais vous dire pourquoi, pourquoi je parle d'égalité. Parfois, on dit l'égalité, euh c'est pas possible, euh c'est pas désirable, ça va trop loin ou des choses comme ça ? Alors tout d'abord, soyons clairs, pas tout à fait l'égalité, c'est l'inégalité. On peut pas être un un tout petit peu égal, on est égal où on l'est pas. Deuxièmement, l'égalité c'est pas l'identité, égalité, ça s'oppose à inégalité et identité, ça s'oppose à différence, donc demander l'égalité, c'est évidemment pas demander l'identité, ce serait idiot quand la déclaration des droits humains dit les hommes et les femmes naissent libres et égaux, ils disent évidemment pas naissent libre et identique ce serait idiot et personne ne le comprend comme ça d'ailleurs hein.

0:9:4.420 --> 0:9:4.700

E

D'accord ?

0:9:4.430 --> 0:9:21.270

I

Donc, quand je demande l'égalité, je demande rien d'autre que les hommes et les femmes soient traités de la même manière parce que rien ne justifie aucune biologie, aucun cerveau rose ou cerveau bleu, rien ne justifie des destins professionnels différents. Que les femmes créent les enfants à l'intérieur de leur corps et que les hommes se reproduisent en passant par le corps des femmes. Ouais ça on est d'accord, mais là c'est pas de ça qu'on parle quoi arriver dans l'emploi, c'est autre chose, l'équité l'équité, c'est pas mal mais c'est quand même relativement insuffisant. C'est une équité, on mesure les inégalités et on fournit des mesures compensatoires. On mesure la taille des inégalités et on dit bon bah là pour rattraper, il va falloir donner ça en plus. Et puis là pour rattraper, va falloir donner ça en plus. L'équité pense que y a pas moyen de réformer le système pour obtenir l'égalité. L'équité pense, c'est une question de justice sociale. L'équité fait du rattrapage au coup par coup, alors c'est sympa hein ça produit de fait de l'égalité pour des femmes prises dans un système qui les désavantage. Par contre, ça a 2 inconvénients majeurs au moins le premier c'est que c'est pas durable, c'est à dire pour avoir l'équité tant que le système désavantage les femmes, il faut fournir continuellement ces efforts compensatoires et au bout d'un moment on va vous dire non, depuis le temps qu'on met de l'argent là-dedans, on a toujours pas changé, alors ça sert à rien, c'est du gaspillage, c'est de l'assistanat. Alors qu'en fait non

le problème il est pas là. Le problème, c'est que l'équité n'attaque pas le système qui produit l'inégalité. Elle se contente de compenser au coup par coup.

0:10:52.240 --> 0:10:53.0

E

Ça, okay ?

0:10:52.860 --> 0:10:54.730

I

Donc l'équité, on en aura jamais fini. Et le 2e inconvénient de l'équité, c'est qu'on peut choisir qui mérite d'avoir l'aide et qui mérite de ne pas avoir l'aide. Et donc, qui choisit ? Ben, c'est le groupe dominant qui choisit à qui il accorde de l'aide ou pas. Et le 3e inconvénient à l'équité, c'est que les gens qui n'en bénéficient pas, c'est à dire typiquement les hommes blancs, ils ont tendance à se sentir spoilés, c'est pour ça qu'ils parlent de discrimination positive, ce qui est un terme qui n'a aucun sens, c'est à dire, ils estiment, quand ils disent discrimination positive, ils disent on me discrimine alors en informatique quand on est à 10 pour 100 versus nonante pour 100, enfin, d'ici à ce qu'ils soient discriminés, on a un peu, on a un peu de marge quoi. C'est évidemment pas de la discrimination positive, c'est du rattrapage, c'est fournir un effort compensatoire, mais je comprends que ces hommes qui n'ont pas le sentiment d'avoir des privilèges, c'est normal. Le groupe dominant, le groupe dominant ne pense jamais avoir des privilèges, il suppose juste qu'il est normal et que c'est les autres qui ont des désavantages. Donc, le groupe dominant ne vois pas pourquoi on lui enlèverait de ses privilèges pour compenser auprès d'autres groupes. Donc ils protestent alors qu'en fait, si le système ne créé plus ces inégalités, bah on n'aurait pas besoin d'enlever des privilèges aux dominants. On égaliserait les conditions d'accès, donc, c'est pour ça que moi je parle d'égalité et pas d'équité même si je suis convaincue, en attendant d'avoir défait le système qui produit les inégalités, on a besoin au coup par coup de mesures d'équité bah justement, pour faire ce rattrapage.

0:12:37.960 --> 0:12:42.840

E

Oui, c'est très bien expliqué et c'est vrai que dans votre livre aussi, vous en parlez beaucoup et ça c'est c'est quelque chose voilà peser les bons mots. Ça, ça me permet. Voilà de recentrer un petit peu les choses pour bien bien les, les annoter aussi. Alors, quand on parle d'égalité justement et de changement de système, j'ai vu que vous parliez également dans le livre des mesures productives et contre-productives.

0:12:58.740 --> 0:13:10.490

E

Et moi dans l'analyse de mémoire, j'ai aussi repéré donc d'abord la méthode d'inclusion, donc on Aya la notion d'inclusion, on a la méthodologie en 3 temps hein, donc attirer

recruter et sociabiliser. Est-ce que c'est ce process en 3 temps, vous l'avez trouvé comment est-ce que c'est, voilà il y a ..

0:13:23.450 --> 0:13:37.190

I

Alors, en fait, j'ai travaillé avec Chantal Morlaix qui, elle a dirigé mon post doc, quand j'étais à l'université Télécom d'Evry et elle, elle vient des sciences du management et elle et moi on en avait assez pour prendre, qu'on prenne le problème par les manques, par la discrimination. On en avait assez d'agir au coup par coup. Il y a de la discrimination, on compense, c'est de la discrimination, on compense, c'est à dire qu'on était en aval, on n'était pas proactif et donc en me proposant le modèle de la, le modèle de l'inclusion de Freiler, l'avantage, c'est que là, on se posait en amont, on mettait en place les conditions de l'inclusion. Alors ça, ça voulait évidemment, ça n'empêchait pas les discriminations de se produire, mais on on agissait avant, on, on posait un cadre d'inclusion et donc on avait tendance à penser aussi que parce que ce cadre ciblait moins directement les femmes, c'est-à-dire n'allait pas compenser au coup par coup les discriminations des femmes mais posait un principe d'inclusion pour tout le monde, on allait y avoir moins de résistance, même si de fait, y a des dimensions, qui allaient quand-même être clairement adressées aux femmes.

0:14:32.180 --> 0:14:35.300

E

OK donc c'est bien Frailer aussi, et alors ? Chantal Mornay, Vous l'écrivez MORNET.

0:14:38.560 --> 0:14:40.700

I

MORLEY

0:14:43.560 --> 0:14:46.230

E

Ça joue, c'est aussi là-dessus, okay. Et au niveau des mesures productives et contre-productives, c'est vraiment lié au processus des 3 étapes. Pour vous, une méthode, une mesure productive, c'est une une mesure qui s'intègre dans un un processus par étape et dans un écosystème qui, qui est pluridisciplinaire, où on a les unifs, les entreprises.

0:15:3.980 --> 0:15:16.250

I

Ouais, c'est ça parce que alors on peut faire des choses à chaque niveau, c'est à dire il y a des écoles qui se sont profondément transformées en agissant qu'au niveau de l'école avec ces 3 étapes intéresser, recruter, socialiser.

0:15:23.740 --> 0:15:32.70

I

Euh une seule de ces étapes, de toute façon, ça ne suffit pas et malheureusement, souvent, on s'arrête à intéresser et on pense que le reste va s'enchaîner tout seul. Or non, si on intéresse mais qu'on n'a pas les moyens de recruter ou qu'on se donne pas les moyens de recruter des profils différents, bah on aura intéressé, on aura fait des fausses promesses en quelques sortes, on aura intéressé pour rien et si on recrute et qu'on ne réfléchit pas à ce qui se passe ensuite, on va avoir un vrai problème de rétention. C'est typiquement les problèmes qu'ont les entreprises qui voient les rares femme en informatique qu'elles ont réussi à attirer, partir au bout de quelques années parce qu'en fait elles se sont pas posés la question sur comment elles vivaient le fait d'être très seules, comment elles vivaient le fait d'être dans un environnement essentiellement masculin, est ce que des des promotions leur avait été proposées, est-ce qu'on a fait attention à leur carrière. Est-ce que c'est des safe places, et cetera. Donc idéalement il faut intégrer euh en gros tous les étages, l'éducation et l'emploi, ou au minimum les transitions, c'est à dire par exemple l'enseignement secondaire euh, et l'université ; l'université est l'emploi, le primaire enfin le le secondaire 1 articulé sur le secondaire 2 hein, donc penser les transitions et évidemment penser toute la chaîne, c'est l'idéal, mais déjà au niveau de chaque, enfin, à chacun des niveaux, aussi bien l'enseignant, l'enseignante dans sa classe, que le directeur d'école d'ingénieur a les moyens d'agir sur le système.

0:17:0.220 --> 0:17:1.440

E

Oui, surtout les enseignants. C'est vrai qu'on a pu voir aussi qu'à l'école, il y avait énormément de de biais, même dans dans la sociabilisation des enfants en classe, et cetera. C'était très très, très pertinent et et et en même temps, c'est quelque chose qui du coup au niveau de de mon émotion, me me frustre en tant que femme, je me dis, mais c'est dingue, j'imaginai pas que c'était aussi complexe et aussi global, hein. C'est, c'est vraiment quelque chose. J'ai d'ailleurs du mal à arrêter mon mémoire et de me dire, bon, je n'allais pour cette partie-là parce que on peut partir aussi par vraiment très loin. Mais donc pour vous, pour revenir sur cette méthodologie, il faut vraiment prendre en compte ces 3 axes et ça permet vraiment d'avoir un effet d'inclusion et de diversité au final. Maintenant ce que je remarque aussi, c'est que j'essaie de trouver des méthodes d'évaluation plus précises, quelque chose de mesurable, quantifiable. Et à part le fait de trouver ben, voilà y a autant de femmes qui restent dans le métier, après 35 ans, elles continuent ce qu'il y a peut-être d'autres mesures, d'autres méthodologies aussi pour.

0:18:3.380 --> 0:18:6.90

I

Alors, l'évaluation, c'est toujours ce qui pêche. Et puis il y a des choses qu'on n'est pas capable d'évaluer, enfin, pas de façon directe, c'est à dire par exemple, je vais au secondaire et je fais une action en faveur de des filles dans les sciences. Comment mesurer l'impact de

cette action ? Ah ben honnêtement, c'est très compliqué, c'est à dire euh si les filles choisissent l'orientation scientifique, je peux pas être sûr que c'est grâce à mon action et si les filles ne prennent pas l'orientation scientifique, elles l'a prendront peut-être dans 5 ans et si ça se trouve, c'est aussi grâce à mon action, donc ça, ce sont des choses extrêmement difficiles à évaluer.

0:18:49.990 --> 0:18:50.350

E

Je sais.

0:18:50.240 --> 0:18:58.720

I

Après, quand on est au niveau d'une institution ou d'une entreprise, bon bah là on a des indicateurs qui sont quand même beaucoup plus simples à aller chercher. Déjà, le nombre de personnes qui qui obligent, qui voilà qui, qui demande à entrer.

0:19:8.750 --> 0:19:9.220

E

D'accord ?

0:19:9.470 --> 0:19:12.990

I

Ensuite, combien on en prend par rapport à ce vivier d'application ? Ensuite, est-ce que les personnes restent et puis, quel salaire elles ont quel grade elles ont, quel, c'est quoi leur courbe de progression dans l'entreprise et puis enfin, il y a un truc qui marche assez bien, c'est faire des entretiens de sortie, si vous avez des femmes qui quittent, on fait un entretien de sortie, on leur demande pourquoi ? Alors, si la réponse c'est, on m'a offert un poste absolument fabuleux dans le contexte de mes rêves, bon ben ok c'est, ça va mais quand la réponse c'est je ne me réalise pas dans cette société, j'ai l'impression de pas progresser euh mon collègue a des promotions et pas moi. Euh enfin, quand les personnes elles partent, elles balancent, hein. C'est le moment hein on peut leur demander et ça, ça permet de faire une évaluation de sa politique d'inclusion.

0:20:2.670 --> 0:20:13.60

E

Et ok donc ça je vois bien, ça me fait penser évidemment à l'aspect peut-être RSE que les entreprises peuvent faire. Ça permet aussi de penser au recrutement qui doit, à mon avis s'ouvrir sur d'autres pistes. J'essaye un petit peu de trouver aussi la manière de de d'impacter cette inclusion et donc c'est vrai qu'il y a par exemple compétences versus filière. Je j'aborde aussi le côté soft skills qui je pense peut-être un bon, un bon créneau pour intéresser et enfin.

0:20:36.770 --> 0:20:42.260

I

Alors euh voilà le seul danger avec les soft skills, c'est d'y cantonner les femmes. C'est à dire qu'il faut que les soft skills soient importants pour tout le monde parce que si on met l'accent que sur les femmes, ça va devenir des des compétences de 2nde zone ou alors on va embaucher les femmes à condition qu'elles aient aussi des soft skills, mais sans les payer plus alors qu'on leur a demandé une double compétence donc ça c'est un peu périlleux. Je me souviens d'un responsable de de société de services, qui me disait bon dans cette équipe-là, il fallait absolument un jeune homme et une femme que les informaticiens, c'est grands enfants, qu'il faut qu'elle les maternelle un peu. Alors, outre les représentations ultra stéréotypées qu'il met en œuvre, est-ce que cette informaticienne avait envie de materner quelqu'un ? J'en doute. Est-ce qu'il l'a payé davantage pour les materner ? Je suis à peu près certaine que non, donc on attend que les femmes mettent en œuvre spontanément des soft skills dont on va bénéficier même si elles ne le sont pas, pour le coup, sans pour autant en faire une bonification à l'embauche, comme si elles le feraient naturellement. Donc euh ce qui est important, c'est de mettre en valeur les soft skills pour tout le monde, c'est à dire si on les veut, on les veut chez tout le monde.

0:22:1.220 --> 0:22:13.890

E

C'est vrai que j'essaye de trouver la manière de contrer le syndrome de l'IMPOSTEUR et donc pour moi le fait de d'appuyer sur les softskills donc dans la première étape bien-sûr du processus d'inclusion qui est d'attirer. C'est de rentrer quand-même dans dans cette cette partie-là, pour voilà leur donner leur la confiance, les armes hein, pour ensuite allez.

0:22:21.910 --> 0:22:25.140

I

Alors il y a des trucs assez simples, hein. Par exemple, si vous dites une préférence sera donnée aux gens, aux gens, des personnes non-représentées, sous-représentées dans l'entreprise, c'est déjà un signal très clair qu'on est attentif à recruter les profils féminins. Si vous dites dans à des fins de diversité, l'entretien, l'entreprise sera attentive aux carrières féminines, c'est aussi un message très clair. Et les femmes quand elles choisissent où elles vont postuler bien évidemment, elles préféreront postuler dans une boîte qui aura écrit qu'elle sera attentive à la relève féminine que dans une boîte qui dit rien. C'est d'ailleurs mon premier conseil quand on me dit quel conseil vous donneriez à des femmes qui vont en informatique en entretien d'embauche, poser la question, qu'est-ce que votre entreprise fait pour la relève féminine ? Qu'est ce que votre entreprise fait pour la carrière des femmes ? Si la réponse c'est beuh beuh beuh, partez. Ça veut dire qu'ils sont même pas capables de de sortir un argument prétexte, c'est dire s'ils sont loin, quoi.

0:23:30.790 --> 0:23:32.920

E

Et avant de parler de l'entreprise dans le, parce que donc moi je travaille à Technocité, on est un centre de formation pour adulte pour demandeur d'emploi principalement, et on remarque évidemment que bah comme on forme aux technologies forcément, on se retrouve surtout avec beaucoup de d'hommes dans nos stagiaires et donc ici avec un, on essaye de d'attirer les femmes de de manière subtile mais sans être si subtile que ça parce que finalement on part sur l'idée d'un d'un programme exclusivement fait pour les femmes, parce qu'on se rend compte, OK.

0:23:59.640 --> 0:24:2.160

I

Bah c'est une très bonne solution. Interface 3 à Bruxelles a fait ça pendant des années. Là, ils sont un peu ouverte à la mixité dans certains, une certaine mesure, mais la meilleure façon pour former les femmes à l'informatique, c'est de former que des femmes.

0:24:13.0 --> 0:24:16.180

E

Okay, on est bien d'accord là-dessus alors mais mais ce.

0:24:15.440 --> 0:24:26.580

I

Parce que même si, même si des femmes peuvent vous dire non mais c'est pas la peine, j'en ai pas besoin de fait, on s'aperçoit qu'elle postulé nettement plus quand on leur dit que c'est non mixte. Parce qu'elles ont peur de se retrouver assez isolées face à des hommes qui ont une aisance dans la technique depuis très longtemps, ce qui est pas vrai, c'est-à-dire quelques-uns ont une aisance, pas tous, mais ils s'approprient collectivement l'aisance de quelques-uns.

0:24:43.850 --> 0:24:44.220

E

Et alors euh après, on peut viser la mixité, la sociabilité dans la formation, en les mettant peut-être dans des équipes projets et aller plus vite.

0:24:52.750 --> 0:24:55.610

I

Bah toute façon, ces personnes-là vont faire des stages, vont aller en entreprise. Donc là là elles vont se retrouver en contexte mixte et vous allez les les accompagner, c'est à dire. Elles savent bien que là non-mixité, c'est pas la vie normale.

0:25:7.740 --> 0:25:7.960

E

Oui (rire)

0:25:7.780 --> 0:25:11.400

I

Mais c'est un moment de renforcement avant d'aller dans le grand bain.

0:25:12.640 --> 0:25:20.920

E

Voilà, et ça me permet d'enchaîner sur une autre question, c'est qu'est-ce qu'on peut faire comme travail au niveau des hommes pour intégrer les femmes ? Donc c'est vrai que nous, on a pensé par exemple à un Escape Game ou subtilement, on place les stéréotypes et on les éduque finalement au, au, au genre et combattre le sexisme entre guillemets.

0:25:34.720 --> 0:25:42.860

I

Je pense qu'il faut arrêter d'être subtil, c'est à dire en gros, vous avez une poignée d'hommes, toute façon, ça les arrange pas.

0:25:43.830 --> 0:25:47.620

I

Vous êtes subtil, pas subtil, quelle que soit la façon dont vous vous y prenez, ça les arrange pas. Ils ont très, très bien compris que plus de place pour les femmes, ça veut dire moins de place pour eux. Eux, vous les sauvez pas. Par contre, vous avez une grande quantité d'hommes et en particulier depuis #metoo qui se demandent, euh, comment faire ? Comment se comporter ? Et visiblement, avant, ils se rendaient pas compte, mais ça n'allait pas. Comment faire, former les hommes à comprendre ce que c'est que les violences sexistes et sexuelles, à être des témoins et des relais, c'est absolument fondamental, c'est à dire, on pense pas que tous les hommes sont des agresseurs, loin de là. On pense que tous les hommes ont la capacité d'avoir d'être, d'avoir des gestes déplacés ou des propos déplacés, parce qu'ils ne comprennent pas ce que c'est pour une femme d'être ultra minoritaire dans un monde inégalitaire. Et tous les hommes ont la capacité, un jour, d'être témoin et d'être alliés. Et pour ça, il faut une formation.

0:26:46.510 --> 0:26:49.240

E

Donc, justement j'allais vous demander, mais comment aller plus loin ? Donc on a, on a la mesure de d'inclusion en 3 étapes, on a la possibilité de faire bouger les lignes, de, de faire changer un peu les entreprises mais comment aller plus loin ? Moi, c'était cette partie soft skills, ce que je trouvais, mais bon à mon avis c'est pas suffisant voilà.

0:27:3.720 --> 0:27:6.680

I

C'est pas suffisant, voilà, c'est pas suffisant. Et puis euh, y a dans les dans les techniques qui marchent assez efficacement, je connais des des troupes de théâtre forum qui jouent des violences sexistes et sexuelles et c'est ultra frappant de le voir mettre en scène. Alors ça peut être très violent pour les femmes qui voient une mise en scène de quelque chose qu'elle connaisse et soit elles ont pas nommé et elles réalisent ce que c'est, soit elles l'ont très bien nommé et elles ont jamais osé en parler et elles le revivent et c'est douloureux. Et et les hommes se voient faire, ou voient faire leurs collègues dans des situations où ils ont jamais agi et se rendent compte de la violence que c'est.

0:27:49.770 --> 0:27:53.200

E

Il faut vraiment ouvrir aussi et casser les barrières à ce niveau-là . Il faut en parler quoi, de manière beaucoup plus concrète et ...

0:27:54.600 --> 0:28:0.560

I

Parce que oui, sur les stéréotypes, on a vite fait de se dire, bon, ben moi j'ai pas de stéréotype, enfin moi je comprends. Ah ouais, c'est vrai, c'est dommage. Bon, j'avais des biais inconscients mais bon voilà mais les femmes aussi elles en ont et c'est à elles de pousser les barrières. Moi je suis d'accord, moi c'est pas moi le problème. C'est à elle de vous voyez et moi je change rien parce que moi ça me concerne pas. Moi je suis pas sexiste moi ça je le ferai pas. Et donc ces gens-là, on les fait pas bouger. Voilà.

0:28:26.370 --> 0:28:29.650

E

Alors que c'était à eux de changer leur mentalité pour arriver à une égalité.

0:28:29.650 --> 0:28:32.710

I

Voilà, ou alors ils vous disent Ah ouais non mais ça ça se passe à l'école. Bah nous là, on arrive trop tard, on y est plus pour rien.

0:28:39.460 --> 0:28:57.950

E

Et alors, encore une question, qui me qui me taraudait dans le livre, c'est que pour parler à un moment des centres d'intérêts qui finalement sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes, et en sachant quand-même que la représentation des du métier est quand même fort différente du coup ? Comment arriver à intéresser les femmes sans penser au centre d'intérêt ? Du coup, vu qu'ils sont, ils ont les mêmes.

0:29:6.890 --> 0:29:15.490

I

Ouais, en fait ils ont les mêmes une fois qu'ils y sont, c'est à dire quand on arrive à faire un contexte élitare dans lesquels les femmes sont incluses.

0:29:12.270 --> 0:29:12.540

E

Ah.

0:29:16.0 --> 0:29:22.0

I

Et qu'on leur demande leur centre d'intérêt, on obtient la même chose, mais il a fallu l'exercer pour ça. C'est à dire qu'il y a pas une façon masculine, une façon féminine de faire l'informatique. Sauf que, pour le savoir, il faut déjà en faire, et là ce qu'on vous mettait en amont, évidemment, c'est un peu plus compliqué. Hum, il y a quelque chose qu'on a beaucoup fait et qui, euh, marche pas tant que ça avec les jeunes filles, c'est de dire bonne carrière, bel emploi, bon niveau de revenu, ça fait pas rêver, ça marche mieux avec des femmes en insertion.

0:29:53.610 --> 0:29:53.770

E

Ouais.

0:29:53.720 --> 0:29:55.590

I

Elles sont plus pragmatiques, c'est à dire. Après avoir tenté le travail de leurs rêves après avoir essayé ce qu'elles aimaient et éventuellement avoir été déçues ou constaté qu'il y a pas de boulot, elles sont prêtes au plan B et le plan B, ça peut être l'informatique, parce que là au moins il y a du boulot. Bon après moi, j'ai en ce moment j'utilise beaucoup les biais dans la technologie.

0:30:18.530 --> 0:30:18.870

E

Ah.

0:30:20.150 --> 0:30:21.350

I

C'est à dire la technologie actuellement n'inclut pas les femmes en particulier l'IA euh parce qu'elle utilise euh des données qui sont genrées, parce qu'elle a pas été pensée par une population suffisamment diverse et euh la transition numérique telle qu'elle est actuellement ne pourra pas inclure tout le monde si elle est pensée uniquement par nonante

pour 100 d'hommes de milieux socioprofessionnels favorisés. Donc, si on veut une transition numérique vraiment inclusive, bah va falloir s'en mêler. Et donc c'est pas tant de dire allez en informatique, c'est bon pour vous, parce que nous sinon nous en informatique on a déjà tout ce qu'il faut, on a les mecs, c'est de dire allez en informatique parce que l'informatique s'en sortira pas sans vous.

0:31:4.530 --> 0:31:4.980

E

D'accord. Et euh donc c'est vrai qu'on parle de biais, mais moi j'ai remarqué aussi que le problème c'est que, c'est encore trop abstrait pour elles, qui manque ce côté concret, ce côté du coup projet peut-être, pas spécialement parler technique, mais parler plutôt d'un d'un projet et finalement, qui n'est pas technologique au départ. Mais intégrer petit à petit les outils technologiques et après, quand elles vont les maîtriser, elles auront peut-être envie d'aller plus loin.

0:31:31.400 --> 0:31:34.220

I

Alors les fablabs c'est visiblement d'assez bons attracteurs.

0:31:35.80 --> 0:31:35.310

E

OK.

0:31:37.730 --> 0:31:43.550

I

Par contre, là encore, faut toujours faire très attention qu'on n'ait pas l'impression de bricoler. C'est que les femmes ont vite fait de dire que tout ce que je fais, si je sais le faire, c'est pas technique, quand bien même ça le serait et tout ce que je fais pas ben c'est là que la technique reste donc faut faire bien attention à partir du moment où on les amène à faire la technique, qu'on leur disent bien que ça en est, c'est pas parce qu'elles savent le faire que soudain ça n'en serait plus.

0:32:4.620 --> 0:32:12.560

E

C'est ça et là on parle vraiment de la, la technologie, ben si en fait vous avez la bonne logique, vous avez déjà des aptitudes pour, vous pouvez aller plus loin. Et c'est là les ...

0:32:13.680 --> 0:32:15.220

I

Si vous le faites parce que vous faites déjà.

0:32:15.900 --> 0:32:16.980

E

Parce que vous le faites déjà. Ouais c'est ça, et alors, j'ai bien aimé aussi dans le livre c'est que justement nous le, le slogan du.

0:32:21.750 --> 0:32:30.540

E

Du projet donc de technocité, c'est le Girls Connect, c'est comme ça qu'on a construit notre premier cycle de formation pour les femmes et le, le slogan c'est la tech qui vous ressemble.

0:32:30.770 --> 0:32:40.960

E

Et là j'étais contente parce que je me dis que vous en parliez dans le livre justement de ne pas toujours faire la science en rose ou des choses comme ça non plus, parce que là tech nous ressemble aussi.

0:32:40.990 --> 0:32:51.10

I

Voilà, et alors évidemment, si vous la repeigniez en rose, comme les filles sont associées à ces imageries, elles imaginent que c'est pour elle. Mais en fait, vous essayez, vous activez des stéréotypes pour essayer de connecter les filles aux stéréotypes. Évidemment, ça va dans le mur, sachant que faut pas se cacher les yeux, les filles qui vont aller vers l'informatique, ce sera de toute façon pas toutes les filles et c'est probablement pas celles qui sont les plus attirés par les stéréotypes. Mais c'est pas grave, tout le monde ne va pas faire l'informatique quoi donc pour le coup, vendre une Tech rose c'est faire des fausses promesses.

0:33:16.660 --> 0:33:17.100

E

C'est ça. Et du coup, c'est vrai que oui, la la technologie qui vous ressemble, c'est vraiment là-dessus et donc pour moi, c'est ça cette vision projet pour ramener la technologie dans dans leur projet personnel, leur montrer qu'elles les maîtrisent, pour pouvoir ensuite aller plus loin. Et montrer que là ouais, que la technologie de est une affaire de tous, quoi. Parce que en plus, on est dans une société, ben oui, du digital, c'est vraiment, mais donc pour vous les centres d'intérêt en amont sont quand-même bien différents et c'est seulement après qu'ils ont les mêmes visions de projet quoi c'est ça ?

0:33:54.290 --> 0:34:0.790

I

Oui. Alors, mais il y a aussi le fait que les centres d'intérêts en amont seraient pas nécessairement différents. Mais les filles qui auraient ces centres d'intérêt-là, aurait tendance à se retrouver toute seule, quand bien même elle serait plusieurs à avoir ces centres d'intérêt, donc, elles les délaissent, mais c'est la même chose que les garçons avec le foot actuellement. Euh ils savent que si ils jouent au foot, ils auront toujours des potes pour

faire ça même si c'est pas leur activité préférée. Une activité qui s'est, qui est fédératrice entre garçons, qui est le foot. Et donc, même si on aimerait tant en tant faire autre chose, on est sûr, ça marche avec tout le monde. Pour les filles, c'est un peu pareil mais y a des activités, leurs activités, qu'elles pourraient aimer, qu'elles pourraient découvrir, sont pas fédératrices entre filles. Donc à la limite, elles ne connaissent même pas où elles ont même pas testé ces centres d'intérêt ou alors elles savent que ça pourrait leur plaire mais comme elles ont personne pour faire ça avec elle, ben elles laissent tomber. Mais souvent, elles ne s'exercent même pas.

0:34:56.330 --> 0:35:0.330

E

Le gaming peut être une porte quand-même de de de fédération, de de.

0:35:0.280 --> 0:35:3.290

I

Alors le gaming peut être une porte de fédération, de fédération mais attention, faut le faire en milieu « safe » parce que c'est bien un milieu de cyberharcèlement.

0:35:12.30 --> 0:35:12.390

E

Et alors ? Ici, on est en train de remettre un projet à la Fédération Wallonie-Bruxelles où on part sur le, le culturel, le le côté artistique et d'amener aussi la la culture à évoluer avec les technologies, mais avoir toute une recherche technologique autour du de, du culturel, parce que c'est vrai que c'est, c'est aussi un secteur, les industries culturelles et créatives sont plus propices à intéresser les femmes, à être plus fédératrices peut-être aussi que la tech pour la tech.

0:35:44.590 --> 0:35:47.450

E

Je pense que ça a coupé, vous m'entendez toujours ? Oh, y a eu un bug. Ah bah du coup, je me vois 2 fois et vous ne me voyez toujours pas mais bon. Non mais voilà, j'ai mon teams qui a planté. D'accord et moi à mon avis, j'ai un souci, je désactive ça aussi oui on essaye.

0:36:22.210 --> 0:36:22.460

I

Non, j'ai mon teams qui a planté aussi. Oui, c'est bon, c'est bon.

0:36:19.870 --> 0:36:27.610

E

Donc je parlais de l'appel à projets ici, qu'on qu'on veut remettre pour ... Ca va, vous m'entendez ? OK ? Et là, c'est vrai qu'on on est plus sur l'axe culture, mais en même temps sur les métiers émergents, hein qu'on ne connaît pas encore et donc de d'attirer les femmes à

construire ces métiers du futur ensemble, quoi. Je, j'ai pas j'ai pas vraiment encore bien lu ce que ce qu'elles ont fait. Donc l'idée, ce serait de, les pionnières. Ouais, des IC de demain, ça serait le titre de de cet appel-là et de de les intégrer via des labos dont vous parliez des fablabs. Mais c'est vrai que je pense que ouais, les les faire, les mettre les mains dans le cambouis mais ensemble peut créer une émulsion aussi d'intérêt et de et de développement par après de de de vrais projets professionnels quoi. J'ai fait enfin, c'est vrai que c'est compliqué, hein ? C'est compliqué de d'agir sur un système quoi et ...

0:37:26.40 --> 0:37:28.980

I

Bah oui, surtout qu'on peut pas agir sur tous les bouts à la fois. On est obligé de le prendre par un bout

0:37:32.790 --> 0:37:34.280

E

J'ai pas, j'ai pas bien entendu pardon.

0:37:34.230 --> 0:37:36.540

I

Et on ne peut pas agir sur tous les bouts du système à la fois. Par définition, on ne pouvait agir que par le le morceau sur lequel vous avez prise.

0:37:43.380 --> 0:37:44.240

E

Ça coupe beaucoup, hein ?

0:37:44.810 --> 0:37:45.530

I

Ah, je suis désolé.

0:37:45.480 --> 0:37:46.730

E

Ce qui est dommage aussi quand. Si j'éteins ma caméra, ça peut peut-être faire des choses. Je ne sais pas, je vous vois bouger en tout cas, mais c'est le son qui qui coupe parfois.

0:37:58.350 --> 0:38:0.370

I

Ah je sais pas d'accord et là, ça va mieux ?

0:38:5.280 --> 0:38:7.700

E

Heureusement, j'ai quoi j'ai posé pas mal de de questions. Je pense que là vous m'avez vraiment beaucoup aidé. Je écoutez si jamais vous m'entendez bien ?

0:38:18.820 --> 0:38:19.730

I

Moi je vous entends, ouais.

0:38:23.0 --> 0:38:24.550

E

Ouais donc c'est vraiment moi qui ai un souci. Alors zut, zut, zut.

0:38:30.620 --> 0:38:31.420

I

Je vous en prie.

0:38:34.480 --> 0:38:35.430

I

Bonne journée à vous aussi.

0:38:27.730 --> 0:38:37.180

E

Écoutez Isabelle, un tout grand merci, je vais pas vous retenir plus longtemps, je vous souhaite une très bonne journée et merci hein. Si jamais j'ai encore des questions en tout cas, vous êtes super réactive sur LinkedIn et tout je vous en remercie énormément. Si j'ai d'autres questions, je peux encore vous importuner de temps en temps.

0:38:46.80 --> 0:38:48.370

I

Alors ça dépend encore de quel moment vous tombez.

0:38:49.470 --> 0:38:51.600

E

OK ça marche mais merci beaucoup.

0:38:51.850 --> 0:38:53.340

I

Je vous en prie, au revoir.

0:38:51.640 --> 0:38:54.480

E

Une belle journée au revoir.

Annexe 11 - Analyse réflexive Interview 5

Parcours personnel :

Au départ, elle voulait faire des études en médecine mais pensait que c'était trop difficile, alors elle a fait des études en droit. « Mais peut-être que si j'avais une autre, tu vois d'autres portes qui étaient ouvertes. J'aurais pu me diriger vers autre chose ».

Oui, alors en quelques mots donc, je m'appelle X et oui j'ai 31 ans et je suis juriste de formation donc j'ai fait mes études à Bruxelles. Puis à Louvain-La-Neuve et j'ai fait un master de spécialisation à Namur en dans les droits de nouvelles technologies et c'est comme ça que je me suis intéressé justement à la question du digital et les nouvelles technologies et à la base justement, moi j'avais une vision plus plus juridique de la question et je me suis dit, tiens, ça serait quand même intéressant de voir concrètement sur le terrain comment ça se passe. Et euh c'est comme ça que je suis arrivé en fait à faire ce que je fais pour la, pour le projet Women in digital.

Elle travaille au sein du SPF économie depuis 2 ans, en tant que juriste et elle est la coordinatrice du groupe de travail Women in Digital (est responsable de sa promotion, s'assurer du bon suivi et de la mise en œuvre de la stratégie, créer un networking / une plateforme où les acteurs peuvent se rencontrer...). De par son parcours universitaire et son attrait pour le digital, avec sa collègue, elles travaillent et suivent les textes de lois européennes qui ont un rapport sur ces thématiques, spécifiquement sur la question du genre : « Dans ces textes, on ne parle pas spécifiquement du genre et ça, c'est aussi une question qu'on veut soulever au niveau européen. Pendant la présidence, il y a eu quelques conseils, quelques assemblées dans laquelle on a posé la question en se disant, tiens, est-ce ce que ça vaudrait pas la peine de mettre quand-même le genre au cœur de certaines réflexions ? Parce qu'en fait les textes, comme le DGA, le DSA, c'est très général, donc ça parle pas du genre en tant que tel ». Elle s'assure donc de suivre ce qui se passe, pour voir si jamais il y a quelque chose qui sort au niveau européen, d'être bien au fait pour prendre les dispositions en conséquence.

Description de la stratégie « Women in Digital »

Le WID est une stratégie fédérale belge, élaborée en 2021, qui vise l'inclusion des femmes dans le numérique et centralise les acteurs et à mutualiser leurs actions via la plateforme bedigitaltogether.be. Elle est portée par

- Petra De Sutter : ministre des télécommunications
- Pierre Yves Dermagne : ministre de l'Économie
- Mathieu Michel : secrétaire d'État de la digitalisation

Cette stratégie découle du plan européen « commitment for WID » signé en 2019, qui est une déclaration, un engagement des pays signataires à mener des actions, par exemple, justement l'élaboration de stratégies nationales, s'assurer que les femmes soient bien représentées dans les bords, mettre en place des politiques RH qui sont favorables aux femmes. Après une recherche, la Belgique est le seul à avoir vraiment créé ou établi cette stratégie nationale.

En termes de pouvoir d'action, le SPF Economie permet justement à tous les acteurs concernés de pouvoir le faire et notamment nous, ça passe par des subsides.

Cette stratégie nationale comporte 5 objectifs et des sous-objectifs. « L'avantage de ce plan, c'est qu'il permet de mettre les leviers, les sactions à mettre en place avec les acteurs entre eux, les médias et le secteur public et privé, l'éducation, les parents, ect. »

Par exemple, sensibiliser les jeunes aux stem car « montrer une image positive du digital, un peu dépasser l'image du geek derrière son ordinateur ... c'est à ce moment-là que se créer que les jeunes visualisent ce qu'ils vont faire dans le futur donc si ils vont aller plutôt vers des études dans le digital, dans les STEM, dans les TIC ou pas. »

Le paysage des membres est varié (public, privé) et lié au digital mais pas forcément comme cœur de métier.

Ce plan est monté sur 5 ans pour avoir des résultats à grande échelle. Ensuite, ils feront un bilan et évolueront vers ...

Leur mission 1ere est donc de fédérer les acteurs mais il veulent aussi montrer l'exemple et on lancé l'année dernière une campagne de communication pour montrer « le fait que c'était typique pour une fille de travailler dans le digital » qui a un grand impact d'intérêt sur cette question-là. Une ou 2 actions par an.

Stratégie de politique RH inclusive :

Que les femmes puissent accéder à des jobs dans le digital mais aussi à des postes à responsabilité « *pour justement être des rôles modèles pour pouvoir aussi avoir une influence sur l'entreprise, à condition qu'elles le veulent... On ne doit pas obliger les femmes à occuper des postes par exemple qu'elles ne veulent pas où se dire, il faut absolument qu'il y ait des femmes, mais il faut que si, si la possibilité se présente, que les femmes puissent accéder à ces postes-là, et je pense que ça, ça fait quand-même une différence.* ». « *Le but, c'est d'encourager en fait les femmes à ne pas se limiter, tout simplement* » car elles apportent une vraie différence (en parlant de son cas où il y a eu un changement de présidence depuis peu qui est maintenant une femme).

Stratégie d'évaluation :

Etablir des KPI, « *Mais c'est extrêmement compliqué parce que, quand on établit des KPI, donc des Keep Performance Indicators, on a des chiffres, mais en fait la 2ème, la manière dont on lit ces chiffres, on peut se dire, Ah oui, c'est c'est une influence positive de la stratégie ou d'autres choses, ça peut être l'inflation ... Et c'est aussi très difficile de définir les études STEM ou les études TIC, donc on s'est basé sur des les codes NACE.* » Il est très difficile de mesurer un changement de vision, de mentalité.

De plus, ce qu'on remarque c'est que la Belgique manque de flexibilité et d'esprit de coopération

Constat :

1. Les actions pour attirer sont ok mais il faut aller plus loin pour vraiment agir sur l'inclusion

Elle est convaincue que les actions de sensibilisation aux métiers du digital sont bénéfiques pour attirer les femmes aux métiers du digital mais son constat est que c'est une action isolée et voudrait aller plus loin, elle voudrait avoir des outils pour réellement convertir les marques d'intérêt. Les mettre en contact avec Agoria par exemple. Démystifier la Tech est importante pour qu'elles se sentent concernées, montrer que le numérique est partout et peut les aider : Vous partez d'un projet artistique ou d'un projet social ? Le numérique va juste vous aider à le développer.

« On l'a fait ça et puis tu vois: « Je suis convaincu que lors du Girls in ICT Day de l'année passée, y a des vocations qui sont nées, y a on est sorti de là avec des étudiantes qui nous disaient mais je savais pas que les femmes pouvaient faire ça ... Pouvoir consommer, mais produire, créer quelque chose en fait, c'est ça que c'est intéressant ... Après faut vraiment aller plus loin ».

2. Le syndrome de l'imposteur

« On a toujours besoin d'être rassurée »

Pour y remédier, différentes pistes ont été émises :

- **Les centres d'intérêt et les façons de penser sont différentes :**

« Il y a des façons de penser qui sont propres aux femmes et qu'il faut prendre en compte en fait ».

- **Le vocabulaire doit être adapté**

Adapter son vocabulaire pour que ça parle aux femmes. « *La dame de Febelfin montrait le changement de vocabulaire et l'impact que ça avait eu par exemple ... Au départ, une cinquantaine de personnes ont postulé et parmi lesquels il y avait que 5 femmes. Et puis boum. En changeant ces mots-là et en reformulant, on a eu le double de femmes qui était intéressée. C'est d'ailleurs une femme qui a eu le poste* », Interviewée 5 (p. 18).

- **Conscientiser aux stéréotypes dans le digital pour tous, pour ne pas créer de dichotomie en H/F / briser les stéréotypes**

« c'est vrai qu'il y a beaucoup de choses que j'ai aussi internalisées »

l'impact réel de de ces stéréotypes-là de de du fait que on internalise beaucoup aussi ces choses-là dès le plus jeune âge. c'est pas une stratégie qu'on ne donne qu'aux femmes parce que sinon elle n'a pas d'impact.

C'est une stratégie pour tout le monde et ça veut dire qu'en fait, on associe les hommes à tous les, à tous les niveaux. Donc ce que là, le le but pour moi ça serait risque de créer encore cette dichotomie. Un truc pour les hommes, quelque chose pour les femmes.

la vision qu'on a en tout cas au niveau du SPF est que, à laquelle j'adhère. C'est vraiment le principe de on se met tous autour de la table et on parle de ces questions-là et ça permet à mon avis quand-même de de d'ouvrir les yeux sur des réalités que certains hommes n'ont ne connaissent pas où dont ils n'ont tout simplement pas conscience. La plupart des biais sont quand-même inconscients, y en a qui sont très conscients, y a du sexisme, y a de la violence sexiste

ne pas créer des vases clos et se dire on se met entre femmes parce que nous on est conscient de nos problèmes. On est conscient de de du sexisme, on est conscient de plein de choses, mais il faut qu'on le fasse avec les hommes. ça va avoir un impact différent qu'on soit un h ou une f mais c'est important

- **Conscientiser dès le plus jeune âge :**

Actions dans les écoles : Et démarrer les actions dès le plus jeune âge car comme le souligne mon interviewée 5, il faut agir dans les écoles, là on se construit sa future vision du métier via des ateliers de sensibilisation, avec des rôles modèles. (revoir interview)

Qui me raconte le témoignage d'une prof qui sait « j'ai l'impression qu'on ressort d'ici en ayant grandi nous en tant que prof, mais aussi les étudiants parce que elle m'expliquait que certains étudiants n'ont même pas les compétences numériques de base, donc même pas la bureautique (p. 24). En parallèle, il a toute l'éducation aux médias comme avec les deep fakes

le harcèlement en ligne ... Et toute l'éducation à la tech, avec tous les stéréotypes qui sont véhiculés avec les IA.

- **Des jouets non genrés :**

charte pour pour des jouets non genrés et qu'on arrête de créer vraiment, tu sais, les allées roses et bleues et machins, parce que ça, c'est ça, commence là en fait

- **Diversité VS inclusion**

Pas seulement performatif mais construire un environnement inclusif

- Les systèmes de recrutement : quota / discrimination positive VS exclusivité

la question des quotas de de la discrimination positive. Elle a peut de frustrer les hommes et de les faire renoncer au secteur. Mais pour arriver à changer le système, on doit passer par cette phase-là, pour pouvoir amener un potentiel d'identification et changer les visions, les mentalités

- Campagne d'affichage / visuels représentant des femmes pour promouvoir les métiers Tech
- Recrutement inclusif : voir le study cas de Febelfin et créer des liens pour mutualiser les stratégies des personnes qui s'impliquent sur la problématique. Mais se questionne sur le système d'évaluation et de suivi des personnes

Conclusion

(p. 34-35) mais en fait c'est vraiment pas la stratégie mais plutôt la manière de le faire donc pour moi c'est plutôt pérenniser les actions qu'on met en œuvre quelle qu'elles soient ... ne pas faire des actions isolées et ponctuelles, mais plutôt si y a un accompagnement .. se dire OK pendant 3 ans, 4 ans euh on, on continue à suivre ces étudiants-là. Moi je trouve aussi intéressant la coopération institution privée et publique parce qu'on a des visions très différentes. Parce que chacun travaille un peu dans son coin donc. travailler ensemble, mais de manière efficace et et sur le long terme, c'est ça, c'est vraiment.

→ même pluridisciplinaire. Hein ? Que ce soit les unifs, les centres de recherches comme tu disais les médias, parce qu'il peuvent agir sur l'éducation aux médias.

(p. 36) la pluridisciplinarité, elle est, elle est obligatoire à mon avis pour avoir un impact. si l'enfant le fait à l'école mais pas à la maison, on perd la moitié du travail ou voire plus.

Changer les politiques RH :

ET aussi aller + loin que juste sensibiliser mais recruter ! changer les politiques RH et on arrêter de choisir les candidats sur base de leur diplôme ou de leur expérience en informatique antérieure mais plutôt sur leur expérience sociale et créative – soft skills, preuve de leur ouverture au monde. En entreprise, il y a d'autres compétences qui sont à valoir que la la, la compétence technique, parce que je pense que l'entreprise, elle, peut former aussi son candidat de façon

(p. 38) « avant c'était faire tes 5 ans, avoir ton diplôme, et cetera, mais avec des cycles technologiques actuels. Là, les les besoins, le modèle de de l'époque ne ne fonctionne plus, les soft skills sont très intéressants il me semble ... Parce qu'en fait, si on a un projet et qu'on ne sait pas communiquer, on a un problème aussi parce que la communication fait aussi partie des objectifs de ce projet-là, même si c'est un projet qui est lié à la tech.

→ parlez vraiment compétences, soft skills et plus diplôme uniquement. ouvrir à d'autres champs de de recrutement qui qui auront de l'efficacité en retour

CCI : recherche des pistes de système d'évalutaion et de cmt aller vers le recrutement et la socialisation

Annexe 12 – Retranscription intégrale Interview 5

Objectif :

Cet entretien est réalisé avec une juriste et coordinatrice de la stratégie « Women in Digital » du SPF Economie, qui vise l'inclusion des femmes dans les métiers du Digital. L'objectif principal est de découvrir son parcours personnel et professionnel et les initiatives qu'elle a entreprises pour attirer et accompagner les femmes à développer leurs compétences numériques et TIC. L'idée étant également d'avoir son regard sur la problématique du genre dans ces milieux et de comprendre les défis auxquels elle est confrontée pour attirer et convertir ses publics.

Contexte de l'interview :

Cet entretien semi-directif est virtuel via la plateforme Teams. Le rdv a bien été fixé à l'avance et explicité au salon de l'inclusion à Louvain-La-Neuve, lors de notre rencontre. J'ai récemment été à nouveau en contact avec elle lors d Girls in ICT Day de Technocité le 25 avril dernier Ayant bien reçu son acceptation automatique du rdv, je me connecte quelques minutes à l'avance. A l'heure pile, elle se connecte également. Je la remercie directement du temps qu'elle m'accorde et lui demande son autorisation d'enregistrer notre séance, ce qu'elle accepte volontiers, étant donné que je l'avais précisé à l'avance également. Puis, nous commençons l'interview. L'ambiance est cordiale et de même teneur linguistique, sauf pour les aspects liés à sa fonction et son expertise dans le domaine de la législation européenne. Le ton est posé et prend le temps de répondre à mes questions tout orientant selon le sujet du genre et du numérique. Elle explique volontiers et donne des exemples concrets. A la fin de l'interview, elle me précise que, si besoin que je peux revenir vers elle.

Retranscription

Intervenante (I) : interviewée

Etudiante (E) : E

I

J'ai pas demandé de passer par toute une procédure, donc oui.

E

Oui, je me souviens en effet qu'on avait discuté de ça au salon de l'inclusion à Louvain-La-Neuve.

I

De c'est ça et tu avais confirmé, oui.

I

Oui, aucun souci.

E

C'est ça, c'était vraiment dans dans l'idée de faire ça de manière personnelle ensemble et de manière plus transparente, plus honnête aussi (rire ensemble)

E

J'avoue, ça m'arrange mieux.

E

Parfait.

I

Oui non y a pas de problème je pense, c'est c'est mieux aussi. Le cadre est tout de suite moins, tu vois vraiment formel, donc c'est c'est bien.

E

Allez, parfait.

I

Oui.

E

Ben donc pour resituer un petit peu le contexte, Hein X. Je rédige donc un mémoire ici dans le cadre de mon master en communication interne et stratégies d'organisation.

I
Hum.

E
Et Ben j'étudie, voilà, on devait trouver un angle d'attaque pour notre mémoire, hein de cette année. Et c'est vrai qu'avec ben, ma situation professionnelle au niveau de Technocité, j'ai toujours eu ce constat du manque de diversité de genres dans le, les formations et les métiers du digital.

I
Oui.

E
Et ben je souhaitais du coup comprendre la problématique, amener une analyse des stratégies qui existent déjà en Wallonie précisément et alors sur base de théories, de concepts de pouvoir, ben, critiquer un petit peu ces stratégies pour les positionner dans un ordre d'efficacité ou pas. Et de pouvoir en déterminer les stratégies les plus, voilà les plus durables pour amener la diversité de genres dans la tech. Ça c'est vraiment le le, le allez, le cœur du mémoire.

I
Hum. Oui.

E
Et bah du coup, forcément, j'ai fait une recherche hein, de toutes les stratégies qui existent en Wallonie et voilà, je suis tombée évidemment avec Technocité et votre charte de Women in digital qui permet ben, voilà de de pouvoir avoir une une analyse sur ce ce cas d'usage et et cette stratégie mise en place donc par le SPF Economie.

I
Hum.

E
Euh donc, avant de démarrer vraiment l'analyse des des stratégies, est-ce que tu peux en quelques lignes, quelques mots te présenter brièvement par, mettre un petit peu en contexte,

même si on fait ça de manière plus confidentielle, ensemble, Ben c'est quand même de pouvoir situer voilà ton ton parcours et ...

I

Oui, alors en quelques mots donc, je m'appelle X et oui j'ai 31 ans et je suis juriste de formation donc j'ai fait mes études à à Bruxelles. Puis à Louvain-La-Neuve et j'ai fait un master de spécialisation à Namur en dans les droits de nouvelles technologies et c'est comme ça que je me suis intéressé justement à la question du digital et les nouvelles technologies et à la base justement, moi j'avais une vision plus plus juridique de la question et je me suis dit, tiens, ça serait quand même intéressant de voir concrètement sur le terrain comment ça se passe. Et euh c'est comme ça que je suis arrivé en fait à faire ce que je fais pour la, pour le projet Women in digital.

I

Donc voilà, je ne sais pas si tu veux en savoir plus, mais ça promet déjà.

E

Mais donc tu as fait un master en nouvelle technologie, tu as donc une vision et que tu souhaites aussi étoffée sur les nouvelles technologies au niveau juridique mais ta fonction en tant que telle est donc juriste, hein, c'est ça ? Au niveau du SPF.

I

Ma fonction est juriste, mais je ne sais pas avec du juridique comme tu l'as vu, on fait vraiment, on essaie de faire la promotion de la stratégie. Euh on essaie de suivre aussi tous les textes qui peuvent avoir un impact pour l'inclusion des femmes dans le numérique. On essaie de dans la direction générale dans laquelle je travaille, on travaille vraiment sur tous les textes qui ont qui ont un lien avec le digital.

E

Oui tout à fait.

I

Et puis on voit si parfois il y a des aspects qui sont, qui touchent aux genres, par exemple, donc c'est et on travaille vraiment sur des IDAS, DGA, DSA, je sais pas si ça dit quelque chose, mais ça c'est vraiment au niveau européen et donc moi ma fonction consiste en la coordination du coup du groupe de travail, m'assurer du bon suivi de la mise en œuvre de de la stratégie, la promotion de la stratégie un peu ce qu'on a fait lors du International Girls

in ICT et euh voilà, c'est ça et créer un networking en fait. Comme on est au niveau fédéral, on essaie d'être un espèce de plateforme où différents acteurs peuvent se rencontrer parce que c'est pas évident, surtout en Belgique. Il y a beaucoup d'actions qui sont menées, mais on a du mal à, à trouver un lieu de rencontre pour justement dire ce qu'on fait et voir si on peut pas s'alimenter de de ce que chacun fait de son côté. Donc, donc c'est un peu ça.

0:4:26.680 --> 0:4:28.330

E

Tout à fait parfait.

0:4:28.340 --> 0:4:32.600

E

Merci X, c'est vrai que du coup je dis X est pas X, ce serait mieux. Ça va excuse moi euh (rire gêné)

0:4:31.580 --> 0:4:36.720

I

Je j'ai tellement l'habitude que y a pas de souci mais oui, parfois je corrige parfois pas, ça dépend. Non, pas de souci.

E

OK du coup pour par rapport à woman in digital donc c'est une une stratégie si tu peux un petit peu aussi m'expliquer et contextualiser parce que de ce que j'ai compris donc ça a démarré en 2021, ça a été porté par la ministre des télécommunications.

I

Oui hum, en fait, la stratégie découle du du niveau européen. Donc on a signé ce qu'on appelle commitment for women in Digital, et ça, c'était en 2019. Et en fait, c'est une stratégie aussi européenne ou un plan européen.

E

OK.

I

Enfin, c'est une déclaration, donc ça, ça a pas c'est pas comme un règlement où ça a pas vraiment de de valeur contraignante mais c'était vraiment un engagement des des pays signataires en fait à prendre des actions, à mener des actions et parmi les actions qui étaient visées je peux citer par exemple justement l'élaboration de stratégies nationales, s'assurer que les femmes soient bien représentées dans dans les bords, mettre en place des politiques RH qui sont favorables aux femmes et en fait on a fait une recherche récemment et il me

semble que on est un des seuls pays. À avoir vraiment créé ou établi cette stratégie nationale et du coup, en 2021, entre 2019 donc au moment de la signature au niveau européen et 2021, on a travaillé sur l'élaboration de la stratégie en fait. Donc pendant ces 2 ans là on le texte que tu as sûrement parcouru a été créé.

E

OK et donc au niveau fédéral donc la Belgique s'est activée. C'est vrai que c'était pas une obligation non plus légale, c'est, c'est plutôt une ...

I

Non, un engagement, oui.

E

Voilà une une charte ou un engagement, voilà parfait. Et au niveau donc du du National, ça a été porté par le SPF Economie.

I

Oui, mais en fait, nous, on dépend de 3, enfin, 2 ministres et un secrétaire d'État, donc chacun en fonction de ses compétences. Donc ça a été signé en Conseil des ministres, donc il me semble en tout cas normalement tous les ministres qui sont en charge du SPF Economie ont signé le le document donc nous on dépend du ministre de l'économie, Pierre Yves Dermagne, du secrétaire d'État de la digitalisation Mathieu Michel et de Petra de Sutter, donc là ministre des télécommunications que tu citais tout à l'heure. Donc voilà, au niveau national, ça a été en tout cas appuyé par ces 3 ministres qui est, et en fait, selon le l'aspect qu'on aborde l'un est plus intéressé que l'autre hein, donc, quand on parle des télécoms et par exemple l'accès aux Télécom pour tous, voilà là ça va être plutôt Petra De Sutter qui va porter le projet.

E

D'accord ?

I

Mais quand on parle de digitalisation, d'inclusion numérique, là c'est plutôt Mathieu Michel par exemple.

E

D'accord alors, en termes de stratégie, peut-être plus concrètes en termes d'action Donc j'ai,

tu as déjà identifié, j'ai déjà identifié les textes d'impact, ça, je voulais peut-être voir un petit peu plus ce que ça voulait dire pour toi que je puisse mieux comprendre.

I

Les textes d'impact, c'est à dire le la stratégie en elle-même.

E

Beh tu disais de faire la, donc le women en digital, ça permettait de faire la promotion aussi et de repérer les textes qui ont un aspect de genre.

I

Ah oui, en fait, ce qu'on essaie de faire, c'est que on regarde si dans les textes actuels, il y a des des, des aspects de genre. Pour l'instant, y en a pas vraiment et c'est pour ça que on a récemment eu une question. Enfin, y en a pas vraiment. Attendez, excusez-moi, je coupe juste le son, sinon on va être interrompu. Voilà là dans les textes que je t'ai cité tout à l'heure, on parle pas spécifiquement du genre et ça, c'est aussi une question qu'on veut soulever au niveau européen. Pendant la présidence, il y a eu quelques conseils, quelques assemblées dans laquelle on a posé la question en se disant, tiens, est-ce ce que ça vaudrait pas la peine de mettre quand-même le genre au cœur de certaines réflexions ? Parce qu'en fait les textes, comme le DGA, le DSA, c'est très général, donc ça parle pas du genre en tant que tel, mais dans dans ce que je dois faire, je dois vraiment m'assurer de suivre ce qui se passe, pour voir si jamais il y a quelque chose qui sort au niveau européen, que on soit bien au courant et qu'on puisse aussi prendre les dispositions en conséquence.

E

OK donc quand tu parles de texte c'est des textes de loi en fait qui sont votés ?

I

Oui, c'est des textes de loi qui sont votées, oui.

E

Ah oui, okay, d'accord, je comprends mieux, je comprends mieux. Alors tu me parlais également des politiques RH inclusives et que la la Belgique était assez active dans dans ce domaine.

I

Oui, en fait, les politiques RH inclusives, ça fait partie des des, des objectifs qu'on s'est fixé après la Belgique. Comme je l'ai expliqué lors de la conférence, nous, ce qu'on fait, c'est

vraiment là, on met ensemble les différents partenaires, on crée un networking, mais on peut pas par exemple affirmer que nous le SPF Economie, on est actif dans les RH inclusifs. Tu comprends, c'est vraiment.

E

Oui.

I

Maintenant, c'est vraiment permettre justement à tous les acteurs concernés de pouvoir le faire et notamment nous, ça passe par des subsides. Donc on a subsidié parfois des appels à projet et dans ces appels à projets, on fait toujours attention qui est ait une partie qui concerne justement les, euh, tout ce qui est RH et l'inclusion de genre, voilà donc je pense que je vais voir si j'ai accès à la page pour te montrer un peu un exemple de ce qu'on fait.

E

Et je me souviens, la réunion que vous avez organisée justement au SPF Economie où je pense que Mathieu Michel était d'ailleurs présent. Il y avait des études de cas qui avaient été présentées et il y avait plusieurs sociétés, y en avait une au niveau bancaire et une autre dans le management.

I

Febelfin, Oui Oui.

E

OK, et qui, qui montrait oui, le résultat aussi de leur politique inclusive qui avait porté ses fruits.

I

Oui oui.

E

Et quand on parle de politique de recrutement, c'est non seulement engager des femmes, mais c'est aussi les mettre à des hauts postes de responsabilité.

I

Absolument, donc c'est enfin. Alors je te mets le lien ici.

E

OK, ça c'est votre appel à projet.

I

Voilà, tu te feras, ça, c'est l'appel à projet genré de l'année passée. Je vais encore cette année, il est non genré, mais il me semble y a quand-même, il est quand-même question de politique de genre, de politique RH inclusive aussi. Je vais regarder, je vais trouver ça. Mais oui, en fait, donc le dans la stratégie on on parle justement du fait d'avoir des des politiques RH inclusives mais aussi d'avoir des femmes qui sont à responsabilité pour justement être des rôles modèles pour pouvoir aussi avoir une influence sur les, sur les les, les orientations. En fait, dans tout ce qui est digital, parce que c'est bien d'accéder à certains postes.

E

C'est encore mieux, hein ?

I

Mais si on ne peut pas monter dans l'arrière dans la hiérarchie, c'est c'est, c'est oui, c'est ça.

E

Oui Oui Oui.

I

Je suis plus difficile d'avoir une influence sur ce qui se fait dans l'entreprise et je pense aussi que quand il y a des femmes, enfin pour moi je je. Il y a quelque chose que Leila a dit lors de la conférence qui est restée, qui m'est restée. On, on doit pas obliger les femmes à occuper des postes par exemple qu'elles ne veulent pas où se dire, il faut absolument qu'il y ait des femmes, mais il faut que si, si la possibilité se présente, que les femmes puissent accéder à ces postes-là, et je pense que ça, ça fait quand-même une différence. Nous, au niveau du SPF Economie, la présidente est une femme et moi je suis arrivé récemment, ça fait 2 ans mais j'ai cru entendre qu'elle avait aussi une façon de faire qui était propre à elle et qui avait aussi une influence positive sur la manière dont les choses étaient abordées et qui est peut-être un peu différent. Donc voilà, c'est le but, c'est d'encourager en fait les les femmes à ne pas se limiter, tout simplement.

E

Oui tout à fait vraiment ouvrir le leur potentiel et ne pas avoir peur de elle parlait d'équité, hein beaucoup c'est vrai, de voilà d'avoir les mêmes traitements, en tout cas pour tous.

I

C'est ça.

E

Alors, où est-ce qu'elle est ma transcription ? OK, c'est bon, elle fonctionne toujours en fait, comme j'étais dans conversation, j'avais perdu la transcription et donc je voulais quand-même m'assurer que ce soit toujours bien actif. Pardon.

I

Pas de souci à ton aise.

E

Alors du coup, si tu peux encore me parler un petit peu du women in digital en termes d'objectif, tu as cité donc voilà les politiques RH qui ne sont pas spécialement liés que au digital du coup, vu qu'on parlait par exemple d'une société active dans le dans les systèmes bancaires.

I

Oui, mais en fait, oui, c'est ça. Mais cette société, comme elle est membre du groupe de travail Women in digital, il y a toujours un aspect digital, je pense, hein.

E

Okay.

I

Là, c'est dans le milieu bancaire mais y a des métiers.

E

Ah oui, c'est ça.

I

Peut-être que je j'ai pas le détail, mais peut-être que les femmes qui sont devenues CIO, c'est dans le bord de tout ce qui concerne l'IT par exemple, donc nous on n'est pas que dans le milieu, il faut pas forcément être une société informatique ou travailler dans le digital pur.

I

Mais dès qu'il y a un aspect qui pourrait avoir une, comment dire un un côté digital et dans lequel les femmes pourraient s'insérer, voilà, c'est ça suffit pour, entre guillemets, être être membre du groupe de travail. Donc c'est pas que pour les sociétés on n'est pas limité en fait, on regarde un peu le le paysage des des membres y a de tout, il y a du privé, y a du public. Beaucoup qui sont axés dans le sur, le digital bien sûr. Agoria, par exemple, mais pas que, donc c'est assez, c'est assez large mais répète ta question il me semble que j'ai peut-être pas répondu.

E

Oui, c'est vrai qu'en fait, j'en ai pas fait 2 en même temps je pense, mais ici c'était surtout revenir sur les objectifs du plan donc politique, RH, aspect de genre.

I

En fait les objectifs, c'est les 5 objectifs que que j'ai cités et je sais pas si tu as eu le temps de parcourir le le document. Je trouve qu'il est assez bien fait parce qu'en fait, pour chaque objectif stratégique donc il y a des sous objectifs donc par exemple on a là le fait d'avoir plus de femmes diplômées dans les STEM c'est un objectif. Mais qui est très général. Et puis dans les sous-objectifs, on essaye justement de commencer très jeune, par exemple montrer une image positive du digital, un peu dépasser l'image du geek derrière son ordinateur. Parce qu'en fait, c'est à ce moment-là que se créer que les jeunes visualisent ce qu'ils vont faire dans le futur donc si ils vont aller plutôt vers des études dans le digital, dans les STEM, dans les TIC ou pas. Donc ça c'est par exemple, un, ça c'est le premier exemple, je sais pas si tu veux, je te fasse, je te cite les 5 objectifs principaux que tu aies une.

E

Et je vois ici l'appel à projets, donc je l'ai, je l'ai sous les yeux. Donc veillez à ce que davantage de femmes obtiennent leur diplôme.

I

Oui, c'est ça.

E

Favoriser l'insertion de toutes les femmes dans le monde du travail numérique le maintien aussi dans le secteur.

I

Oui.

E

De nouvelles images, hein ? Ca t'en parlait justement et éliminer l'écart de genre dans les groupes cibles spécifiques. OK, parfait.

I

Absolument et donc voilà pour chaque, pour chaque objectif. Moi, ce que je trouve très intéressant dans ce plan, c'est que on a essayé de mettre à chaque fois les les, les, les, les leviers, donc les différentes actions qui peuvent être mis en place et les acteurs en fait. Donc on parle par exemple de la coopération entre le public et le privé, le média, les parents, les écoles, donc tout ce qui est éducation après, c'est pour ça que ce plan-là, maintenant on est dans une phase de mise en œuvre plus théorique, mais on veut arriver à quelque chose de plus concret en fait, parce que c'est bien, c'est bien, c'est c'est bien de dire que le, les médias doivent collaborer avec le secteur public et le secteur privé pour avoir une influence sur les l'image par exemple des des des, des, du digital. Mais concrètement, ça demande vraiment une coordination qui n'est pas évidente à mettre en place. Donc je pense que sur les années à venir, les objectifs de de la stratégie, c'est d'avoir des changements tangibles qu'on peut en fait.

E

Mesurer ?

I

Mesurer, c'est ça.

I

Et si ce qu'on essaie, on est, on a commencé à travailler justement et le 20 juin, dans la durant la réunion, on va en parler, c'est d'essayer d'établir des KPI, mais c'est extrêmement compliqué parce qu'en fait c'est un travail, ça fait un an qu'on est dessus. Quand on établit des KPI, donc c'est des Keep Performance Indicators, on, on a des chiffres, mais en fait la 2nde, la manière dont on lit ces chiffres, on peut se dire, Ah oui, c'est c'est une influence positive, de la stratégie ou d'autres choses, ça peut être l'inflation. Je sais pas, je te donne un

exemple, s'il y a plus de personnes qui s'inscrivent dans les études STEM euh et encore, c'est très difficile de définir les études, les études STEM ou les études TIC, donc on s'est basé sur des les codes NACE. Je sais pas si ça te parle.

E

Oui, oui, tout à fait.

I

Voilà donc on s'est basé sur certains codes NACE et on s'est dit OK, voilà les études TIC, c'est ça. Si on prend ces codes NACE, on regarde d'année en année, combien de filles ou de femmes étaient inscrites dans ces études-là et on se rend compte qu'en fait d'année en année, ça fluctue pas beaucoup.

E

Non ?

I

En fait, ça ne change pas beaucoup et là en 2024, on peut pas, on peut pas dire par exemple au niveau national, on a vu qu'il y a 30 pour 100, ça ça serait merveilleux (rire) mais on n'y est pas, des femmes qui se sont inscrites en plus dans le dans le secteur TIC parce que c'est pas le cas et du coup, les chiffres sont tellement, sont proches les uns des autres. D'une année à l'autre, que parfois quand il y a une légère augmentation, c'est difficile de l'interpréter en disant voilà, c'est l'impact de la stratégie, mais on voudrait pouvoir, on voudrait arriver. Donc l'objectif pour répondre à ta question, ça serait d'arriver à pouvoir mesurer l'impact de ces stratégies-là, mais ça demande un monitoring. Alors avec tous les partenaires, ça demande un monitoring avec toutes les toutes les personnes qui s'engagent dans la stratégie et aussi une coopération du niveau de l'éducation euh des autres entités publiques avec les organismes publics avec lesquels on travaille. Mais c'est pas évident à mettre en place et c'est extrêmement ...

E

C'est compliqué et c'est vrai que moi oui je me doute, et c'est vrai qu'ici, moi, quand j'étudie la problématique, c'est que y a eu des études de cas hein.

I

Oui.

I

Oui.

E

Y a des recherches actions qui ont été faites aux États-Unis, en Norvège, si je me souviens bien ou en Suède, je sais plus, mais en tout cas il y en avait une qui avait mis une stratégie qui faisait qu'elle avait enfin toutes les 2 avaient augmenté le nombre d'étudiantes dans leur dans les Masters en informatique. Mais l'une l'autre avait vraiment changé les mentalités et aussi elle avait vraiment, sur base d'interviews, par contre, c'est vrai que c'est compliqué et parfois aussi.

I

Et à la fin ?

E

Mais elle avait interviewé voilà toutes les tous les étudiants qui avaient suivi ce master-là et il y avait vraiment une différence de mentalité entre le démarrage de de de oui, du cursus et à la fin ou vraiment les femmes comme les hommes s'approprient vraiment le métier avec des centres d'intérêt qui étaient similaires et aussi diversifiés, alors que c'est vrai qu'on pourrait penser au départ que la femme, elle, sera plutôt attirée par le côté.

I

Oui.

E

Objectif contexte, projet que le l'homme sera plutôt intéressé par l'aspect technique de la TECH et et purement technique. Et c'est vrai qu'au départ tu as ce cette problématique-là, mais qui peut évoluer par après. Mais alors, elle disait qu'il fallait vraiment jouer sur la pédagogie de genre aussi cette étude.

I

C'est, c'est ça, c'est ça, donc il faut absolument.

E

Oui, c'est très compliqué hein ? Oui.

I

Parce qu'en fait, il faut absolument toucher aux stéréotypes, à la pédagogie au et en plus, si on a, on agit par exemple dans les écoles, donc ici on essaie quand-même de de de coopérer avec les les écoles. On a mené, enfin on a, on a eu le Girls in ICT Day de 2023, c'était une demi-journée où on a on a invité 6 écoles mais 6 qu'est-ce que ça représente à l'échelle nationale ? Rien du tout, ça faisait quand-même 300 étudiants hein 300-350 il me semble euh à venir pour euh découvrir les métiers du numérique et les métiers du digital. Et ils ont pu voir des femmes de tout, enfin, de tout horizon qui travaillent dans ces métiers-là, ils ont pu découvrir des jobs qu'ils ne connaissaient pas, donc c'était super intéressant, mais. Pour développer ça à une échelle qui va vraiment avoir un impact sur les mentalités et c'est ça la difficulté en fait de ce qu'on fait.

E

Oui, d'accord.

I

On a une réunion avec Pascal Pascal, balancier qui était là aussi au Girls in ICT Day super intéressant parce qu'il nous avait dit c'est bien de faire des événements, mais qu'est-ce qu'on peut faire sur le long terme ? Qu'est ce qui va avoir un impact ? Ce qui va effectivement comme tu dis, avoir un impact sur la vision, la l'appropriation de ces métiers-là, c'est très difficile comme comme comme travail, en fait, et c'est pfff faut pas se dire, c'est impossible parce que je pense que y a des choses qu'on se disait à l'époque, c'était impossible et maintenant, c'est bien établi et dans la société et voilà, je sais pas une fois plus grande vivre oui.

E

Oui et franchement et ça évolue, hein ? Y a des. J'ai enfin pu trouver des études, mais c'est un une des limites de mon mémoire, c'est que les, les études elles sont vraiment rares.

I

Mais oui.

E

Quoi donc pour en trouver, il faut, voilà, c'est, c'est quelque chose qui n'est pas encore beaucoup analysé mais ça, ça commence.

I

Ça commence.

E

On voilà, j'ai, j'ai eu des pistes. Oui oui, je vois quand-même des pistes et du coup des actions concrètes.

I

Hum.

E

Tu as en fait là par exemple la méthode d'inclusion, de, de Freiler qui qui est une auteur de. Je crois que c'est en 2001, elle a construit le processus d'inclusion qui se fait en 3 étapes et euh la chercheuse, prof en informatique Isabelle Collet, le mentionne également dans dans son livre et dans ses études et que que ces ces 3 étapes, elles, sont par contre, elles ne peuvent pas être isolées, elles doivent vraiment se suivre et se s'activer tout au long pendant les actions concrètes. Et donc c'est attirer, recruter et sociabiliser, c'est vraiment tu vois, tu d'abord, tu attires les, les étudiantes avec plein d'actions possibles, puis tu les recrutes et là en effet tu dois changer la politique de recrutement ou même parfois faire des recrutements par quotas pour vraiment être sûr d'avoir ta mixité au final. Et puis il y a l'aspect sociabiliser et là, c'est vraiment de travailler des cursus orientés projet de et de pouvoir, aussi bien amener de la pédagogie de genre, du mentorat. C'est vrai que t'expliquais par exemple de mettre des rôles modèles actuels, ça aussi du sens et ça peut amener voilà un autre regard sur sur les métiers du digital et et oui et pouvoir se l'approprier.

I

Oui, et une des une des actions, justement, un des projets qu'on a qu'on a subventionné, c'était aussi des des personnes qui allaient dans les écoles et qui avaient des élèves à qui, enfin qui le suivaient pendant toute l'année et on a vu un un impact positif donc par exemple, ça c'est quelque chose qu'on peut facilement monitorer donc le mot français me revient pas mais voilà, on peut faire du monitoring à ce niveau-là.

E

Mesurer, oui.

I

Après, en fait, moi ma, ma difficulté et j'en parlais récemment, c'est vraiment de voir le de pouvoir répercuter, répercuter cet effet. Non, mais à plus grande échelle. En fait pour, après pouvoir mesurer, tu vois parce que le faire dans je pense qu'on peut, on peut le faire dans dans 10 écoles et avoir un effet positif, mais je pense que c'est aussi un travail de longue haleine et c'est pour ça que là le plan dure 5 ans mais c'est une première étape.

E

C'est ça ?

I

Après, on va faire un bilan, on va se, on va s'asseoir à se demander, tiens, qu'est-ce qu'on peut améliorer, où est-ce qu'on peut, qu'est-ce qu'on peut faire ? Mais vraiment, moi je pense qu'un des plus gros freins en Belgique pour faire ça, et c'est aussi peut-être une des raisons pour lesquelles y a pas tant d'études que ça aux États-Unis. Ils ont aussi une plus grande flexibilité pour pour faire des des des études sociétales sur le genre sur l'origine ethnique, des choses comme ça, ici, ça demandé quand-même une, une coopération qui est pas facile à mettre en œuvre. Ça, c'est un gros point si tu peux le souligner dans ton dans ton.

E

Tout à fait merci et c'est vrai que.

I

Dans ton travail, c'est un c'est un gros point assez bloquant.

I

En fait, on parfait l'impression que tu tu rames un peu dans dans le sens où tu parles à un un interlocuteur, tu parles à un autre, mais il faut que les 2 ou les 3 soient d'accord pour qu'on puisse arriver à quelque chose. Et toi, tu te retrouves au milieu sans trop tu vois donc.

E

Oui oui, et vous vous n'entrez pas spécialement d'actions vous-même. Vous fédérez plutôt les entités qui peuvent organiser des activités concrètes et vous vous centralisez, vous mettez vraiment et vous fédérez aussi, ces entités ensemble.

I

Principalement, mais on a quelques, on a quelques actions parce que parfois on se dit il faut aussi qu'on montre l'exemple. Donc on a eu, on a aussi fait une campagne de communication. Je ne sais pas si je t'en avais déjà parlé. Une campagne de communication sur euh la, le fait que c'était typique pour une fille de travailler dans le digital, je vais voir si je retrouve le visuel. Et ça, c'est quelque chose qui a été placardé dans toute la Belgique pendant des mois et on a vu un impact positif parce que y a eu beaucoup plus de gens qui sont intéressés. On a vu que là les gens consultaient notre site internet sur cette question-là de façon plus euh. Je pense que 50000 ou quelque chose de visite.

E

Oui, oui. Je me souviens que vous aviez justement parlé des KPI aussi des visites du site et donc ça c'est bedigitaltogether, hein, c'est ça, c'est ça.

I

Oui oui, ça c'est bien digital together mais par exemple, ça c'est une action propre au SPF, mais enfin je ne, on entreprend aussi des actions. Voilà, c'est ça.

E

D'accord, oui, vous entreprenez aussi des des, des actions quoi tout à fait. Oui, c'est ça.

I

Une ou 2 par an pour essayer quand-même de ne pas simplement rester dans dans la théorie, mais j'avoue que personnellement je suis plutôt d'accord avec Pascal en se disant OK, on l'a fait ça et puis tu vois, c'est malheureusement on n'a pas d'outils pour dire toutes les personnes qui sont venues sur le site. Maintenant, on peut leur les contacter pour leur demander, tiens, est-ce que vous connaissez Agoria, est-ce que vous connaissez ceci, est-ce que vous connaissez cela et pouvoir alors passer une INFO en sachant qu'on a un public qui est intéressé ou des choses comme ça. Tu vois donc c'est pour ça que je demande, est-ce ?

E

Oui, oui, on est toujours dans la phase.

I

C'est ça.

E

La première étape, tu vois attirer et la campagne a super bien attirer la mixité et là la diversité des profils.

I

Mais recruter ?

E

Et après, il faut recruter quoi. Il faut vraiment se mettre en lien, oui.

E

Oui. Non, je comprends.

I

Et puis c'est ça et sociabiliser ça, n'en parlons même pas parce qu'on est même pas la 2nde étape, donc c'est ça le, c'est pour ça que je demandais ce que je parle en mon nom ou est-ce que je parle au nom du SPF parce que non mais c'est vrai c'est c'est. C'est un constat aussi, mais c'est c'est pas pour autant que ce qu'on fait n'a pas d'impact hein, ça y en a. Je suis convaincu que lors du Girls in ICT Day de l'année passée, y a des vocations qui sont nées, y a on est sorti de là avec des étudiantes qui nous disaient mais je savais pas que les femmes pouvaient faire ça.

E

Oui, c'est ça, ce sont vraiment des métiers, des compétences.

I

Je savais pas que c'est un métier en fait, qui demande des compétences numériques, voyez, ils ont tellement l'habitude de voir des applications qui se disent pas, mais en fait il y a quelqu'un qui derrière a créé, programmer, c'est ça et qui avait des idées qui te disaient oui. Moi j'aimerais bien faire une application pour aider les personnes âgées chaud, mais voilà, mais c'est ça, en fait, c'est ce qu'on demande, c'est pas pas que le côté.

E

Tech que pour la tech, ça ça.

I

C'était, c'est ça, pouvoir consommer, mais produire, créer quelque chose en fait, c'est ça que c'est intéressant donc pour moi, c'est c'est déjà un Win, c'est déjà bien, mais après faut vraiment aller plus loin donc oui le point. Moi, c'est ça.

E

Oui, parce que la preuve que ça marche là, t'as la preuve que ça marche via les les retours que tu as eu de ses étudiantes-là, et donc maintenant. En effet y a y a ce côté où il faut. Voilà répercuter ces actions ailleurs, de toucher d'autres personnes.

I

Hum.

E

Et en effet, au niveau oui, pour attirer enfin, même au Girls in ICT Day de cette année, les femmes elles me disaient, mais je n'ose pas postuler, mon projet n'est pas en lien avec le numérique, je dis, mais le numérique est partout madame, y a pas de souci.

I

C'est ça (rire)

E

Vous partez d'un projet artistique ou d'un projet social ? Le numérique va juste vous aider à le développer.

I

Absolument.

E

C'est pas dans le but de faire de la technologie pour de la technologie Ah OK, alors je postule, boum. C'était fou quoi, c'est oui, c'est compliqué.

I

Oui, de la technologie pure, oui, mais c'est ça. On a toujours besoin d'être rassurée d'une

enfin c'est c'est, c'est dingue. Et euh oui, tu étais là, à la réunion ou la la dame de Febelfin montrait le changement de vocabulaire et l'impact que ça avait eu par exemple, ça, je trouve ça super parce que il pouvait mesurer en disant ici on avait eu que je sais pas. Une cinquantaine de personnes qui ont postulé et parmi lesquels il y avait que 5 femmes. Et puis boum. En changeant ces mots-là et en reformulant, on a eu le double de femmes qui était intéressé. C'est d'ailleurs une femme qui a eu le poste, ça, je trouve ça super parce voilà mais après, c'est une réalité. Je pense que y a aussi quelque chose, une composante. Je sais pas ce que tu en penses mais y a peut-être des composants. Enfin des des façons de de penser qui sont propres aux femmes et qu'il faut prendre en compte en fait, tu vois ? Donc que c'est une réalité, il faut peut-être qu'on soit rassuré 2 fois plus, mais à cause du système dans lequel on vit, hein, je dis pas que c'est inhérent aux femmes.

E

Tout à fait tout à fait.

E

Non, non.

I

On ne naît pas sans confiance en soi, on, on, on, on la perd sur le sur le chemin de la vie, si je peux dire ça comme ça. Mais comme on l'état des lieux actuels et celui-là, on peut continuer à mettre ses efforts-là pour motiver, attirer, mais il faut qu'on passe aux étapes supérieures. Enfin, pour moi, je pense que mais ça demande tu sais quand je vois nous, on est 2 à travailler sur le projet Women in Digital. Je pense que pour faire ce qu'on doit faire, on devrait être vingt quoi. C'est... Je veux...

E

Mais c'est clair, c'est sûr que ça demande énormément de de temps et d'énergie et de de de personnes, parce que il faut intervenir comme tu disais sur tous les plans, tu vas voilà les les projets pour les étudiants dans les écoles.

I

Oui.

E

Tu me parles aussi du vocabulaire et des stratégies de communication.

I
Oui.

E
Il y a aussi ben nous, on s'occupe par exemple des adultes, hein, des des plus de enfin après l'école, pour toutes celles qui veulent se reconvertir, qui veulent se lancer, qui qui sont adultes et qui sont encore en recherche de, d'évolution. Et c'est clair que le digital c'est pour tout le monde et il faut continuer et il faut en effet répercuter. On peut y arriver, hein ?

I
Oui. C'est ça.

E
C'est, je pense que voilà, ça, ça commence vraiment à être quelque chose de de travaillé et de bien pensé et d'analysé. Et que voilà, y a des choses qui qui se dévoilent, de de manière vraiment efficace quoi. C'est vrai que c'est et et comme tu dis le peu de retour qu'on peut avoir, on voit que ça marche quoi, ça on le sent.

I
C'est, c'est ça, oui.

E
On sent qu'en effet il y a ce manque de confiance au départ y a ce manque, c'est cette peur de la tech pour la tech. Mais une fois que ces 2 choses-là sont parties, que qu'elles n'ont plus peur, elles se lancent quoi ?

I
Et ça marche.

E
Elles se, elles s'inscrivent, elles bougent, elles oui et alors, elles ont un justement un un côté encore plus waouh. En effet, un oui, oui, c'est ça.

I
C'est elles en veulent, oui c'est ça ? Oui.

E

Elles ont vraiment un caractère de de de fonceuse par après c'est c'est fou, mais en effet, il y a il y a des gros problèmes sociétaux, y a comme tu parlais de stéréotypes, tu parlais du manque de confiance, tu parles que voilà la société, le le côté occidental est pa, patriarcal.

I

C'est ça.

E

Qui, nous qui nous suit depuis notre jeunesse, hein, c'est c'est difficile d'agir euh Et. Et c'est vrai que c'est ça a été toute une ailleurs, même dans mon mémoire, il y a plein de choses, je veux dire, mais il faut que j'aïlle encore plus dans dans ce sens-là.

I

C'est, tu pourrais faire un ?

E

Puis sur le sexisme, sur le machin et alors oui, ma promotrice me dit mais arrête t'auras jamais fini sinon c'est pas possible (rire à deux)/

I

C'est pas possible, c'est ça ?

E

Oui. C'est ça.

I

C'est pas possible parce que du coup des mais y a tu peux faire un mémoire rien que sur les stéréotypes de genre tu peux faire un mémoire rien que sur les stéréotypes de genre dans le digital, tu peux faire un mémoire et ainsi de suite jusqu'à tu peux affiner à l'infini mais il faut. Oui.

E

Oui, oui, oui, et alors le côté autre chose aussi que j'aimerais bien voir un tout petit peu avec toi, même si c'est vrai que dans mon mémoire je n'ai pas. Je ne vais pas si loin, mais

attends, je retrouve un peu ma question, mais c'est par rapport aux hommes, parce que là on est très fort sur les femmes, les femmes, les femmes. Mais est-ce que y a un travail qui est fait aussi au niveau des hommes pour intégrer les femmes ou comment faire en sorte que les hommes aussi sont des alliés de cette inclusion ? Tu vois un peu comme Pascal balancier qui est quand-même là pour euh il cherche quoi. Il cherche à aider, c'est ça, ça peut-être un super allié quand-même mais il sait pas comment faire et donc je me dis, est-ce qu'il y a des stratégies, des choses qui sont pensées aussi sur les hommes ? Est-ce qu'il y a oui ou de la pédagogie ou quelque chose qui fait que ?

I

En en tout cas la manière dont la stratégie a été pensée. C'est pas une je sais pas comment toi tu l'as perçu mais c'est pas une stratégie qu'on te donne qu'aux femmes parce que sinon elle n'a pas d'impact. C'est une stratégie pour tout le monde et ça veut dire qu'en fait, on associe les hommes à tous les, à tous les niveaux. Donc ce que là, le le but pour moi ça serait risque de créer encore cette dichotomie. Un truc pour les hommes, quelque chose pour les femmes. Et puis tu vois donc le la vision qu'on a en tout cas au niveau du SPF est que, à laquelle j'adhère. C'est vraiment le principe de on se met tous autour de la table et on parle de ces questions-là et ça permet à mon avis quand-même de de d'ouvrir les yeux sur des réalités que certains hommes n'ont ne connaissent pas où dont ils n'ont tout simplement pas conscience. La plupart des biais sont quand-même inconscients, y en a qui sont très conscients, y a du sexisme, y a de la violence sexiste qui est réelle et ça, C'est alors ça, c'est un choix, ça c'est une question c'est c'est, c'est propre à certaines personnes, mais je suis convaincue quand-même qu'il y a une grande partie. Je te donne un exemple concret, mon directeur général, depuis que on est on, on travaille sur le plan Women in Digital, il a appris beaucoup de choses.

E

D'accord.

I

Il se rendait pas compte qu'il y avait si peu de femmes qui étaient diplômées, se rendait pas compte des des de de l'impact réel de de ces stéréotypes-là de de du fait que on internalise beaucoup aussi ces choses-là dès le plus jeune âge. Parce que enfin, en tout cas pour lui, nous, à notre à notre niveau, l'équipe est diversifié, et cetera, donc lui, il voit, tu vois comme lui ne voit pas forcément ces différences-là, ces questions-là, il se disait ok y a un problème, il faut amener les femmes dans le numérique, mais autant pas vraiment, donc le le travail en tout cas nous qu'on fait, c'est simplement ne pas créer des vases clos et se dire on se met entre femmes parce que nous on est conscient de nos problèmes. On est conscient de de du sexisme, on est conscient de plein de choses, mais il faut qu'on le fasse avec les

hommes, donc, par exemple, l'événement Girls in ICT Day, c'était Girls in ICT Day mais la moitié de la salle était composée de jeunes garçons et de jeunes hommes. Il y avait des stakeholders hommes femmes, donc la pédagogie qui est mise en place, c'est simplement une pédagogie de travailler ensemble. C'est, c'est pas dans le plan, on parle, on parle du fait de briser les stéréotypes. On parle du fait de conscientiser dès le plus jeune âge. On a eu, on a eu quelques actions par exemple sur les jouets non genrés.

E

Mais tout à fait, ça, c'est clair.

I

On avait été consultés par Mattel sur la question où on avait relu un peu la charte pour pour des jouets non genrés et qu'on arrête de créer vraiment, tu sais, les allées roses et bleues et machins, parce que ça, c'est ça, commence là en fait. Donc c'est ça, c'est des actions sur lesquelles on a pu travailler. Mais dans le plan, c'est pas. C'est un plan qui est global. En fait, ce qui est pour tous que chacun devrait lire pour se rendre compte de ce qui se passe et voir en fait, où est-ce qu'il peut se placer dans la solution homme ou femme, tu vois ?

E

D'accord, Oui.

I

Et les femmes, je pense que elles vont le lire, peut-être en se disant, tiens, OK, et moi, je me rendais pas compte. Oui, enfin, je me rendais pas compte, on est en tout cas moi quand je l'ai lu, je me suis dit, tiens, c'est vrai qu'il y a beaucoup de choses que j'ai aussi internalisées.

E

Ah oui, j'allais dire t'as pas choisi. Plus facile quand-même.

I

Personnellement, j'ai fait des études de droit parce que ok ça va, je vais faire médecine et puis je me suis dit oui non mais ça va être difficile alors que c'est pas enfin c'est c'est différent, c'est ça, c'est c'est c'est c'est. C'est toujours la blague que je dis quand j'ai dit à ma mère je ferais pas médecine. Ah mais je ferai droit.

E

Oui, ça va.

I

Ah parce que ça va, mais encore une fois, parce que tu vois, on se dit tiens, y a ça. Mais peut-être que si j'avais une autre, tu vois d'autres portes qui étaient ouvertes. J'aurais pu me diriger vers autre chose, machin donc en fait même même moi d'une certaine manière, j'ai pu internaliser certaines certaines choses, donc par exemple quand une femme va va regarder le plan, va regarder ce qu'on fait, elle va se dire tiens ça va avoir un impact différent. Mais si un homme le lit en se disant tiens, Ah oui, je me rends compte que mon bord est constitué de 100 pour 100 d'hommes. Est-ce que ça me pose pas question aussi sur la manière dont notre entreprise fonctionne ? Est-ce que ça veut dire que les femmes ont un peu, enfin, ou si il dit tiens, c'est vrai que les femmes ne restent pas beaucoup dans le milieu.

I

Est-ce que nous on a pas une quelque chose à faire pour changer un peu cet ce état des lieux ? Mais après, ça demande d'une volonté et tout, on n'a pas la volonté de Pascal où d'Olivier où ça, ça, ça c'est, c'est vrai. Enfin.

E

Et c'est vrai que nous, par exemple à notre événement y avait y a vraiment pas beaucoup d'hommes donc chapeau. Vous avez réussi à attirer les hommes dans votre événement, mais c'est quelque chose, c'était.

I

On l'a précisé, on l'a précisé, parce que c'est vrai que certains, en lisant, pensais que c'était pour les femmes. Donc on a dû dire même aux profs, non, non non, vous amenez fille et garçons, vous n'amenez pas juste vos étudiantes mais les étudiants aussi.

E

Toute la classe, OK. C'est ça. Tout à fait.

I

Toute la classe et pas que ceux qui sont dans les dans les filières scientifiques, tout le

monde pour oui, voilà, nous on a une école quand-même. Ça m'avait interpellé et il y a une prof qui nous a dit merci, merci parce que j'ai l'impression que on ressort d'ici en ayant grandi, on est en quelque chose, nous en tant que prof, mais aussi les étudiants parce que elle m'expliquait que certains étudiants ne savent pas faire, je sais plus si je l'avais dit un attachment quoi sur outlook, elle ne savent pas, elles savent consommer certaines, certains aspects du digital, comme on fait tous mais n'ont même pas les compétences numériques de base, donc même pas la bureautique même vraiment tu vois ouvrir un fichier Word et juste faire quelque chose de propre, c'est pas possible quoi donc c'est à dire qu'on vient de de loin alors que c'est des gens.

E

Alors que oui, oui, oui, oui.

I

Enfin, ils avaient entre 16 et 18 ans hein donc euh (rire)

E

Ah oui, c'est ça, c'est qu'ils sont jeunes et en même temps déjà grand.

I

Oui. Et bientôt sur le marché. Bientôt sur le le marché de l'emploi.

E

Et bientôt sur le marché de l'IA, tout va bien (rire à deux)

I

Mais tu sais, c'est aussi tout est lié parce qu'en fait tu te demandes aussi ok, si cette personne ne sait pas enfin faire un attachment, est-ce qu'elle aura aussi une la la, la compréhension de de l'IA, est-ce que c'est cette génération va pouvoir comprendre ce qu'est un type, qu'est ce que tu vois ? Et encore. Et ...

E

Voilà, il y a de l'éducation médias, l'éducation de la tech et là tu te dis ouf, comment ils vont comprendre ? Oui.

I

Et et c'est ça et surtout que on retrouve les biais, même dans ces choses-là. La plupart des Deep fakes, c'est quoi ? C'est des contenus à caractère sexuel pour euh enfin la plupart des types fait que j'ai pas fait de recensement.

E

Et c'est souvent les femmes qui sont prises, elles sont harcelés, hein. Bien sûr. Et c'est parti, hein.

I

Mais quand on voit des scandales qui éclatent des choses comme ça, c'est c'est, c'est, c'est, c'est les femmes, on prend la tête de quelqu'un, on la met sur le corps de quelqu'un qui est machin et on distribue ça dans l'entreprise et ça et on et proportionnellement oui, c'est les femmes qui sont impactées un peu plus que, enfin un peu voire beaucoup plus que les hommes.

E

Oui, j'ai j'ai des études là-dessus que j'ai commencé à faire, puis je me dis bon, non, cet axe-là je peux pas non plus le prendre pour le mémoire mais tout ce qui est harcèlement.

I

Oui.

E

Les femmes, elles ont, je crois que c'est septente pour 100 de plus de chances que les hommes d'être harcelées en ligne quoi.

I

Oui, oui.

E

Et c'est sûr qu'en plus, elles n'ont même pas les bases de la Tech parce qu'à la limite, le mec qui va peut être jouer avec la technologie et apprendre de manière autodidacte la femme si elle a pas les cours, elle va pas le faire d'elle-même et du coup c'est vrai qu'on se retrouve avec une fracture générée aussi en plus.

I

C'est ça, oui.

E

Enfin oui, c'est c'est vraiment très compliqué, mais c'est clair que voilà y a le côté homme que j'aimerais creuser pour essayer justement de les attirer dans ces événements-là et de faire quelque chose de beaucoup plus mixte au niveau des publics et comment ils deviennent des alliés. J'ai à l'aspect en effet, du sexisme, du harcèlement que j'aurais souhaité aussi développer. Et si voilà, il fallait vraiment que je me concentre sur stratégie d'inclusion, vraiment ce processus d'inclusion pour comme tu dis arriver vraiment à la fin à pouvoir mesurer réellement ce que l'action peut amener dans les mentalités et pas uniquement sur la diversité des des des femmes présentes et actives mais mais c'est vraiment dans le sens où elles se sentent bien épanouie, aussi dedans.

I

Oui, c'est ça parce qu'il y a aussi oui.

E

Et comment y arriver, c'est voilà, et c'est ça que je suis en train de de creuser. C'est vraiment d'arriver à à ce qu'elle soit épanouie aussi dans le secteur, donc voilà qu'elles aient envie d'y aller. Et qu'en plus, elles y restent quoi. Oui.

I

Oui, c'est ça que ce soit pas juste performatif, parce que, à mon avis, après j'imagine que tu abordés la question dans ton mémoire. Mais quand on, quand il y a des quotas ?

E

Tout à fait.

I

C'est difficile parfois de savoir si les quotas sont respectés par conviction, par volonté d'inclusion ou par tu vois pour moi je fais une différence entre l'inclusion et la diversité, dans le sens où tu peux avoir un panel diversifié, mais où les femmes ne sont pas forcément comme tu dis dans un milieu qui qui, qui, qui est adapté à leurs besoins propres comme.

E

Non, ici, c'était vraiment des quotas où les femmes sont à 50 pour 100 minimum du recrutement.

I

OK, Ah oui, okay, façon sont bien représentées. Oui.

E

Oui, donc elles sont vraiment oui, non, c'est elles sont voilà. Elles sont représentées de moitié quand-même dans les groupes.

I

Et tu n'as pas peur ?

E

Ça, c'est, c'était le quota.

I

Oui, j'ai une question pour toi du coup tu n'as pas quand quand tu fais ton travail, est-ce que tu n'as pas ? Euh entre guillemets, peur d'une d'un effet pervers, justement des quotas, parce que c'est toujours la question des quotas de de la discrimination positive et des choses comme ça que justement, on n'arrive pas forcément à allier les hommes qui auraient où pourraient penser que les femmes prennent leur place.

I

Parce que si on impose des quotas de 50 pour 100 par exemple.

E

Les mecs vont être frustrés bien sûr bien sûr et et.

I

Donc, quoi qu'il arrive, le mec vont être frustrés et surtout que je pense qu'il y a des milieux dans lesquels. C'est pas qu'on n'arrivera jamais à 50 50, mais c'est utopique de penser qu'on arrivera à 50 50. C'est parce que les femmes sont 50 pour 100 de la population qu'elles veulent forcément ou qu'elles vont forcément exercer 50 pour 100 des métiers de la Tech

que ça, ça me paraît. Voilà donc par exemple, si on impose un quota de 50 50 dans un milieu, je m'y connais pas assez mais voilà, informatique hardcore dans lequel peut-être les femmes ne trouvent pas un réel intérêt, ça pose pas question à ton avis, est-ce que ça va pas créer une tu vois ?

E

Alors ça a été, ça a été analysé dans cette étude-là bien sûr, et donc c'était dans une école, hein précisément un cursus informatique et ils avaient 100 places. Ils avaient 100 places pour les étudiants. Ils ont reçu 1000 candidatures de d'hommes, 100 candidatures de femmes. C'est clair qu'elle ne représentait que 10 pour 100 de de la la totalité des candidatures mais comme le quota était de 50 50 et qui avait que 100 places, ebn ils ont choisi 50 femmes parmi les 100 candidatures qu'ils ont reçues. Et dans les 1000 des hommes, ils en ont choisi que 50 aussi. Mais voilà donc c'est clair que au final, ils ont réussi le les les statistiques du 50 50. Parce qu'ils avaient assez de candidatures étant donné qu'il n'avait que 100 places. Il faut pas non plus qu'on ait 10000 femmes qui postulent, mais au moins un minimum pour pouvoir avoir des cours avec une parité de genre dans dans le cursus et y avait évidemment toutes des stratégies de communication et tout ça qui avaient été mises en place. Et dès que le groupe a été conçu, ils ont tout de suite euh donc l'équipe en fait pédagogique était même formée aux genres, à la pédagogie de genre aussi, et c'est ça qui a déclenché le changement de valeur.

I

Hum.

E

Parce qu'ils ont ensuite organisé des ateliers de genre sur la pédagogie de genre, pour déconstruire les compétences acquises et innées. Donc, déconstruire les stéréotypes, évidemment, qui sont liés et ça a permis aussi de d'avoir une certaine compréhension des hommes en disant ben non, en fait, les femmes, elles, ont leur place vraiment et et alors après, il y a aussi tout l'aspect où tu dois promouvoir ce que la mixité peut apporter dans le cadre d'un projet et que le fait que y a un un public mixte, ça va le rapporter de l'innovation et beaucoup plus de de voilà, de de différence de de, de pensée qui vont performer le projet quoi.

I

C'est ça .

E

Et du coup, ils ont, ils ont un aspect beaucoup euh plus bienveillant et alors là, dans la

pédagogie de genre y a les compétences acquises, innées mais il y a aussi le sexisme et il y a vraiment tout un cours sur le sexisme et que même le sexisme par des blagues, c'est du sexisme et du coup ça a vraiment construit un environnement accueillant, inclusif.

I
Oui.

E
Bon, maintenant t'as c'est pas des études de cas qui a partout hein mais ça, ça fonctionné quoi ? Ça a fonctionné là-bas.

I
Oui non mais ici par exemple, moi là la raison pour laquelle je te posais la question c'est que sur disons que s'ils avaient eu 500 places bon là ils auraient pris les 100 femmes par défaut ? Tu vois ?

E
Ben oui, oui, c'est ça.

I
En fait ça, je trouve que c'est ça en fait, c'est c'est très « touchy », c'est pour ça que cette question, quand tu parles de l'implication des hommes, j'ai l'impression que parfois on peut en perdre sur le chemin parce que s'ils n'ont pas justement été dans les 100 qui les 100 étudiants-là qui ont été sélectionnés, qui ont eu accès à ces cours pour les conscientiser sur le fait que bah les autres, enfin, les étudiantes avaient aussi leur place tout autant. Et que voilà, tu vois, j'ai je me demande dans dans les 1000 hommes qui enfin, dans les 950 qu'il reste, tu vois quelle quelle vision en fait de cette stratégie est-ce qu'ils vont avoir, ça serait après ça, c'est des études, on en reparle dans 20 ans hein, mais c'est vraiment juste une curiosité pour me pour pour enfin en me demandant tiens, est-ce que du coup tu vois sur le 950, est-ce qu'on a pas créé 950.

E
Frustrés ?

I
De frustés, tu vois ? (rire)

E

Qu'on pourrait perdre après dans le secteur maintenant pour arriver à la frustration des femmes ? Tu sais, je pense que.

I

Oui Ah Ah ça y a encore du chemin, non (rire à 2).

E

Non, ça ça ça ça, clairement ça, c'est ça, c'est comme, ça va permettre de déclencher aussi sur le long terme les choses, parce que y aura du coup, plus de femmes dans les études et donc ça donnera des potentiels identifications pour les autres.

I

Oui.

E

Et ce, et après y aura plus ce euh elle a pris ma place, elle a pas pris ma place. Déjà, s'il se pose la question, elle a pris ma place, c'est qu'il faut pas demander à quel point on est quoi tu vois. Et après, il faudra plus faire le quota, mais là, actuellement, vu la complexité de la problématique, t'es obligé de passer par des phases comme ça où nous par exemple, on a lancé un programme ici que pour les Girls quoi. Mais c'est parce que t'as pas le choix, c'est c'est. On est tellement loin dans les stats que si on ne privilégie pas les femmes mais attention sur base évidemment de critères complètement objectifs qui sont des critères projets qu'on ferait pareil avec les hommes hein, c'est pas dans le sens, on prend toutes les femmes et on y va quoi ?

0:47:7.250 --> 0:47:9.330

I

Tu es une femme, vient voilà ton subside. Donc clairement, il faut avoir un projet qui tient la route tout à fait.

E

Faut voilà, il faut quand même en effet de l'autonomisation, un projet pensé, ficelé de départ, sur lequel on peut travailler. Quoi, ça, c'est toujours des choses, faut pas non plus oui, ouvrir à tout prix les les portes quoi.

I

C'est ça.

E

Mais mais c'est clair que oui, on a parlé des problématiques, on a parlé des objectifs qu'on qu'on qu'on souhaite atteindre. Des difficultés, hein, que tu as pu rencontrer dans dans dans le cadre de de de ce plan-ci. J'allais te demander aussi la difficulté au niveau des femmes, de les attirer, mais je vois que tu n'en as pas spécialement eu par contre, toi, de difficultés à les toucher, vous avez eu des bons scores au niveau du site web, donc tout ce qui est attiré le fait de voilà d'adapter le vocabulaire, de montrer des visuels représentant les femmes actives dans les métiers. Ça, déjà, ça a déjà permis d'aller plus loin.

I

Ça, ça va, oui, ça, c'est oui, c'est ça, c'est ça les oui.

E

OK et ensuite pour ce qui est du recrutement, là ça devient plus compliqué parce que ce que tu, vous vous travaillez un peu avec les entreprises pour faire des chartes de de recrutement inclusive, des des conseils dans ce style là ou ?

I

C'est pour ça qu'il faudrait les 18 autres personnes pour... Tu vois concrétiser ? (rire)

E

Oui, aller plus loin.

I

On travaille avec les entreprises en leur donnant accès à la stratégie en leur donnant accès à d'autres partenaires qui ont déjà fait.

E

D'accord ?

I

Donc tu vois la présentation que tu as vu chez Feblefin, on a eu des des membres du groupe de travail qui nous ont contacté en disant, tiens, mettez-moi en contact avec cette personne-là pour apprendre de leur stratégie. Tu vois, ou de la manière dont ils ont concrétisé en fait la stratégie ?

E

Génial donc ils ont envie, mais ils ont pas de de programme ou de structure pour le faire quoi, ça me fait penser. Du coup, ça sera un peu du coup de mon questionnaire, mais si jamais le Cluster Twist qui est géré par Maïté Debry s'occupe justement d'un groupe de travail Women for Twist sur lequel ils sont en train de construire une charte de recrutement inclusif pour les entreprises issues de, c'est uniquement les industries culturelles et créatives. C'est, c'est le pendant du cluster TIC. voilà en train de travailler sur la faire.

I

Hum.

E

Une charte de recrutement inclusif et c'est vrai que dans les groupes de travail qu'on va essayer de de construire avec Technocité, avec le cluster Twist, avec le MIC, y avait Laura Hein qui était présente aussi à l'événement, et Aurélie Couvreur qui est devenue la nouvelle directrice. Et voilà, on va essayer de réunir un petit peu tous les acteurs qui souhaitent aller plus loin et en effet proposer des structures et des stratégies qu'on peut mutualiser avec d'autres qui souhaitent après euh voilà, promouvoir.

I

Mais du coup oui, mais du coup, la Charte, ça, ça, ça voudrait dire que les entreprises adhèrent à la charte et est-ce qu'il y aurait des des évaluations ou des.

E

Oui c'est ça. Ils sont en train de la construire maintenant, c'est vrai que je, je ne sais pas où ils en sont exactement et, mais j'imagine qu'il y a bien un système d'évaluation qui qui est pensé où qui est en train de se construire et du coup on va normalement ici. Et à la limite, voilà, si j'ai des infos, je te les communiquerai aussi pour pour aller plus loin avec eux et avoir un autre un autre cas d'usage à à promouvoir ça, ça peut être sympa.

I

Absolument, absolument. Et c'est aussi le but, oui, c'est ça, parce que même si c'est par exemple pour les industries culturelles et nous, on peut aussi promouvoir ça parce que on a peut-être des acteurs qui sont dans le groupe de travail, qui sont dans ces industries-là, donc tu vois, c'est ça que je disais tout à l'heure en disant créer des liens et aussi pour moi, j'en apprend toujours beaucoup. Quand je lis aussi ce qui a été fait par les autres, donc tu peux

relire une charte et dire Ah tiens y a ce moyen-là qui a été mis en action en action justement et surtout pour la, la question de l'évaluation, parce que ça c'est aussi une question pour l'instant, qui qui, qui est au cœur de qui est problématique en fait, mais le suivi, oui, c'est vrai que c'est, c'est compliqué.

E

Non, c'est sûr.

I

Avoir aussi des personnes qui sont vraiment actives et qui s'impliquent, qui sont pas seulement actrices, tu vois qui viennent pas juste aux réunions et qu'ils disent tiens, on voilà les résultats pour chaque chaque point de la stratégie machin c'est très compliqué donc c'est pour ça que je suis curieuse aussi de voir comment est-ce que ça peut être pensé par d'autres. Et et les groupes de travail, c'est ça, hein. On se met ensemble, on réfléchit et puis on voit ce qu'on peut faire pour avancer, donc.

E

Tout à fait. Et alors ?

I

Dès que t'as dit oui je suis preneuse dès qu'il y a des infos et aussi pour les études. Tu as cité les études américaines, je vais en prendre.

E

Oui, mais ça justement avec on a aussi postulé sur un autre appel à projets avec Julie Henry de l'U Namur pour faire une recherche action sur le GirlsConnect de Technocité. Et donc c'est ça aussi que dans mon mémoire, j'ai j'ai essayé de trouver des études. Voilà qui mesuraient justement des actions d'inclusion. Et euh ça vient aussi du livre, hein, de de Isabelle Collet. Je crois que je t'en avais parlé, mais je ne sais plus.

I

Oui.

E

Donc son livre c'est les oubliés du numérique et elles parlent de cette étude qui est le le, le CMU, La carnigean ... Il faudrait que je retrouve, je t'enverrai X, le lien de de l'étude.

I

Sinon j'attends que tu termines ton mémoire et j'aurai tout.

E

Et pour les groupes de travail à mon avis oui, je vais relancer un peu tout le monde une fois que j'aurai fini le mémoire ici, je vais le rendre fin du mois et donc après on essaiera d'aller plus loin de comme tu dis, de de de rencontrer un peu toutes les les acteurs et actrices de de l'inclusion en Wallonie pour pour pouvoir faire ensemble des choses quoi c'est oui oui.

I

Ça, c'est ça avancer et j'ai une petite question, est-ce que tu es au courant de l'appel à projet 2024 du SPF ?

E

Non ?

I

Non, OK, alors je t'envoie ça parce que comme tu.

E

Ça, à mon avis, ça doit être Bérengère sûrement qui doit, qui doit être au fait. Je sais qu'elle m'a partagé Digital wallonia, qui est à remettre pour le 31 mai où apparemment il y a aussi un accent sur le genre et là ici c'est inclusion numérique.

I

Ici, c'est sur l'inclusion numérique, c'est pas genré mais je y a le 3e thème qui est politique, RH, favorable aux femmes. Donc ça pourrait pour moi l'inclusion numérique, comme c'est large pour les 2 premiers thèmes, y a toujours moyen de mettre l'accent sur le genre, mais je t'invite à ... Mais bon, c'est vrai que les délais, c'est aussi fin. Fin mai, 31/5/2024. Mais rien ne vous empêche de déposer un dossier que vous adaptez au ...

E

31 au SPF ça va ben écoute, je le partage avec Berengère et c'est vrai que comme on a déjà travaillé un petit peu là-dessus avec le cluster Twist, on reprendrait uniquement ce ce cette action-là quoi.

I

Oui, c'est ça.

E

Voilà cette action de de politique RH pour les les industries culturelles et comment aller plus loin ? Ça marche, alors X, pour revenir un petit peu, donc, sur le woman in digital et sur ben voilà de la chance que j'ai de t'avoir de manière confidentielle et pas liée au SPF. Aujourd'hui, on a amené donc pas mal de de pistes, hein, de de d'actions de difficultés. Allez, si je devais te demander pour toi quelle serait la stratégie des à la faire ou celle que tu as vue et qui qui t'a semblé la plus pertinente dans toute expérience que tu as autour de de du genre et du digital ?

I

La stratégie de la à à mettre en œuvre alors là ?

E

En tout cas, tu me parlais des actions de mentorat que ça t'avait plu. Tu voyais que les rôles modèles, ça fait quand-même un effet.

I

Ç'est ça, mais en fait là pour moi les les différents axes, je vais parler de la stratégie Women in digitale hein, c'est celle que je connais le mieux sont intéressants mais en fait c'est vraiment pas la stratégie mais plutôt la, la manière de le faire donc pour moi c'est plutôt pérenniser les actions qu'on qu'on met en œuvre quelle qu'elles soient. Donc si c'est du mentorat, que ça soit sur la durée, qu'on puisse suivre ces jeunes-là si c'est de la déconstruction des stéréotypes de genre, tu vois donc c'est plutôt le la façon de le faire, ne pas faire des actions isolées et ponctuelles, mais plutôt si y a un accompagnement. Mais en fait se dire OK pendant 3 ans, 4 ans euh on, on continue à suivre ces étudiants-là. Mais sinon, oui, je trouve que pour moi le le mentorat c'est très bien euh. Qu'est-ce qu'il y a d'autre ? Moi je trouve aussi intéressant la coopération institution privée et publique parce qu'on a des visions très différentes. Je donne un exemple très simple, on a travaillé avec le CSA.

E

OK, c'est l'audiovisuel hein, ça c'est ça, hein ? Oui.

I

Récemment pour une conférence, c'est le oui, c'est ça et du coup il nous expliquait un peu. Comment est-ce qu'ils travaillent pour déconstruire justement certaines images dans les publicités qui peuvent être sexistes et des choses comme ça, donc je trouve ça hyper intéressant. Pourquoi pas mettre des des actions ? Voilà des actions en œuvre pour être impliqué à ce niveau-là.

E

Oui, ça doit être.

I

En fait, c'est c'est pour ça que je dis toutes les actions sont super intéressantes, mais si on fait une fois c'est pas c'est pas l'impact n'est pas oui c'est ça donc c'est c'est plutôt pérenniser les actions quelles qu'elles soient et aussi une un, comment dire une meilleure vue de ce qui se fait en, enfin coopérer. Et aussi, je trouve que y a y a beaucoup de budgets qui sont débloqués mais qui se perdent un peu. Je sais pas si c'est un constat que tu as fait aussi parce que chacun travaille un peu dans son coin donc.

E

Mais c'est cet aspect actions isolées ressort beaucoup. Oui, oui, oui, je, ça, c'est sûr.

I

Les actions isolées, c'est ça, c'est que ça pour moi, c'est un gros souci et c'est pour ça qu'à notre niveau et je suis contente de travailler quand je dis au fédéral, c'est parce qu'on a la chance d'avoir une vue et d'avoir accès à à des personnes de de de tout enfin, à tous les niveaux. Donc oui, c'est vraiment ça travailler ensemble, mais de manière efficace et et sur le long terme, c'est ça, c'est vraiment.

E

Oui, pour arriver à cette 3e étape de sociabiliser aussi par après quoi c'est vraiment arriver jusque-là, et ce travail privé, public et même pluridisciplinaire. Hein ? Que ce soit les unifs, les centres de recherches comme tu disais les médias, c'est vrai qu'ils ont quand-même beaucoup de choses à faire et oui.

I

C'est ça parce que les études que tu cités, par exemple, nous on a, on a des statistiques, mais on a pas ces études-là, donc ça veut dire ça c'est plus plus, c'est plus plus académique. Donc si on n'a pas accès à ces études-là, on peut aussi se baser sur des chiffres mais faire enfin avoir des actions qui vont pas avoir un impact, qui est celui qu'on souhaite. Tu vois donc c'est la pluridisciplinarité, elle est, elle est obligatoire à mon avis hein.

E

Oui, c'est une force, c'est une force aussi.

I

C'est une force parce que vraiment, et c'est aussi le plan Women in digital, on va dans le sens où, si on si si, si l'enfant le fait à l'école mais pas à la maison, on perd la moitié du travail ou voire plus. Tu as qui est fait et parfumés ?

E

Oui, les parents aussi hein ont vraiment un rôle à jouer. En termes d'exemple, enfin, il y avait une dame qui avait posé une question aussi là-dessus et au débat.

I

Oui mais c'est c'est difficile.

E

Et c'est vrai que comment faire, parce que nous-mêmes, on n'est pas scientifique, donc on peut pas transmettre non plus l'idée que la Tech est géniale et que la science c'est génial. Comment intéresser les filles à aller vers ces domaines-là, c'est c'est quelque chose.

I

Absolument.

E

Oui c'est et c'est vrai que c'est à travailler dès l'enfance, tout, tout, l'enseignement aussi. Enfin, y a tellement de pistes à travailler. Mais c'est vrai que ensemble, on ira d'office plus loin et et j'ai et voilà, c'est et c'est dans ce but-là, hein ? On est vraiment ici le, le projet qu'on a remis c'est avec du privé, c'est avec des écoles. C'est avec une université, c'est avec

nous, en tant que centre de compétences pour le forem. Et donc oui, on essaye un peu de construire ça et alors de créer tout un écosystème aussi et c'est ça qu'on aime bien aussi, travailler avec vous et être actif dans dans le Women in digital pour pouvoir aussi rencontrer d'autres acteurs et de et de d'être dans cette action fédérale quoi et nationale, c'est, c'est quelque chose qui va porter, c'est sûr hein, mais mais ça demande évidemment beaucoup d'énergie.

I

Un travail de de longue haleine donc. Moi, j'ai j'ai hâte de voir ce qui va. Enfin, on va faire des propositions et de voir un peu ce qui va se passer en 2026. Tu vois à la fin des 5 ans, la direction qu'on va prendre, mais ça va être dans le sens de ce que je te disais vraiment essayer de de passer à l'étape suivante. Donc maintenant qu'on voit qu'il y a une sensibilisation à la question OK, qu'est-ce qu'on peut faire pour créer des des, des, des actions, recruter, vraiment quelque chose de plus concret.

E

Oui, c'est ça. Et c'est vrai que le recrutement y a y a beaucoup d'actions différentes qui sont qui sont utilisées. C'est ça que je te parlais par quotas, mais je trouve aussi que c'est, c'est la manière la plus brute quoi.

I

Oui.

E

C'est peut-être pas la meilleure à prendre, mais changer les politiques RH, ça c'était la 2e perspective au niveau du recrutement et donc c'était par exemple de dire, on arrête de choisir les candidats sur base de leur diplôme ou de leur expérience en informatique antérieure.

I

Absolument.

E

Mais on vise plutôt les compétences actuelles et alors ils ont même utilisé dans le recrutement leur expérience en termes d'action sociale, extrascolaire, le leur passion, leur pour montrer un peu que l'ouverture au monde, qu'ont les femmes peuvent avoir aussi dans

leur activité extrascolaire bah peut être bénéfique pour pour des projets parce que comme on disait au début de l'interview, ben, un projet technologique pour de la tech n'a pas de sens. La Tech, c'est un outil qui va te permettre d'atteindre un objectif humain et du coup avoir une expérience humaine et créative, et cetera. Ça doit être des choses qui doivent normalement compter dans les processus de recrutement, du moins pour l'aspect académique hein, je parle après. Évidemment, l'aspect entreprise euh mais c'est vrai que je pense qu'il y a d'autres compétences qui sont à valoir que la la, la compétence technique, parce que je pense que l'entreprise, elle, peut former aussi son candidat de façon, ils vont quand même utiliser un logiciel que le candidat n'aura peut-être pas vu.

I

C'est ça (rire)

E

Donc, ils devraient quand-même se former en entreprise, donc autant voilà ne plus se focaliser sur les mêmes critères que les critères classiques, ça, ce serait déjà.

I

C'est ça, c'est vraiment un gros point et c'est bien que tu le mentionnes parce que c'est aussi une vision qu'on a, c'est se dire tiens, comment est-ce qu'on peut ? Tu vois, avant c'était faire tes 5 ans, avoir ton diplôme, et cetera, mais avec des cycles technologiques actuels. Là, les les besoins, le modèle de de l'époque ne ne fonctionne plus.

E

C'est ça.

I

On a besoin de personnes qui ont des compétences bien précises pour un domaine bien précis et qui peuvent les acquérir, comme tu dis. En fait, il suffit d'avoir le profil et encore ce profil là parce que sinon on va dire, c'est un profil technique ou scientifique, non. En fait, comme tu dis, les les, les soft skills sont très intéressants il me semble.

I

C'est durant la conférence que quelqu'un avait dit, il faut pouvoir mettre en euh

E

Oui, essais-erreurs, c'est ça que t'allais dire, peut-être de Noémie ? Non, c'était pas ça.
Pardon

I

Oui, je non, c'est possible, mais en tout cas elle disait qu'il faut pouvoir utiliser les autres compétences qu'on a pour la technologie.

1:2:26.630 --> 1:2:38.660

I

Parce qu'en fait, si on a un projet et qu'on ne sait pas communiquer, on a un problème aussi parce que la communication fait aussi partie des objectifs de ce projet-là, même si c'est un projet qui est lié à la tech. Donc voilà, c'est ça.

E

Oui c'est ça ça sûrement Leila aussi alors parce que justement, elle a un projet d'aller de, de donner des des, des compétences et de de de changer un peu justement, les process de recrutement sur base de compétences et plus sur base de diplôme et nous ici avec Technocité Bérengère a remporté un projet Interreg où on va mettre des badges. Oui, sur voilà, parlez vraiment compétences, soft skills et plus diplôme uniquement.

I

C'est ça.

E

Et ça va, à mon avis en effet, ouvrir à d'autres champs de de recrutement qui qui auront de l'efficacité en retour. Parce que c'est des choses qui comptent, c'est sûr, mais avec Isabelle Collet, quand je l'ai eu en interview, je dis, Voilà, moi, j'ai trouvé pour mon mémoire, je vais vraiment utiliser l'aspect soft skills Je pense que ça c'est vraiment une bonne, une bonne piste, alors elle m'a dit oui, mais le problème c'est que si tu formes les femmes au soft skills et pas les hommes, ça va devenir une compétence qui n'aura pas de valeur.

I

C'est ça. (rire) Oui Oui Oups.

E

Tu dois le faire pour les 2, alors je dis Ah *****, elle me bloque toujours. Oui, mais elle a une enfin Isabelle Collet, c'est mon mentor de de je la suis sur les réseaux, j'ai je la suis

enfin son livre tout et c'est ici. Oui là là, accordé une interview alors qu'elle est au Canada, elle a quand-même bien voulu me recevoir.

I
Wow.

E
Elle me dit oui, c'est sur le soft skills. C'est, c'est l'avenir, mais il faut pas le donner que aux femmes parce que sinon ça va être dévalorisé. Et C'est d'ailleurs comme ça que qu'il y a eu si peu de femmes dans l'informatique, hein, ça, c'est en fait les les.

I
Parce que parce que c'était, mais c'était pas un métier féminin de base, il me semble avoir lu que c'était de base, c'était quelque chose qui était pour les femmes, oui.

E
Voilà en fait en c'est ça, c'est pour te dire à quel point voilà le patriarcat a a fait a fait ces choses et ces et ces choix pour nous. Parce qu'en fait, au départ, c'était des femmes, on les appelait même les calculatrices, les ordonnatrices (rire à 2) parce que c'était vraiment des des, des calculs à la chaîne qu'elle faisait, et cetera. Et c'est elle qui ont construit les premiers programmes, les premiers logiciels, et cetera.

I
Oui oui.

E
Et puis une fois que le métier de calculatrice s'est professionnalisé pour devenir ingénieur, mais c'est même plus devenir ingénieure, c'est devenu ingénieur qui a eu de la valorisation avec le Premier Apple qui est arrivé dans dans dans les familles, dans le, dans, dans dans dans les foyers.

I
Ça, c'est masculinisé.

E
Voilà dans dans le privé et ben c'est de voilà, ça c'est masculinisé. Donc en fait c'est pas que

les femmes ont quitté l'informatique, c'est que les hommes sont arrivés en masse dans l'informatique.

I

Et du coup, ça en poussant un peu les femmes vers le.

E

Voilà le Patriarcat a fait que les employeurs ont privilégié les hommes, que les femmes n'ont plus osé postuler. Bah c'est parti. Il y en a plus.

I

Et le résultat, c'est que on est ici aujourd'hui. Voilà y en a pas assez. Absolument, mais.

E

Oui en train d'essayer de dire allez, on va changer la roue, elle tourne, donc voilà, on va la pousser un petit peu pour revoir, changer ces recrutements parce que y a des femmes qui sont intéressées, qui n'osent toujours pas y aller. Et c'est ça qui est frustrant, c'est qu'il y a des femmes qui sont intéressées, vraiment, et même celles-là, elles n'osent pas y aller, c'est pas normal hein voilà.

I

C'est pas normal, non, c'est sûr, c'est sûr, mais y a un gros travail à faire derrière pour pour changer la dynamique en fait et et le temps que ces dynamiques soit mise, pour s'installer, je pense aussi ça, il faut autant en tout cas j'espère moins de temps mais presque autant de temps pour tu vois pouvoir changer la donne, mais on est en plein dedans. C'est vrai, mais on est dedans. Oui, ça c'est, c'est ça.

E

Oui ce qu'on sème maintenant va va pousser dans quelques années malheureusement mais mais voilà, mais au moins on est dedans et c'est pas qu'on laisse faire les choses et que ça continuerait à à régresser quoi.

E

Allez super X Ben écoute un tout grand merci, je ne sais pas si tu veux peut-être conclure en apportant peut-être encore quelque chose au niveau des Women et des questions que je n'aurais pas soulevées mais qui me permettraient d'avancer de sur des pistes ?

I

En fait non, il me semble que justement tu as comme tu le disais au début, à un moment donné, c'est difficile de pas aller dans tous les sens parce que ça touche à plein de questions dès qu'on parle de de, de de ces sujets-là comme je le disais aussi, tu peux aller dans dans dans dans plein de directions différentes mais donc non. Moi, mon avis, c'est essayer de bien (tousse) excuse-moi. Et je pense que y a (tousse)

E

Je, on parle beaucoup.

I

J'ai attrapé un peu froid ces derniers jours, mais ce que j'allais dire, c'est simplement. Oui, canaliser les les les questions sur lesquelles tu veux, tu peux te concentrer. Et puis pour le reste, continuer je pense, c'est une recherche continue que tu que tu as engagé là parce que ce que tu vas écrire aujourd'hui tu vois tu pourras le revoir sous un autre prisme un peu plus un peu plus tard, mais pour moi tu touches déjà beaucoup de sujets qui qui sont très pertinents et qui j'espère, vont aussi avoir un impact positif donc la lecture de ton mémoire est attendue.

E

La pression (rire gêné)

I

Non mais je dis ça parce que, comme je le disais tout à l'heure, tu vas avoir une vision comme comme tu as fait des des des interviews avec des pas mal de recherches, des interviews. Tu vas avoir un quelque chose de plus complet que peut être que ce à quoi on a accès, avec si ces visions académiques, donc non, pour moi c'est c'est super très intéressant.

E

Oui X, merci.

I

Je te l'avais dit à Louvain-La-Neuve, j'ai hâte de de voir le résultat mais vraiment travaille à ton aise.

E

C'est du tout juste hein. Je t'avoue mais bon.

I

J'espère que pour l'instant tu es là où tu voulais être pour au niveau timing et puis pour le reste si on peut c'est toujours comme ça. Je pense que je n'ai jamais entendu quelqu'un qui me dit oui, oui, je suis large, je vais finir avec 3 semaines d'avance. Mais si on peut apporter aussi d'autres éclaircissements, que ce soit pas forcément moi mais d'autres services du SPF ou autre, n'hésite pas parce que ça très intéressant et très important, ce que tu fais. Donc voilà, je t'encourage tout simplement tout ça pour dire que je t'encourage. (rire)

E

Merci c'est gentil Super Ben écoute, je pense que t'étais vraiment la bonne personne au niveau du SPF parce que t'es voilà, t'es très active, t'as t'as aussi une belle analyse des choses et un regard vraiment constructif et t'es dans dans cet esprit fédérateur et c'est vraiment ça aussi voilà qui est la force de je pense de de de ces actions, c'est c'est de pouvoir un peu centraliser tout ça, fédérer et et amener soulever les problématiques. En effet, les l'évaluation, c'est quelque chose où je n'ai pas encore trouvé manière de faire à part des interviews.

I

Oui.

E

J'avoue que j'ai, j'ai pas du tout de piste maintenant voilà des procédures de recrutement, ça y en a enfin, y a quelques pistes en effet, dans dans le mémoire qui qui sont qui sont proposées mais y a aussi beaucoup de limites, hein, parce que bah ça fait que commencer et oui c'est et c'est très compliqué.

I

Oui mais c'est avec des questions c'est ça mais c'est avec les questions peut-être que qui vont être posées, qu'on peut tu vois, c'est la réflexion se dire tiens, c'est vrai que cet aspect-là n'avait pas été pris en compte. Et puis allez, allez un peu de l'avant donc en tout cas super bonne chance et que tout se passe bien.

E

Allez X, grand merci et et ravie et grand merci aussi du temps que tu m'as consacré. On a failli se voir pendant un jour férié et tu te rends compte ?

1:9:7.370 --> 1:9:10.0

I

Avec plaisir, vraiment. Je heureusement que tu me l'as dit.

E

Oui, je me suis dit, à mon avis, elle a pas vu parce que ça va bien.

I

Je réalisais pas, je me suis dit, tiens et oui, non, c'est pas dans les agendas, mais non merci d'avoir attiré mon attention là-dessus et avec grand plaisir, n'hésite pas en tout cas pour le pour la suite, ça va ?

E

Ça marche, merci beaucoup bon après-midi, hein. À bientôt au revoir.

I

Oui, au revoir, salut tchao.

Annexe 13 – Retranscription intégrale Interview 6

Objectif :

Cet entretien est réalisé avec la coordinatrice adjointe d'un centre de formation dédié aux femmes et aux métiers techniques sur Bruxelles qui existe depuis 1987. L'objectif principal de l'interview est de découvrir son parcours personnel et professionnel et les initiatives qu'elle a entreprises pour attirer et accompagner les femmes à développer leurs compétences techniques et informatiques. L'idée étant également d'avoir son regard sur la problématique de genre dans ces milieux et de comprendre les défis auxquels elle est confrontée pour attirer et convertir ses publics.

Contexte de l'interview :

Cet entretien semi-directif est virtuel via la plateforme Teams. Le rdv a bien été fixé à l'avance. La veille, suite à une urgence personnelle, elle me demande de postposer d'une heure la séance, ce que j'accepte immédiatement. Et le jour J, elle se connecte quelques minutes à l'avance car elle a finalement pu se libérer plus tôt. Etant connectée, je la rejoins aussi tôt en ligne. Je la remercie directement du temps qu'elle m'accorde et lui demande son autorisation d'enregistrer notre séance, ce qu'elle accepte volontiers, étant donné que je l'avais précisé à l'avance. Puis, nous commençons l'interview. L'ambiance est cordiale et de même teneur linguistique, avec des termes techniques liés au secteur d'activité (qui est le même que le mien). Le ton est pressant mais elle prend la peine de s'impliquer à répondre à toutes mes questions, tout en argumentant de manière précise et en donnant des exemples concrets, le tout orienté sur la problématique de genre et du secteur technique. A la fin de l'interview, elle me précise que je peux revenir vers elle car elle n'aura pas le temps pour envisager de collaborer sur ces sujets car ils ont du sens.

□ **E 0:03**

Oui, c'est ça, ça passe vite beaucoup les choses aussi. Alors, est-ce que ça fonctionne en même moi, c'est bon ?

I 0:09

Oui, je vois, oui.

E 0:12

Inscription commence et je vais aller enregistrement est actif oui.

I 0:15

J'ai, je parle vite et j'articule donc là je vous préviens, la retranscription de ce que je dis va pas être super parce (rire) que d'expérience je parle vite et j'articule pas toujours donc Teams et moi pour la transcription, on n'est pas très pote mais voilà.

E 0:27

(rire à 2) Pas de souci en tout cas, voilà un tout grand merci d'avoir accepté de voilà et surtout Ben par rapport à à votre fonction.

I 0:31

Pas de souci.

E 0:35

Donc on va démarrer directement.

Voilà si vous pouvez vous présenter brièvement euh

I 0:40

Tout à fait euh donc moi je m'appelle X, je suis coordinatrice adjointe du département formation euh mais en gros, je suis une adjointe de la direction euh donc je m'occupe à X, je m'occupe à la fois de l'administration des stagiaires, à la base mon rôle c'est ça administration stagiaire, recrutement des formateurs externes qui donne cours chez nous parce qu'on travaille avec une cinquantaine de formateurs externes en plus du staff péda interne euh et puis je réponds aux appels à projets avec Laure, donc je suis aussi en charge de la mise en place des projets. Et Ben, je l'assiste aussi pour tout ce qui est GRH, quoi.

E 1:20

Et.

I 1:20

Et et je suis interface depuis 2018 et avant ça j'ai un master en socio. Enfin, j'ai fait un bac en socio-anthropo, un master en socio à l'UCL et puis euh j'ai fait de la recherche à l'Unif sur les métiers en pénurie mais plus spécialement sur l'organisation du travail dans les métiers de la construction, sur les grands chantiers publics. Etttt j'ai pas fini ma thèse, j'ai fait mes 4 ans et au FNRS mais j'ai pas fini ma thèse. Et. Et enfin j'ai, j'ai été au bout de mon contrat, mais j'ai pas rédigé. Et puis j'ai travaillé à la commune d'Anderlecht mais 9 mois voilà et puis je suis arrivé chez X.

E 1:57

Okay et donc votre parcours d'étude ? Donc, c'est sociologie, anthropologie.

I 2:01

Oui ben c'est le bachelier socio-anthropo, enfin, j'ai fait un an à l'Ihecs en com. Et puis j'ai arrêté parce que ça me convenait pas trop. Et puis j'avais eu un cours d'anthropo en fait, à la base, enfin de Socio Anthropo et j'aimais beaucoup. Puis je me suis dirigée vers du coup à l'UCL où là c'est bachelier socio anthropo c'est la même chose enfin, on peut pas choisir un des 2 et puis plutôt master socio à finalité approfondie donc direct recherche.

E 2:27

OK. Parfait et euh

I 2:31

Et là, j'ai travaillé et mon mémoire, c'était aussi sur une pardon, l'organisation du travail entre différents. Mais c'était entre les politiques au niveau communal, comment est-ce que, ce qui m'intéressait et en général, c'est comment est-ce que des gens différents dans des, insérés dans des organisations différentes publiques privées, travaillent ensemble, voilà.

E 2:52

C'était aussi sûrement très complexe à analyser ce ce.

I 2:55

Oui bah j'ai parcouru un peu toute la Belgique parce que je travaille sur les échevins, leur chef de cab de l'administration, donc j'avais fait les 5 plus grosses communes de Belgique et j'avais oui voilà enfin de de Wallonie et Bruxelles parce que je ne parle pas néerlandais.

E 3:10

OK et alors ? Donc vous dites que vous êtes arrivé à Interface 3 en 2018 ?

I 3:16

Oui en mars 2018. Là, ça fait 6 ans.

E 3:19

Oui, et donc en sachant que vous n'avez pas spécialement un background lié au digital.

I 3:24

Non pas du tout. En fait, j'ai été engagée comme coordinatrice administrative et logistique du département pédagogique. Donc, vraiment la base, c'était m'occuper de l'administration des stagiaires. Et là, je voulais vérifier la gestion des plannings, c'est pas moi qui euh réalise la planification des formations, mais c'est moi qui fait le programme à la base, mais c'était vraiment plus administratif au début. Et puis j'ai 2 assistantes administratives qui travaillent avec moi. Mais si vous le c'est un peu moi qui établis les règles, les règlements d'ordre intérieur et tout ça en collaboration avec Laure. Et j'étais aussi en charge de la recherche des formateurs externes. Et puis de vérifier les taux d'occupation des tuteurs, et cetera. Et mon rôle a de plus en plus, donc ça j'avais acquis quand-même une expérience parce qu'avant à la commune d'Anderlecht j'étais coordinatrice administrative et financière. Et puis de par ma thèse en fait, bah j'avais une bonne connaissance des marchés publics et c'est ce qui recherchait un peu aussi ici pour les formateurs externes parce qu'on travaille avec le FSE et que voilà y a beaucoup de contraintes de reporting et. Et voilà finalement quand on dit FSE, on n'a pas besoin d'expliquer plus, donc c'est moi et et et donc.

E 4:30

(rire) Tout à fait, mon travail aussi. C'est tout de suite.

I 4:36

Et puis je pense que le profil. Mon profil est intéressant de par la Socio et que j'ai une bonne je pense, j'ai une j'ai un bon esprit d'analyse et donc je enfin je sais pas, je sais pas ce qui les a attiré chez moi, en tout cas, ils m'ont engagé quand-même, et donc pas du tout dans le digital numérique non mais avec quand-même une connaissance de enfin non,

même pas en fait.

Non non non, je non pas du tout, c'est oui.

E 5:02

Et vous avez postulé pour Interface 3 par rapport à à cette offre d'emploi-là, pas spécialement liée au secteur du digital, c'est c'est pas cette branche-là qui vous a attiré le plus ?

I 5:11

Non. Après, je quittais mon poste, j'ai démissionné d'Anderlecht parce que je trouvais pas de sens, alors ils étaient très contents de ce que je faisais et moi en soit les tâches me convenaient.

E 5:12

C'était vraiment.

I 5:20

Mais enfin, je trouvais pas du tout ce qui est assez paradoxal pour un service public, mais je trouvais pas du tout de sens dans ce que je faisais et là où je le faisais donc c'était ce que je recherchais en premier, c'était du sens à mon travail. Et puis donc j'avais quand j'ai vu l'offre de de d'X en fait le contenu, je savais que je pouvais le faire. Et puis le je le sens était là, quoi de réinsérer les femmes vers des métiers de l'IT. Je ça prend sens pour moi parce que j'avais touché ça finement, ben en faisant mon mémoire. Bon déjà, c'est une cause de base qui m'intéresse, les inégalités hommes femmes en général. Et et en plus dans mon mémoire. Ben voilà, j'étais une femme qui allait, moi j'allais. J'ai fait de l'observation participante, donc j'allais dans des chantiers de, des gros chantiers donc j'étais un peu la seule femme, donc je voyais bien. Généralement, quand vous arrivez dans une réunion de chantier et on croit que vous êtes la secrétaire quoi. Donc j'ai quand j'ai fait ma thèse, mon mémoire, pardon que j'allais voir les échevins et cetera. C'était enfin ce rapport homme-femme mais aussi hiérarchique, et cetera. Je l'avais touchée de manière indirecte quoi donc. C'est une des questions, les questions de genre sans que je m'y intéresse directement ou voilà m'avais déjà voilà.

E 6:34

Interpeller.

I 6:34

Et puis c'est oui, c'est ça, c'est quelque chose qui oui, c'est ce qui m'intéresse.

E 6:35

Et vous l'avez constaté en plus ?

I 6:37

Enfin, ça a du sens pour moi quoi, je dois pas me convaincre que de l'utilité de ce qu'on fait donc enfin, voilà, ça ça.

E 6:39

Oui c'est top, c'est pas.

I 6:46

Oui et ça, c'est indispensable pour moi de travailler et savoir que ça a un autre sens parce que on est, on travaille sous tension, on a énormément de charges de travail quoi donc si j'ai pas de sens à ce que je fais, moi au bout d'un moment je ...

E 7:00

Et du coup, Ben ça me permet d'enchaîner sur X Bruxelles, donc j'ai interviewé X d'X à Namur, j'ai également interviewé voilà pas mal de structures d'inclusion des femmes dans le numérique en Wallonie et donc ici Ben c'était aussi pour découvrir un peu mieux X que ce que je peux voir sur Internet ou via la collaboration que vous avez peut-être déjà eu avec Technocite et mes collègues.

I 7:21

Oui.

E 7:25

Voilà donc si vous pouvez peut être donc, culture d'entreprise, je sais que c'est pour viser l'inclusion des femmes, évidemment, dans les métiers de l'IT et de manière plus large. Et aussi, est-ce que vous pouvez expliquer peut-être les stratégies que vous mettez en place justement pour atteindre ce ce but ?

I 7:39

Oui. Ben peut-être juste sur l'historique 2 minutes hein, c'est que on existe depuis 35 ans quand-même.

E 7:47

1986, j'ai vu sur le site, chez lui.

I 7:50

Oui, alors je dois vous avouer, des fois, c'est 86 des fois 87, attends, moi dans mes appel à projet, j'ai janvier 87 mais donc à mon avis, il y a une notion de de dépôt des on a dû être enfin bon, bref, en tout cas, plus de 35 ans, ça, maintenant, je sais, je crois que c'est l'année des 35 ans parce que j'ai discuté l'autre jour pour notre rapport d'activité, j'ai dit mince, on a raté le coche pour les 35 ans (rire) Mais donc j'ai en tête, oui, j'ai en tête quatre-vingt-sept en fait, mais c'était 86. Bref, donc, on existe depuis 35 ans et on a été par contre créé par un groupe de féministes, euh un mouvement européen qui, euh voyant des le développement des de l'informatique, c'est dit attention les femmes doivent pouvoir en profiter et donc elles ont lancé des formations, mais à ce moment-là, évidemment, on était dans la bureautique et le début du réseau, et cetera. Mais donc nos formations se sont complexifiées en même temps que, évidemment, les technologies se sont développées quoi. Et donc, qu'est-ce qu'on développe comme stratégie pour attirer les femmes ? Pardon, je vais juste dire que je suis en réunion. Oui, Emilie, je suis en réunion, mais je je t'as une question, oui, tu peux laisser tomber, c'était, c'était une bêtise, tu peux laisser tomber, ça va, désolé. Merci. Pardon euh

E 9:11

Donc au niveau historique, ça a été créé par le groupe féministe pour vraiment ?

I 9:12

Oui oui, c'est l'historique et et donc oui et donc en fait en 2016 comment on avait acquis une expertise quand-même importante sur comment est-ce qu'on attire les femmes vers les

métiers de l'IT en 2016, Laure elle a monté une, elle a commencé à développer des préformations au niveau technique en se disant Ben on peut utiliser cette expertise pour élargir ce champ au secteur technique, c'est à dire à l'électromécanique en 2016, c'était ça et puis y a une magasinnière c'est 2015 ou 2016 je sais plus et parce que c'est aussi en fait nous si vous voulez. On travaille sur le fait que les entreprises, elles peinent à recruter dans ces secteurs.

Là y a beaucoup de métiers en pénurie. En parallèle, les femmes, à cause des stéréotypes de genre elles vont pas spécialement vers ces métiers où quand elles essayent, elles sont confrontées à des freins qui les empêchent de rentrer en formation qualifiante ou alors si elles essaient de passer par l'Unif et cetera, elles font face à d'autres, à d'autres problèmes parce qu'elles se retrouvent seules dans les auditoriums, et cetera, donc ça demande des caractères quand-même assez forts. Du coup, on essaie de combler ce gap en fait parce que si elles elles vont pas vers ces secteurs, elles profitent pas des emplois de qualité qui sont offerts et elles peuvent pas profiter du développement technologique. Et les entreprises peinent à recruter quoi donc. Voilà, c'est pour ça, euh donc en 2016, en fait, notre atout sur l'électromécanique, parce qu'on a commencé par ça, donc nous, on s'occupe de faire une préformation technique de 3 à 4 mois. On travaille sur les prérequis qu'elles doivent avoir pour passer le test d'entrée à Bruxelles Formation ensuite, donc elles vont avoir des cours de base en électricité, de mathématiques mais aussi de découvertes métiers donc elles ont des, elles sont sur le terrain en stage d'observation, et cetera. On leur apprend aussi parce que on leur apprend aussi, on cache, pas le fait qu'elle se retrouve au milieu d'hommes quoi donc. On essaie de les préparer aussi à ça, à comment est-ce que tu agis et comment est-ce que tu peux te défendre aussi dans des situations de sexisme, et cetera.

E 11:08

Et ça, c'est comment vous faites ça, alors les préparer au sexisme ?

I 11:10

Mais ça, on a lancé ça il y a 2-3 ans parce qu'on a eu des cas de harcèlement. Nous, on travaille avec l'ASBL Garance. Mais bon, c'est je sais pas si vous connaissez l'ASBL Garance, alors c'est une ASBL féministe mais du coup et qui avait un module de 3 jours. De on était allé vers eux quand on avait eu ce cas de harcèlement, si c'était dans le dans une pas dans notre c'était au cours de la formation, si vous voulez, mais on en avait déjà eu au niveau professionnel parce que juste elles sont, elles vont à Bruxelles formation, puis elles sont en.

E 11:21

Non.

I 11:42

On a un partenariat avec Veolia, donc toutes les électromécaniciennes sont engagées par eux à la fin. Et eux en fait, quand il y a eu des cas, ils ont, ils ont une politique, ils font énormément pour garder les électromécaniciennes donc ils mettent en place beaucoup de choses en interne, notamment s'il y a un problème de harcèlement, ils agissent directement et ça, on le voit du retour des stagiaires. C'est hyper important en fait. La réaction d'avoir des procédures claires dans l'entreprise par rapport au harcèlement où sexisme. Et d'avoir une réaction assez rapide et forte, en tout cas de l'employeur et donc.

E 12:13

Pardon, c'est l'employeur qui a mis en place des choses, c'est pas X qui ont fait revenir les femmes au centre pour travailler sur des ateliers.

I 12:17

L'employeur ? Mais non, oui, mais. Mais donc là, ils le font depuis le début du partenariat, mais nous, on l'a fait depuis 2-3 ans dans nos formations parce que ça s'est avéré nécessaire parce qu'on s'est rendu compte le cas de harcèlement qui n'était pas chez nous, mais dans l'autre centre de formation. On s'est rendu compte que la stagiaire, elle avait pas vu, elle s'est, elle s'est rendue compte qu'elle avait été harcelée si vous voulez à la fin de la formation, donc nous on a voulu travailler en amont pour qu'elle puisse reconnaître les signes qu'elle puisse sentir outillée pour tout ça. Mais à la fois dans dans tous les cadres, en fait, et donc l'ASBL Garance, elles ont un module de 3 jours sur la. Les violences sexistes dans le milieu du travail, quelque chose comme ça, violence de genre, mais.

E 12:59

D'accord.

I 13:01

Voilà, c'est, on a inséré ça. On a 2 jours dans chaque formation technique et on on, mais c'est pas encore parfait parce que déjà c'est c'est très rigide, c'est cette formation-là et on ne

peut rien adapter avec Garence. Donc on est très content qu'ils existent mais ça convient pas tout à fait. Et puis, comme c'est une ASBL féministe, ça parle, ça peut de temps en temps avec certaines stagiaires qui ne oui parce que toutes les stagiaires qui viennent chez nous ne viennent pas parce qu'elles sont entre femmes, c'est quand elles sont chez nous, elles se rendent compte de l'avantage qu'il y a à être entre femmes pour apprendre.

E 13:32

D'accord.

I 13:32

Voilà, sorry, c'est un peu brouillon. Vous me prenez un vendredi (rire) Je suis désolée, j'ai essayé avec beaucoup d'infos mais donc.

E 13:38

Non non, non ça super, c'est super intéressant.

Vraiment ? Vous inquiétez pas du tout avec ça et et y a vraiment des similitudes que je vois avec le reste de mon de de ma recherche, c'est c'est, c'est génial quoi. Mais.

I 13:43

Mais donc en fait, on a fait, oui. En fait, on a fait une enquête auprès des anciennes stagiaires justement, suite à tout ça, on a bénéficié d'un un subside de d'abord de Bruxelles Economie emploi pour faire une enquête auprès des anciennes stagiaires qui avaient suivi des formations euh informatiques ou techniques chez nous et ce que les résultats ont montré, c'est que plus ou moins quatre-vingts pour 100 étaient contentes de leur poste. Mais sur les toutes celles qui étaient dans un CDI, enfin, qui avait trouvé un emploi, on a quand-même 30 pour 100 qui avaient été confronté à des situations de sexisme, et alors ce qu'on a remarqué c'est que dans l'IT donc ça c'est vraiment quand elles sont en emploi en fait dans l'IT c'est très subtil, c'est vous allez pas avoir la parole en réunion ou alors vous allez proposer quelque chose mais en fait on va vous dire non. Et puis, quelqu'un d'autre va reproposer la même chose et là on va l'écouter quoi ? Et ça, ça revenait plusieurs fois. On a aussi eu un projet, quelqu'un qui vient expliquer des enfin plutôt paternaliste quoi, on vient vous expliquer comment faire votre projet alors que vous avez posé la question. Alors elles mettent en place des stratégies, soit elles posent pas de questions, elles attendent d'abord d'avoir trouvé par elle-même parce que sinon elles vont se, quand elles arrivent, elles sont en ré-orientation et donc elles ont parfois un une difficile à sentir légitime en fait. Et donc le

allez est le retour de l'employeur, il est quand-même assez important au début et donc quand vous êtes donc elle dit ça et donc on avait identifié plusieurs stratégies de de réaction face au sexisme, y avait celle qui suivait celle qui prenait un peu de qui mettait fin direct, ou celle qui voyait pas de problème, enfin je pourrais vous envoyer, je l'ai représenté y a pas si longtemps en octobre de l'année passée mais oui, oui, on a fait ça avec oui, elle a été analysée par Marc Zune.

E 15:24

Oui, j'aimerais bien. Si vous avez, voilà le lien de cette enquête, je suis intéressée.

I 15:31

En fait l'UCL ou **Jerseyf**. Et euh elle donc, ça montre ça, c'est à dire et on a essayé de lancer un groupe de travail en fait avec des grosses entreprises pour que eux partagent les bonnes astuces entre eux parce que nous on arrive avec nos nos connaissances de ce que on a comme retour des anciennes stagiaires. On est hyper sollicité par les entreprises pour diversifier leurs équipes et donc on voulait pouvoir s'outiller pour pouvoir les aider à mettre en place les choses et donc c'est pour ça qu'on essaie de créer un réseau de euh et donc du coup je ne sais plus je oui.

E 16:05

L'enquête c'est donc ici, vous vous faites des groupes de travail avec les entreprises et ça, c'est comment ? On peut y avoir accès à ça ces informations-là.

I 16:14

Mais on en a fait un en novembre en fait, on dépend toujours évidemment des projets qu'on a en plus, hein. Donc là le, le réseau qu'on qu'on a essayé de lancer, Ben à mon avis ça va être un rendez-vous par an d'abord et puis des réunions individuelles comme ça.

E 16:25

Oui.

I 16:26

Je dois dire qu'on manque de temps en fait pour le suivi de tout ça et on a été sans chargée de COM pour un petit temps donc.

E 16:31

D'accord.

I 16:32

Mais sinon, on a lancé ça grâce à un subside d'Equal en fait, et qu'on a plus cette année-ci, mais c'est quelque chose qu'on essaie d'entretenir, mais voilà, euh on peut.

E 16:42

Parce qu'il y a beaucoup de personnes qui cherchent justement à à construire des politiques inclusives en entreprise.

I 16:48

Moi je sais, on est, mais franchement, oui.

E 16:49

Et du coup, on pourrait imaginer se rassembler de manière beaucoup plus large aussi, hein.

I 16:53

Mais nous, c'est notre objectif oui, parce que.

E 16:55

Oui, ce serait bien de d'en discuter aussi par rapport à ça.

C'est vraiment un gros point pour l'inclusion des femmes sur lequel il faut travailler.

I 16:59

Oui. Oui oui, mais parce que oui, parce que là Veolia partageait ces pratiques et franchement, c'est ce qu'ils font, c'est génial.

E 17:09

OK.

I 17:09

Mais donc nous, on les prépare à ça euh

E 17:13

Et donc c'est pour ça qu'il y a eu des ateliers sur le sexisme et le harcèlement.

I 17:14

Bon. Oui c'est ça. Ah parce que nous on aborde les questions différemment. Enfin, on les prépare nous quand elles sont en formation chez nous, il y a des compétences techniques qu'elles pardon qu'elles apprennent, mais il y a aussi un travail sur l'attitude. On les prépare à la recherche d'emploi et donc pardon, on aborde et c'est au moment de la découverte des métiers et de la de quand on les prépare à passer un entretien qu'on leur dit Bah ça ces questions-là, vous pouvez pas trop.

E 17:31

Bien sûr.

I 17:41

Ces questions-là, vous pouvez pas, on peut pas vous les poser, et cetera. On fait des visites d'entreprises, on leur y a les stages d'observation dans certaines formations donc elles peuvent se rendre compte indirectement. Notre objectif, c'est qu'elle sache où elle met les pieds voilà parce que y a que si on sait où on va, on avance. Enfin, je pense, ça fait partie du fait qu'elles ont envie d'aller.

E 18:04

Mais oui, de rester, elles sont préparées quoi, elles sont armées.

I 18:06

Y a suffisamment de surprises quand vous vous réorienter. Oui donc je notre fonctionnement, c'est à l'envers. Mais pour recruter les femmes, donc nous le fait de fonctionner en non mixité, ça nous permet de 3 choses. La première, c'est qu'on a une commune, on peut appliquer une communication ciblée, donc nos folders de formation, il y a des femmes dessus qui sont sur Ben. Vous avez dû le voir, hein ? Sur chantier par

exemple pour les magasinnières et cetera. Et ça y a rien à faire. L'idée, c'est que quand quelqu'un voit ça, elle puisse se dire Ah oui en fait, moi aussi j'y ai accès. On essaye tout au long de la sélection et de la promotion de nos formations, de déconstruire les stéréotypes de genre liés au métier et d'encourager les femmes à se diriger vers ces métiers-là.

E 18:53

Et ça, vous faites ça comment ?

I 18:53

Je Ben donc communication ciblée, c'est à dire donc déjà dans la promotion, les les photos sur les flyers.

E 19:01

OK.

I 19:02

On travaille aussi Ben les intitulés c'est bêtes, mais les intitulés de fonctions sont tous au féminin alors c'est pas si bête parce que enfin je veux dire comme ça, ça paraît anodin mais en fait ça l'est pas du tout parce que si vous voyez toujours magasinier, ça nous donne pas du tout. Enfin, les femmes peuvent pas se dire OK, moi aussi je peux y aller. Et même si c'est magasinier.e ; c'est pas la même chose que magasinnière quoi donc ça ça nous permet ça, ça veut dire que, après même dans les par exemple magasinnière à un moment dans le détail de la formation, on enfin sur le folder on encore on a toujours un petit texte d'intro, et cetera. Ben, on peut faire référence à on peut dire Ah, vous gérez votre quotidien, la famille et cetera. Voilà, on joue un peu aussi. On s'adresse directement aux femmes, on s'adresse à notre publique et donc ça, ça permet de les attirer plus facilement. En plus de ça, on demande pas de prérequis technique, donc contrairement à d'autres centres de formation, on demande pas qu'elles aient déjà codée ou quoi. Par contre, la sélection se base, on a quand-même des tests psychotechniques et on a un entretien de motivation, des tests de langue, donc notre procédure de sélection, elle, dure à minima 6 semaines. Pour chaque formation y a 6 semaines de sélection. Chaque semaine, il y a une séance d'information d'une heure et demie ou le coordinateur, la coordinatrice de formation va présenter la formation, les métiers visés, le programme de la formation, les conditions pratiques, et cetera. Ensuite, ils passent un, ils passent un test. Enfin, 2 tests langue et psychotechniques, et ensuite y a un entretien de motivation qui vise à évaluer la motivation. Si elle a bien identifié, c'est quoi le

métier ?

On a des gens qui viennent pour administratrice système et qui croit que c'est la bureautique quoi donc ? Enfin, il faut essayer de voir. Euh, je note que je dois vous dire après et ensuite donc du coup nous notre sélection, le coordinateur qui l'a fait, il a toujours en tête de je, je sélectionne des gens que je sais qu'ils vont savoir en un an ou en tout cas en durant la durée de la formation, acquérir les compétences minimums exigées par les employeurs. On veut pas faire de fausses promesses donc on sait que enfin voilà, on fait la sélection en fonction et les tests psychotechniques, ils aident. Et en fait, ils permettent de d'évaluer la capacité d'apprentissage et la capacité d'abstraction.

E 21:20

Oui, pour vraiment arriver à la fin.

I 21:20

Et pour les formations ? Oui et pour les formations IT, on demande par exemple, nous, on demande minimum le CESS, sauf technicienne support PC réseau qui est une **ISP**. Et bien sûr, il y a des exceptions, mais c'est parce qu'on sait que devenir développeuse pareil, on veut pas vendre du rêve, donc devenir full stack développeuse en 1400 heures en fait la plus si vous avez pas le CESS au niveau logique, vous pouvez avoir du mal alors c'est pour ça qu'on teste et qu'on les voit un entretien parce que parfois vous pouvez ne pas avoir fait le CESS et avoir une capacité de logique d'abstraction d'apprentissage qui est super. C'est juste que vous avez pas fini le CESS donc évidemment on est ouvert aux exceptions, mais c'est pour ça que notre formation IT, c'est plutôt. On demande le CESS enfin minimum et que là le test est assez déterminant, voilà.

E 22:07

Et concernant l'IT, vous avez aussi une introduction qui parle plus aux femmes, vous vous faites à chaque fois pour chaque fiche métier parce que vous me parliez souvent ?

I 22:14

Oui Oui toute, c'est donc là, c'est web application.

E 22:15

OK, je vais regarder la seule.

I 22:17

Bah mais j'en ai dans mon sac mais mais là je pense qu'on est sur les noms en anglais donc peut-être que vous le verrez pas directement, mais dans le descriptif.

E 22:19

Non mais je vais regarder, vous inquiétez pas.

Non, non, pas de souci.

I 22:27

Euh normalement oui, c'est oui, on est sur des noms en anglais, Je pense donc c'est full stack développeur donc enfin du coup-là on le voit pas mais par contre c'est une femme toujours dans sur la photo et le texte il s'adresse aux femmes et donc généralement c'est l'écriture elle est en et enfin voilà c'est au féminin et alors ?

E 22:41

Et alors ? Vous parlez de non-mixité dans les groupes.

I 22:51

Oui donc nous on, après, on forme un groupe de 15 femmes.

E 22:55

OK.

I 22:55

Et donc ça aussi, c'est le fait juste le fait de pas les mettre pendant la la la, la sélection en compétition avec les hommes, ça leur donne aussi plus de chances de passer les barrières évidemment, parce que quand elles sont en compétition avec les hommes, elles ont moins de prérequis parce qu'elles sont, elles ont moins été encouragées depuis l'enfance, à chipoter et cetera. Bon, évidemment, je pars sur des catégories générales, y a toujours des exceptions, mais quand-même. La plupart, c'est comme ça et on le voit puisque y a peu de femmes dans les formations où y a des hommes et nous aussi, hein. Quand on a des formations mixtes d'initiation à la programmation, ça nous arrive. Bah on a, on a beaucoup, on a parfois beaucoup plus d'hommes que de femmes alors que nous, on fait attention à

essayer d'avoir beaucoup de femmes. Mais du coup, quand on les met en compétition, ils ont plus, ils s'y connaissent mieux, et cetera. Donc ils passent mieux, les les barrières, les les pardon, les tests d'entrée technique et surtout, ils se vendent mieux parce qu'ils se sentent plus légitimes en fait, dans ces matières que les femmes, elles débarquent, mais elles savent pas trop si c'est leur place, alors ça dépend.

E 23:55

Oui c'est vrai.

I 23:56

Bien sûr, il y en a qui arrive avec un projet professionnel très clair, qui veulent faire ça depuis toujours. Mais voilà, c'est pas la grande majorité et alors nous pour ce qu'on fait aussi, c'est que on essaie d'avoir des parcours complets, donc il y a nos formations qualifiantes, on en a 13 qui mènent à l'IT au aux techniques et aux métiers techniques et aux métiers administratifs et commerciaux. Mais en plus de ça, on complète avec des modules de rotation de 5 à 6 semaines et des pré formations d'initiation. Donc quand on avec l'expérience, on voit bien que ben, pour faciliter, si on veut que les femmes elles aient vers ces métiers-là là, il faut prévoir des passerelles tremplins quoi. Et donc les modules d'orientation, c'est 6 semaines. Enfin, 5 à 6 semaines où elles ont ben modules d'orientation vers les métiers informatiques, vous allez, elles vont avoir du réseau, elles vont faire de la programmation, Python, HTML.

E 24:46

Mais du coup, par rapport à la non-mixité, vous vous le fait qu'elle se retrouve en sororité, ça, ça arrive quand-même souvent ?

I 24:48

Oui. Oui. Tout le temps, c'est chez nous, c'est tout le temps.

E 24:57

Ah parce que vous parliez de compétition avec les hommes, parfois dans les phases de sélection.

I 25:00

Non, je dis nous nous c'est, on évite ça aussi en faisant en ayant que des femmes. Pardon, on évite ça aussi ça que je voulais dire, oui, non, non.

E 25:06

Ah d'accord, je comprends mieux, OK.

I 25:08

Oui, donc ça c'est notre si vous voulez le fait que on est fatigué, on évite, se le ça, si vous voulez, c'est ça que je voulais dire. On évite ça.

E 25:16

Le fait d'éviter la compétition, vous arrivez à attirer les femmes aussi et vous avez facile à attirer un nombre suffisant ?

I 25:20

Mais en tout cas en tout cas, c'est notre atout quoi, pardon.

E 25:24

Vous avez, vous avez quand-même facile à attirer un nombre suffisant de 15 femmes. Y a vraiment de la demande ?

I 25:29

Oui oui, moi oui, énormément sur les formations à T la formation data analyste on a eu nonante personnes, on peut en prendre 15 sur les **WAD**, et cetera. On est plutôt sur 50 personnes qui vont se présenter, c'est des formations qui sont hyper attirantes. Oui, non, franchement. Et puis il y a le bouche à oreille, on existe depuis longtemps, il.

E 25:48

Oui, mais le fait qu'il y ait pas très requis le fait qu'il y ait une communication ciblée fait vraiment la différence quoi.

I 25:54

Je pense parce que et après y a y a quand-même une oui oui bah oui oui je pense ça plus

plus qu'on est connu quand-même. On est connu pour ce qu'on fait quoi et reconnu parce que notre taux de d'emploi à la sortie, il est en moyenne de 70 pour 100.

E 26:04

Oui, réputation.

I 26:09

Et sur les formations IT, on est sur 85%, 25 pour 100 d'insertion à l'emploi dans les 6 à 12 mois qui suivent la formation ou quoi donc le ça ça marche plutôt bien et l'autre truc c'est effectivement quand elle se retrouve donc nous c'est vraiment que des groupes de femmes c'est des exceptions quand on est des groupes mixtes.

E 26:18

Oui.

I 26:25

En gros, les exceptions, c'est quand on a un financement ciblé sur un public. On a déjà eu là, par exemple, on va avoir une formation mixte, c'est ciblé NEETS. Donc, quand il y a déjà une grosse contrainte ou plusieurs qui se mettent sur un financement spécifique, mais alors on travaille sur d'autres d'autres vulnérabilités et voilà, mais c'est très très rare. Là, ça fait 2-3 ans qu'on avait plus de formation mixte, mais bon, euh on toutes nos formations sont non mixtes en général, pour la plupart du temps. Enfin, oui, elles sont non mixtes, sauf exception. On va dire en tout cas, la formation qualifiante, c'est sûr et.

E 26:59

Et et y a pas trop de problèmes entre elles ? Vous vous trouvez que c'est vraiment un avantage, comme vous disiez tout à l'heure que les femmes, voilà.

I 27:03

Mais non, en fait, elle se, bah mais c'est un avantage.

Oui non en fait, c'est un avantage au sens où elle, elles sont obligés d'assumer tous les rôles. En fait, y a quand-même beaucoup de soutien. Bon, ça n'empêche pas que de temps en temps y a des disputes hein, y a des caractères. Enfin, c'est comme partout, comme sur le lieu du boulot. Après, on essaie de leur apprendre à les gérer comme sur un lieu de boulot,

donc y a des y a des affinités, et cetera. Mais on essaie d'axer quand-même dès le début en disant que c'est intense. La formation, c'est 35h par semaine. C'est pendant plus d'un an donc le collectif il est important pour tenir parce que les matières sont compliquées et elles se soutiennent assez bien. On le voit, il y a une question de soutien, mais il y a surtout aussi individuellement, je suis obligé d'assumer tous les rôles. Elles peuvent, elles sont, elles sont obligées de y compris Team Leader quoi. Donc elles doivent faire un groupe, elles sont obligées de décider qui va être le porte-parole, et cetera. Elles peuvent pas donner parce qu'on le voyait avant. Si, quand on a des formations mixtes, même si les hommes y a eu, y a très très longtemps, moi j'étais pas encore là. Une formation avec un CPAS je crois d'employés d'accueil, là, c'était l'inverse, y avait un homme et que des femmes. Et Ben, chaque fois, il y avait un exercice de faire un organigramme et c'était l'homme qui se trouvait au-dessus parce qu'il l'avait demandé, mais parce que oui, c'est l'inconscient collectif faisait que. Mais là, elle peut pas faire ça parce que y a que des femmes, elles sont obligées d'assumer, elles, de présenter le projet et tout ça.

E 28:26

Vous parlez de de softskills en fait ? qui est également bien important dans la formation.

I 28:30

Ben pour la mise à l'emploi, c'est indispensable. Oui, elles sont travaillées indirectement et directement.

E 28:33

Et il y a des. Et elle travaille sur base d'un projet. Ou comment vous faites pour intéresser aussi à la technologie en tant que telle, parce que les femmes ne sont pas spécialement intéressées par la tech pour la tech quoi ?

I 28:47

Oui, bah celle qui viennent chez nous quand-même, mais alors c'est pour ça que les modèles d'orientation ils ont un gros rôle. Parce que donc pendant ces 5 semaines, y a des plages de découverte métiers de visite d'entreprise. L'objectif, c'est et je vous dis. Elles ont des cours de code déjà donc elles vont avoir 5 plages de Java, 5 plages de Python, de Javascript, 5 plages de réseau, enfin 5 séances de cours. Et l'idée est, après celle qui continue, l'idée, c'est qu'à la fin, elles aient un plan d'action professionnel, elles doivent savoir où elles, dans quelle formation elles vont se diriger ou alors se dire OK, c'est

vraiment pas pour moi l'informatique, j'ai j'ai y en a aussi qui disent ça hein qui disent OK ça va pas être pour moi ou y en a qui vont aller plutôt vers le support informatique parce que le codage elles n'ont pas du tout aimé et voilà. Mais donc ces modules d'orientation, ils sont essentiels pour pouvoir encourager un maximum de femmes à aller vers ces métiers. Et après ben je vous dis, développeuse, on a vraiment pas beaucoup de en fait. Il y a beaucoup de femmes qui aiment coder, mais et qui ont envie d'aller coder, mais c'est juste elles ont pas forcément la possibilité de se diriger vers ces filières-là. Ou alors elle connaissent pas sur les métiers de l'IT, sur les formations de l'IT, la majorité, c'est quand-même un public qui est en réorientation, donc qui a soit déjà travaillé dans le secteur tertiaire et qui souhaite se réorienter. Soit des gens qui ont un diplôme, mais euh enfin CESS ou alors qui ont un diplôme dans des matières. Bah peu porteur d'emplois type nos diplômés à nous comme il.

E 30:16

Avec cette idée, je veux coder quoi ?

I 30:19

Mais si.

E 30:19

Et je viens chez vous parce qu'en plus je serai entre femmes et que je serai légitime, mais oui.

I 30:22

Alors le entre femme, pas forcément, non, le entre femme, pas toute. Non, elles viennent chez nous parce qu'on leur, elles ont vu qu'il y avait une formation développeuse et tout, mais elle, argument, je viens chez vous parce que y a que des femmes ça, pas forcément. Encore une fois, on a fait y a pas si longtemps une visite dans les classes avec une délégation marocaine qui venait voir un peu comment fonctionner.

E 30:42

Donc c'est vraiment parce qu'il y a pas la compétition avec les hommes que vous arrivez à à faire passer les femmes quoi, c'est vraiment sur base de parce que si vous étiez ouverte au mixte, vous auriez autant de candidatures de mecs et que peut-être qu'à la sélection ce serait les garçons qui prendrait toutes les places.

I 30:42

Parce que ils auraient plus de prérequis et que sur base de voilà.

E 31:01

Voilà et ici comme on est sur un, une construction d'un groupe uniquement de femmes et que vous avez assez de candidatures de femmes, vous pouvez faire en sorte que ce soit exclusivement femme.

I 31:09

Oui.

E 31:10

Mais le critère, c'est vraiment la technique quand-même ça ça, OK ?

I 31:14

Ah oui, oui, mais nous on veut les mettre à l'emploi. On est un organisme d'insertion socioprofessionnelle, donc si vous voulez, on est enfin notre objectif.

E 31:21

Oui donc ça vous valorisez aussi peut-être ce côté vous allez être à l'emploi, vous allez décrocher un job, quoi.

I 31:26

Mais c'est notre cœur de métier. Enfin, nous on forme des femmes pour qu'elles à l'emploi.

E 31:29

Oui. Mais est-ce que vous mettez déjà les femmes avec des entreprises, vous vous identifiez déjà des entreprises qui souhaitent recruter, qu'elles ont déjà ce contact-là, dans les séances d'info qui les motive où ?

I 31:42

Alors généralement, dans les séances d'info, les coordonnateurs de formation, ils mettent

toujours les anciennes où elles travaillent, et cetera. Veolia c'est facile parce qu'on a déjà ce partenariat, mais les autres, on n'a pas vraiment de partenariat avec une entreprise. On met juste, voilà, les anciennes travaillent là là, mais les développeuses, honnêtement, elles trouvent un emploi hyper facilement.

E 32:02

Ben oui.

I 32:03

Quoi, c'est les employeurs, ils pleurent pour avoir des femmes et non pour avoir des développeurs. Et alors, en plus, s'ils peuvent diversifier un peu leurs équipes, ils sont très contents quoi donc, moi je pense. Chaque semaine, j'ai 4 demandes d'entreprises qui cherchent des développeuses data, donc elles savent aussi celles qui cherchent l'emploi. Mais je crois pas que c'est juste parce qu'il y a pas d'homme, c'est parce qu'on met tout en place si vous voulez pour qu'elles sentent qu'elles peuvent aller vers ces donc on fonctionne vraiment. On, on veut qu'elle se dise OK, moi aussi je peux aller vers ce métier-là, qu'elles arrivent chez nous et qu'elles sachent, OK, c'est ça ce métier là, ça, ça suppose telle compétence. Ça va supposer tel cours et je vais devoir apprendre dans telles conditions. Ensuite durant la formation. Bah y a un suivi quand-même assez serré de chaque coordinateur de formation pour veiller à ce que il y a de la présence et du suivi que les projets on a des projets, on a autant de nombre, en termes d'heures de pratique parce que nos formation elles sont allées sur la pratique, on a quasi autant d'heures de pratique que dans un bachelier donc elle font que ça et donc il y a des oui oui oui franchement on devient pas c'est difficile et à la fin elles ont une recherche, un stage qui pour nous est obligatoire donc on encourage ...

E 33:00

D'accord, on ça sert, mais quoi ?

I 33:12

Elles peuvent avoir un certificat si elles font pas le stage, mais c'est un tremplin vers l'emploi indéniable.

E 33:12

Oui, nous aussi parce qu'on est bien. Mais j'essaye de trouver.

I 33:17

Pas forcément. Oui.

E 33:18

Voilà comment faire en sorte que j'ai plus de femmes aussi chez nous, c'est c'est vraiment dans cette idée-là et au niveau de la de du du format de formation. Vous restez sur un format classique, présentiel. 8h30, 17h30.

I 33:28

Oui oui nous c'est 8h45, 16h45, 35 heures par semaine et alors il y a juste un truc qu'on a fait depuis cette année-ci mais bon c'est de façon ils doivent être 35h par semaine parce que c'est ce qui permet le gel de la dégressivité des allocations de chômage.

E 33:33

C'est vrai quand-même, hein ? Et.

I 33:46

On a mis une demi-heure en début de cours et une demi-heure en fin de cours pour pouvoir préparer les cours, et cetera. Répondre à quelques, voilà donc elles ont un prof que de 9h15 à à 16h15 on va dire pendant elles ont 6h00 de cours sur les 7h00 de présence. Mais oui, c'est c'est intense quoi, et c'est pas c'est pas facile et on leur ment pas donc.

E 34:06

Non, non, mais ça en fait en fait des formations qualifiantes de 6 mois aussi. De 8h30 à 17h30.

I 34:10

Oui.

E 34:11

Mais donc on se dit que c'est peut-être aussi amener de la flexibilité pour pouvoir les attirer plus quoi ?

I 34:16

Oui, on a oui.

E 34:16

Parce que nous, on est mixte et et du coup on n'arrive pas à avoir suffisamment de de de femmes qui sont sélectionnées quoi.

I 34:22

Oui, mais y a aussi nous, on évite ben en ayant que des femmes il peut y avoir des conflits mais par contre on évite s'il y a des hommes elles vont pas forcément ça, c'est un atout. Elles le disent elles-mêmes quand on leur demande, qu'est donc là récemment, quand on a été voir et les gens, enfin les stagiaires avec la délégation, ils demandaient, quel est l'atout est-ce que vous êtes venu ici parce qu'il y a que des femmes, elle disait, non, moi je suis pas venue forcément ici parce que y avait que des femmes. Par contre, en étant ici, je me rends compte que j'ose plus poser des questions. J'oserais moins s'il y avait des hommes, parce que ça vous renvoie, de nouveau c'est la question de la légitimité et de faire ses preuves quoi donc. Si vous savez pas quelque chose et que vous devez poser la question et que ben l'homme entre guillemet à côté de vous votre collègue, il connaît la réponse, bah vous allez, ça vous renvoie au fait que vous avez peut-être pas votre place là, voilà que si y a que des femmes en fait, voilà. Vous êtes toutes au même niveau, vous êtes tous toutes dans la même galère quoi. On a la moitié des congés scolaires aussi, c'est francophone et donc ça a l'air de rien, ben ça aide quand-même aussi et et parce que après, on est soumis aux mêmes obligations sur toutes nos formations par rapport à l'encodage des heures de présence au contrat de formation et tout. Donc on est pas, on a beaucoup de contraintes administratives en fait donc on a une flexibilité qui se fait dans les contraintes administratives que l'insertion professionnelle permet quoi on peut pas faire ce qu'on veut.

E 35:40

Oui, pas mal, non. C'est sûr, ça, c'est un problème.

I 35:45

Mais donc oui, je pense vraiment notre but c'est. Et puis on travaille en amont et en aval, je vous dis, avec les entreprises, à ce projet-là. Et puis, on travaille aussi avec les écoles. En fait, on a eu un projet de déconstruction des stéréotypes de genre. On a monté une mallette pour la ville de Bruxelles sur base d'une charte genre, y a rien à faire, on travaille, vous voyez ? Des conseillers Actiris et cetera, ils commencent à nous connaître aussi donc, quand ils ont des femmes qui veulent aller vers l'informatique, bah ils on a quand-même beaucoup qui les ramènent, qu'ils les renvoient vers nous en disant, Ben voilà vous que que Ben aussi parce que y a un taux d'emploi, assez on est assez bon entre guillemets dans ce qu'on fait quoi. Oui.

E 36:13

C'est ça. Et c'est en pénurie et et en plus voilà, y a beaucoup de de perspectives en termes.

I 36:25

Oui, et les compétences qu'elles acquièrent correspondent enfin, je veux dire le, le taux d'emploi, ça montre que les compétences qui sont acquises, elles, sont elles correspondent à ce qui est attendu des entreprises. Donc ça c'est un atout, mais bon ça que vous formiez des femmes ou des hommes, on est obligé de garder les formations updates, on va dire hein, c'est.

E 36:39

Oui, bien sûr. Et quand vous parlez d'orientation de réorientation, je vais arriver à le dire, on est sur un public de plus de 45 ans ou pas spécialement ?

I 36:48

Pas spécialement le gros des troupes a entre 30 et 45 ans, mais on a des. J'en ai un peu qui ont entre, j'ai aussi des plus jeunes, mais la majorité c'est 30, 45 et il y a une formation, c'est Unity Game Développeuse donc ça c'est une formation pour développer des applications interactives et immersives. Donc vous pouvez développer des jeux vidéo mais aussi développer des simulations pour les hôpitaux et cetera. Pardon ?

E 37:11

Oui, on est dans le gaming aussi et la XR

I 37:15

Ah Ben voilà. Mais donc oui donc elles ont elles, on a ça et là c'est une formation pour les 33 ans max est lié au financement, donc là on a plutôt des jeunes.

E 37:24

Oui, maintenant vous arrivez aussi bien à toucher des jeunes aussi que des que les plus âgées réorientation.

I 37:27

Mais.Oui.Oui, oui, oui, oui. Après y a aussi le rôle, franchement, la séance d'Info du coordinateur et coordinatrice de formation, qui arrive à, dans le staff quand-même la majorité des gens sont là depuis assez longtemps.

E 37:43

Et ils sont formés à l'égalité de genre ?

I 37:46

Non, pas spécialement non dans des projets Ben là récemment, on a fait un projet où on y a une charte genre qui a été développée pour développer avant de développer le projet, pour que ce soit sur base de cette charte, mais nos formateurs sont pas formés à la question du genre, on demande pas non plus que nos euh enfin nos formateurs et nos, le staff soit féministe, c'est pas une question qui va venir en entretien. Par contre, si vous avez une attitude, on demande une attitude qui soit qui égalité de genre quoi ? Donc si on a des remarques sexistes, si on voit que y a un truc qui va pas, ça revient très vite, quoi.

E 38:23

Et la charte genre, c'est que vous faites signer cette charte dans l'entreprise dans laquelle vous mettez vos stagiaires ?

I 38:28

Non, alors l'objectif c'est de non, on fait pas ça, c'était vraiment pour un projet spécifique, un autre avec la ville de Bruxelles, mais là non pour avec les entreprises pas et alors il y a un mot qui dit, vous vous engagez à avoir une attitude respectueuse, et cetera. Mais c'est pas forcément ciblé « genre ». On n'a pas de on a pas donc ça, ça demande pendant les stages.

Y a un suivi qui est fait par le coordinateur ou la coordinatrice de waouh. Le coordinateur ou la coordinatrice de formation. Et donc ils font une visite de stage. Il y a des débriefings où les stagiaires reviennent chez nous en fait une fois toutes les 2 semaines, le jeudi après-midi.

E 39:05

Oui, c'est souvent quoi OK.

I 39:06

Oui oui, donc c'est une fois tous les 2 semaines, tous les jeudis après-midi.

E 39:09

Donc c'est vous qui travaillez là-dessus et pas spécialement l'employeur. Par contre, c'est vous les accompagnez tout.

I 39:13

Oui s'il y a un problème sur le lieu de l'entreprise, on le sait à ce moment-là et donc à ce moment-là, c'est la coordinatrice de formation qui va appeler l'entreprise en disant voilà ou alors enfin donc généralement on leur dit d'abord, tu vas en parler.

E 39:18

Ben oui.

I 39:26

Donc si c'est pas trop grave hein, t'en parles et tu demandes qu'il y ait voilà. Et puis nous, on intervient si besoin, mais alors je vais vous dire, c'est rare. En fait le problème ou alors

ils remontent pas forcément. Moi, ça m'est arrivé d'entendre si que une des PCR, mais il y a des années qui me disaient oui, moi j'ai des remarques, j'ose pas je mets plus de jupe parce que j'avais des remarques, quoi sur comment je m'habillais, donc c'est sûr qu'elles sont amenées.

E 39:51

Et qu'est-ce que vous souhaiteriez développer chez Interface 3 pour aller justement encore plus loin dans l'inclusion des femmes ? Ou est-ce que vous vous dites là c'est le modèle qui fonctionne, ça va changer la donne, on va avoir un taux d'inclusion un jour ou l'autre ou est-ce que vous vous dites il y a peut-être encore des choses sur lesquelles on pourrait travailler et quelles seraient ces choses-là si vraiment ?

I 40:08

Je pense que ce qu'on veut développer, alors il y a 2 choses, on a lancé un réseau avec les anciennes comme c'est un un.

E 40:14

C'est le marrainage dont vous parlez sur votre site.

I 40:16

Oui, c'est ça, donc ça arrive, mais de nouveau on est sur une question de financement parce que pour entretenir un réseau comme ça, il faut pouvoir faire des événements. Il faut pouvoir avoir quelqu'un qui assure, on a quelqu'un en interne, mais elle fait des événements de sur la validation des compétences d'in d'information le soir, mais c'est pas des cocktails où les gens peuvent de manière informelle, partager leurs expériences euh ou, justement, créer des marraines. Là, c'est via une plateforme et donc les gens, voilà.

E 40:47

Oui, mais imaginons, on aurait le budget ? Qu'est-ce que vous souhaiteriez faire ?

I 40:50

Ben ça, on a sûrement qu'il y aurait un ... On encouragerait beaucoup plus, on ferait beaucoup plus se rencontrer, nos actuels et nos anciennes stagiaires en vrai pour faire vivre ce réseau là et le renforcer. C'est une chose parce que on fonctionne beaucoup par

l'exemple.

Si vous voulez enfin pas rôle modèle, parce qu'on aime pas trop ça, on n'aime pas trop la notion de rôle modèle parce que ça enferme quand-même dans une catégorie, et cetera. Mais quand-même, on a souvent des anciennes qui viennent témoigner de de l'emploi qu'elles ont obtenu et de comment elles travaillent. Et ça peut être aussi des difficultés qu'elles ont rencontrées et donc pour nous, c'est vraiment important. C'est tout ce travail sur la réalité des métiers. Et si vous on a des événements où elles peuvent se rencontrer, ça serait quelque chose d'important. Et puis y a quand-même ce travail avec les entreprises, mais d'ailleurs il y a un appel qui est passé, donc je vais essayer de faire passer tout ce que je vous dis.

Je euh. C'est avec les entreprises, parce que Ben déjà nous, comme tout se fait en parallèle. Mais comme les fonds publics, les financements publics tendent à diminuer, et cetera. On essaie de développer une aussi une campagne de lever de fonds privés et d'avoir des conventions avec des entreprises, et cetera. C'est le début, mais donc tout ça est lié parce que un une des choses, si vous voulez qu'on peut partager avec les entreprises et qu'on peut valoriser auprès d'elle, c'est notre expertise justement sur comment est-ce qu'on intègre les femmes à long terme ? Parce que ça, c'est le. Elles partent de chez nous, on a encore un suivi de 6 à 12 mois, elles nous tiennent au courant de leurs emplois. Mais il y a quand-même, on sait pas combien de temps elle reste sur les, dans les emplois, on sait que on a des nouvelles.

Donc la majorité reste quand-même longtemps dans leurs dans leurs emplois, mais c'est travailler avec les, les entreprises pour que ils mettent en place des choses, pour qu'elles restent et pour qu'elles soient bien dans leur boulot. Je pense en fait, il y a un travail à faire auprès des entreprises pour qu'ils comprennent que si on veut avoir, en tout cas, c'est ce que je pense moi, si on veut avoir une inclusion durable, il suffit pas de recruter les personnes, il faut mettre en place, il faut assumer en fait dans certains métiers, dans certains secteurs, il faut assumer comme nous en fait de faire de la différence pour en avoir moins après ! Si vous faites de la différence en début, quand vous engagez des gens et que vous travaillez auprès de votre personnel pour ça, c'est ce que je pense. Mais je sais pas si si je vais venir vite n'importe quoi.

E 43:06

C'est tout à fait ça, ne vous inquiétez pas. Oui, oui.

I 43:08

Mais je pense que si elles peuvent assumer ça et qu'elles arrivent à travailler parce que vous

pouvez avoir une RH qui est super convaincue, et puis c'est au niveau du chef d'équipe que ça passe pas ça. On le voit aussi hein donc. Et puis il faut que la RH elle reste, les turnover dans les entreprises y en a aussi beaucoup donc, si tout se met bien ...

E 43:24

Et quand vous dites faire la différence au départ ?

I 43:28

Mais par exemple, Veolia bah y a des parrains, c'est pas, je crois. Je sais pas si ils font ça pour tout, mais en tout cas ça existe pour les électromécaniciennes qu'ils engagent quand elles sont engagées, elles ont un parrain, une personne de référence qui sont sensibilisés, c'est sur base volontaire et maintenant on a des anciennes électromécaniciennes qui deviennent marraines des nouvelles qui arrivent parce qu'elles sont nombreuses, y a aussi ils vont réfléchir au tout début à quel est son lieu de domicile et où est-ce que je vais la mettre sur quel site je vais la mettre. Donc il faut attention à ça. Euh oui, c'est tout un tas de petites choses en fait mais qui font que ça facilite l'insertion. Mais après y a tout un travail à faire aussi. Ben déjà c'est pas forcément dit comme ça au reste du personnel je pense. Mais voilà, arriver à le faire sans que ça passe tout l'enjeu, c'est de faire ça, faire de la différence sans que ça passe pour un privilège. Voilà pour l'entreprise, c'est ça le, c'est ça le challenge, c'est déjà assumer et vouloir faire un peu de différence et se rendre compte parce que toutes les entreprises se rendent pas compte que avoir une équipe avec que des hommes et avoir du mal à recruter en fait notamment une des raisons, c'est parce que les femmes viennent pas postuler ou qu'on les engage pas. Donc, y a un travail à faire là-dessus de sensibilisation, continuer auprès des femmes à les sensibiliser à dire OK, vous aussi, vous pouvez aller vers ces métiers-là, il y a votre place, vous avez le droit et les entreprises les aider à faire en sorte. Bah les sensibiliser au fait que oui, si tu fais un peu de différence sans sans que ce soit des privilèges en fait, après elle reste plus longtemps. Si tu réagis quand il y a des problèmes, parce que, comme on l'a vu dans l'IT, c'est subtil, bah si vous êtes pas un peu sensibilisé, vous allez pas vous rendre compte qu'à chaque réunion on écoute pas ce qu'elle dit la développeuse en fait et qu'on écoute que les autres. Donc oui donc c'est c'est très subtil oui oui.

E 45:10

Ça, c'est pour ça qu'il faut, il faut faire là, mais il faut pas le faire subtilement parce que

c'est c'est des choses qui qu'on constate réellement et que d'autres on peut sensibiliser en fait, donner de la pédagogie de genre à à tout à à tous les publics, à tous les employés.

I 45:17

Oui et oui.

OK oui et pas RH.

Oui et c'est pas que de la RH diversité, c'est vraiment enfin pour moi ça part de là évidemment, mais vous devez aller chez le chef d'équipe et cetera et ça passe. Alors ce qui marche, moi, je je pour moi, je je parce qu'on a hier, j'avais toute une aprèm avec l'entreprise Agoria, enfin avec la Fédération Agoria, on rencontre des entreprises donc voilà.

E 45:43

On travaille beaucoup avec Agoria, c'est marrant.

I 45:45

Oui Ben il faisait un meet and greet mais vous y êtes, vous y étiez peut-être aussi non ?

E 45:48

Ah non, j'ai pas le temps. Le mois de mai, c'est.

I 45:52

Oui, je comprends, mais euh. Un le je disais en fait, si vous voulez la première, ce qui fait que les entreprises, elles, changeront, c'est prendre des stagiaires en stage pour. Mais que ce soit parce qu'il y avait une entreprise qui disait mais chez nous, j'ai déjà dû me battre pour que une personne arrive alors qu'elle avait pas suivi un master ou un bachelier, donc il y a plusieurs niveaux en fait de sensibilisation et elle disait mais depuis que j'ai réussi à faire entrer cette personne qui avait suivi, ben je crois que c'était à Technifutur d'ailleurs donc ça et et elle dit depuis que j'ai réussi à la faire rentrer en plus c'était une femme en fait, maintenant, c'est une des plus qualifiées, on y croit vraiment quoi.

E 46:31

Elle a bien évolué, mais c'est ça, il faut changer les politiques de recrutement aussi et axer plutôt compétences que diplôme.

I 46:32

Oui, et donc ça fait évoluer les pratiques. Oui, oui, oui.

E 46:38

C'est vrai que c'est une piste aussi que j'ai travaillé en plus de former à l'inclusion et à la diversité.

I 46:39

Oui Ben oui, oui. Mais oui, oui, moi j'ai eu contact, oui, avec le ministère des Finances par exemple, ils sont venus parce qu'ils étaient intéressés, alors je leur explique comment on fonctionne. Je leur donne euh en plus sur les formations IT, y en a quand-même qui ont des diplômes, mais pas dans le domaine requis. Et ils disaient, Ben Là, ça risque de bloquer donc eux ils ont une, ils ont une volonté d'intégration, plus d'inclusion, plus de diversité, ils ont besoin de recruter donc ils ont besoin de pouvoir aller voir dans d'autres endroits que dans les unif. Mais en fait, leur, elle disait, les annonces chez nous, c'est master dans le domaine, alors moi je disais alors si c'est ça ?

E 47:16

Non, enfin ça va être que masculin quoi, c'est clair.

I 47:19

Mais en tout cas féminin. Mais réduisez la possibilité, même si c'est oui, vous réduisez en tout cas, vous allez pas si vous restez là-dessus, il y a plus de chances qu'il y a une majorité d'hommes et au-delà de ça, enfin, même un indépendamment des questions de genre, y aura moins de postulants.

E 47:23

Oui. Bien sûr.

I 47:34

Parce que fin y a beaucoup d'offres, alors comme ça auxquels les gens peuvent répondre que si vous dites déjà au moins un master, oui c'est ça, c'est plus large, voilà n'importe qui qui a un master un peu plus large. Ou alors si vous valorisez l'expérience ou voilà, ce genre

de chose, moi c'est ça. Donc ça c'est tout un travail quand-même, mais ça ne peut se faire que si il commence à prendre des stagiaires, je vois bien que ça change comme ça. Commencer par prendre des stagiaires, vous vous rendez compte qu'en fait, les personnes qui ont suivi une autre formation, elles sont quand-même compétentes en fait. Donc voilà, ça vaudrait peut-être la peine de réfléchir pour moi.

E 48:05

C'est ça, ça peut les rassurer quoi ?

Parce que justement, le diplôme rassure, mais le stage aussi et.

I 48:10

Oui oui en fait, pour moi il faut que ça passe de, ça doit partir du terrain pour remonter au RH pour que vous voyez c'est c'est un jeu à double parce que le RH peut dire : tu dois ouvrir, c'est quand-même plus intéressant si y a pas eu de test en vrai et que ça s'est pas bien passé, y aura toujours un blocage au niveau de l'équipe je pense, ça doit se faire là.

E 48:28

Je et comme vous disiez tout à l'heure, le rôle modèle, vous n'aimez pas ce terme ? C'est dans quel sens alors ? Vous préférez plutôt parler d'ancienne que de rôle modèle ?

I 48:36

Non, c'est plus que dire, enfin c'est, c'est non, Laure m'avait expliqué. Mais en fait, on n'aime pas dire telle femme, c'est un oui, enfin oui.

E 48:47

C'est un modèle pour que ce soit peut-être plus accessible quoi.

I 48:52

Oui aussi. Et puis parce que y a plein de modèles différents. Donc de dire, voilà dans toutes nos stagiaires. Ben on va identifier telle personne comme rôle model, si vous voulez ça fait comme si il n'y avait qu'une façon de réussir en fait.

E 49:04

Ah oui, d'accord, je comprends bien.

I 49:04

Enfin moi c'est un peu, c'est ce que j'en fais comme après je trouve ça très bien aussi. Genre nous, on aime bien avoir des femmes qui soit formatrices IT, alors c'est pas un prérequis, mais quand on en a c'est plutôt bien. On est très content parce que c'est l'apprentissage par exemple.

E 49:15

Ah c'est cool, c'est un.

I 49:17

Et mais, mais c'est surtout ça.

E 49:19

OK et par rapport à pardon, OK.

I 49:21

Oui, pas catégoriser quoi.

E 49:24

Et par rapport à Girleek qui existe aussi sur Bruxelles qui est aussi sur l'inclusion des femmes, comment vous vous différenciez ?

I 49:31

Alors je les connais pas bien et c'est marrant parce que j'ai lu un truc justement ce matin sur LinkedIn, LinkedIn dans le train sur et je me suis dit, Il faut que je regarde ce qu'ils font à mon avis déjà, c'est on existe depuis plus longtemps, on existe de oui depuis 35 ans. Oui donc c'est comme Be Code qui existe depuis 2015, l'École 19 et cetera, c'est des. Ils sont plus récents, ils communiquent beaucoup mieux que nous et beaucoup plus en tout cas, je sais pas si mieux, mais beaucoup voilà.

E 49:55

Oui, que nous aussi que nous aussi oui.

I 49:58

Après souvent, mais je sais pas ce qu'ils font donc c'est difficile, mais par exemple Be Code la différence c'est nous, on est en présentiel. Et puis oui, du coup, moi j'aurais tendance à dire qu'il s'adresse à un public vulnérable, mais un public vulnérable, tout public vulnérable, ne peut pas s'autoformer en 6 mois à devenir développeuse développeur, et ils ont peu de femmes aussi. Ecole 19 aussi. Ils ont essayé d'avoir des femmes et c'est difficile et. Mais je vois bien que ce qui est développé, mais de nouveaux Girleek, je sais pas non, je parle en général sur les la formation des femmes vers l'IT souvent aussi c'est lié à l'entrepreneuriat alors ça nous par contre on fait pas, on va les rediriger si jamais mais des formations longues comme on fait en présentiel j'espère que je dis pas de bêtise avec si vous voulez autant d'expériences. Je crois pas que y en a d'autres sur Bruxelles. Euh en tout cas vers les métiers techniques, y a des centres qui accueillent que les femmes, mais pas forcément vers les métiers informatiques. Parce que il faut quand-même que je dise que on a gardé, au cas où, à un moment, quand vous vous posez la question, on a encore des formations vers les métiers administratifs et commerciaux, donc on pourrait se demander bah en fait, quel est l'intérêt de garder ça alors que c'est pas vraiment typé informatique et que y a beaucoup de femmes en fait qui sont collaboratrice administrative ? Mais là, on est, on a un public qui est plutôt sans le CESS. Enfin, c'est obligé, c'est de l'ISP, donc CESI ou pas de diplôme reconnu en Belgique et en fait pour elle, là on travaille sur déjà qu'elle maîtrise l'outil informatique et que rien que de savoir travailler en bureautique c'est déjà un challenge pour ces femmes.

Donc, on travaille aussi sur la confiance en soi, dans toutes les formations et on veut quand-même qu'elle sache maîtriser l'outil, donc c'est ça a quand-même du sens au sens où on renforce leur confiance en elle et leurs compétences informatiques. C'est juste que le niveau de de compétences informatique est différent quoi. Et que là on parle de de oui, elles sont, souvent c'est des femmes qui n'ont pas travaillé depuis longtemps, soit qui ont travaillé aussi dans les secteurs des services et qui veulent se changer parce que métier en pénurie, où on a aussi des oui, des femmes qui des mères au foyer. Et puis, qui n'ont plus ouvert un PC depuis longtemps et là aussi, les modules d'orientation, ils ont du sens, donc on en fait vers les métiers informatiques et vers les métiers administratifs.

E 52:14

OK Ben écoutez, c'est bien complet, en tout cas c'est parfait. Je crois que j'ai vraiment abordé toutes les questions. C'est, je suis bien étonnée du du du enfin, du du fait que vous avez beaucoup de femmes dans les métiers de l'IT pour des formations qualifiantes et tout ça.

I 52:26

Oui Ah parfait.

E 52:27

Franchement, chapeau ça me oui, je j'aimerais bien venir vous voir et essayer un petit peu d'en savoir plus autrement que que ici, le rush du mémoire. Bon, voilà, il faut un moment qu'on voilà, c'est c'est une.

I 52:37

Oui.

E 52:39

C'est une thématique complexe, hein ?

I 52:39

Oui.

E 52:40

On peut, à mon avis, aborder pas mal de choses et c'est vrai qu'on voilà. On a des idées aussi de lancer des groupes de travail ici en en Hainaut parce qu'on a pas mal d'entreprises qui souhaitent aller aussi avec cette thématique-là et trouver aussi des politiques inclusives en entreprise. Donc voilà, si si vous souhaitez aller, voilà et ouvrir aussi à d'autres contacts. On est vraiment preneur de de s'intégrer dans dans la problématique avec vous, il faut vraiment pas hésiter à nous solliciter dès que vous avez une, voilà un peu de temps et et un groupe de travail quoi.

I 53:01

Ah Ben oui, Ben oui avec plaisir, oui, parce que c'est de là. OK ça va, OK parce que c'est la

diversité de genre, mais effectivement c'est la diversité de qualification aussi. Quoi faire accepter des parcours de formation non conventionnelle, comme dirait Agoria.

E 53:18

Oui, on est bien d'accord là-dessus, ça c'est sûr.

I 53:20

Voilà donc c'est, c'est ça. Effectivement, y a du boulot, mais juste en termes de chiffres effectivement, bah c'est 210 femmes qui terminent une formation en informatique chez nous chaque année. Voilà comme ça c'est, c'est pas mal. Oui, oui, mais c'est pour ça que ça a du sens ce qu'on fait.

E 53:36

Non mais c'est ça en plus quoi ? Ça a déjà dû sens de former dans ces métiers-là, qui évoluent et qui ont des perspectives d'emploi, mais en plus si on peut intégrer plus de femmes et et que moi j'avais cet aspect où je pensais que la tech n'allait pas spécialement les intéresser dès le départ parce qu'elles ont du mal à se projeter, c'est pas quelque chose de fédérateur, c'est pas.

Voilà la technologie pour faire de la technologie, c'est compliqué, donc comment les attirer autrement ? Voilà, j'ai essayé de trouver d'autres moyens de les attirer vers la technologie, mais bon, ça marche quoi.

I 54:05

C'est vrai que oui, parce que Ben en tout cas quand on part, Ben y a 2 atouts, c'est que on déconstruit donc ce que vous venez de dire, l'idée que c'est pas fait pour elle et qu'elle vont pas aller vers elle. Donc nous, on a déjà pas cette idée-là. Enfin, vous voyez, on sait qu'elles y vont, donc on part convaincu qu'elles vont arriver. Enfin, ça dépend évidemment sur quelle formation on a aussi des formations, c'est plus compliqué, et cetera. Des formations. Mais on part aussi, donc on travaille sur ça, on déconstruit ces idées-là qu'elle n'irait pas vers ça, et on les encourage à y aller. Et l'autre oui, donc y a tout ça qui se fait et puis après, quand elles sont là, elles restent peut-être plus facilement.

E 54:41

Et comment vous les encouragez à à y aller ? Comment vous arrivez à les atteindre ?

I 54:48

Mais nous, c'est les mailings enfin habituels quoi donc on travaille avec Actiris, c'est de temps en temps des mini actiris spécifiques, mais vraiment sur les préformations avec Bruxelles formation donc c'est assez rare et là c'est parce que les formations techniques Bah c'est encore y a des formations où c'est vraiment on a des années très difficiles de recruter sur ces formations techniques là, elles ne sont pas installées depuis longtemps.

E 55:08

Parce qu'il y a des prérequis qui sont demandés, peut-être pour celle-là.

I 55:11

On demande le CESS, mais maintenant, ça va les premières années quand vous débutez, magasinière ces dernières années, ça va aussi. Tech Chauff, ça fait 2 ans, c'est un c'est, c'est une sur. En fait, on en a 2 où c'est un peu plus compliqué. On va dire que c'est Tech chauff, technicien en chauffage, mais on pense que le euh on en avait discuté avec Bruxelles Formation. On pense que le métier n'a pas été. Il faut revoir le profil qui est proposé. C'est ça aussi quand vous lancez des nouveaux trucs et on a technicienne vendeuse multimédia. On avait du mal avant. Ça s'appelait vendeuse multimédia et téléphonie. Et maintenant, c'est technicienne vendeuse multimédia et on a de la réparation dedans, smartphone et tout. Et ça marche déjà mieux. Donc, quand vous ajoutez de la technique, ça marche mieux parfois, mais donc mais la plupart oui, c'est ben on les attire.

E 55:54

Ça marche ? Oui, c'est bon.

I 55:59

Oui, je sais pas, donc c'est les canaux habituels de recrutement. Oui, et puis le bouche à oreille. Et puis oui, on existe et sur Facebook, les réseaux sociaux, mais on non, mais je le fait qu'on existe depuis longtemps et puis je vous dis franchement que le d'avoir des flyers qui sont pour les femmes. Oui bah y a rien à faire, vous lisez un truc, vous vous dites Ah Ben en fait je peux faire ça. Ben moi aussi je vois depuis que je travaille ici, Ben je vois magasinière je me dis Bah oui je vois des femmes en plus je les rencontre. Les anciennes qui viennent témoigner, je suis magasinière, je suis bien dans mon job, fait des petites

vidéos, et cetera.

Tu te dis Ah bah oui en fait c'est vrai, on peut lui faire.

E 56:35

Et en plus, il y a de l'avenir et en plus il y a du confort et voilà.

I 56:38

Évidemment, on dit « métier en pénurie », et quand on réfléchit au format, C'est ça aussi. Si on, quand on réfléchit aux formations qu'on lance, parce qu'on on essaye d'en lancer enfin, quand on a l'occasion, on lance de nouvelles. Y a plusieurs choses, c'est, est-ce que c'est un métier en pénurie ? Est-ce que si on en tout cas, est-ce que c'est un métier où il y a de la recherche d'emploi, y a des gens qui veulent embaucher parce que on va pas faire une formation si y a déjà 15000 formations et que y a pas de sortie vers l'emploi possible, ça c'est une chose.

I 57:02

Et puis on voit aussi si c'est possible au niveau bah quand-même au niveau femme, est-ce que les femmes pourront être compatibles avec avec d'autres choses, donc là par exemple, on a voulu lancer avec le VDAB, mais on s'est arrêté en cours de route. Un truc sur les je chauffeuse d'autobus parce qu'il y a beaucoup de demandes là-dessus, mais on s'est arrêté, mais on garde en tête quand-même parce que ça c'est compatible, mais.

E 57:27

Et c'est vrai que ça parle. En effet, j'ai j'ai. J'ai remarqué aussi que quand elles sont en phase de réorientation, l'aspect pragmatique du métier le fait qu'il y a de l'embauche, ça leur parle par contre moins pour les jeunes beaucoup moins.

I 57:38

Oui. Et puis, il faut arriver en fait, la séance d'information, elle sert à ça aussi. Je l'ai pas dit, mais on déconstruit les stéréotypes que elles pourraient avoir ou liés au métier. Donc lié au game développeuse Bah on va dire OK, vous pouvez on déconstruit un peu le geek quoi. Et puis on dit, vous pouvez faire du jeu vidéo, mais aussi vous pouvez faire ça, ça ça, ça travailler dans les hôpitaux, travailler chez Infrabel. Voilà, c'est pas juste les jeux vidéo, ça rassure aussi sur le taux d'embauche en fait.

E 58:01

Oui. D'accord.

I 58:04

Et on et donc y a ça et puis magasinière, on va leur dire, vous pouvez travailler là les horaires ça peut être ça ça, et on va déjà leur dire les difficultés, mais on leur parle déjà de la réalité du métier vers lequel elles vont aller et les options de sortie d'emploi, voilà qu'elles sachent oui, qu'elles saches ce qui est possible, quoi et qu'elle reste motivée aussi, ça c'est un travail. Et puis, honnêtement, le staff peda fait un travail de suivi, de coordination assez important.

E 58:30

Oui, et vous avez toutes les tous les 15 jours, je suis épatée, quoi. C'est clair que c'est, c'est super important, hein, c'est sûr, mais le faire c'est vraiment bien.

I 58:37

C'est oui, c'est oui. C'est les jeudis aprem, on les fait revenir de leur stage. C'est dans le contrat de stage. Elles reviennent ici et donc.

E 58:45

Surtout tant que c'est pas encore inclusif dans l'entreprise, il y a intérêt à à conserver ce rôle-là.

I 58:48

Ok, mais c'est aussi pour les, on s'assure que les tâches qui étaient prévues sont réalisées, ont fait le point sur parfois il y a des recherches d'emploi en même temps. Nos coordinateurs de formation ont un jour en tout cas officiellement, ils ont un jour réservé au tutorat de leur formation chaque semaine. Oui mais bon, tout le monde est sur, on a beaucoup de casquettes donc voilà, c'était pas toujours dans la réalité. Le jour est pas toujours adapté.

E 59:15

Allez ravie X ! Un tout grand merci en tout cas et voilà, je j'essaierai de vous recontacter aussi, si vous me le permettez.

I 59:18

Merci à vous. Oui, n'hésitez pas parce que de mon côté je serai sûrement, je suis pas, je suis pas garante d'avoir le temps de vous recontacter avant longtemps, ça reste dans ma tête mais je suis débordée.

E 59:31

Mais je viendrai de temps en temps vous solliciter, voilà ce qu'il y a quelque chose bientôt sur lequel je pourrais intégrer.

I 59:34

Oui, oui, n'hésitez pas, oui.

E 59:35

Je suis vraiment volontaire. N'hésitez pas à en tout cas sachez que je suis vraiment motivée quoi, ça va, merci, hein.

I 59:39

Ça va, mais si c'est dans ce sens-là, ça va, je vous en prie, bon courage pour le mémoire.

E 59:42

Bonne journée. Merci beaucoup, c'est gentil.

I 59:46

Au revoir.