

# RAPPORT DE VEILLE 2025

## RÉINVENTER L'ACCÈS AUX MÉTIER DIGITAUX.

#1

La question de la pénurie des talents  
en Belgique.



# 01

Si vous suivez l'évolution du marché de l'emploi dans le secteur du digital en Belgique, vous avez sans doute remarqué l'usage récurrent d'un lexique alarmiste : pénurie des talents, tensions sur les profils, crise du recrutement, fuite des compétences... Autant de termes qui traduisent une réalité préoccupante et soulignent les défis majeurs du secteur en matière d'attractivité et de recrutement. Ce constat, s'explique par une rencontre de facteurs structurels et conjoncturels, qui complexifient le recrutement dans ce secteur en constante évolution.

## Une **demande croissante** portée par la **digitalisation**.

La question de la pénurie est une vieille rengaine qui ne date pas d'hier et qui est plus complexe qu'il n'y paraît. Le secteur du numérique est en évolution rapide et croissante. La digitalisation touche toutes les entreprises. Ainsi, il est logique de voir la demande de recrutement augmenter.

Selon l'indice « Digital Economy and Society (DESI) », en 2023[1], 75% des entreprises européennes ont adopté des technologies dans leur business (comme le cloud computing, l'IA ou le big data). La Belgique[2] se positionne à la 9ème place, par exemple, en matière d'intégration du cloud dans les entreprises (47,7%).

D'ailleurs, l'étude que Digitalcity.brussels a menée en 2023 auprès des PME et start-up digitales à Bruxelles, a démontré que plus de 60% des entreprises interrogées ont placé la digitalisation au centre de leurs préoccupations dès leur création[3].

En ce qui concerne les technologies et les innovations adoptées, le cloud (72%) et la cybersécurité (69%) sont les principales sources d'intérêt[4].

Or, le secteur digital souffre d'une pénurie des métiers depuis de nombreuses années : la plupart des offres d'emploi en Belgique n'arrivent pas à être comblées. Quelle est la cause de ce manque ? Et surtout quelle est la nature de cette pénurie ?

[1 & 2] SPF Economie, Digital Decade 2030.

[3] La 2ème enquête auprès des entreprises bruxelloises permet d'évaluer l'évolution des constats vs 2023. Plus d'informations prochainement.

[4] Digitalisation des PME et Start-ups bruxelloises de Digitalcity.brussels – 2023.

# Une **pénurie** aux origines multiples.

La situation est aujourd'hui critique, mais peut s'expliquer, en partie, par un changement de paradigme dans notre société.

En juin 2024[5], le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) en Belgique employait 130.831 personnes, incluant des profils IT et non IT. Cependant, en 2023, le pays comptait au total 272.600 spécialistes IT, répartis au sein d'entreprises de divers secteurs, qu'elles soient « digitales » ou non. Cela représente 5,4 % de l'ensemble des travailleurs belges. Ces données illustrent des compétences IT de plus en plus recherchées au-delà du secteur numérique, s'intégrant à un large éventail de secteurs professionnels.



***Avant, la majorité des entreprises qui recrutait était des entreprises spécialisées en IT ; aujourd'hui, en raison de la transversalité de l'informatique, toutes les entreprises recrutent des experts en IT.***



BRIEUC JANSSENS DE  
VAREBEKE  
MANAGER CHEZ  
AGORIA BRUSSELS



Notons toutefois que selon des données d'Agoria[6] en 2024, le secteur TIC en Belgique enregistre un recul sans précédent dans son chiffre d'affaires, ce qui a un impact sur la création d'emploi : l'ONSS évoque une perte d'emploi chiffrée à 1750 en 2024.

En confirmation, selon l'indice DESI, il y a une tendance à la stagnation et même un recul sur le nombre de spécialistes TIC travaillant en Belgique. On passe de 5.6% en 2023 à 5.4% en 2024.

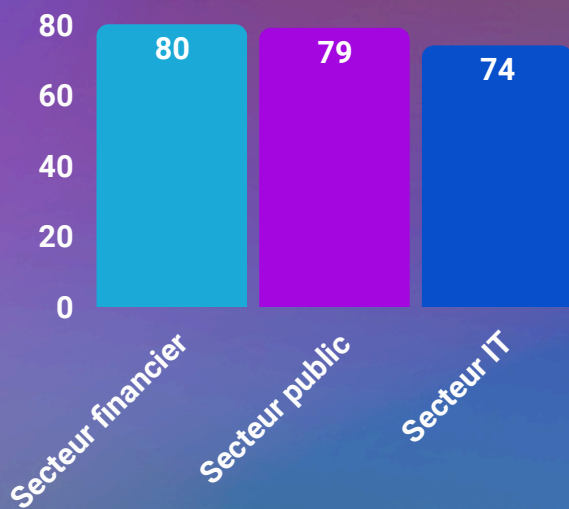


# 1750

PERTE D'EMPLOI EN 2024

[5] Agoria - [Combien y a-t-il de professionnels des TIC en Belgique ? 2024.](#)

[6] Agoria - [Tendances et avenir des entreprises TIC, 2025.](#)



### Ces chiffres n'enlèvent rien à la pénurie des métiers digitaux :

Selon une étude de Manpower group en 2025[7], les employeurs de tous les secteurs rencontrent des difficultés à remplir leurs postes vacants (IT et hors IT) : on y retrouve le secteur financier (80%), le secteur public (79%), l'IT (74%), etc.

Si l'on regarde cette pénurie générale par taille d'entreprise en Belgique, on constate que tant les petites entreprises (69% pour les moins de 10 employés) que les grandes de plus 5.000 employés (74%) n'arrivent pas à recruter[8].

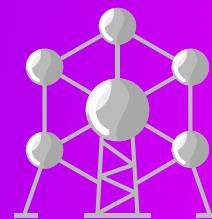


### LA PÉNURIE DE PROFILS IT EST ESTIMÉE À

# 50 000

## POSTES VACANTS EN BELGIQUE.

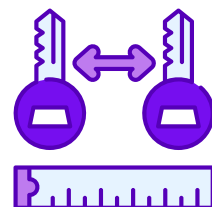
10.000 DANS LE SECTEUR IT  
40.000 DANS LES AUTRES SECTEURS[9].



## AU-DELÀ DU CHANGEMENT DE PARADIGME ÉVOQUÉ PLUS TÔT, PLUSIEURS FACTEURS SEMBLENT EXPLIQUER LA PÉNURIE :

### 1. Un décalage quantitatif entre l'offre et la demande.

Si l'on compare les chiffres issus des statistiques d'Actiris en 2024[10], on constate pour certains domaines professionnels, une pénurie considérée comme étant quantitative. Il y a donc un écart relativement important entre la présence de chercheurs d'emploi sur le marché et les offres d'emploi confiées à Actiris[11]. Par exemple, le profil de business analyst représente 643 offres d'emploi confiées à Actiris. À Bruxelles, on recense 183 chercheurs d'emploi pour ce poste. Il y a donc un gap non négligeable entre l'offre et la demande. Pourquoi ? On évoque souvent cette pénurie quantitative avec pour argument une offre de formation insuffisante ou en décalage avec les réalités des entreprises[12]. C'est en partie vrai, mais cela ne peut expliquer la pénurie dans son entièreté.



[7 & 8] ManPower Group, Pénurie des talents Belgique 2025.

[9] Datanews, La Wallonie recherche 14.500 informaticiens – 2023.

[10] Source : View.brussels.

[11] Les données des offres d'emploi de recrutement ne représentent qu'une portion de la demande, car toutes les entreprises qui recrutent des profils de spécialistes IT ne passent pas toutes par Actiris. Néanmoins, ces informations représentatives illustrent bien la problématique de la pénurie quantitative.

[12] ARES, La place des « sciences, technologie, ingénierie et mathématiques » (STIM) dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), 2021.





### 3. Une pénurie de profils seniors.

Le marché de l'emploi est particulièrement tendu pour les postes nécessitant des compétences techniques avancées, voire spécialisées. Ces profils seniors sont rares et fortement convoités en raison de leur expertise et de leur expérience professionnelle. Malheureusement, cette pénurie ne peut être comblée, à court terme, par l'afflux de profils juniors, dont la montée en compétence demande du temps. Pour pallier ce déficit, il est essentiel d'accroître l'attractivité internationale du marché digital belge et d'encourager les entreprises à élargir leurs critères de recrutement, en valorisant les parcours professionnels et de formations atypiques.



### 4. Les exigences des entreprises.

Traditionnellement, les entreprises privilégient des profils universitaires pour les postes ouverts à l'IT : les informaticiens issus de l'enseignement supérieur dans les filières TIC représentent 85% des profils recrutés (59.000 individus)[13]. Pourtant, surtout pour les postes juniors, les profils issus de filières de formation pour adultes (comme Digitalcity.brussels) sont parfaitement adaptés aux exigences techniques (hardskills) et comportementales (softskills).

## 2. Un manque de sensibilisation.



Le manque de profils sur le marché de l'emploi pourrait être, en partie, le résultat d'une représentation floue de la diversité des métiers du numérique.

Depuis de nombreuses années, chez Digitalcity.brussels, nous constatons un manque de visibilité sur ce sujet auprès des jeunes, des étudiants, des chercheurs d'emploi et plus largement du grand public. Les jeunes en âge de choisir leur orientation professionnelle ont-ils pleinement conscience de l'éventail d'opportunités offertes par le secteur de l'informatique ? Comme dans de nombreux domaines, les métiers de l'IT sont souvent perçus au travers de clichés, parfois désuets ne reflétant pas fidèlement la réalité du métier. Il est donc essentiel de mener des actions de sensibilisation afin d'accompagner la jeunesse et les jeunes adultes dans leur orientation, en leur donnant une vision plus large et plus juste des carrières possibles dans le digital.



# 85%

**DES PROFILS RECRUTÉS SONT  
DES INFORMATICIENS ISSUS  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR.**

[13] Agoria – Combien y a-t-il de professionnels des TIC en Belgique ? - 2024.





## 5. Des compétences manquantes.

Parmi les compétences manquantes chez les chercheurs d'emploi belges, on retrouve, en grande proportion, la maîtrise des langues dont l'anglais et le néerlandais. Or, dans le secteur digital international, l'anglais notamment, est la langue véhiculaire privilégiée. Il est nécessaire dans le cadre des formations d'inciter les apprenants à ne pas négliger cette compétence dans leur parcours. L'apprentissage de la langue doit faire partie du cursus de formation en complément de la formation technique et comportementale.



## 6. Une diversité du paysage de la formation.

Entretenues par la tendance des entreprises à recruter des profils majoritairement universitaires, les personnes en âge de s'orienter vers les métiers n'ont pas une bonne vision des compétences nécessaires et des parcours possibles vers les métiers IT. L'offre de formation en dehors du parcours classique d'apprentissage (comme les formations pour chercheurs d'emploi que propose Digitalcity.brussels) est perçue incorrectement, parfois inconnue. Il est donc nécessaire de sensibiliser le corps professoral sur l'importance des métiers digitaux et le paysage de formation proposé à Bruxelles pour leur permettre de susciter des vocations.



## 7. L'accent sur les soft skills.

Les entreprises accordent une importance croissante à la maîtrise de certaines compétences comportementales (les soft skills). Des aptitudes telles que la communication, le leadership, la résolution de problèmes ou encore la gestion du stress figurent désormais parmi les critères clés de sélection des candidats. Cette exigence supplémentaire peut, dans certains cas, restreindre davantage le vivier de talents disponibles. Or, pouvoir vendre ses compétences est un atout majeur dans un processus de recrutement. La participation à des challenges et hackathons en tous genres est un bon moyen de montrer ses compétences soft skills.

## Initiatives.

D'autres pays semblent avoir réussi à réduire la pénurie via plusieurs actions :

Parmi les bons élèves de l'Europe, l'Estonie se démarque par une stratégie de digitalisation très bien orchestrée[14]. Le pays semble miser sur l'éducation aux compétences numériques de bases et spécialisées pour renforcer le savoir de la population, mais aussi repousser la pénurie des talents. Selon le score DESI, le pays est bien au-dessus de la moyenne européenne avec 62,6% de la population qui possède des connaissances numériques de base : ils ont intégré des mesures éducatives et une vision à long terme de cet apprentissage.

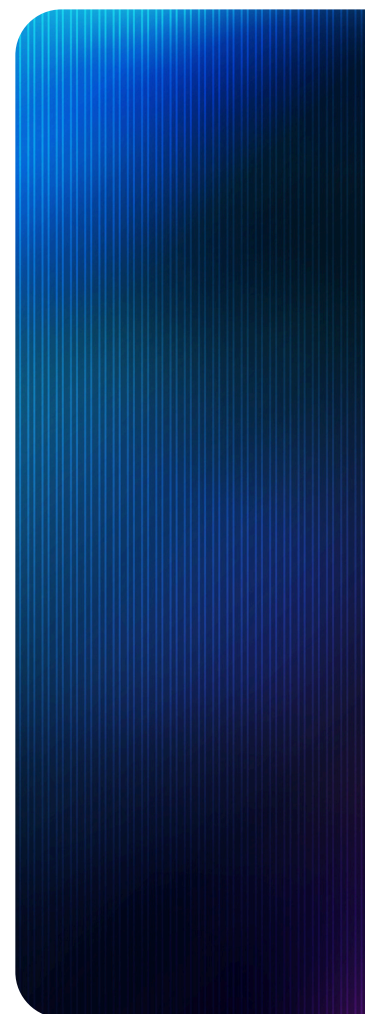
En complément de la formation et de la sensibilisation des jeunes et des professeurs, l'Estonie ne néglige pas non plus la reconversion professionnelle en mettant en exergue les aides à la réorientation.



[14] Commission Européenne – [Estonie dans l'indice DESI](#).



# Conclusions



La formation et la sensibilisation sont, comme toujours, des nécessités à tous les niveaux de notre société : politique, sectoriel, professionnel, éducatif et dans toutes les structures vouées de près ou de loin à l'orientation. Cette pénurie ne se réglera pas d'elle-même, et l'arrivée de technologies telles que l'intelligence artificielle va rendre la situation encore plus compliquée. À cela, se rajoutent les besoins de recrutement alarmants de certains secteurs comme la cybersécurité. Il faut avoir une vision à long terme avec la poursuite de la structuration des initiatives de sensibilisation, de formation et d'aide à l'emploi : offrir à tous la possibilité de se projeter concrètement dans une carrière digitale. Mais aujourd'hui, il est nécessaire de visibiliser les initiatives de formation proposées par Digitalcity.brussels et tout l'écosystème de formation bruxellois. Enfin, il reste un challenge de taille concernant la sensibilisation des entreprises à capitaliser sur les parcours différents via des « success story » et des « manuels de recrutements inclusifs ».

## Merci aux contributeurs de ce chapitre :

Victor Barthélemy – EFP-BXL

Jeroen Franssen - Agoria

Leïla Maidane – InterSkillar

Alexandre Roelandt – Actiris

Brieuc Janssens de Varebeke – Agoria

Est une initiative de



Avec le soutien de



© 2025

Direction & éditeur : Jean-Pierre Rucci

Rédaction : Christina Galouzis

Design & Communication : Noémie Valcauda

Traduction : Luc Huygh

Crédits photographiques : iStock





**Digitalcity.brussels**

Rue Jules Cockx, 6

Bruxelles 1160

[www.digitalcity.brussels](http://www.digitalcity.brussels)

[info@digitalcity.brussels](mailto:info@digitalcity.brussels)