

# RAPPORT DE VEILLE 2025

## RÉINVENTER L'ACCÈS AUX MÉTIERS DIGITAUX.

#2

Les nouveaux outils pour s'insérer sur le marché du travail.

# 02

L'insertion sur le marché du travail représente aujourd'hui un défi majeur, en particulier dans les secteurs où la concurrence des chercheurs d'emploi se fait fortement ressentir. Les attentes des entreprises en matière de recrutement ne sont pas toujours clairement définies, rendant la candidature du chercheur d'emploi plus complexe. De plus, les cursus de formation ne préparent pas ou peu aux codes du monde du travail. La plupart du temps, les jeunes fraîchement diplômés se retrouvent confrontés à un manque de préparation lors de leur transition vers le monde professionnel. Il leur est demandé de comprendre les codes et exigences du secteur, de l'entreprise et de la fonction pour lesquels ils souhaitent postuler. Ils doivent également réussir à valoriser leurs compétences auprès des recruteurs (et pas seulement leur savoir technique).

Dans le secteur du digital, l'employabilité semble a priori favorable en raison de la pénurie de talents. Cela semble presque logique : le nombre d'offres d'emploi ne cesse d'augmenter, tandis que le nombre de chercheurs d'emploi reste relativement faible. On pourrait en déduire que les étudiants qui intègrent le marché du travail bénéficient d'une insertion facilitée grâce à cette pénurie de compétences qui touche les entreprises. Cependant, comme nous l'avons vu dans le chapitre dédié à la pénurie, il s'agit d'une situation plus complexe. Les facteurs de la pénurie sont non seulement quantitatifs, mais aussi, et surtout, qualitatifs. Des freins tels que le déficit de certaines compétences comportementales, la maîtrise des langues sont des éléments qui complexifient l'accès à l'emploi.

Afin de mieux préparer les chercheurs d'emploi, divers dispositifs existent pour renforcer leur visibilité et mettre en évidence leurs compétences auprès d'un public d'entreprises.

Parmi ces dispositifs, le réseautage, le mentoring et les hackathons sont de puissants leviers stratégiques. Dans ce texte, nous allons explorer leur impact sur l'intégration des talents dans le secteur digital.

# Le réseautage : un outil stratégique pour l'emploi.

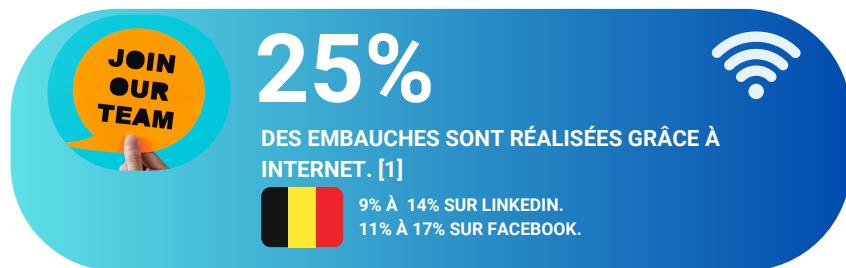
Le réseautage, aussi appelé networking, est l'un des dispositifs les plus courants quand on aborde la question de la mise à l'emploi, en particulier sous sa forme digitale via des plateformes comme LinkedIn.

Le réseautage vise à créer des opportunités d'échanges entre professionnels. Dans le contexte du candidat en recherche, cela facilite l'accès au marché du travail. Pour le candidat, cette technique constitue un moyen efficace d'entrer en contact avec les entreprises et d'identifier les personnes clés susceptibles de favoriser son intégration au sein du secteur ou de l'entreprise.

Cette mise en réseau s'inscrit dans une démarche stratégique de carrière qui nécessite, en amont, une identification claire des objectifs de carrière et des secteurs visés. Notons que pour les chercheurs d'emploi hésitant entre plusieurs options d'orientation, ce dispositif peut servir d'outil exploratoire, leur permettant d'entrer en contact avec des professionnels les aidant à affiner leur choix.

Il faut bien distinguer :

le **réseautage physique** (qui s'appuie sur des interactions réelles comme lors de networking lunch ou lors de salons et évènements professionnels),  
du **réseautage digital** qui se déroule généralement via des réseaux sociaux professionnels et des forums tels que LinkedIn.

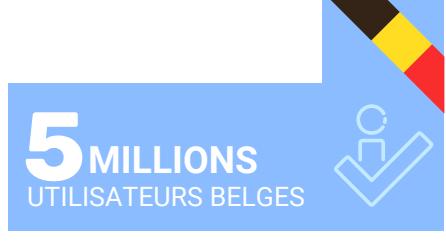
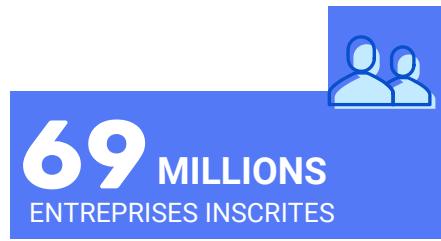


**LINKEDIN, LE RÉSEAU PROFESSIONNEL BIEN CONNU EST UNE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE RÉSEAUTAGE ET DE RECRUTEMENTS PROFESSIONNELS.**

En 2024[2], on estime, au niveau mondial, que **69 millions d'entreprises** sont inscrites sur LinkedIn. Chaque minute, plus de 11.000 personnes postulent et 7 personnes sont recrutées via LinkedIn.

Plus précisément, en **Belgique**, plus de **5 millions d'utilisateurs** sont inscrits sur ce même réseau[3]. Ces informations illustrent la place centrale qu'a prise LinkedIn dans le paysage du réseautage et du recrutement.

LinkedIn, comme d'autres réseaux de ce genre, abolit les distances et rend accessibles les experts du domaine ciblé.



66

*On peut considérer ce réseau comme un outil supplémentaire au réseautage dit traditionnel.*

*Pour optimiser sa présence sur LinkedIn, il est essentiel d'être actif pour être visible ; c'est la clé !*

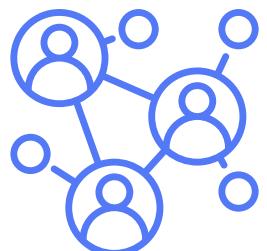
*Poster, commenter, liker et republier sont des actions nécessaires pour augmenter sa visibilité auprès des employeurs.*



ALEXANDRE ROELANDT  
CONSEILLER ACTIRIS

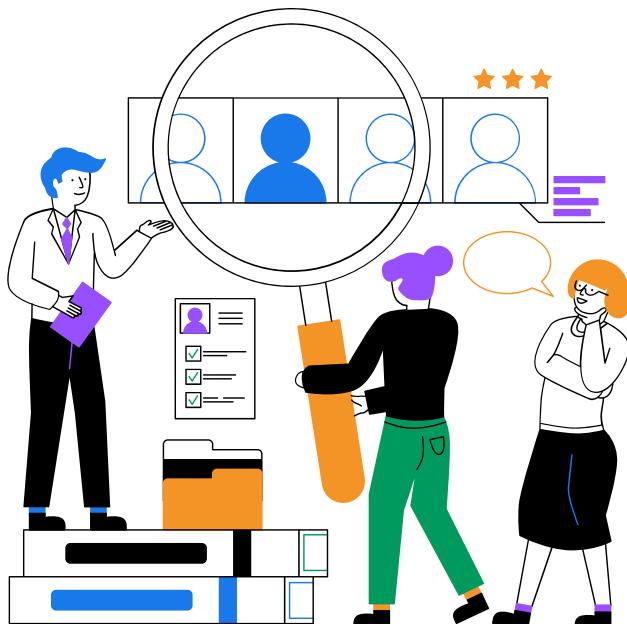
## Le mentoring :

un accélérateur d'intégration et de réussite professionnelle.



Le mentoring ou mentorat est une autre pratique de plus en plus prisée dans le secteur digital.

L'objectif du mentoring est de créer une relation de confiance entre un professionnel expérimenté (le mentor) et une personne en recherche de soutien et d'aide dans son parcours académique et professionnel (un mentee).



Dans le contexte d'une orientation professionnelle, ce dispositif vise à aiguiller le mentee vers un domaine professionnel ou une fonction particulière. Le mentor peut apporter un support de toute sorte :

- Conseil d'orientation pour le choix d'une formation adaptée ;
- Conseil de stratégie de recherche d'emploi (optimisation du CV et identification des entreprises pertinentes) ;
- Préparation aux entretiens d'embauche ;
- Recommandations sur les certifications utiles sur le marché de l'emploi.



Au-delà de l'aide à l'orientation, le mentor est un vrai soutien, un accompagnant qui épaulle le mentee pour atteindre ses objectifs. Il n'est d'ailleurs pas rare qu'un mentor facilite l'intégration de son protégé au sein de son propre réseau, voir l'accompagne directement dans un processus de recrutement au sein de son entreprise.

Le principe du mentoring n'est pas une approche nouvelle : il s'apparente au réseautage informel qui a toujours existé dans le monde professionnel. D'ailleurs, au sein de certaines grandes entreprises, on attribue un collègue référent aux nouvelles recrues pour faciliter leur intégration dans la structure.

L'évolution principale réside dans une approche différente de cette démarche. Aujourd'hui, de nombreuses entreprises s'impliquent dans des programmes de mentoring en dehors de leur organisation, contribuant ainsi à des initiatives d'orientation et d'insertion professionnelle à plus grande échelle.

Cependant, si les grands groupes ont adopté cet outil pour attirer les talents, on peut penser que les PME y ont moins recours, principalement en raison d'un manque de temps et de ressources nécessaires à la mise en place.

Le mentoring représente donc une véritable opportunité pour les candidats au parcours atypique. Être épaulé par un professionnel ayant une expérience significative permet non seulement de bénéficier de conseils pertinents et adaptés, mais également de rassurer le recruteur face à des trajectoires non conventionnelles.

### Orchestré par :

- **des associations (women4Cyber, DUO4JOB, etc.)**
- **des institutions académiques (formation pour adultes, ou haute école, etc.),**
- **les entreprises elles-mêmes, le mentoring se veut un levier supplémentaire d'intégration et de gestion des talents face à la pénurie des compétences.**

# Les hackathons : un tremplin ludique vers l'emploi dans le digital

LE CHERCHEUR D'EMPLOI OU L'ÉTUDIANT DANS LE DOMAINE DIGITAL PEUT TIRER PARTI DES HACKATHONS ET AUTRES COMPÉTITIONS COMME LES CTF ("CAPTURE THE FLAG" – ATTRAPE LE DRAPEAU).

Parfois organisés en présentiel, ces événements se déroulent en complète immersion sur 1 à 3 trois jours[4]. Les participants doivent former une équipe et résoudre des problématiques complexes ou proposer des solutions innovantes autour d'une thématique précise. À la fin de l'événement, l'équipe ayant eu les meilleurs résultats reçoit un prix. Bien que ces événements aient une dimension ludique, ils constituent de véritables opportunités pour les participants de mettre en pratique et d'évaluer leurs compétences, tant sur le plan technique (programmation, cybersécurité, analyse de données, business cases, etc.) que comportemental (gestion du stress, travail en équipe, leadership, capacité de résolution de problèmes).



Les entreprises ne participent pas à ces événements par simple sponsoring. Elles conçoivent souvent des défis liés à leurs propres enjeux métiers ou fournissent des jeux de données à exploiter dans le cadre du challenge. L'intérêt des entreprises partenaires est d'observer les équipes en action et d'identifier des profils prometteurs. Ces événements initiatiques deviennent ainsi un véritable outil de recrutement, permettant aux recruteurs d'évaluer directement le potentiel et d'approcher des candidats avant même qu'ils ne postulent officiellement.

Les hackathons et autres challenges offrent une visibilité précieuse auprès des entreprises partenaires et organisatrices de l'événement. En sortant les étudiants du cadre scolaire, ils sont confrontés au monde du travail et se préparent ainsi à leur future carrière. Les participants peuvent démontrer leurs compétences en situation réelle, parfois stressante, et ainsi se faire remarquer par des recruteurs potentiels.



*C'est également un bon moyen pour les participants à ces événements de briser l'isolement face à leur recherche d'emploi en rencontrant d'autres candidats partageant les mêmes réalités et aspirations*



LEÏLA MAIDANE  
FONDATRICE  
INTERSKILLAR

Ces événements initiatiques deviennent ainsi un véritable outil de recrutement, permettant aux recruteurs d'évaluer directement le potentiel et d'approcher des candidats avant même qu'ils ne postulent officiellement.

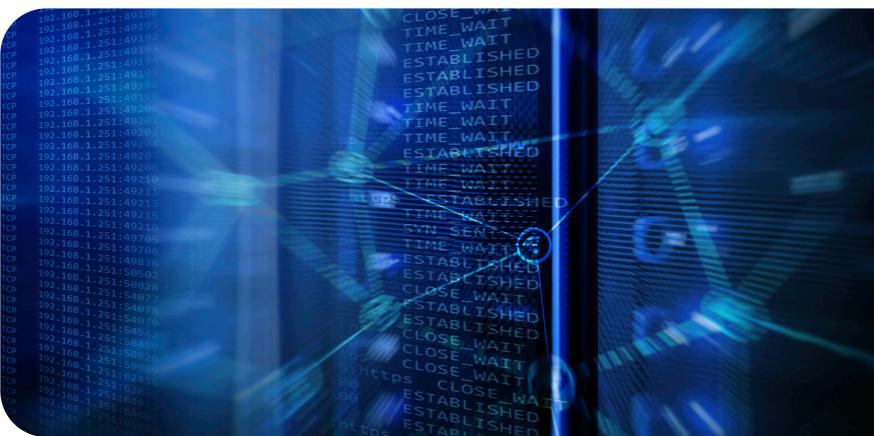
On constate que les thématiques sont souvent liées au digital. Selon Convidencia[5], une société belge spécialisée dans l'organisation de ce type d'évènement, les thématiques les plus fréquemment exploitées sont :



Grâce à leur format immersif et compétitif, les hackathons se positionnent aujourd'hui comme des outils puissants et complémentaires pour faciliter l'accès au marché du travail, développer son réseau et faire valoir ses compétences auprès des employeurs. Cet évènement offre également aux entreprises d'observer un vivier de talents qu'ils recruteront à la suite de leur étude ou parcours de formation. Alors que ces hackathons étaient ponctuels il y a quelques années, aujourd'hui tous les organismes de formation en organisent pour leurs propres apprenants. Digitalcity.brussels n'est pas en reste et organise régulièrement des évènements de ce type en collaboration avec des entreprises pour booster les motivations des apprenants.



# Conclusions



## UNE APPROCHE HYBRIDE POUR RÉUSSIR SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DIGITAL

Il est clair désormais que ces outils tels que les hackathons, le réseautage et le mentoring sont des leviers puissants et stratégiques pour l'insertion professionnelle dans le secteur digital. Ces dispositifs offrent aux chercheurs d'emploi une visibilité auprès des recruteurs et permettent aux entreprises d'explorer de nouvelles approches dans leur stratégie de recrutement.

Cependant, il est nécessaire de souligner que ces dispositifs ne remplacent pas les techniques de candidature classiques, telles que l'envoi de CV, les stages ou les plateformes d'emploi (job board et autres), qui restent largement privilégiées par les employeurs.

Un constat important, souligné lors des interviews d'experts, est **la nécessité d'un enseignement plus concret et adapté aux réalités des entreprises**. Il ne suffit pas de transmettre des compétences théoriques et techniques : il faut préparer les apprenants aux exigences du terrain et aux attentes des employeurs, notamment en matière de softs skills.

Le lien entre les organismes de formation tels que Digitalcity.brussels et les entreprises joue ici un rôle déterminant. En renforçant les collaborations, il devient possible d'ajuster les contenus pédagogiques aux besoins réels du marché et de faciliter l'intégration des apprenants dans le monde professionnel.

Favoriser également les rencontres des apprenants avec les entreprises représente également une excellente stratégie pour réduire l'écart entre la formation et l'emploi, faisant ainsi d'organismes comme Digitalcity.brussels des acteurs clés de la réduction de la pénurie des métiers.

Une question se pose, néanmoins : ces outils sont-ils réellement efficaces sur le marché du travail digital ? La réponse est oui, mais ils ne sont pas suffisants à eux seuls.

Il demeure complexe d'évaluer statistiquement l'impact du réseautage, du mentorat ou des hackathons sur la réussite d'une candidature. Toutefois, force est de constater qu'ils apportent une valeur ajoutée indéniable aux participants :



**DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES TECHNIQUES ET COMPORTEMENTALES**



**VISIBILITÉ ACCRUE AUPRÈS DES RECRUTEURS.**



**OPPORTUNITÉS DE RECRUTEMENT INFORMELLES ET DIRECTES.**



**ÉLARGISSEMENT DU RÉSEAU PROFESSIONNEL.**

En somme, ces stratégies ne sont ni des solutions miracles ni des alternatives uniques, mais elles constituent des compléments puissants aux méthodes traditionnelles de recherche d'emploi. Les partenaires formation et emploi, en collaboration avec les entreprises, doivent favoriser et initier une approche hybride pour donner aux apprenants et chercheurs d'emploi toutes les clés en main pour une insertion réussie sur le marché de l'emploi.

Merci aux contributeurs de ce chapitre :

Victor Barthélémy – EFP-BXL

David Cajot - EPHEC

Michel Duchateau – Convidencia

Jeroen Franssen - Agoria

Leïla Maidane – InterSkillar

Stéphanie Reniers - Gentis

Alexandre Roelandt – Actiris

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)