

RAPPORT DE VEILLE 2025

RÉINVENTER L'ACCÈS AUX MÉTIER DIGITAUX.

#3

La question de la compétence et de la
formation : évolution au fil du temps.

03

La question des compétences et de la formation représente aujourd'hui un enjeu majeur pour le secteur digital. Rappelons que ce secteur est confronté à une pénurie de talents, poussant les entreprises à adopter de nouvelles méthodes de recrutement et à innover dans l'identification des nouvelles recrues. Ces problématiques ont été abordées dans les deux chapitres précédents de ce rapport[1].

Dans ce chapitre, nous nous concentrons sur l'évolution des compétences requises dans le secteur IT en Belgique, ainsi que sur les transformations parallèles de l'offre de formation. Nous interrogeons également la manière dont les dispositifs de formation peuvent et doivent s'adapter aux besoins réels du marché de l'emploi.

Nouvelles **compétences**, nouveaux **défis**

L'OCDE analyse l'évolution des compétences sur le marché du travail et fait les constats suivants[2] : les compétences numériques figurent aujourd'hui parmi les plus recherchées, occupant la **sixième position des compétences les plus demandées et les plus difficiles à recruter**. Elles arrivent juste derrière les compétences médicales, éducatives, cognitives, entre autres, ce qui les classe clairement parmi les domaines en tension. Parmi ces compétences dites numériques, les compétences en « digital content creation » sont particulièrement prisées, suivies de près par les compétences en programmation, et la maîtrise des outils bureautiques et collaboratifs. Ces tendances soulignent l'importance dans le monde professionnel actuel d'une combinaison entre créativité et compétences techniques de base.

L'analyse de l'évolution des compétences dans le temps montre que la demande évolue en lien direct avec les avancées technologiques. Dans un premier temps, l'essor d'Internet dans les années 2000, suivi par la généralisation du cloud computing, a profondément transformé les besoins en compétences et a fait passer le monde professionnel dans une nouvelle ère. Aujourd'hui, les entreprises investissent massivement dans les infrastructures numériques. Elles ont donc besoin, à la fois, de collaborateurs capables de s'adapter rapidement à ces évolutions, et de profils techniques qualifiés, capables non seulement de maîtriser les outils numériques, mais aussi de les maintenir et de les optimiser au service de la performance de l'entreprise.

[1] Voir le site web de Digitalcity.brussels, menu « publication ».

[2] OCDE - Évolution des besoins en compétences sur le marché du travail, 2022.

Les défis liés à la cybersécurité sont devenus incontournables dans le paysage professionnel actuel. Deux événements majeurs ont marqué un tournant décisif : les cyberattaques de grande ampleur **NotPetya** et **WannaCry**[3], survenues en mai et juin 2017. Ces incidents ont servi d'électrochoc, révélant au monde entier les conséquences potentiellement catastrophiques de failles en matière de sécurité informatique. C'est à cette époque que les entreprises ont pleinement pris la mesure de l'importance cruciale de la protection des données. Le monde professionnel a dû repenser ses pratiques en intégrant une menace jusque-là largement sous-estimée. Depuis lors, l'éthique, la sécurité des systèmes et le respect des cadres réglementaires se sont imposés comme des fondements incontournables de la gestion des données en entreprises. Les collaborateurs, quant à eux, doivent être pleinement conscients de la valeur et de la sensibilité des informations qu'ils manipulent au quotidien. Dans de nombreux cas, ces données sont personnelles, voire confidentielles, et leur traitement est désormais encadré par des réglementations de plus en plus strictes, en réponse à la montée continue des menaces numériques.

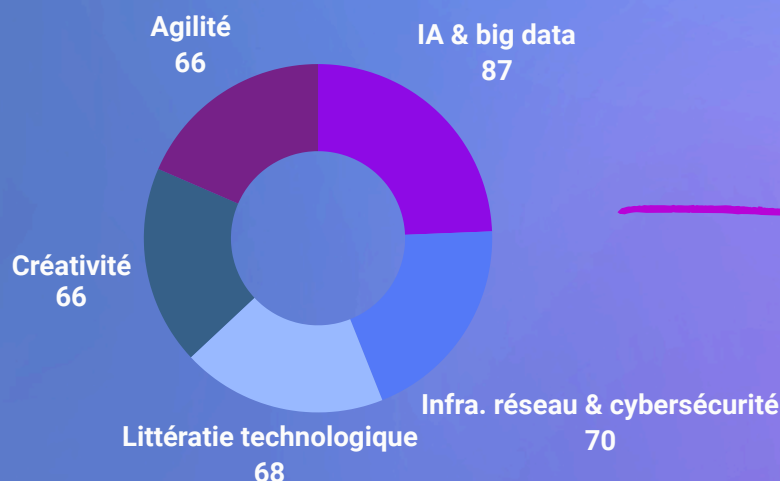


Plus récemment, l'essor fulgurant de l'**intelligence artificielle** a profondément bouleversé les repères en matière de métiers et de compétences. La maîtrise des concepts liés à l'IA générative est désormais perçue comme une compétence hautement valorisée[4], et **les profils de data scientists ou d'analystes sont de plus en plus recherchés**.

Parallèlement, l'IA transforme – et continuera de transformer – certains métiers de l'informatique, en particulier les postes de développeurs ou les fonctions juniors, qui pourraient être partiellement automatisés ou redéfinis[5].

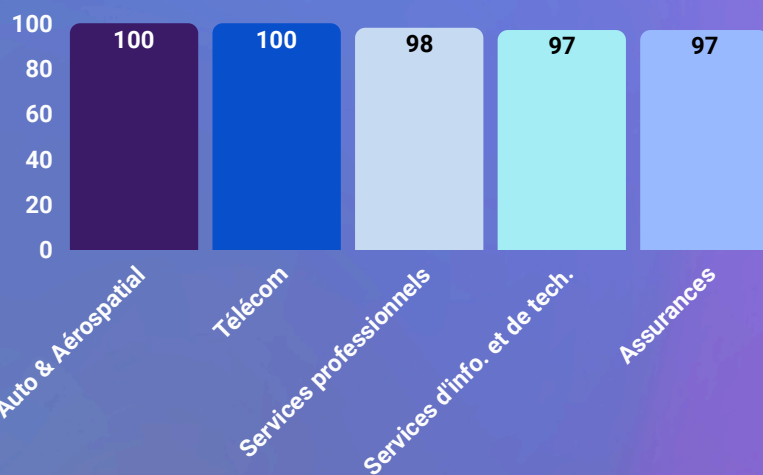
[3] The Guardian - WannaCry, Petya, NotPetya: how ransomware hit the big time in 2017, 2017.
[4] L'Echo - La Belgique doit saisir les opportunités de l'IA : "Hésiter n'est pas une option", 2025.
[5] Le Monde - Intelligence artificielle : l'apprentissage en entreprise entravé pour les jeunes diplômés, 2025.

Compétences les plus demandées d'ici 2030 - croissance nette en %



D'après le rapport Future of Jobs 2025 du World Economic Forum[6], les **compétences les plus demandées à l'horizon 2030** concerneront principalement l'intelligence artificielle et le big data, les infrastructures réseau et la cybersécurité, ainsi que la littératie technologique (compétences numériques).

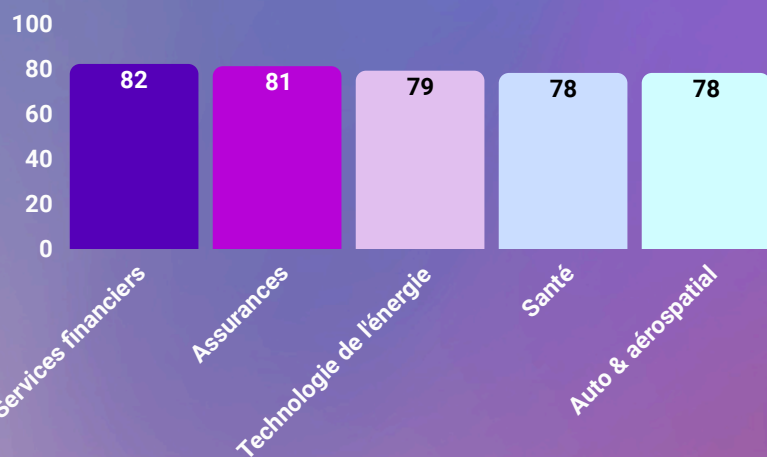
Compétences croissantes en IA & Big Data 2025-2030 - en %



Le rapport souligne en particulier que les secteurs de l'automobile et de l'aérospatial (100%), des télécommunications (100%) et des services professionnels (98%) sont ceux qui expriment les besoins les plus importants en matière de compétences en IA et en traitement des données massives.

Sur un autre plan, dans le domaine de la cybersécurité et du réseau, ce sont principalement les services financiers (82%), les assurances (81%) et le secteur de l'énergie (79%) qui valorisent des compétences en cybersécurité.

Compétences croissantes en cybersécurité 2025-2030 - en %



L'ensemble de ces évolutions a profondément transformé le fonctionnement des entreprises. Autrefois organisées en silos, avec des structures rigides et une communication limitée entre les services, les entreprises privilégient aujourd'hui des **approches collaboratives, agiles et interconnectées**[7]. Cette transformation a contribué à faire **émerger des profils clés, tels que les chefs de projet ou gestionnaires IT**, capables de combiner expertise technique et compréhension des processus métiers.

[6] WEF - The Future of Jobs Report 2025, 2025.

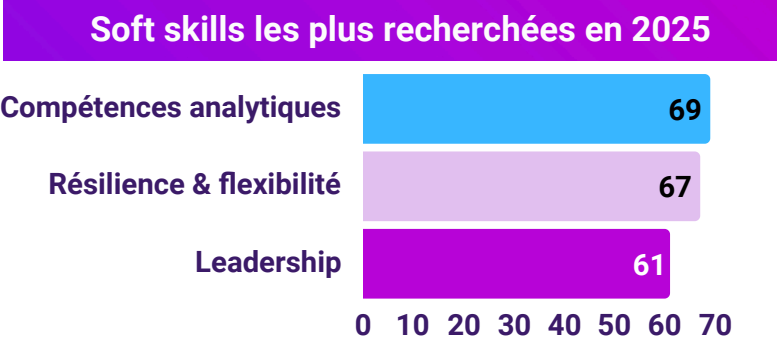
[7] Digital Wallonia Organisation numérique. Prévoyez l'imprévisible, 2021.

Depuis les années 2020, l’informatique ne se limite plus à un rôle de support : elle est devenue un **levier stratégique** au cœur même du modèle économique des entreprises. L’IT est désormais intégrée de manière transversale à tous les niveaux de l’organisation.

Dans ce contexte, les recruteurs recherchent avant tout des **profils hybrides et adaptables**, dotés d’un fort potentiel d’apprentissage, d’un esprit critique aiguisé et d’une capacité à innover, surtout dans le contexte de PME.

Ainsi, alors que les compétences techniques constituaient autrefois le principal critère de recrutement, les **soft skills** sont aujourd’hui devenues un véritable facteur de différenciation. Parmi ces compétences comportementales, les plus recherchées dans les profils digitaux incluent la capacité d’apprentissage, la résolution de problèmes complexes, les aptitudes quantitatives, ou encore la pensée analytique. Il est évident que selon les classements récents, les compétences cognitives figurent désormais parmi les plus difficiles à trouver sur le marché[8].

Selon le rapport de World Economic Forum, les softs skills les plus recherchées sont les compétences analytiques (69%), la résilience et la flexibilité (67%) et le leadership (61%) [9]. On note une différence par rapport aux informations de l’OCDE : le WEF intègre pleinement les compétences sociales dans le top trois des compétences les plus recherchée en 2025[10].



[8] SPF Economie - Éducation et formation, 2025.
[9] & [10] WEF - The Future of Jobs Report 2025.

Évolution des compétences : réinventer la **formation professionnelle**

Dans ce contexte d'évolution des compétences en demande, les formations ont, elles aussi, évolué, tant sur le plan technique que pédagogique. Les approches éducatives intègrent désormais des dimensions telles que l'apprentissage cognitif, la capacité d'adaptation et la préparation concrète à l'environnement professionnel.

Il existe deux grandes catégories de formations :

1

FORMATIONS SUPÉRIEURES

Elles sont dispensées par les universités et les hautes écoles. Elles s'inscrivent dans un parcours long, généralement de 3 à 6 ans, qui apportent des compétences de base dans un domaine professionnel.

2

FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Elles sont plus courtes et orientées vers l'opérationnel et la mise à l'emploi dans un contexte de pénurie comme celles proposées par Digitalcity.brussels. Elles ne durent généralement pas plus d'un an.

Les formations supérieures classiques sont perçues comme ayant une approche très théorique et académique et parfois éloignée des réalités concrètes du monde professionnel. Bien que leur objectif soit de transmettre un socle solide de compétences techniques, la présence des entreprises au sein des campus reste limitée – même si cette tendance commence à évoluer ces dernières années.

Ce décalage entre les cursus académiques et les exigences du marché du travail se traduit souvent par un accompagnement insuffisant des étudiants, tant dans la construction de leur parcours que dans leur insertion professionnelle. Bien que les diplômes délivrés par ces institutions soient très valorisés par les employeurs, les jeunes diplômés manquent parfois de préparation concrète aux réalités de la vie active.

Par ailleurs, le nombre de diplômés issus de l'enseignement supérieur reste relativement faible en comparaison des besoins du marché, ce qui empêche de constituer un vivier de talents suffisant pour répondre à la demande. Selon un rapport de la Commission Européenne, « Education and training monitor 2024 », le nombre des diplômés en IT devraient augmenter significativement dans les prochaines années (en 2022, cela représente 3.9 par 1000 entre 20 et 29 ans). Tout cela dans le but d'augmenter la main d'œuvre dans le secteur digital d'ici 2030[11].

Face à cette situation, la **formation professionnelle apparaît comme une solution pertinente** et

complémentaire. Elle s'adresse particulièrement aux publics peu attirés par les études longues, ainsi qu'aux personnes en reconversion professionnelle.

Par sa flexibilité, son orientation pratique et son ancrage dans le tissu économique, elle contribue efficacement à alimenter le marché de l'emploi en profils rapidement opérationnels.

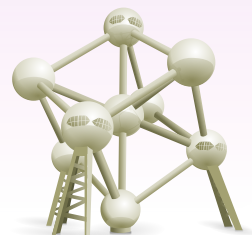


À Bruxelles, dès les années 1990, des initiatives telles que la création de Bruxelles Formation, puis celle des centres de référence comme Evoliris en 2006 (l'actuel Digitalcity.brussels), ont été mises en place pour répondre à la pénurie de talents et pour élargir le vivier de profils disponibles sur le marché de l'emploi.

Les stagiaires issus de ces parcours sont souvent mieux préparés au monde du travail grâce à une formation axée sur la pratique et à leur expérience préalable dans d'autres secteurs. Ils peinent pourtant parfois à valoriser leur parcours dit « atypique ».

Face à des processus de recrutement encore très normés, ces chercheurs d'emploi rencontrent des difficultés à faire reconnaître leurs atouts, notamment leur capacité d'adaptation, leur motivation et leur connaissance concrète du terrain.

En effet, une formation de quelque mois ne remplace pas les compétences techniques et professionnelles d'une formation plus longue que nous retrouvons dans des parcours académiques classiques.



Conclusions

Fortement influencée par les avancées technologiques, l'évolution rapide du monde du travail transforme en profondeur les besoins en compétences et en profils. Un professionnel de l'IT recruté dans les années 2020 ne mobilise plus les mêmes compétences techniques et comportementales qu'un candidat des années 2000 ou 2010.

Aujourd'hui, les compétences clés incluent la capacité d'adaptation, l'apprentissage continu, la résolution de problèmes complexes ainsi que le leadership. Face à ces mutations, le secteur de la formation pour adultes a dû évoluer en profondeur, en développant notamment des formations professionnelles visant à résorber la pénurie et en renforçant les liens avec le monde de l'entreprise. Malgré ces efforts, la pénurie de talents persiste, révélant un écart encore important entre l'offre de formation et les attentes du marché de l'emploi. Une intégration plus importante des entreprises dans les parcours de formation, ainsi qu'une meilleure préparation des apprenants à la réalité du monde professionnel (valorisation des compétences, adaptation culturelle à l'entreprise, compréhension des codes du monde professionnel), constituent des pistes prometteuses pour renforcer l'efficacité des dispositifs existants.

Dans ce contexte, des organismes tels que Digitalcity.brussels mettent en place des actions concrètes pour répondre à ces problématiques. Ils proposent notamment des parcours formation-emploi qui intègrent l'entreprise dans le processus de formation allant de la sélection des candidats pour formation, la collaboration sur le programme pédagogique au recrutement final. Les entreprises s'impliquent également à travers des visites d'entreprises, et la présence de celles-ci lors des présentations de projets de fin de formation. Dans la majorité des formations, les apprenants bénéficient de l'accompagnement d'un coach Cefora pour les guider dans leur insertion professionnelle et les aider à préparer leurs candidatures.

Merci aux contributeurs de ce chapitre :

VicThor – EFP-BXL

Jeroen Franssen - Agoria

Leïla Maidane – InterSkillar

Cédric Roland – Bruxelles Formations

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

info@digitalcity.brussels