

RÉINVENTER L'ACCÈS AUX MÉTIER DIGITAUX

Initier, former et préparer
pour mieux recruter.



Digitalcity.brussels

Pôle Formation Emploi des métiers du numérique

RAPPORT
DE VEILLE

20
25



TABLE DES MATIÈRES

01

La question de la pénurie des talents
digitaux en Belgique.

PAGE 7

02

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

PAGE 15

03

La question de la compétence
et de la formation.

PAGE 25

04

Inclusion et diversité :
valoriser les parcours atypiques.

PAGE 35

05

Sensibiliser dès le plus jeune âge :
oui, mais comment ?

PAGE 43

RAPPORT DE VEILLE 2025

La transition numérique bouleverse profondément nos sociétés, nos modes de vie et nos économies. Elle transforme les entreprises, redéfinit les métiers et génère de nouveaux besoins en compétences. Dans ce contexte, la Belgique fait face à un défi majeur : la pénurie structurelle de talents numériques. Celle-ci ne se limite pas à une question de chiffres, elle touche également à la qualité, à la diversité et à l'adéquation des compétences disponibles avec les attentes du marché du travail.

En 2025, les jeunes belges qui cherchent une voie professionnelle ne sont pas toujours accompagnés et stimulés de manière pertinente vers les métiers STEM et, plus largement, vers les carrières numériques. Trop souvent, leurs choix d'orientation restent influencés par des clichés persistants : les métiers du digital seraient réservés à une minorité de passionnés, essentiellement masculins, issus de filières scientifiques, et destinés à travailler dans des environnements abstraits ou isolés. Ces représentations brident les ambitions des jeunes et entretiennent une pénurie qui fragilise l'économie et l'innovation en Belgique.

Dans l'IT, la pénurie de profils ne résulte pas uniquement d'un manque de diplômés : elle est le symptôme d'un déséquilibre plus profond entre formation et besoins des entreprises... Les organismes de formation en Belgique s'efforcent d'intégrer les évolutions technologiques dans leurs programmes, en diversifiant les parcours et en renforçant le lien avec les entreprises. Si des ajustements restent nécessaires, notamment pour développer davantage les compétences transversales et l'intégration des langues dans les parcours de formation, on observe déjà des initiatives prometteuses qui rapprochent les jeunes de la réalité professionnelle. De même, la sensibilisation aux métiers du digital tend à se renforcer : ateliers, événements immersifs ou témoignages de professionnels permettent à un nombre croissant d'élèves de découvrir plus tôt des carrières auxquelles ils n'auraient pas pensé spontanément.

Pour mieux comprendre tous ces enjeux, Digitalcity.brussels a mené une analyse approfondie en lien avec le marché de l'emploi et les métiers du secteur IT à Bruxelles. Grâce à un travail de veille stratégique, nous explorons les évolutions du secteur sous l'angle des métiers, des compétences et de la formation.

NOS 5 THÉMATIQUES

Cette année, en 2025, à travers cinq thématiques, Digitalcity.brussels a mobilisé des experts et des directeurs d'entreprises. Nous avons structuré notre rapport intitulé « **Réinventer l'accès aux métiers digitaux : initier, former et préparer pour mieux recruter** » en cinq chapitres fondamentaux pour mieux comprendre l'ampleur de la thématique.

- 01 Le syndrome du profil introuvable : la question de la pénurie des talents digitaux en Belgique.
- 02 Mentoring, hackathon : de nouveaux outils pour s'insérer sur le marché du travail.
- 03 La question de la compétence et de la formation.
- 04 Inclusion et diversité : valoriser les parcours atypiques.
- 05 Initier dès le plus jeune âge : oui, mais comment ?

NOS OBJECTIFS

Nos objectifs dans ce rapport sont de :

- 1 Anticiper l'évolution du marché de l'emploi IT en intégrant les enjeux de compétences, d'inclusion et d'innovation.
- 2 Analyser les défis du recrutement dans le secteur numérique et identifier des pistes d'amélioration pour réduire la pénurie de talents.
- 3 Fournir des repères aux chercheurs d'emploi pour une insertion réussie dans les métiers du digital.

Les différents chapitres révélés tout au long de l'année 2025 sont désormais rassemblés dans ce présent recueil.

#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 ?

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.



BRIUC JANSSENS DE VAREBEKE
MANAGER CHEZ AGORIA BRUSSELS

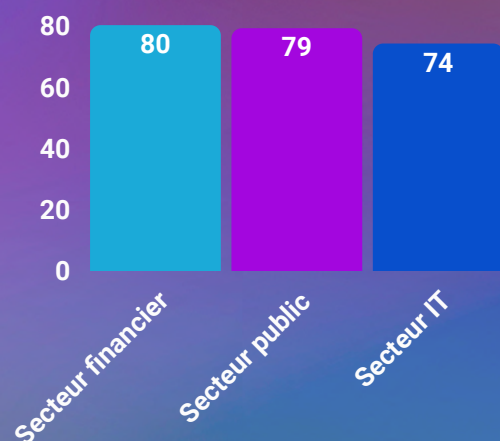


Notons toutefois que selon des données d'Agoria [6] en 2024, le secteur TIC en Belgique enregistre un recul sans précédent dans son chiffre d'affaires, ce qui a un impact sur la création d'emploi : l'ONSS évoque une perte d'emploi chiffrée à **1750** en 2024.

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



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].

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.



3. Une pénurie de profils seniors.



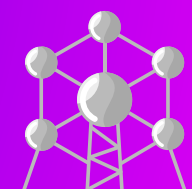
Le marché de l'emploi est particulièrement tendu pour les postes nécessitant des compétences techniques avancées, voire spécialisées. Ces profils seniors sont rares et fortement convoités en raison de leur expertise et de leur expérience professionnelle. Malheureusement, cette pénurie ne peut être comblée, 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.

LA PÉNURIE DE PROFILS IT EST ESTIMÉE À

50 000

POSTES VACANTS EN BELGIQUE.

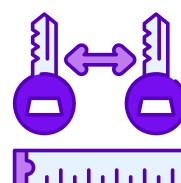
10 000 DANS LE SECTEUR IT
40 000 DANS LES AUTRES SECTEURS [9].



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.



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).



85%

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



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.

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 ».

#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.

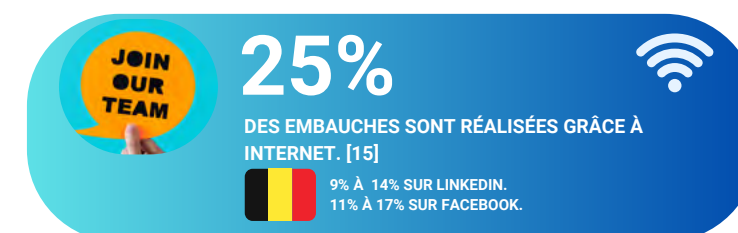
Le réseautage, aussi appelé networking, est l'un des dispositifs les plus courants quand on aborde la question de la mise à l'emploi, en particulier sous sa forme digitale via des plateformes comme LinkedIn.

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 événements 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 [16], 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 [17]. 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.



69 MILLIONS
ENTREPRISES INSCRITES

5 MILLIONS
UTILISATEURS BELGES

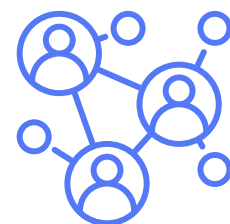


On peut considérer ce réseau comme un outil supplémentaire au réseautage dit traditionnel. Pour optimiser sa présence sur LinkedIn, il est essentiel d'être actif pour être visible ; c'est la clé ! Poster, commenter, liker et republier sont des actions nécessaires pour augmenter sa visibilité auprès des 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 prise en compte 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 épaulé 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 :

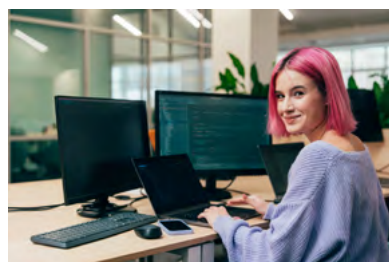
- des associations (women4Cyber, DUO4JOB, etc.) ;
- des institutions académiques (formation pour adultes, ou haute école, etc.) ;
- les entreprises elles-mêmes, le mentoring se veut un levier supplémentaire d'intégration et de gestion des talents face à la pénurie des compétences.

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 jours [18]. 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 initiatifs 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 initiatifs 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 [19], une société belge spécialisée dans l'organisation de ce type d'événement, 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 événement 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 événements 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.

#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 [20].

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 [21] : 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.

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** [22], 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.

évolution

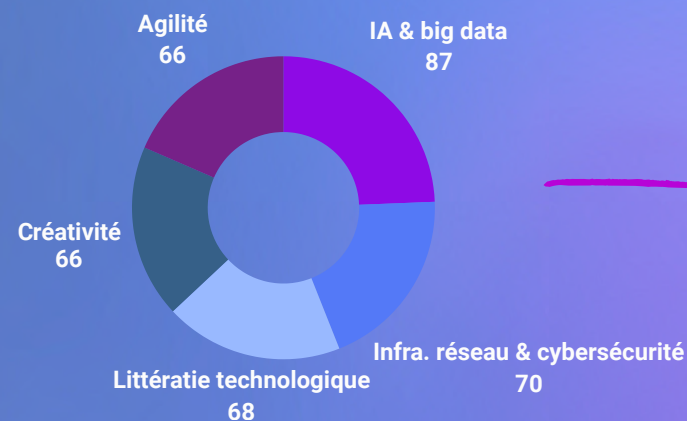


Plus récemment, l'essor fulgurant de l'**intelligence artificielle** a profondément bouleversé les repères en matière de métiers et de compétences. La maîtrise des concepts liés à l'IA générative est désormais perçue comme une compétence hautement valorisée [23], et **les profils de data scientists ou 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 [24].



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



D'après le rapport Future of Jobs 2025 du World Economic Forum [25], 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).

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.

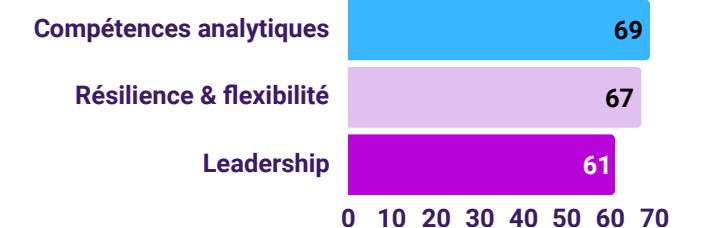
L'ensemble de ces évolutions a profondément transformé le fonctionnement des entreprises. Autrefois organisées en silos, avec des structures rigides et une communication limitée entre les services, les entreprises privilégient aujourd'hui des **approches collaboratives, agiles et interconnectées** [26]. 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.

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 [27].

Selon le rapport de World Economic Forum, les soft skills les plus recherchées sont les compétences analytiques (69 %), la résilience et la flexibilité (67 %) et le leadership (61 %) [28]. 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 recherchées en 2025 [29].

Soft skills les plus recherchées en 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 [30].

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.

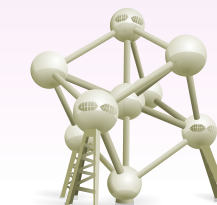


À Bruxelles, dès les années 1990, des initiatives telles que la création de Bruxelles Formation, puis celle des centres de référence comme Evoliris en 2006 (l'actuel Digitalcity.brussels), ont été mises en place pour répondre à la pénurie de talents et pour élargir le vivier de profils disponibles sur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

#4

Inclusion et diversité :
valoriser les parcours atypiques

04

Aborder la question de l'inclusion et de la diversité dans le secteur IT relève d'une problématique récurrente en lien avec ce domaine professionnel. L'inclusion de la femme d'abord, mais aussi l'inclusion du handicap et plus généralement le cas du profil atypique ne sont pas à négliger dans la réflexion sur l'emploi et la pénurie des talents. Dans ce chapitre, nous tenterons de déterminer les problématiques en lien avec l'inclusion et les solutions qui peuvent s'en dégager.

Le rendez-vous est manqué - Quand la **femme** est encore trop **absente des TIC**

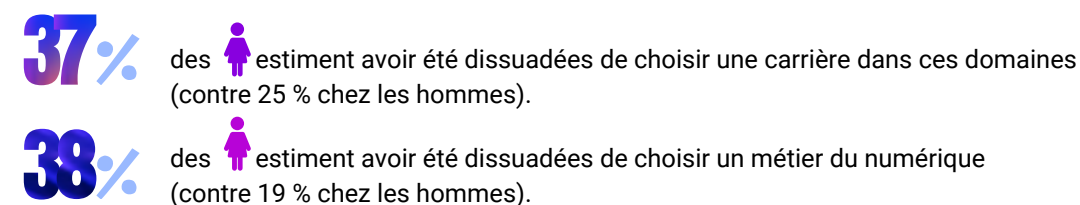
L'un des clichés persistants de l'IT reste celui d'un secteur professionnel presque exclusivement masculin. Encore aujourd'hui, l'inclusion des femmes est un tel enjeu que la Commission Européenne [31] a développé un plan d'action pour favoriser l'insertion de ce groupe d'employées à plusieurs niveaux dans les métiers du digital. Dès l'enfance, les biais de genre s'installent souvent via le monde scolaire et la cellule familiale. On véhicule encore, à tort, l'idée que « les filles ne font pas d'études en informatique » ou qu'elles doivent être des « intellectuelles pures et dures » prêtes à adopter un comportement stéréotypé masculin pour s'imposer dans la hiérarchie professionnelle.

Il suffit de visiter les cours dans l'enseignement supérieur pour faire le constat que, malgré des campagnes intensives de sensibilisation [32], la femme reste largement sous-représentée sur les bancs de l'université. En effet, selon des données du SPF Économie, en 2024, seules 16 681 femmes (13,7 %) ont été diplômées en TIC, contre 104 818 hommes (86,3 %), tout établissements confondus (hautes écoles et universités).

Selon cette même étude, en Belgique, les femmes sont également sous-représentées dans les métiers IT à raison de 20,5 % contre 79,5 % pour les hommes. Depuis 2015, ces chiffres peinent à évoluer positivement, puisqu'en 2015 le nombre de femmes employées dans les TIC représentait 17,8 % [33].

Quels facteurs peuvent expliquer cette sous-représentation des femmes dans les filières et métiers IT malgré les efforts de sensibilisation menée depuis plusieurs années ?

Selon le rapport « **Gender scan** », en 2024, sur les écoles d'ingénieurs, plus d'une étudiante sur trois inscrite dans une filière STEM ou numérique déclare avoir été découragée de s'orienter vers ce domaine.



Ce rapport met en évidence les principales influences sur l'orientation scolaire, à savoir la famille et les amis (50 %) suivis des professeurs (40 %). De même, l'accès aux technologies au sein de l'institution scolaire (32 %) a une influence très importante sur l'orientation. Et plus étonnant ! Les enseignants apparaissent comme la principale source de découragement, suivis par l'entourage familial [34].



Dans ce chapitre, nous n'abordons pas les autres raisons structurelles de l'inclusion des femmes dans le secteur IT. Par exemple, le fait qu'elles sont nombreuses à abandonner leurs carrières professionnelles dans ce domaine en raison de difficulté d'insertion. Ou encore la présence significativement faible des femmes dans des postes à hautes responsabilités. Cela démontre cependant que les actions doivent également porter sur la sensibilisation du milieu professionnel pour favoriser la diversité dans la structure même des entreprises. Dans ce contexte, la sensibilisation est plus qu'essentielle tant pour l'orientation professionnelle que pour l'inclusion au sein de l'entreprise.

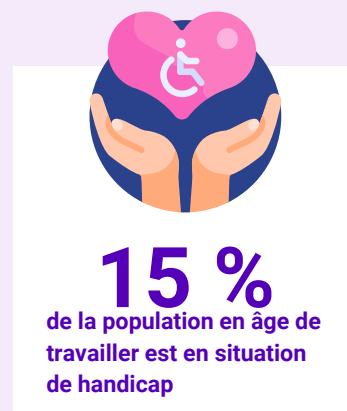


L'inclusion des talents en situation de handicap : un levier pour le secteur IT

En Belgique, on estime que 15 % de la population en âge de travailler est en situation de handicap. Par ailleurs, 41 % des personnes handicapées, considérées comme inactives, estiment pourtant être capables d'exercer une activité professionnelle [35].

Selon une étude d'Acerta [36], le taux d'occupation des personnes en situation de handicap connaît un léger recul. En 2024, 0,23 % des postes dans le secteur privé sont occupés par ces personnes contre 0,25 % en 2023. La Région de Bruxelles-Capitale se distingue toutefois par un taux d'inclusion plus élevé, passant de 0,35 % en 2023 à 0,36 % en 2024. L'accessibilité du réseau des transports en commun de Bruxelles constitue un véritable atout.

L'étude révèle également que ce sont principalement les petites entreprises employant jusqu'à 20 travailleurs qui recrutent le plus souvent des personnes en situation de handicap. Plus le nombre d'employés augmente, plus la présence de ces profils diminue. Cette tendance pourrait s'expliquer par l'organisation plus rigide et structurée des grandes entreprises, qui laisse moins de place aux profils dits « atypiques » [37].



Découvrez le témoignage de **Éléonor Sana**, ancienne élève de **BlindCode**.

Le secteur IT est-il particulièrement accueillant pour les personnes en situation de handicap ? Nous ne disposons pas du taux d'emploi spécifique dans ce secteur, mais plusieurs données intéressantes sont néanmoins disponibles :

- 1 Le secteur, en pénurie, peine à remplir les plus de 15 000 postes vacants [38].
- 2 Dès 2025, les services numériques privés doivent être accessibles à tous les citoyens, quel que soit leur handicap [39].
- 3 Les personnes malvoyantes, voire aveugles, sont pleinement capables d'occuper la majorité des postes dans le secteur IT [40]. Par ailleurs, elles sont particulièrement aptes à identifier les lacunes en matière d'accessibilité sur un site web.

Les discriminations sont principalement dues à une méconnaissance de la situation des personnes en situation de handicap et des outils disponibles pour faciliter leur intégration au sein des équipes. De plus, le secteur de l'IT, en raison de son évolution rapide, peine à s'adapter à l'intégration de profils nécessitant un accompagnement initial plus soutenu.

Pourtant, l'intégration de ces profils pourrait constituer une solution majeure pour atténuer la pénurie de talents dans ce secteur.

Profils atypiques : cocher les cases autrement

On en parle sans cesse : les profils atypiques, les NEETS [41], les personnes aux parcours non classiques, les autodidactes sont une récurrence dans le domaine de l'IT. Stéphanie Reniers de chez Gentis définit le profil atypique comme étant un « candidat potentiel, mais qui ne coche pas toutes les cases ». On pourrait même dire que le profil atypique est celui qui coche d'autres cases.

La définition d'un « profil atypique » n'est pas universellement partagée. Toutefois, cette notion fait généralement référence à un parcours qui s'écarte des chemins traditionnels ou « idéaux ». Ce parcours typique correspond souvent à une entrée directe dans une formation supérieure de type bachelier ou universitaire, immédiatement après l'obtention du CESS. Pourtant, ce modèle classique n'est plus aujourd'hui la norme majoritaire dans le secteur du numérique.

Il est donc important de clarifier les caractéristiques fréquemment associées aux profils atypiques afin de mieux comprendre leur caractéristique. Dans un premier temps, on associe ce profil à un individu qui ne souhaite pas (ou qui ne peut pas) s'orienter vers des études supérieures. Soit, la personne s'oriente directement vers des formations professionnelles utilisant une pédagogie différente de celle pratiquée au sein des institutions d'études supérieures. Soit, elle débute une carrière dans un domaine pour ensuite après quelques années de parcours professionnels, s'orienter vers un autre domaine en passant par la formation professionnelle ou l'autoformation. L'interruption de carrière (pour diverses raisons ; voyage, maladie, raisons parentales) est également un élément caractéristique qui rend le parcours professionnel atypique.

Un parcours non traditionnel peut aussi passer par l'université, lorsque l'on suit un cursus académique, mais que l'on choisit ensuite une orientation professionnelle en dehors du domaine de son diplôme.

La question du diplôme est centrale dans l'idée du parcours typique/atypique. Cela participe également à l'évolution de l'intérêt pour les compétences comportementales. En effet, les profils atypiques sont de plus en plus présents sur le marché de l'emploi et valorisés au niveau de leurs compétences comportementales particulières acquises via leur cursus académique et leurs connaissances préalables du monde du travail. C'est en majorité ce qui les différencie des profils juniors fraîchement sortis de leur cursus d'étude supérieure. À la hauteur de la problématique de la pénurie, la diversité est une plus-value inclusive. Le genre, le handicap et le parcours atypique sont autant de talents qui peuvent remplir les postes actuellement non pourvus.



Le profil atypique est un candidat potentiel, mais qui ne coche pas toutes les cases.



Stéphanie Reniers
GENTIS

Conclusions

L'inclusion et la diversité dans les métiers du digital en Belgique représentent un enjeu sociétal, professionnel et un défi pour améliorer l'innovation et la compétitivité technologique de la Belgique. Elles peuvent également faire figure de solution dans le contexte de la pénurie des talents dans le secteur IT. Dans ce chapitre, nous avons, avant tout, abordé la question des femmes dans l'IT, le potentiel professionnel des personnes en situation de handicap et plus généralement les profils atypiques.

Les initiatives déjà mises en place ouvrent la voie à une transformation durable, mais il est nécessaire de renforcer les actions (financement de projets en lien avec l'inclusion, meilleure visibilité des offres et des primes, mise en avant de la diversité des parcours) pour réduire la pénurie des talents et valoriser ces profils atypiques sur le marché de l'emploi. Il y a deux terrains d'actions sur lesquels il est important d'agir et de poursuivre les efforts :

LA SENSIBILISATION ET L'ÉDUCATION



Sensibiliser à la diversité des métiers : Au-delà des actions ciblant l'inclusion des jeunes femmes dans la tech, il est nécessaire, dès l'école, de promouvoir la diversité des carrières et des domaines dans l'IT. Trop souvent, les métiers du numérique sont abordés uniquement sous l'angle technique, alors que les compétences comportementales (créativité, leadership, organisation, éthique, etc.) jouent aujourd'hui un rôle tout aussi déterminant. Miser sur la diversité et les compétences dites "soft skills" peut être un atout pour ouvrir des perspectives de carrières. L'équipe de Digitalcity.brussels est bien consciente de cet enjeu et s'investit de plus en plus souvent dans des projets de sensibilisation aux métiers IT dans les écoles et en organisant des événements comme le Digital Discovery Morning en avril 2025 ou des classes d'étudiants sont venues dans nos locaux pour s'initier à travers des ateliers ludiques.



Mettre en avant les rôles-modèles inspirants : valoriser les parcours atypiques afin de susciter des vocations et de briser les stéréotypes. Dans les webinaires, les conférences, les vidéos, Digitalcity.brussels s'efforce de mettre en avant des personnalités belges de l'écosystème IT afin d'ouvrir le champ des possibles en matière de carrières professionnelles.



Axer la sensibilisation à destination des familles et du corps enseignant : ces acteurs influencent fortement les choix d'orientation. Les sensibiliser et leur fournir des outils concrets contribuera à ouvrir les perspectives des jeunes (et des jeunes femmes) vers les métiers de l'IT.

ADAPTER L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



Aménager les espaces et les modes de travail pour accueillir les personnes en situation de handicap et répondre aux besoins de profils atypiques. Les entreprises peuvent tirer parti des dispositifs existants : primes et formations à destination des employeurs qui souhaitent intégrer dans les meilleures conditions des recrues en situation de handicap. Dans ce contexte, des associations comme Eqla sont essentielles pour accompagner les entreprises à intégrer de personnes en situation de handicap dans un parcours professionnel et lors de son intégration au sein de l'équipe de l'entreprise.



Sensibiliser les entreprises sur la question des compétences : privilégier une évaluation basée tant sur les compétences "soft skills" que sur les compétences techniques acquises via le diplôme. Cela permet d'évaluer le candidat pour une meilleure adhésion aux valeurs de l'entreprise et donc de mieux intégrer des profils au parcours atypique. C'est à travers la rédaction de ce type de rapport de veille que Digitalcity.brussels tente de promouvoir la diversité sous toutes ses formes en matière de compétences auprès du secteur professionnel.



Mettre en place des programmes d'intégration et de mentoring : ces dispositifs structurés facilitent l'accueil des nouvelles recrues au sein d'une structure d'entreprises parfois très standardisées.



Favoriser un équilibre vie professionnelle / vie privée, afin d'attirer et retenir les profils variés.

Dans ses missions principales, Digitalcity.brussels s'efforce de donner l'accès à l'emploi digital via ses formations, ses événements de sensibilisation, ses communications, ses participations à des projets d'inclusion tels que le PRR (Plan de Relance et de Résilience [42]) et ses actions d'aide à l'emploi à destination, notamment, des chercheurs d'emploi ayant eu un parcours atypique. En misant sur la sensibilisation précoce et l'adaptation des environnements de travail, le secteur du digital peut attirer une plus grande diversité de talents. Ces actions concrètes favorisent non seulement l'inclusion, mais renforcent aussi l'innovation et la performance collective.

#5

Sensibiliser dès le plus jeune âge : oui, mais comment ?

05

La question du numérique dans l'enseignement se pose depuis de nombreuses années ; au niveau politique, éducatif, sociétal et individuel. Quelle est la place du numérique dans les classes ? Et dans l'apprentissage ? Comment préparer les jeunes à cette société en transition vers le digital ?

Plus encore ! À l'ère de l'IA, des réseaux sociaux et de l'omniprésence du digital, la connexion s'invite et s'installe dans nos foyers, nos milieux professionnels et nos démarches administratives...

Comment transmettre les compétences digitales indispensables, tout en cultivant l'autonomie et l'humanité de nos enfants ? Et surtout, la sensibilisation aux métiers du digital doit-elle trouver sa place dans les écoles ? Comment initier une réflexion sur l'avenir professionnel des élèves dans la tech ?

Inclure le digital dans le milieu scolaire

Depuis 2017, le pacte pour un enseignement d'Excellence [43] se construit dans les écoles de la fédération Wallonie-Bruxelles. Le numérique occupe désormais une place dans les écoles autour du principe fort : éduquer « au » et « par » le numérique.

Cette intégration repose sur plusieurs axes :

- La formation et l'accompagnement des équipes éducatives ;
- L'adaptation de l'équipement au projet de l'école ;
- Le partage de ressources éducatives via une plateforme dédiée ;
- Le développement d'une gouvernance numérique.

Au programme, également, l'intégration dans le tronc commun de cours en lien avec le numérique qui sont dispensés entre la 5e primaire et la 2e secondaire. Ces cours comportent 4 grands domaines :

- **Information et données** : recherche et navigation sur internet, évaluation de la fiabilité des données, etc. ;
- **Communication et collaboration** : outils autour de la communication, droit de propriété intellectuelle et droit à l'image ;
- **Création de contenu** : bureautique, programmation et regard critique sur l'IA ;
- **Sécurité** : cybersécurité, cyberharcèlement, etc.

Pourquoi renforcer la place du numérique dans nos écoles ? Parce que notre société est déjà numérique. Selon le « baromètre de l'inclusion numérique 2023 » de la Fondation Roi Baudoin [44], on estime que **35 % des Belges ne disposent que de compétences numériques faibles**. On constate également dans cette étude que l'âge, le niveau de revenu et le diplôme sont des « marqueurs prégnants de vulnérabilité numérique ».

En effet :

7 personnes sur 10 (68 %) ayant un diplôme du secondaire inférieur sont **vulnérables** face au numérique.

Plus de la moitié des étudiants qui entament des études supérieures (53 % notamment à l'ULB, selon la Fondation pour l'enseignement) **ne maîtrisent pas les outils bureautiques de base** [45].

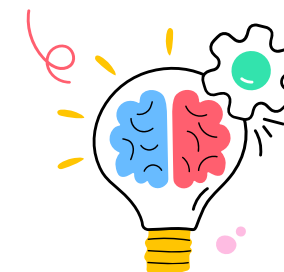
L'étude « Gender Scan » de 2024 montre aussi que le manque d'accès à un équipement adéquat dans le cadre scolaire contribue à décourager les filles de s'orienter vers les filières technologiques [46].

35 %

DES BELGES DISPOSENT DE COMPÉTENCES NUMÉRIQUES FAIBLES

Le numérique a bien sa place dans les écoles. Encore faut-il encore former les enseignants et transmettre l'esprit critique vis-à-vis des technologies dans la pédagogie. Cependant, rares sont les initiatives qui permettent aux étudiants d'explorer les métiers dans le secteur digital. Il est donc nécessaire de multiplier ces initiatives.

Dépasser les compétences de base



Savoir se servir d'un programme de bureautique, faire une recherche Google, construire un programme simple, c'est génial, mais comment amener les jeunes à comprendre la diversité des métiers du numérique, et à s'intéresser à ces métiers ?

Il est essentiel de comprendre que le rôle de l'école n'est pas d'orienter vers une profession, mais qu'elle prépare les étudiants à s'approprier des compétences de base. Pourtant, c'est bien pendant le cursus scolaire que les jeunes doivent réfléchir à « l'après », la vie d'adulte, la carrière professionnelle, leurs études. Mais comment choisir un métier quand on n'a aucune idée de la diversité incroyable des orientations professionnelles pour un même secteur ou domaine professionnel ?

Dans ce contexte, la sensibilisation est plus qu'essentielle tant pour l'orientation professionnelle que pour l'inclusion au sein de l'entreprise.

Prenons l'exemple de la **cybersécurité** : un élève peut s'y intéresser, mais la « cybersécurité » regroupe en réalité une **douzaine de professions principales** (selon, le Framework réalisé par l'ENISA [47], l'agence européenne pour la cybersécurité), chacune mobilisant des compétences techniques et humaines différentes. De plus, un même métier se pratique différemment selon le secteur (santé, secteur public, digital, etc.). Ces nuances sont rarement connues des jeunes.

Aujourd'hui, c'est souvent en dehors de l'école qu'il faut aller chercher les associations spécialisées qui sensibilisent aux technologies et aux métiers du digital. Ces activités consistent entre autres à comprendre la diversité des métiers dans le digital et des offres de formations après l'école.



1 La **Cité des métiers** [48] à Bruxelles qui organise des événements à destination des jeunes et chercheurs d'emploi pour orienter vers les métiers en pénurie. Digitalcity.brussels participe avec enthousiasme à ces événements pour ouvrir la voie vers les métiers digitaux. Cet exercice de prise de parole crée une dynamique intéressante avec les participants, car il permet d'aller au-delà des clichés véhiculés par la société (et relayé par l'entourage proche et scolaire) concernant les métiers du digital en Belgique. Cependant, ces événements ouvrent les inscriptions sur base volontaire. Ainsi, le public présent dans ce type d'événement est un public mature qui se pose des questions sur leur orientation et, dans le cas des métiers du digital, a des affinités de prime abord avec ce type de carrière.



2 Pour un public de chercheurs d'emploi, l'association Backstage.Network et son projet **NicetoNEETyou** [49] invitent des groupes de chercheurs d'emploi en décrochage à se rendre en groupe dans les Pôles Formation-Emploi tels que Digitalcity.brussels pour découvrir les métiers de ces secteurs.



3 Il est intéressant également d'amener des activités de sensibilisation au sein des classes secondaires dans et en dehors des locaux scolaires, comme c'est le cas des projets tels que le **Digital Discovery Morning** organisé chez Digitalcity.brussels en avril 2025 sous l'instigation de l'IBEFE et la chambre de l'enseignement. Ce projet a permis à 4 classes de 3e et 4e secondaires de se rendre dans les Pôles Formation-Emploi pour participer à des ateliers ludiques de découverte métier.

Les **stages** : apprendre en s'amusant

Pour atteindre un public plus jeune, les initiatives passent souvent par :

- Des activités parascolaires proposées en général dans certaines écoles primaires ;
- Des stages de vacances centrés sur la technologie et les sciences.

Ces activités sont majoritairement axées autour du code et de la programmation, de la création de jeux vidéo, de la robotique et de la réalité virtuelle.

Dans ce contexte, Le milieu familial peut encourager comme freiner l'orientation vers les filières STEM [50]. C'est en permettant aux enfants d'assister à ce type d'activité en dehors de l'école que l'enfant est sensibilisé à l'aspect ludique de ces domaines. D'où l'importance de sensibiliser aussi les familles :

- Lors des réunions parents-professeurs ou fêtes scolaires ;
- Via des supports accessibles (flyers, sites web interactifs, campagnes d'affichage, spots télé et réseaux sociaux) ;
- En impliquant les parents dans des démarches collaboratives avec les écoles et les organismes publics.



Conclusions

L'intégration du numérique à l'école est une étape indispensable, mais elle doit aller au-delà des compétences de base.

Pour réellement préparer les jeunes à leur avenir, il faut :



Former les enseignants à la diversité des métiers dans l'IT en fournissant des ressources pédagogiques.



Sensibiliser le milieu familial aux opportunités professionnelles en cassant les clichés sur les métiers digitaux.



Ouvrir la voie vers la découverte des métiers digitaux dès le plus jeune âge.

Comment atteindre efficacement les enseignants, les jeunes et leurs proches ?

Voici quelques pistes de réflexion :

- Poursuivre la collaboration avec les organismes comme la fédération Wallonie Bruxelles, l'IBEFE et la chambre de l'enseignement, la fondation pour l'enseignement ;
- Intégrer les associations de parents pour sensibiliser les parents aux ressources mises à leur disposition ;
- Fournir du matériel pédagogique et faire rencontrer le milieu éducatif et le monde de l'entreprise.

C'est dans cette direction que Digitalcity.brussels s'engage :

- Faire évoluer les mentalités et déconstruire les clichés associés aux métiers digitaux ;
- Ouvrir davantage d'opportunités aux jeunes filles pour réduire l'écart avec les hommes dans les milieux professionnels.

Il y a deux ans, dans l'une de nos vidéos, nous parlions déjà de cette problématique en lien avec la sensibilisation dans les écoles. Aujourd'hui, en 2025, nous poursuivons nos partenariats et nos actions de sensibilisation pour aller à la rencontre des jeunes, des chercheurs d'emploi et des étudiants - en nous déplaçant dans leurs écoles ou en les accueillant dans nos locaux, chez Digitalcity.brussels.



CONCLUSION

Au fil des chapitres, ce rapport a mis en lumière les multiples facettes de la pénurie de talents numériques en Belgique et les leviers pour y répondre. La conclusion qui suit propose une synthèse des constats et trace des pistes d'action concrète pour bâtir un écosystème digital inclusif, innovant et attractif.

La Belgique fait face à une pénurie structurelle de talents numériques, une pénurie quantitative, mais surtout une pénurie qualitative. Celle-ci est aggravée par :

- La rapidité des évolutions technologiques ;
- Un écart persistant entre l'offre de formation et les attentes des entreprises ;
- Des stéréotypes qui freinent la diversité des profils ;
- Une sensibilisation encore insuffisante dès le plus jeune âge.

La formation et la sensibilisation sont des leviers essentiels, à condition de renforcer durablement le lien entre école, formation, entreprises et familles.

À côté de cela, il existe des leviers complémentaires pour répondre aux besoins du marché :

- 1 La formation (et la formation continue) : les compétences techniques ne suffisent plus : les entreprises recherchent désormais des profils ayant des compétences comportementales fortes et adaptatives. Les organismes de formation, comme Digitalcity.brussels, jouent un rôle important en intégrant les entreprises dans leurs parcours (visites, coaching, mentoring) et en renforçant l'adéquation avec la réalité professionnelle.
- 2 Les outils innovants d'insertion professionnelle : les hackathons, mentoring et réseaux complètent efficacement les méthodes traditionnelles de recrutement. Ils permettent aux candidats de se rendre visibles et aux employeurs de repérer de nouveaux profils. Mais ils doivent rester intégrés à un écosystème plus large incluant CV, stages et job boards.
- 3 Inclusion et diversité : valoriser les parcours atypiques, les femmes, les personnes en situation de handicap n'est pas seulement une question de justice sociale : c'est un moteur d'innovation et une solution concrète pour combler la pénurie.

- 4 Sensibiliser dès le plus jeune âge : l'école, les familles et les associations doivent devenir des partenaires actifs dans la découverte des métiers digitaux. Former les enseignants, sensibiliser les parents et proposer des expériences immersives aux jeunes (ateliers, événements, témoignages) sont des conditions indispensables pour susciter des vocations.

Tout au long de ce rapport, nous avons diffusé des recommandations et points d'action :

- 1 Dès le plus jeune âge, la sensibilisation à la diversité et l'attractivité des métiers de l'IT sont nécessaires au sein des écoles et aussi en dehors. Aujourd'hui, nous savons que les leviers principaux à ces âges sont le personnel éducatif et l'entourage proche. Il est donc nécessaire de cibler des campagnes de communication à destination de ces publics en renforçant les collaborations avec des écoles, et fédérations en lien avec l'enseignement. Nous l'avons souligné, Digitalcity.brussels est partisan d'aller auprès des étudiants et de leurs enseignants et de les aider à casser les clichés des métiers dans la tech via des activités ludiques et séances d'informations (TechQuest, Digital Discovery Morning, etc.).
- 2 Il est également important de clarifier la visibilité de Digitalcity.brussels et des autres organismes de formation auprès des entreprises, des chercheurs d'emploi, mais aussi des jeunes qui arrivent au moment charnière de leur orientation scolaire pour leur future carrière. Il est important de visibiliser l'offre de formation très diversifiée présente à Bruxelles.
- 3 La sensibilisation est d'autant plus cruciale quand il s'agit d'inclusion et de diversité. Les jeunes femmes, les profils atypiques et les personnes souffrant de handicap ne sont

pas représentés et suffisamment portés par le secteur. Il est nécessaire de promouvoir la stabilité des carrières dans la tech auprès des jeunes et chercheurs d'emploi, mais également les entreprises sur l'intérêt de miser sur une équipe diversifiée plus résiliente et efficace. Pour ce faire, il faut miser sur des témoignages, la valorisation de rôle model réel, mais aussi fictif. Et pourquoi pas un accompagnement des entreprises dans le recrutement inclusif ?

- 4 Favoriser le lien entre la formation et les entreprises et intégrer les entreprises dans le parcours de formation afin de donner aux apprenants un aperçu des entreprises que compose le secteur, mais aussi des enjeux métiers pour ces entreprises participantes. Cela donnera également de la visibilité à Digitalcity.brussels et aux formations professionnelles.
- 5 Pour faciliter l'insertion sur le marché de l'emploi, aujourd'hui, l'offre de formation doit contenir une préparation des apprenants aux marchés de l'emploi et du monde de l'emploi. Les soft skills et la maîtrise des langues sont désormais tout aussi essentielles dans le recrutement pour les entreprises que les compétences techniques.

La lutte contre la pénurie de talents digitaux en Belgique exige une vision systémique et inclusive. Former, sensibiliser et accompagner ne suffisent pas si ces efforts restent cloisonnés. C'est par une coopération étroite entre écoles, familles, entreprises, associations et institutions publiques que l'on pourra réellement préparer les générations futures et répondre aux besoins du marché.

Digitalcity.brussels, en tant qu'acteur clé de l'emploi et de la formation digitale, s'engage à ouvrir les portes du numérique à tous et à bâtir, avec ses partenaires, un écosystème résilient où chaque talent a sa place.

BIBLIOGRAPHIE

¹ SPF Economie, Digital Decade 2030, <https://economie.fgov.be/fr/themes/analyses-et-etudes/economie-numerique-en-chiffres/digital-decade-2030>

² SPF Economie, Digital Decade 2030, <https://economie.fgov.be/fr/themes/analyses-et-etudes/economie-numerique-en-chiffres/digital-decade-2030>

³ La deuxième enquête auprès des entreprises bruxelloises permet d'évaluer l'évolution des constats par rapport à 2023. Nous vous tiendrons au courant des résultats de l'enquête dans le courant de l'année

⁴ Digitalisation des PME et Start-ups bruxelloises – rapport disponible sur Digitalcity.brussels

⁵ Agoria – Combien y a-t-il de professionnels des TIC en Belgique ? 2024

⁶ Agoria - Tendances et avenir des entreprises TIC, 2025

⁷ ManPower Group, Pénurie des talents Belgique 2025

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.

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

¹⁴ Commission Européenne – Estonie dans l'indice DESI.

¹⁵ Randstad Research - Google, LinkedIn et Facebook augmentent leur impact sur le marché du travail -2021.

¹⁶ <https://news.linkedin.com/about-us>

¹⁷ <https://news.linkedin.com/about-us>

¹⁸ Convidencia, How to organize great Hackathons, 2017

¹⁹ Convidencia, How to organize great Hackathons, 2017

²⁰ Voir le site web de Digitalcity.brussels, menu « publication »

²¹ OCDE - Évolution des besoins en compétences sur le marché du travail, 2022

²² The Gardian - WannaCry, Petya, NotPetya: how ransomware hit the big time in 2017, 2017

²³ L'Echo - La Belgique doit saisir les opportunités de l'IA: "Hésiter n'est pas une option", 2025

²⁴ Le Monde - Intelligence artificielle: l'apprentissage en entreprise entravé pour les jeunes diplômés, 2025

²⁵ WEF - The Future of Jobs Report 2025, 2025

²⁶ Digital Wallonia Organisation numérique. Prévoyez l'imprévisible, 2021

²⁷ SPF Economie - Éducation et formation, 2025

²⁸ WEF - The Future of Jobs Report 2025

²⁹ WEF - The Future of Jobs Report 2025

³⁰ European Commission, Education and Training Monitor 2024

³¹ European Commission, Women in digital

³² Par exemple la campagne en 2022 BedigitalTogether: <https://www.bedigitaltogether.be/>

³³ SPF ECONOMIE - Women in Digital: plus de femmes dans le secteur numérique, 2025

³⁴ Gender scan 2024

³⁵ Diversicom, Handicap et emploi

³⁶ Acerta, Le taux d'occupation augmente, mais pas pour les personnes en situation de handicap, 2025

³⁷ Acerta, Le taux d'occupation augmente, mais pas pour les personnes en situation de handicap, 2025

³⁸ Agoria, Quelles solutions pour les pénuries de profils dans le digital en Wallonie ? 2023

³⁹ SPF Économie, Directive sur l'accessibilité: un pas en avant pour une société plus inclusive, 2025

⁴⁰ Reference, Malvoyants et experts IT: une formation qui bouscule les codes, 2023

⁴¹ NEET est l'acronyme de l'anglais « Not in Employment, Education or Training ». Les NEETS sont des jeunes (en général entre 15 et 29 ans) qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en enseignement.

⁴² <https://feder.brussels/2023/01/30/comprendre-le-plan-de-relance-et-de-resilience-prr/>

⁴³ Plus d'info sur le site web du pacte pour un enseignement d'Excellence – Fédération Wallonie-Bruxelles

⁴⁴ Fondation Roi Baudouin – Baromètre de l'inclusion numérique – 2024

⁴⁵ Fondation pour l'enseignement - Utilisation du numérique à l'école: enjeux et propositions concernant les politiques publiques de soutien – 2023

⁴⁶ Gender Scan – École d'ingénieur - 2024

⁴⁷ ENISA- European Cybersecurity Skills Framework (ECSF), 2022

⁴⁸ www.citedesmetiers.brussels

⁴⁹ À propos de ce projet: www.nicetoneetyou.be

⁵⁰ Gender Scan – École d'ingénieur - 2024

NOS CONTRIBUTEURS

Merci aux contributeurs
de ce rapport

-  CATHERINE BORGERS
Eqla
-  DAVID CAJOT
EPHEC
-  MICHEL DUCHATEAU
Convidencia
-  JEROEN FRANSSEN
Agoria
-  JÉRÉMY GRANDCLAUDON
Digital Wallonia
-  NINA HASRATYAN
Digital Wallonia
-  GENEVIÈVE LARDINOIS
Eqla
-  SERVANE LEURENT
-  LEÏLA MAIDANE
InterSkillar
-  STÉPHANIE RENIERS
Gentis
-  ALEXANDRE ROELANDT
Actiris
-  CÉDRIC ROLAND
BF Digital
-  BRIEUC JANSSENS DE VAREBEKE
Agoria
-  VICTHOR
EFP-BXL



Digitalcity
.brussels 

Pôle Formation Emploi
des métiers du numérique

Digitalcity Brussels

Rue Jules Cockx 6
1160 Bruxelles
02 475 20 00
info@digitalcity.brussels
www.digitalcity.brussels



CRÉDITS ET MENTIONS LÉGALES

DIRECTION & EDITEUR

Jean-Pierre Rucci
jp.rucci@digitalcity.brussels

VEILLE & REDACTION

Christina Galouzis
christina.galouzis@digitalcity.brussels

DESIGN & COMMUNICATION

Noémie Valcauda
noemie.valcauda@digitalcity.brussels

TRADUCTION

Luc Huygh
luc.huygh@digitalcity.brussels

POST-PRODUCTION

Noémie Valcauda - Luc Huygh

Est une initiative de



Avec le soutien de

