



Contact : ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene +32 495 24 05 43

marc.vandeleene@manpowergroup.be

ENQUÊTE MANPOWERGROUP SUR LES PÉNURIES DE TALENTS – 2023

Les employeurs belges affûtent leurs stratégies pour faire face aux pénuries de talents

80% des employeurs éprouvent des difficultés à remplir leurs postes vacants et pour y faire face :

- 58% prévoient d'investir dans le développement de compétences de leur personnel comme jamais auparavant (upskilling- reskilling).
- 55% offrent plus de flexibilité sur 'Quand' et 'Où' travailler.
- 58% se préparent à rechercher des talents en-dehors de nos frontières.

Bruxelles, Belgique, 16 mai 2023 – Malgré le [ralentissement du rythme des embauches](#)⁽¹⁾, 80% des employeurs belges éprouvent des difficultés à remplir leurs postes vacants, et près d'un sur cinq (17%) affirme même éprouver de grosses difficultés à trouver les bons profils. C'est ce que révèle l'enquête annuelle de ManpowerGroup sur les pénuries de talents⁽²⁾, basée sur un échantillon représentatif de 510 employeurs belges. Au-delà de la présentation des constats au niveau des secteurs – tous les 9 secteurs d'activité sondés sont impactés avec une forte tension sur les les profils digitaux – et au niveau des régions – les pénuries frappent 84% des employeurs en Wallonie, 80% d'entre eux à Bruxelles et 76% en Flandre –, ManpowerGroup a analysé les stratégies choisies par les entreprises pour surmonter cette crise des talents qui hypothèque la croissance.

« Dans le monde du travail d'aujourd'hui, l'entreprise qui détient les talents est maître de son futur » explique Sébastien Delfosse, Managing Director de ManpowerGroup BeLux. « Les entreprises sont confrontées à un double défi : d'une part, trouver les compétences adaptées à l'accélération des innovations technologiques et de la transformation digitale, et d'autre part, répondre aux nouvelles attentes des candidats et des travailleurs qui agissent, face au travail, comme des consommateurs. Si auparavant, les gens organisaient leur vie autour du travail, aujourd'hui, ils veulent organiser leur travail autour de leur vie. Toutes les entreprises doivent redoubler d'effort et adapter leurs stratégies RH pour attirer et fidéliser les talents. Cela restera l'une de leurs principales priorités au cours des prochaines années en raison du manque de personnel qualifié disponible sur le marché de l'emploi. »

Priorité à la formation pour remédier au manque de compétences disponibles

Dans un environnement qui change de plus en plus rapidement, alors que l'humain, la machine et les intelligences artificielles seront amenés toujours plus à travailler ensemble – comme l'a rappelé récemment le [Forum économiques mondial](#) – les compétences n'ont jamais été autant sous pression. Tous les métiers évoluent : certains disparaissent et de nombreuses fonctions apparaissent, que ce soit dans le domaine du digital, de la communication ou du développement durable. Sans surprise, l'enquête de ManpowerGroup a placé les profils IT & Data (20%), Engineering & Technique (20%) et Sales & Marketing (18%) en tête des fonctions les plus difficiles à pourvoir.

ManpowerGroup a demandé aux employeurs les stratégies choisies pour remédier au manque de compétences disponibles : 58% investissent dans la formation de leur personnel existant (upskilling & reskilling), 37% engagent du personnel fixe pour remplir de nouvelles fonctions, 25% ont davantage recours à du personnel externe (consultance ou intérim) et 22% déclarent investir davantage dans la technologie pour améliorer leurs processus.



Offrir plus de flexibilité pour surmonter les pénuries de main-d'œuvre

Pour surmonter les difficultés de recrutement et pour attirer et fidéliser les talents fortement recherchés, plus de la moitié des employeurs sondés (55%) souhaite avant tout mieux répondre au besoin de flexibilité des candidats et de leurs collaborateurs. Cela concerne aussi bien 'quand le travail doit être effectué' (temps partiel, horaires flexibles) que 'où le travail doit être effectué' (lieu, télétravail ou de façon hybride). « En plus de cette flexibilité spatio-temporelle, à l'image des consommateurs, le mot 'choix' s'est imposé dans la relation qui lie un travailleur à son employeur qui doit être capable de répondre aux attentes individuelles dans de nombreux domaines, qu'il s'agisse de l'offre du package salarial, de l'offre de formation ou de l'organisation du travail en général » ajoute Sébastien Delfosse.

À côté de la flexibilité, les employeurs ont mis en place d'autres actions : 23% ont élargi leur vivier de candidats (travailleurs plus âgés, diversité ...), 22% sont prêts à augmenter les salaires et 20% ont réduit leurs exigences lors du recrutement tant au niveau des qualifications requises que des diplômes.

Le travail hybride fait évoluer les exigences au niveau soft skills

Alors que les emplois deviennent de plus en plus techniques et que le travail hybride s'impose comme la norme pour un nombre croissant de travailleurs, les compétences interpersonnelles et humaines sont plus importantes que jamais, avec un focus sur l'autonomie et la responsabilité individuelle, car « aujourd'hui, le manager doit adopter un leadership basé avant tout sur la confiance, la motivation et le coaching, plus que sur le commandement et le contrôle » explique Sébastien Delfosse.

Les employeurs belges recherchent aujourd'hui en priorité chez les candidats, dans l'ordre : la fiabilité et l'auto-discipline (25%), la résilience & l'adaptabilité (24%), l'esprit d'initiative (23%), la capacité à analyser et résoudre des problèmes (23%), et l'Apprentissage actif & la curiosité (21%). « Ce dernier soft skill de la 'learnability' montre à quel point chaque personne doit devenir toujours plus responsable de son employabilité, en anticipant l'obsolescence des compétences qui touche tous les métiers en raison de la rapidité des évolutions technologiques » précise encore Sébastien Delfosse.

Le recrutement au-delà des frontières est une option retenue par près de 6 employeurs sur 10

Selon l'enquête de ManpowerGroup, 58% des employeurs interrogés se disent prêts à aller trouver la perle rare au-delà des frontières, même si 16% d'entre eux ne comptent pas renforcer cette option à court terme.

« Face à l'ampleur des pénuries de main-d'œuvre, il faut pouvoir faire preuve de créativité, en fonction des situations ou des profils. Aujourd'hui le marché du travail est global et la mobilité internationale est certainement une option à ne pas négliger, que nous proposons à nos clients. » conseille encore Sébastien Delfosse.

En effet, c'est avec son projet 'Talent Knows No Borders' que Manpower a remporté l'édition 2023 des HR Excellence Awards⁽³⁾ dans la catégorie 'Best Staffing & Sourcing Company'. Dans son business case, le spécialiste RH avait présenté deux solutions : la première concernait l'activation et le recrutement de talents d'autres nationalités et cultures (X-Border Connection) avec un focus sur la main-d'oeuvre qualifiée en provenance des pays de l'Est européen vivant en Belgique mais aussi la mise au travail de réfugiés ukrainiens, la deuxième concernait un projet sur-mesure de recrutement de jeunes talents logistiques en provenance du Portugal pour la société Katoen Natie au port d'Anvers.

Build, Buy Borrow Bridge : une approche holistique pour résoudre les pénuries de talents

Pour affronter les pénuries de main-d'oeuvre, ManpowerGroup encourage les entreprises à mettre en place des plans d'action qui recouvrent quatre éléments-clés :

- BUILD : Investir dans l'apprentissage et le développement afin d'accroître votre réservoir de talents;
- BUY : S'adresser au marché externe pour trouver les talents qui ne peuvent pas être développés en interne;
- BORROW : Cultiver des communautés de talents à l'extérieur de l'organisation, en incluant des travailleurs à temps partiel, des indépendants, des consultants et des travailleurs intérimaires pour compléter les compétences existantes;
- BRIDGE : Aider les personnes à progresser vers de nouveaux rôles au sein de l'organisation.



- (1) Selon le [Baromètre ManpowerGroup des perspectives d'emploi](#), les employeurs belges prévoient de ralentir le rythme des embauches au cours du 2ème trimestre 2023 ; La Prévision Nette d'Emploi atteint la valeur positive de +18%. C'est une baisse de 5 points par rapport au trimestre précédent et de 16 points par rapport au 2ème trimestre 2022. Plus d'infos sur manpowergroup.be
- (2) L'enquête de ManpowerGroup sur la pénurie de talents a été menée en Belgique entre le 15 et le 31 janvier 2023 auprès d'un échantillon représentatif de 510 employeurs. Globalement, ManpowerGroup a interrogé près de 39 000 employeurs dans 41 pays et territoires.
- (3) La présentation du projet '[Talent Knows no Border](#)' de ManpowerGroup primé lors des HR Excellence Awards 2023 est disponible sur le site de ManpowerGroup Belgium

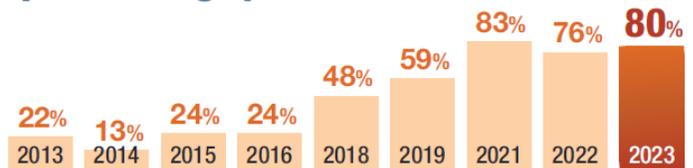
Résultats complets & Infographie : <https://www.manpowergroup.be/fr/2023/05/16/les-employeurs-belges-affutent-leurs-strategies-pour-faire-face-aux-penuries-de-talents/>

Annexe



Les pénuries de talents au fil du temps en Belgique

80% des employeurs éprouvent des difficultés à recruter les talents qualifiés en 2023.





Comment les employeurs belges remédient au manque de compétences disponibles ?



Pénuries de Talents 2023 - Belgique



Surmonter les Pénuries de Talents - Belgique



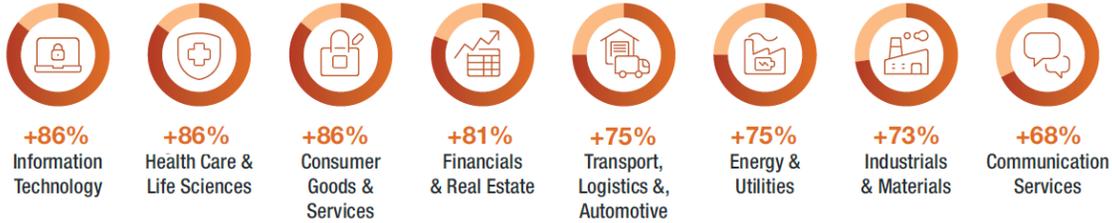
Pénuries de Talents 2023 - Belgique





Pénuries de Talents au niveau sectoriel

De l'IT aux Services de Communication, les employeurs peinent à trouver les talents qualifiés qu'ils recherchent.



Les compétences les plus recherchées par les employeurs

Les qualités humaines prennent le dessus à l'ère du numérique.

Top 5 Soft Skills

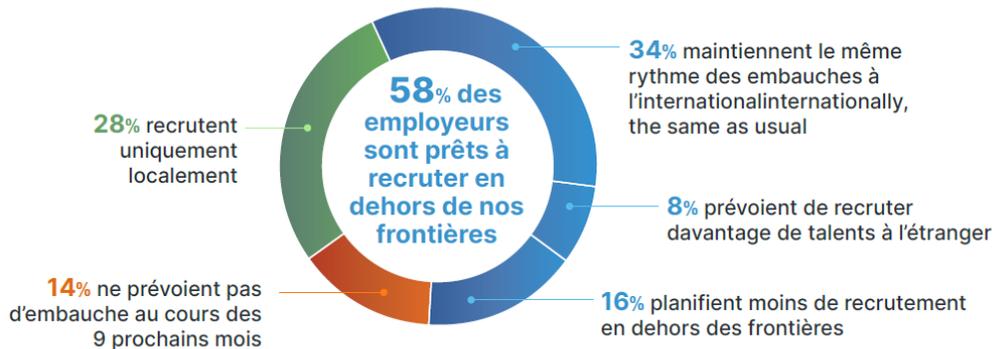
- 1 | **Fiabilité & Discipline 25%**
- 2 | **Résilience & Adaptabilité 24%**
- 3 | **Esprit d'initiative 23%**
- 4 | **Raisonnement & Résolution de problème 23%**
- 5 | **Capacité d'apprentissage & Curiosité 21%**

Top 5 Technical Skills

- 1 | **IT & Data 20%**
- 2 | **Engineering 20%**
- 3 | **Sales & Marketing 18%**
- 4 | **Operations & Logistics 18%**
- 5 | **Manufacturing & Production 15%**

Des équipes internationales pour résoudre les pénuries de main-d'œuvre

Alors que la demande de compétences se maintient malgré les pénuries croissantes, **58% des employeurs belges sont prêts à recruter à l'international**, même si 16% ne prévoient pas d'accélérer ce processus.





À propos de ManpowerGroup

ManpowerGroup® (NYSE : MAN), leader mondial des solutions globales pour l'emploi, aide les organisations à se transformer dans un monde du travail en perpétuel changement en recrutant, évaluant, gérant et développant les talents dont elles ont besoin afin de leur permettre d'avoir du succès. Nous développons chaque année des solutions RH innovantes pour des centaines de milliers d'organisations et dans le même temps, nous trouvons des emplois durables et enrichissants à des millions d'hommes et de femmes dans de multiples secteurs et domaines de compétences. Notre famille des marques connectées de ManpowerGroup – Manpower, Experis, Talent Solutions et Jefferson Wells – crée de la valeur pour les candidats et les clients dans 70 pays et territoires, depuis 75 ans. Partout dans le monde, nous sommes reconnus de façon constante pour notre diversité et comme un employeur de choix pour les femmes, l'inclusion, l'égalité et les personnes porteuses d'un handicap. En 2023, ManpowerGroup figure pour la quatorzième année consécutive sur parmi les 'sociétés les plus éthiques au monde'. ManpowerGroup a obtenu, au niveau mondial et en Belgique, la Médaille d'Or EcoVadis, le standard mondial pour les évaluations RSE et de la durabilité. En 2023, ManpowerGroup Belgium a remporté le HR Excellence Award 'Best Staffing & Sourcing Company' pour la troisième année consécutive. Ces distinctions confirment la réputation inégalée de notre marque au sein de son secteur d'activité

Pour découvrir comment ManpowerGroup® dynamise le futur du travail → www.manpowergroup.com

Etes-vous prêt pour le Human Age, où le talent est le premier moteur de l'économie ? Visitez le ManpowerGroup Knowledge Center → www.manpowergroup.be

Contact Presse ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M : +32 495 24 05 43
Avenue des Communautés 110, 1200 Bruxelles - www.manpowergroup.be