

# « Recruter en Belgique en 2026 : atteindre la meilleure workforce de demain »

Ruben Lombart  
HR Fair 2025  
20 novembre 2025



À propos de nous

# Partena Professional Group

Partena  
PROFESSIONAL

Partena  
PEOPLE & ORGANISATION

▲ EASYPAY GROUP  
INNOVATION IN HR

parentia



BrightStaffing

HRpartners

Elpix

eunomia  
ONDERNEMINGSLOKET

Horecafocus  
Group

HRlinkiT

Horecafocus  
Sociaal Bureau

Offix

Persolis  
DIGITAL SOLUTIONS FOR HR MANAGEMENT

HRpartners

Partena  
PROFESSIONAL

## À propos de nous

**12** Centres d'excellence  
**225** Experts internes  
**55** Score NPS

Total Reward

Payroll  
Outsourcing &  
Admin

HR strategy

International  
Payroll

Talent

HR PRO

Transformation  
& Social Dialogue

# Centres d'Excellence

Well-being  
& DEI

ESG

Data

HR Technology

Social & Legal

# Introduction

« Recruter en Belgique en 2026 :  
atteindre la meilleure workforce  
de demain »



# 1. Marché de l'emploi

76%

des employeurs ont du mal à trouver les bons candidats, notamment dans les secteurs de l'informatique, de la construction, de la santé ou de l'éducation, des RH

57%

des professionnels envisagent un changement d'employeur en 2025, principalement motivé par le salaire (55 %) et les perspectives de carrière (50 %)



**Main-d'œuvre vieillissante** : la Belgique anticipe des départs massifs à la retraite, notamment en Flandre, avec une perte potentielle de près de 397 000 travailleurs entre 2022 et 2027 selon l'OCDE.



Accélération de la **transformation des métiers**, le **gap d'expériences** et de compétences se renforce

Les métiers les plus difficiles à trouver en Belgique

- Engineering
- IT/DATA
- HR
- Manufacturing/Production
- Operations/Logistics

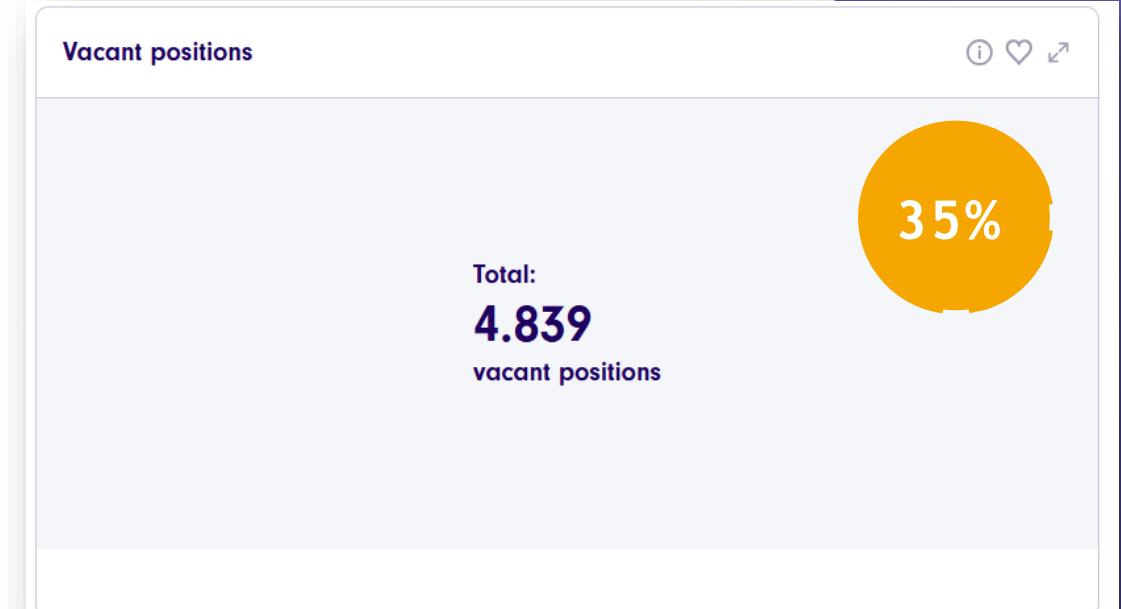
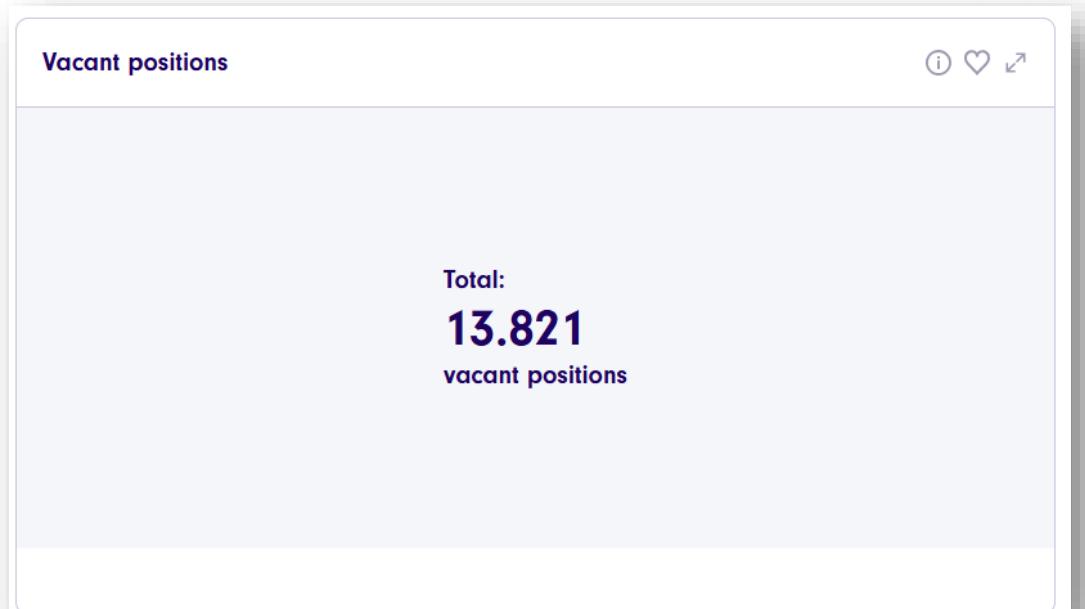
**La guerre des talents est réelle - et pour la gagner, il faut de la stratégie.**



**Combien d'offres d'emploi en ressources humaines ont été publiées au premier semestre 2025 ?**



# Marché belge 2025 (1 ier semestre) annonces RH (toutes), y compris le payroll





## Combien de spécialistes de la paie sont activement à la recherche d'un emploi en juin 2025 ?



# Combien (en %) d'expert de la paie cherchent activement un emploi par province ( Instantané de juin 2025)?

Provinces	Titre de fonction	Actively open to work
Antwerpen	Payroll (expert)	0,95%
Limburg	Payroll (expert)	0,40%
Oost-Vlaanderen	Payroll (expert)	0,45%
Vlaams-Brabant	Payroll (expert)	2,95%
West-Vlaanderen	Payroll (expert)	0,2%
Brussels	Payroll (expert)	5,40%
Brabant Wallon	Payroll (expert)	9,24%
Hainaut	Payroll (expert)	23,54%
Liège	Payroll (expert)	8,82%
Luxembourg	Payroll (expert)	1,94%
Namur	Payroll (expert)	4,12%

## 2. Cadre réglementaire en mouvement

Remise à l'emploi et activation des chômeurs

Accord du gouvernement : mesures « à venir »

- Extension du champ d'application des flexi-jobs
- Augmentation du contingent étudiant
- Traitement fiscal des revenus complémentaires des pensionnés
- Suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail
- Réintroduction de la période d'essai

La transparence salariale

RGPD & AI ACT

# 3 . Transition digitale / IA y compris pour les candidats



# 5 priorités pour 2026

« Recruter en Belgique en 2026 :  
atteindre la meilleure workforce  
de demain »



# 1. Mieux exploiter le talent déjà présent en interne



## Workforce planning

- **Identifier les fonctions critiques** et les risques de vacance à horizon 2026 à 2030.
- **Cartographier les compétences** actuelles vs futures attendues (digitales, comportementales, managériales).

## Mobilité interne

- **Processus et critères de mobilité clairs**
- Visibilité des opportunités internes pour les collaborateurs.

## Upskilling / reskilling

- Identification des métiers “obsolescents” et des passerelles possibles.
- Combinaison de formations externes, internes et apprentissages sur le terrain.

## 2. Sortir de la recherche du “mouton à 5 pattes” -> repenser vos fonctions /vos besoins



### Approche par compétences/skills

- Distinction compétences indispensables / compétences apprenables / “nice to have”.
- Utilisation de référentiels de compétences (sectoriels, européens, internes).

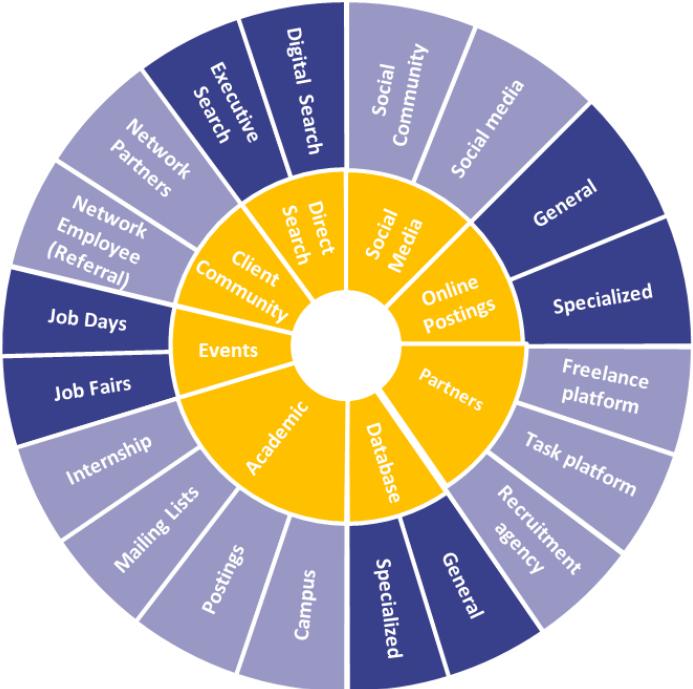
### Évaluation du potentiel

- Dimensions cognitives , adaptatives (learning ability) et motivationnelle

### Reconnaissance de l’expérience transférable

- Exemples de passerelles inter-secteurs (industrie → services, retail → service client B2B, etc.).
- Rôle de la formation post-recrutement pour combler les écarts.

### 3. Repenser le sourcing comme un levier stratégique de croissance



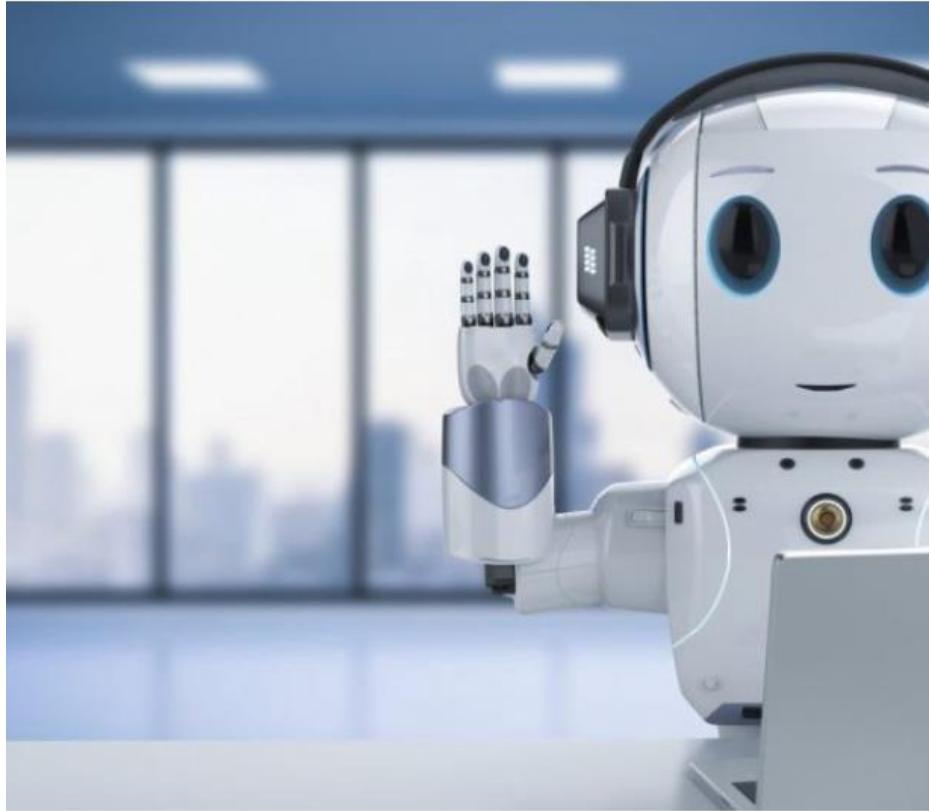
#### Approche stratégique

- **Insourcing** : renforcer les capacités internes
- **Outsourcing** : externaliser tout ou partie du processus (RPO , MSP...)
- **Co-sourcing** : le modèle collaboratif et intégré

#### Diversifier le sourcing mixte

- Repenser constamment sa stratégie de sourcing : animation de communauté, média sociaux, ....
- Envisager des partenariats avec les organismes d'insertion « be code » , « Interface 3 » , « Molengeek »...

## 4. Structurer la transformation digitale du recrutement -> Qualité de la sélection et approche humaine



### Cartographie des outils

- ATS, CRM candidats, outils d'automatisation des communications, solutions de matching, IA générative pour les annonces/entretiens.

### Gouvernance et adoption

- Clarifier les objectifs : réduction des tâches administratives, amélioration de l'expérience candidat, qualité des décisions.
- Plan de formation et d'accompagnement des équipes RH et des managers.

### Qualité, biais et conformité

- Importance de tester les outils, de documenter les critères, de prévoir une supervision humaine.

## 5. Consolider la marque employeur et l'expérience candidat dans une logique durable et authentique



### Marque employeur

- Alignement entre discours externe et réalité interne.
- Cohérence avec les pratiques de recrutement (délais, feedbacks, transparence).

### Expérience candidat

- Simplicité des parcours, clarté des informations (salaire, processus, attentes).

### Emploi durable

- Actions en faveur de l'inclusion
- Lien avec le bien-être au travail, la prévention de l'absentéisme, les politiques de flexibilité.

# Conclusion

“*« La seule compétence durable, c'est la capacité à apprendre. »* — Peter Drucker

« *L'authenticité est le quotidien de la confiance.* »  
— Albert Camus



**Ruben.Lombart@HRpartners.be**  
**General Manager**  
**0474/54 04 34**

