

## FORMATIONS, FORMATIONS, FORMATIONS...

---



priorité numéro 1 pour surmonter  
les pénuries de talents.



# TABLE DES MATIÈRES

- Optimisme retrouvé sur le marché de l'emploi en Belgique – Analyse des Prévisions Nettes d'Emploi
- Les pénuries de talents atteignent des niveaux record pour le second trimestre consécutif
- Plus de flexibilité, développement des compétences et augmentation de salaires : stratégies pour attirer et retenir les talents
- Les avantages offerts pour surmonter les pénuries de talents diffèrent peu entre les différentes régions du monde
- Toutes les catégories de talents sont ciblées lors de programmes de recyclage ou d'amélioration de compétences (reskilling/upskilling)
- Pour la formation continue, les employeurs belges mettent la priorité sur le leadership et des programmes courts pour améliorer les compétences techniques et personnelles (hard et soft skills)
- Face aux défis de la formation continue, seulement 22% des employeurs citent le coût financier comme l'obstacle le plus important
- À propos du Baromètre ManpowerGroup des perspectives d'emploi



# OPTIMISME RETROUVÉ SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

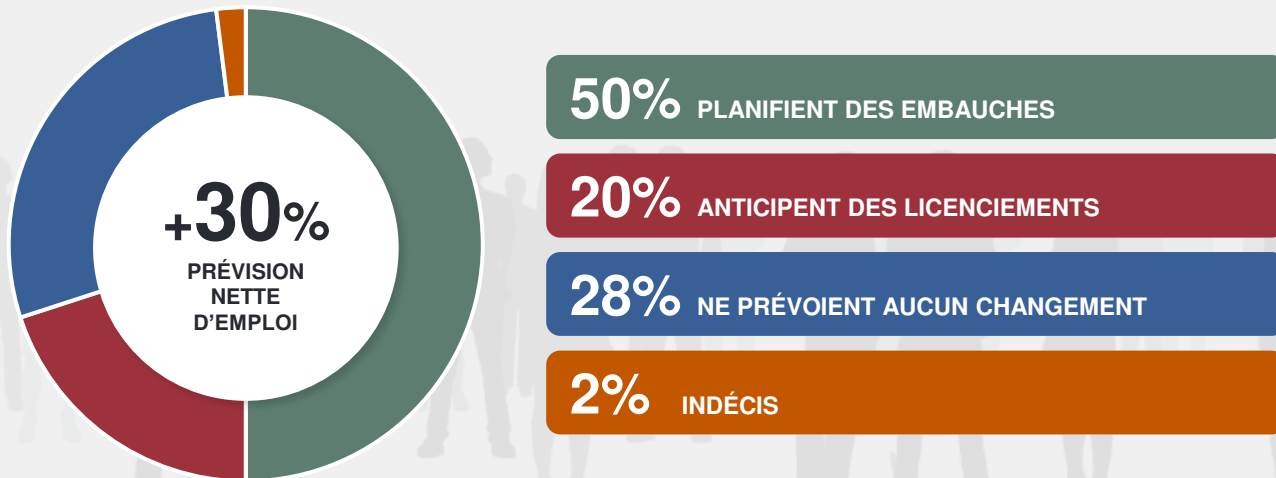


**Nous avons interrogé 520  
employeurs sur leur intentions  
de recrutement en T4 :**

La reprise sur le marché de l'emploi  
devrait nettement s'accélérer au  
cours des trois prochains mois en  
Belgique.

# Un employeur belge sur deux prévoit de renforcer ses effectifs d'ici la fin de l'année

Sur les 520 employeurs belges sondés fin juillet par ManpowerGroup, **un sur deux (50%)** prévoit d'**augmenter ses effectifs** d'ici la fin du mois de décembre 2021, tandis que **un sur cinq (20%)** prévoit de les réduire. **28%** des employeurs interrogés n'anticipent aucun changement. Après correction des variations saisonnières, la **Prévision Nette d'Emploi** atteint la **valeur très optimiste de +30%**, en progression pour le cinquième trimestre consécutif.





## LES PÉNURIES DE TALENTS SE MAINTIENNENT À DES NIVEAUX RECORD



**77% des employeurs belges  
ne parviennent pas à remplir  
leurs postes vacants.**

Un chiffre au plus haut depuis  
15 ans, pour le deuxième  
trimestre consécutif.

# Le COVID-19 redéfinit la demande de compétences



La crise du **covid** et l'accélération de la **digitalisation** ont mis les compétences sous pression.

Les fonctions liées au **technologie** restent très demandées et la demande de profils **logistiques** a progressé sous l'effet de la montée du **commerce en ligne**.

Alors que la vie retrouve une certaine normalité, la demande se renforce dans les secteurs de l'**industrie manufacturière**, de l'**horeca**, du **tourisme** ou des **loisirs**, leur permettant de se redresser après avoir été fortement impactés par la crise sanitaire.

## Pénuries de talents en Belgique

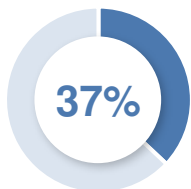




# PLUS DE FLEXIBILITÉ DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET AUGMENTATION DE SALAIRES

Stratégies pour attirer et retenir les talents en Belgique

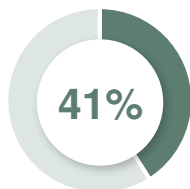
# Les entreprises belges offrent de nombreux avantages pour attirer et retenir les talents fortement recherchés



37%



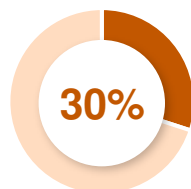
FORMATIONS,  
DÉVELOPPEMENT DE  
COMPÉTENCES OU  
MENTORAT



41%



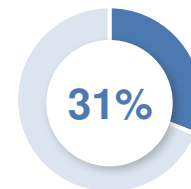
HORAIRES DE  
TRAVAIL PLUS  
FLEXIBLES



30%



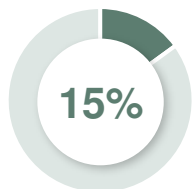
AUGMENTATION  
DE SALAIRES



31%



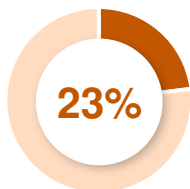
LIEUX DE TRAVAIL  
PLUS FLEXIBLES  
(TÉLÉTRAVAIL,  
SATELLITES)



15%



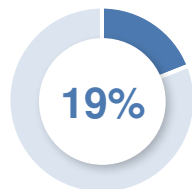
AVANTAGES  
FINANCIERS  
(BONUS  
CONJOINTS)



23%



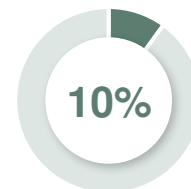
AVANTAGES  
NON-FINANCIERS  
(CONGÉS)



19%



DIMINUTION DES  
EXIGENCES  
(COMPÉTENCES,  
EXPÉRIENCE)



10%



ABANDON DES  
ÉVALUATION DES  
COMPÉTENCES

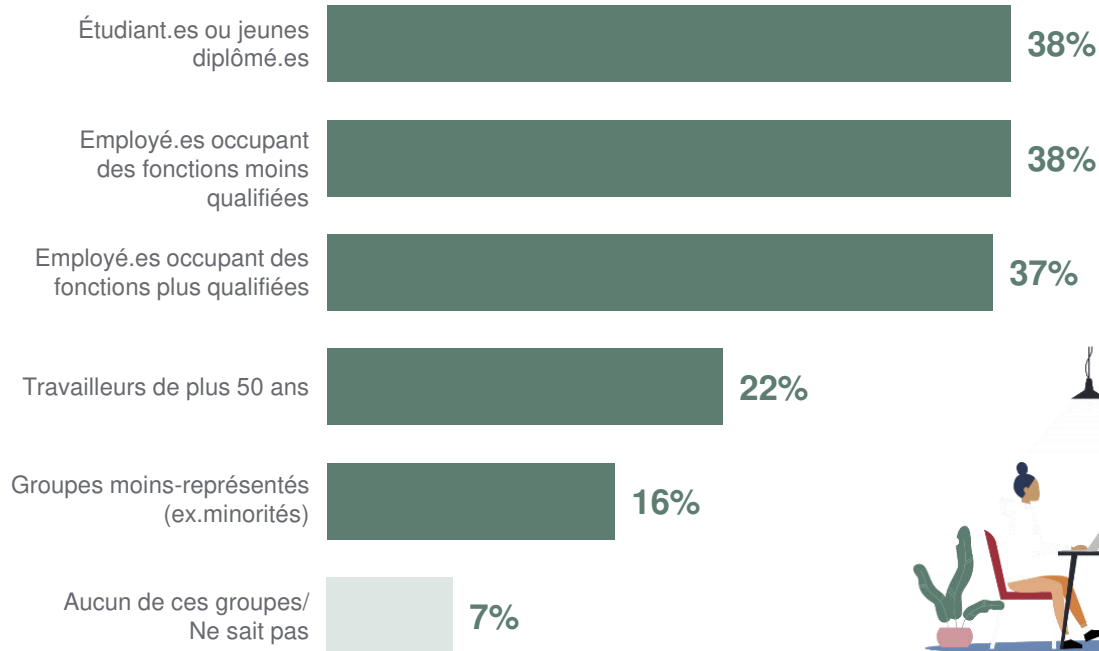




**TOUTES LES  
CATÉGORIES DE TALENTS  
SONT CIBLÉES  
LORS DE PROGRAMMES DE  
RECYCLAGE OU D'AMÉLIORATION  
DES COMPÉTENCES  
(RESKILLING - UPSKILLING)**

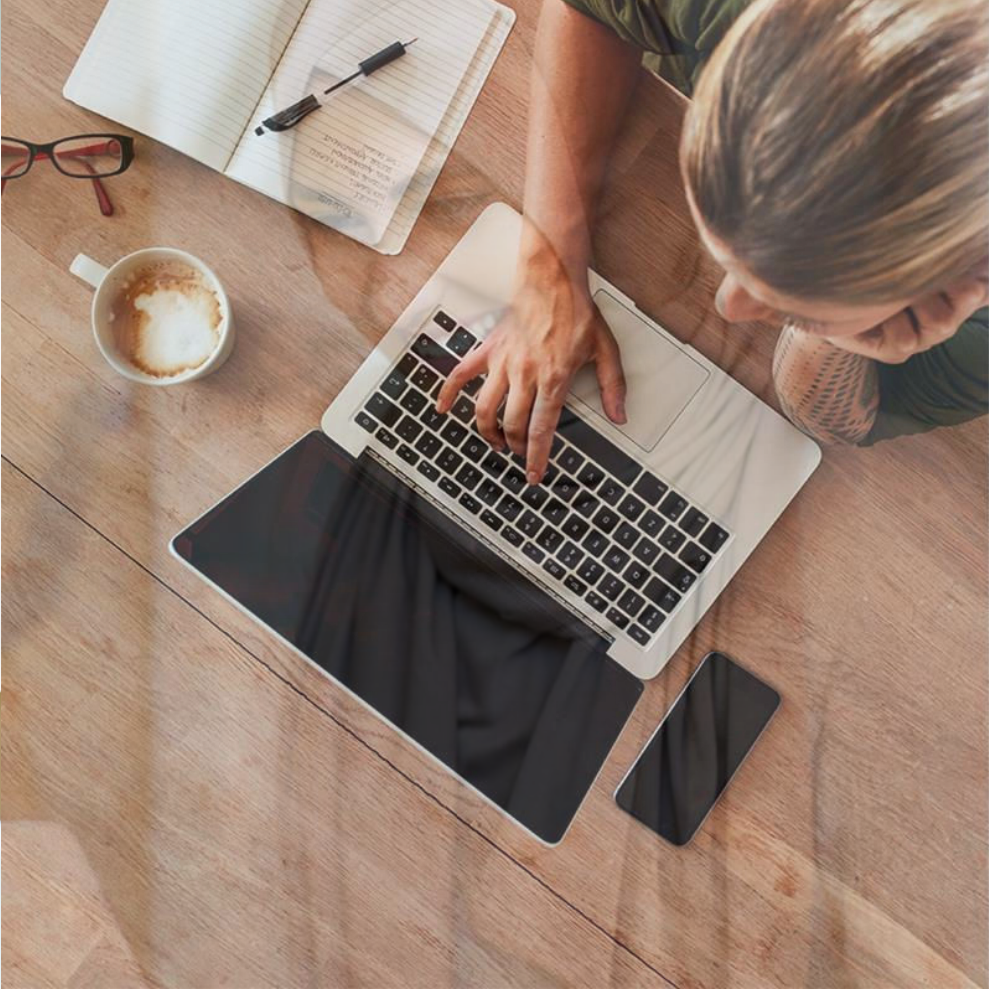


# Toutes les catégories de talents sont ciblées lors de programmes de recyclage ou de formation continue (Reskilling et Upskilling)





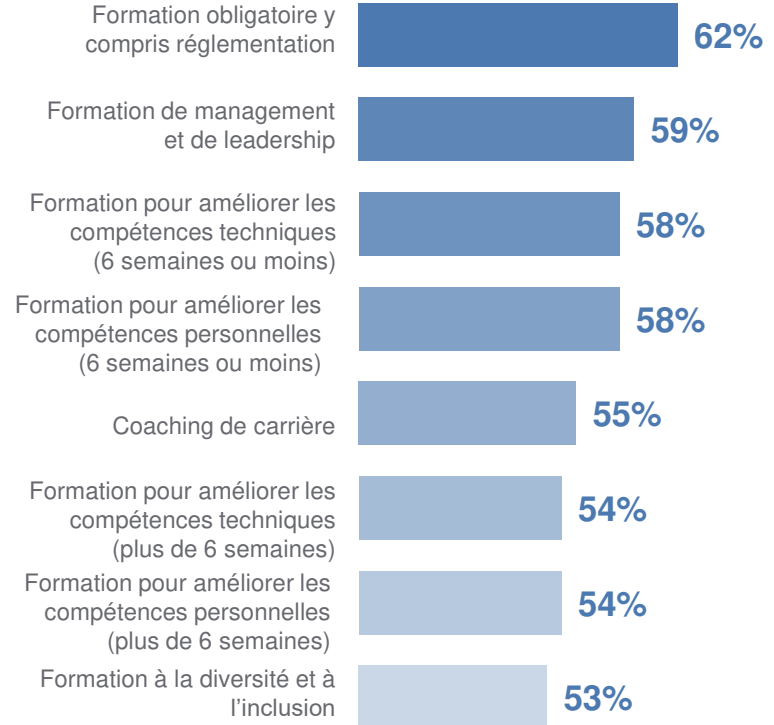
**POUR LA FORMATION CONTINUE,  
LES EMPLOYEURS BELGES  
METTENT LA PRIORITÉ SUR  
LE LEADERSHIP ET LES  
PROGRAMMES COURTS POUR  
AMÉLIORER LES COMPÉTENCES  
TECHNIQUES ET PERSONNELLES  
(HARD SKILLS ET SOFT SKILLS)**



# Au plus, au mieux – Les formations courtes de six semaines ou moins ont la préférence

Les formations accélérées pour améliorer les compétences techniques ou personnelles (hard et soft skills) sont préférées par près de 6 employeurs sur 10 en Belgique.

Après 'jobs, jobs, jobs', c'est '**formations, formations, formations**' qui devient le slogan d'actualité sur le marché de l'emploi.





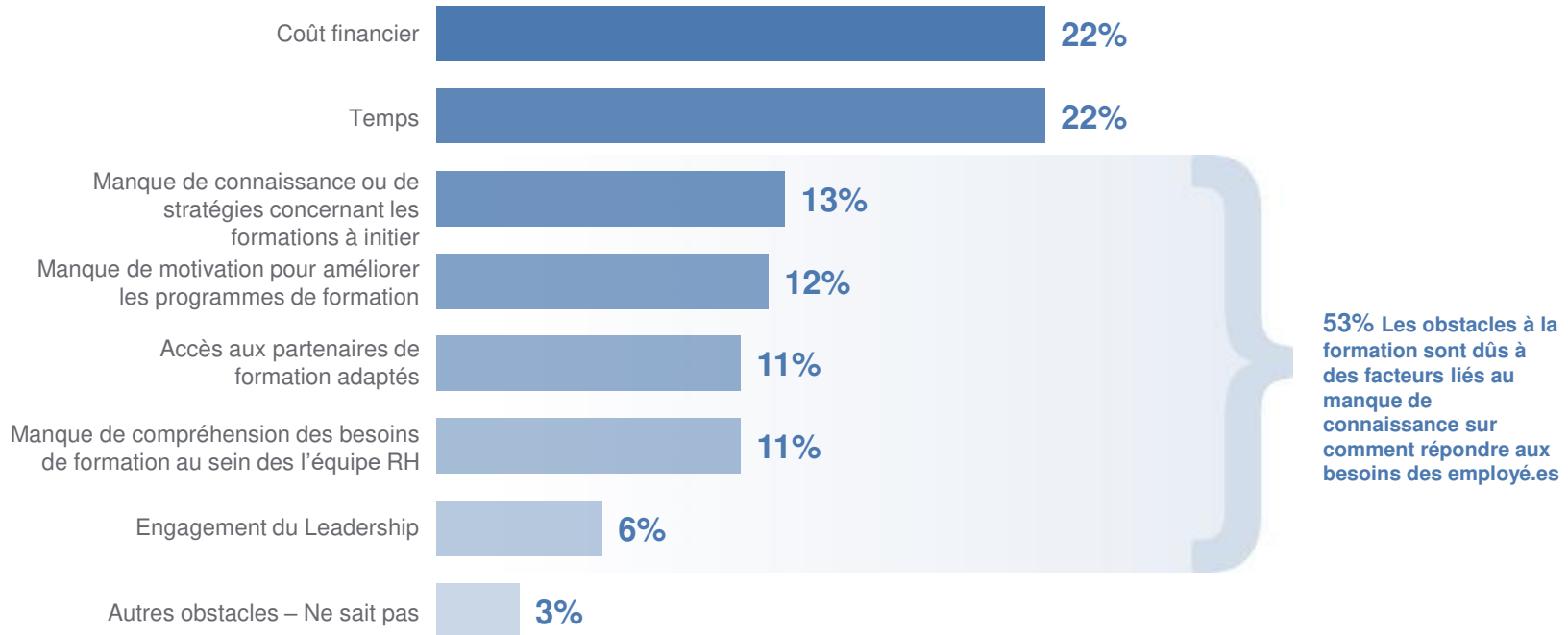
£  
¥  
₪  
€  
₹

**FACE AUX DÉFIS DE LA FORMATION CONTINUE, SEULEMENT 22% DES EMPLOYEURS CITENT LE COÛT FINANCIER COMME L'OBSTACLE LE PLUS IMPORTANT**

53% des employeurs belges pensent que la connaissance des stratégies de formation et l'engagement des parties prenantes sont nécessaires pour améliorer l'accès aux programmes de formation



# Il faut de nombreuses parties prenantes internes et externes pour améliorer l'accès aux programmes de formation continue – Obstacles à surmonter





# BAROMÈTRE MANPOWERGROUP DES PERSPECTIVES D'EMPLOI



# À propos du Baromètre ManpowerGroup des perspectives d'emploi

Le Baromètre Manpower des perspectives d'emploi est mené chaque trimestre dans le but d'étudier les intentions de recrutement des entreprises pour le trimestre à venir. Lancée il y a près de 60 ans aux États-Unis, cette enquête constitue l'une des études sur l'emploi les plus reconnues au monde. Son succès est lié à plusieurs de ses caractéristiques:

**Unique :** Seule étude de ce type, elle est inégalée de par la taille du panel d'entreprises interrogées, sa longévité, sa dimension internationale et son thème

**Prospective :** Le Baromètre Manpower des perspectives d'emploi est la plus importante enquête prospective au monde, qui interroge les employeurs sur leurs intentions de recrutement pour le trimestre à venir. Les différentes autres enquêtes et études publiées par ailleurs analysent rétrospectivement les données de l'emploi, pour n'éclairer que ce qui s'est produit dans le passé.

**Indépendante :** L'étude est menée auprès d'un échantillon représentatif d'employeurs des pays concernés. Les entreprises interrogées ne sont pas issues du fichier des clients de ManpowerGroup

**Fiable :** Pour le quatrième trimestre 2021, la taille des échantillons est inférieure à celle des autres trimestres, en raison de la crise sanitaire mondiale. Le nombre total d'enquêtes est donc nettement inférieur à la normale dans certains pays. L'enquête est basée sur des entretiens dans plus de 44.000 employeurs publics et privés dans 43 pays et territoires afin de mesurer trimestriellement les tendances en matière d'emploi. Ce large échantillon représentatif permet une analyse détaillée par secteurs d'activité, pays et régions.

**Ciblée :** Depuis près de 60 ans, l'étude analyse les données obtenues en réponse à une seule et unique question "Comment anticipez-vous l'évolution de l'emploi total dans votre entreprise au cours du prochain trimestre, jusqu'à fin décembre 2021, par rapport au trimestre actuel?"

## Méthodologie de l'enquête

Le Baromètre Manpower des perspectives d'emploi utilise une méthodologie éprouvée, conforme aux **normes les plus élevées** en matière d'études de marché. L'enquête est structurée de telle sorte qu'elle soit **représentative** de chaque économie nationale. La **marge d'erreur** pour la quasi-totalité des données nationales, régionales et mondiales n'est pas supérieure à +/- 5%.

Dans ce rapport, on utilise le terme de '**Prévision Nette d'Emploi**'. Ce chiffre est calculé en soustrayant au pourcentage d'employeurs anticipant une augmentation de l'emploi total dans leur entreprise, le pourcentage de ceux anticipant une diminution au cours du prochain trimestre. Il s'agit donc d'un solde net – pouvant être positif ou négatif – de perspectives d'emploi. Le résultat de ce calcul est la Prévision Nette d'Emploi.

Les Prévisions Nettes d'Emploi des pays et territoires ayant accumulé au moins 17 trimestres de données sont présentées sous une forme **corrigée des variations saisonnières**, sauf indication contraire. La désaisonnalisation a été appliquée aux données de tous les pays participants, à l'exception de la Croatie.



# Build, Buy, Borrow and Bridge : Une approche holistique de la gestion des ressources humaines



## Construire

Investir dans la formation afin d'élargir votre réserve de talents



## Acquérir

Attirer les talents qui ne peuvent pas être développés en interne



## Puiser

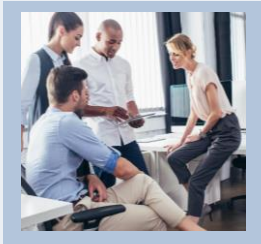
Entretenir des communautés de talents externes à l'entreprise



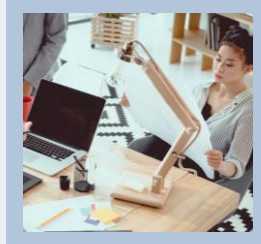
## Faire évoluer

Aider les individus à se tourner vers de nouvelles fonctions au sein de l'entreprise ou en dehors

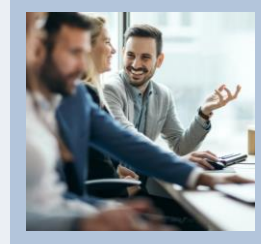
# ManpowerGroup apporte des solutions innovantes tout au long du cycle de vie des RH



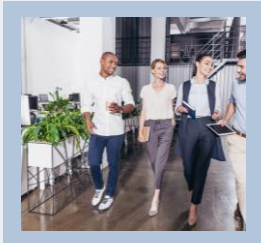
**Workforce Consulting & Analytics**



**Workforce Management**



**Talent Resourcing**



**Career Management**



**Career Transition**



**Attracting Top Talent**

# CONSULTEZ LES DONNÉES

[manpowergroup.be](https://manpowergroup.be)

[manpowergroup.com/meos](https://manpowergroup.com/meos)