

Le marché du travail ralentit : les entrées en service des jeunes employés reculent de 14 %

Pour la première fois, le taux d'entrée en service des employés est significativement inférieur à celui des ouvriers

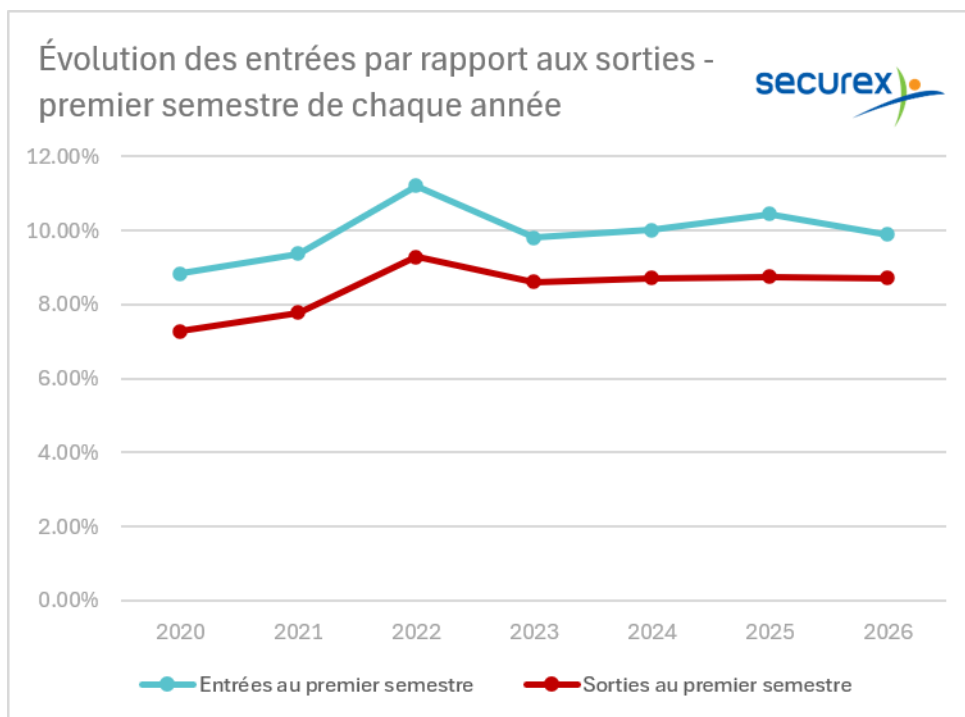
- Au premier semestre 2026, **le taux d'entrée en service** des employés est passé de 10,3 % à 9,6 % **(-6,6 %)**. Chez les ouvriers, le taux est resté statistiquement stable.
- Chez les employés de **moins de 25 ans**, le taux d'entrée en service **a diminué de 14,1 %**, passant de 16,4 % à 14,1 %.
- Les départs volontaires ont **reculé à 4,9 %**, leur niveau le plus bas depuis 2021

Bruxelles, le 6 octobre 2026 - Pour la première fois en Belgique, le taux d'entrée en service des employés est significativement inférieur à celui des ouvriers. C'est ce que révèle une nouvelle analyse du prestataire de services RH [Securex](#). Le recul est particulièrement marqué chez les jeunes employés : le taux d'entrée en service des moins de 25 ans a diminué de 14,1 %. Parallèlement, les travailleurs ont moins souvent changé volontairement d'employeur.

Moins de mouvements des deux côtés du marché du travail

Le taux d'entrée global a diminué de 4,8% au premier semestre 2026 par rapport à la même période de l'année précédente, passant de 10,4% à 9,9%. Le recul est observé tant en Wallonie, où le taux d'entrée est passé de 11,5% à 10,2%, qu'en Flandre, où il a diminué de 10,2% à 9,7%. À Bruxelles, en revanche, il a augmenté de 9,7% à 10,4%. Le taux d'entrée en Flandre est ainsi inférieur pour la première fois à celui de Bruxelles et de la Wallonie.

Le taux de sortie total en Belgique est resté stable à 8,7 % au cours du dernier semestre. Comme le taux d'entrée a diminué, l'écart entre les entrées et les sorties s'est resserré : il est passé de 1,7 point de pourcentage au premier semestre 2025 à 1,2 point de pourcentage au cours de la même période en 2026. Les départs volontaires ont également reculé, de 5,2 % à 4,9 %, leur niveau le plus bas depuis 2021. Au sein de ces départs volontaires, la part des travailleurs ayant démissionné a elle aussi diminué, passant de 2,6 % à 2,3 %, son niveau le plus bas depuis 2020. Ensemble, ces chiffres témoignent d'un marché du travail moins dynamique.

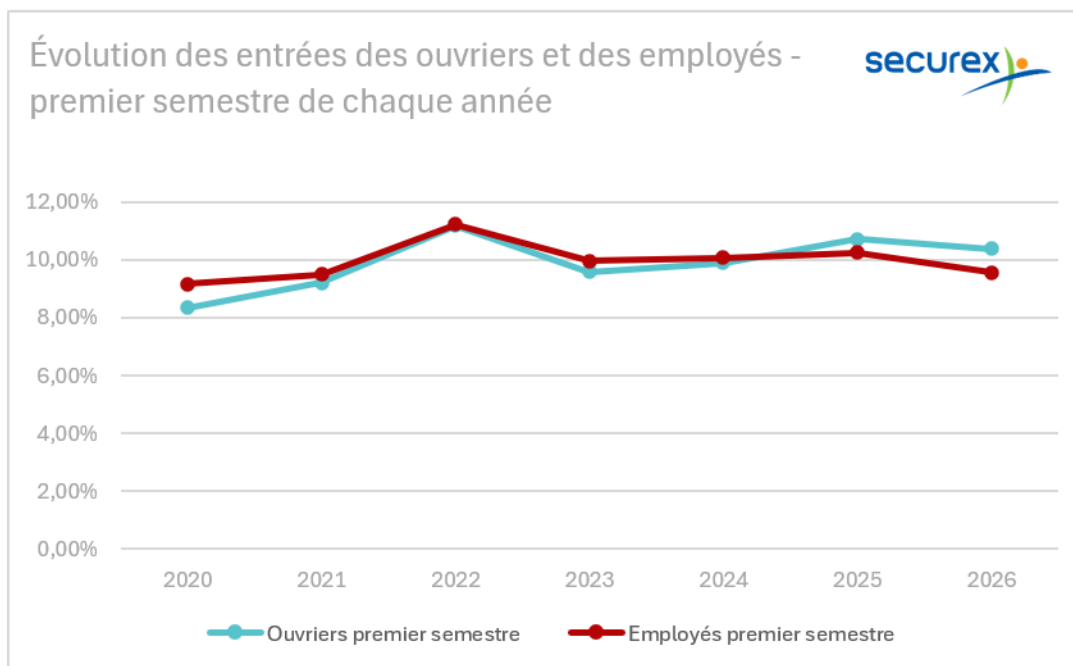


Cette évolution s’inscrit dans le contexte plus général d’un marché du travail belge qui ralentit, sans que les tensions de fond diminuent pour autant. Selon Statbel, la Belgique comptait 133 881 postes vacants au deuxième trimestre 2026, contre 140 462 au premier trimestre. Selon Securex, la prudence des travailleurs et des employeurs ne peut être dissociée de l’incertitude économique et des tensions géopolitiques. L’impact des évolutions technologiques rapides, notamment de l’intelligence artificielle, accroît également l’incertitude quant aux besoins futurs en personnel..

« En période d’incertitude, employeurs et travailleurs se montrent plus prudents. Les employeurs reportent davantage leurs recrutements, tandis que les travailleurs quittent moins facilement leur emploi actuel. La dynamique du marché du travail s’en trouve réduite, ce qui risque de rendre la position de départ moins favorable pour les personnes qui entament leur carrière », explique **Frank Vander Sijpe, Director HR Trends & Insights chez Securex.**

Les jeunes employés ressentent le plus fortement le ralentissement

Chez les employés, le taux d’entrée en service est passé de 10,3 % au premier semestre 2025 à 9,6 % au premier semestre 2026, soit une baisse de 6,6 %. Au cours de la même période, le taux a également diminué chez les ouvriers, de 10,7 % à 10,4 %, mais cette baisse n’est pas statistiquement significative. Pour la première fois, le taux d’entrée en service des employés est donc significativement inférieur à celui des ouvriers.



Le recul du taux d'entrée est le plus marqué chez les employés les plus jeunes. La part des moins de 25 ans dans l'ensemble des entrées en service chez les employés est passée de 16,4 % à 14,1 %. Autrement dit, parmi tous les employés entrés en service au premier semestre 2026, 14,1 % avaient moins de 25 ans, contre 16,4 % un an plus tôt. La part des jeunes employés dans l'ensemble des entrées en service chez les employés a ainsi diminué de 14,0 %.

Le taux d'entrée en service a également diminué chez les jeunes ouvriers (moins de 25 ans), passant de 18,6 % à 17,9 %, mais cette baisse n'est pas statistiquement significative. Alors que l'écart entre les jeunes ouvriers et les jeunes employés n'était pas encore significatif un an plus tôt, le taux d'entrée en service des jeunes ouvriers est, au premier semestre 2026, significativement supérieur. L'écart s'élève à 3,83 points de pourcentage.

Il reste important d'investir dans les jeunes qui débutent

Selon Securex, un marché du travail dynamique ne signifie absolument pas que les employeurs doivent moins investir dans les jeunes talents. Les stages, les programmes de traineeship et les fonctions destinées aux jeunes qui débutent offrent aux employeurs la possibilité d'attirer des jeunes et, dans le même temps, de mieux cerner les compétences - et les lacunes en la matière - dont leur organisation aura besoin à l'avenir.

Un parcours d'apprentissage et d'évolution clairement défini, l'accompagnement par des collègues expérimentés et des formations ciblées aident les jeunes qui débutent à acquérir plus rapidement des compétences directement mobilisables. Les organisations peuvent ainsi constituer un vivier de talents capable d'évoluer avec elles.

*« Les jeunes travailleurs sont les experts de demain. Les employeurs qui freinent aujourd'hui leurs recrutements risquent de manquer, dans quelques années, de compétences et de connaissances spécifiques. En leur donnant des opportunités et en les accompagnant de manière ciblée dès aujourd'hui, les organisations peuvent développer leurs talents sans perdre de vue l'incertitude économique actuelle. Elles construisent ainsi, pas à pas, les compétences et les connaissances dont elles auront besoin à l'avenir », conclut **Frank Vander Sijpe**.*

###

À propos de l'étude

L'échantillon de cette étude est composé de 53 825 travailleurs belges employés par 10 006 employeurs du secteur privé. L'analyse s'appuie sur les données du portefeuille de clients de Securex, qui compte plus de 200 000 travailleurs. Les données ont été retraitées afin d'être représentatives du marché belge en matière de sexe, de statut, d'âge, de taille d'entreprise, de régime de travail et de région d'occupation du travailleur.

Les chiffres de 2026 ne portant que sur le premier semestre, ils ont systématiquement été comparés à ceux du premier semestre des années précédentes. Cette méthode permet d'interpréter les résultats de manière cohérente et comparable au fil du temps.

Pour cette étude spécifique, seuls les travailleurs engagés sous contrat à durée indéterminée ont été inclus dans l'analyse. À noter : les travailleurs du secteur public ne font pas partie de l'échantillon. Enfin, les entreprises comptant plus de 1 000 travailleurs ont été exclues de l'échantillon.

Dans le cas d'un départ volontaire, le travailleur prend lui-même l'initiative de mettre fin au contrat. Les sous-types suivants relèvent de la catégorie des « cessations volontaires » : préavis donné par le travailleur, modification unilatérale du contrat par le travailleur et rupture de commun accord. On parle de départ involontaire lorsque l'initiative revient à l'employeur. Les sous-types suivants relèvent de la catégorie des « cessations involontaires » : rupture du contrat, préavis donné par l'employeur, force majeure (médicale), faillite, motif grave et modification unilatérale du contrat par l'employeur. Enfin, le départ à la retraite et le décès sont considérés comme une sortie du marché du travail.

Les entrées en service comprennent tous les travailleurs qui commencent un nouvel emploi au cours de la période étudiée. L'indicateur mesure le nombre d'entrées en service et rend compte de la mesure dans laquelle les employeurs attirent de nouveaux collaborateurs.

À propos de Securex

L'entrepreneuriat est le moteur de notre économie et les travailleurs en sont la clé du succès. Securex accompagne les entrepreneurs débutants et établis dans la création, le développement et la protection de leur entreprise. Le groupe croit fermement en une politique du personnel adaptée à chaque individu et axée sur une employabilité durable.

Securex est le partenaire de référence en matière d'entrepreneuriat et d'emploi. Il propose une offre de services étendue et intégrée couvrant la création et le développement d'une activité indépendante, l'administration du personnel et le calcul des salaires, la prévention et le bien-être au travail, le développement des talents ainsi que les assurances. Chez Securex, tout est réuni sous un même toit.

Entreprise qui place l'humain au cœur de ses priorités, Securex estime que son succès commence par ses collaborateurs. Le groupe leur offre un environnement dans lequel ils peuvent s'épanouir et développer durablement leurs talents. Cette base solide lui permet de générer un impact durable. Ses équipes fournissent une gamme de services de qualité qui permettent aux clients et à leurs collaborateurs de donner le meilleur d'eux-mêmes, les aident à adopter des pratiques durables et contribuent à un impact positif sur la société.

En 2025, Securex a réalisé un chiffre d'affaires de 467 millions d'euros. Le Groupe Securex est actif en Belgique, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Espagne, et emploie plus de 1 900 collaborateurs. Ensemble, ses équipes accompagnent chaque jour quelque 250 000 clients, dont, en Belgique, plus de 91 000 entreprises, 133 000 indépendants et plus de 5 000 partenaires.

Contact

Steven De Vlieghe

PR Specialist, Securex

steven.de.vlieghe@securex.be

+32 474 82 70 20

Amélie Vanden Berghe

PR Consultant, Weber Shandwick

avandenbergh@webershandwick.com

+32 488 82 25 52