



02 avr 2026 -12:38

L'intérêt pour les emplois de l'administration fédérale toujours grandissant : davantage de candidats par offre d'emploi

En 2025, l'administration fédérale a confirmé son statut d'employeur attractif. Cette tendance positive se reflète aussi bien dans l'audience croissante de ses canaux de communication que dans le nombre de candidatures reçues pour chaque offre d'emploi publiée.



## Des canaux en pleine croissance et un intérêt accru pour chaque fonction

Le site emploi de l'administration fédérale, [travaillerpour.be](https://travaillerpour.be), a enregistré en 2025 plus de 500.000 visites mensuelles, ce qui représente une nouvelle augmentation par rapport aux années précédentes. La hausse continue du trafic confirme l'intérêt grandissant pour les offres d'emploi proposées par l'administration fédérale. Sur LinkedIn, la communauté s'est également largement renforcée : 76.000 abonnés fin 2025, soit une croissance de 28 % en un an.

Si le nombre total d'offres d'emploi proposées par l'administration fédérale a diminué, il convient de souligner que pour la quatrième année consécutive, le nombre moyen de candidats par poste a augmenté. En 2025, il y a eu en moyenne 33 candidatures par offre (nouvelle offre d'emploi ou offre dans le cadre d'une réserve de recrutement). Ce nombre grimpe jusqu'à 44 si l'on ne considère que les nouvelles fonctions publiées. La médiane progresse elle aussi, avec au moins 14 candidats pour la moitié des offres (contre 12 en 2024). Enfin, au total, 93.366 personnes ont postulé pour un emploi dans l'administration fédérale en 2025.

## Davantage de candidats pour les fonctions de top management

Les postes de top management suscitent eux aussi plus d'intérêt. Malgré un nombre limité de postes vacants en 2025, les offres de management ont reçu en moyenne 18 candidatures, contre 14 en 2024. La proportion de femmes candidates progresse elle aussi, passant de 35,5 % à 40 %.

## De l'innovation dans les méthodes de sélection, tests et moyens de





## recrutement

En 2025, l'administration fédérale a mis en place pour la première fois un parcours combinant apprentissage et travail, dans l'optique d'attirer davantage de candidats vers des fonctions en pénurie. Dans ce cadre, les candidats au poste d'analyste fonctionnel ont été sélectionnés sur base de leur potentiel plutôt que de leur diplôme. Résultat : 30 lauréats ont entamé un trajet de formation.

Un nouveau modèle de compétences a également vu le jour, accompagné d'un nouveau portfolio de tests et d'une nouvelle approche de sélection pour les fonctions managériales.

Afin de donner plus de visibilité aux stages proposés aux étudiants par les administrations fédérales, nous publions également depuis 2025 des propositions de stage sur [travaillerpour.be](https://travaillerpour.be). Les stages constituent en effet une excellente occasion de permettre aux jeunes de s'immerger dans le contexte professionnel de l'administration fédérale dès leur parcours scolaire.



## Des parcours professionnels plus flexibles

2025 s'est à nouveau révélée une année fructueuse pour Talent Exchange, le programme interne d'échange de talents de l'administration fédérale. Grâce à ce programme, les fonctionnaires fédéraux peuvent relever un nouveau défi professionnel pendant maximum un an au sein d'un autre service public. Preuve de ce succès : 360 offres de ce type ont été ouvertes en 2025.

Enfin, l'accompagnement individuel reste très demandé : 390 fonctionnaires fédéraux ont suivi un accompagnement de carrière personnalisé en 2025.

## Soutien aux services RH grâce aux données et aux analyses

Afin de soutenir encore davantage les services RH fédéraux dans l'exercice de leurs missions, le SPF BOSA met à leur disposition un tableau de bord complet de HR Data Analytics. Ce tableau de bord regroupe des données issues de différents domaines RH, permettant ainsi aux professionnels des ressources humaines de s'appuyer sur des chiffres actuels et exhaustifs pour étayer leurs décisions. En 2025, la plateforme de HR Data Analytics a encore été développée : nous avons étendu le nombre de rapports à de nouveaux domaines, tels que le coaching et les politiques RH.



|| L'intérêt pour les emplois au sein de l'administration fédérale confirme que nous restons un employeur attractif. Dans un marché du travail de plus en plus compétitif, nous devons recruter plus rapidement, plus intelligemment et de manière plus ciblée. C'est tout le sens des réformes engagées ces dernières années : évaluer davantage les compétences et le potentiel, accélérer les procédures, et moderniser nos outils grâce au numérique et à l'intelligence artificielle. À long terme, l'ambition est d'élargir le vivier de talents, mieux répondre aux besoins critiques et offrir des parcours professionnels plus flexibles, pour une administration à la fois performante et attractive. ||



Vanessa Matz  
Ministre de la fonction publique

## Plus d'information

- Les chiffres et résultats détaillés relatifs aux ressources humaines sont disponibles dans [le rapport annuel de la DG Recrutement et Développement](#) qui fait partie du SPF BOSA.
- Vous trouverez davantage d'information sur les cinq domaines d'activités du SPF BOSA dans [le rapport annuel 2025](#).

SPF Stratégie et Appui  
WTC III  
boulevard Simon Bolivar30  
1000 Bruxelles  
Belgique

Damster Aurélie  
Porte-parole a.i. du SPF BOSA  
0473/278505  
[aurelie.damster@bosa.fgov.be](mailto:aurelie.damster@bosa.fgov.be)