Conseil supérieur de l'emploi

ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS

Septembre 2026

TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE

MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI 4

COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI 5

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS 7

ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS 19

MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

Le Conseil supérieur de l'emploi a été institué le 22 décembre 1995. Il a une fonction d'information et de conseil du Gouvernement fédéral, et plus précisément du Ministre de l'emploi qui le préside. Sa mission consiste à suivre la politique de l'emploi et à examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois. Dans ce cadre, le Conseil réalise des analyses argumentées indépendantes et innovantes sur l'état passé et actuel du marché du travail et sur les besoins futurs afin d'optimiser son fonctionnement. Les travaux du Conseil supérieur de l'emploi s'intègrent également dans le cadre plus général de la politique de l'emploi de l'Union européenne, et plus précisément des lignes directrices pour l'emploi et des recommandations du Conseil de l'Union européenne.

Le Conseil formule des recommandations, autant que possible concrètes et réalisables, sur des mesures en faveur de l'emploi qui tiennent compte de l'intérêt général et des spécificités des marchés régionaux du travail. Il est ainsi en mesure d'apporter une contribution essentielle aux décideurs en ce qui concerne la modernisation de l'organisation du marché du travail en Belgique et sa capacité à répondre aux défis de la globalisation, des nouvelles technologies, des mutations socioéconomiques et des réformes structurelles et institutionnelles.

Le Conseil est composé d'experts du marché du travail issus du monde académique, de la fonction publique, des services publics de l'emploi et du secteur privé. Ils sont nommés à titre personnel, en raison de leurs compétences et expérience particulières dans le domaine de l'emploi et du marché du travail, et ne représentent donc pas les instances qui les ont désignés. 11 membres sont nommés sur proposition du Ministre fédéral de l'emploi et 10 membres sont désignés par les Gouvernements des Régions et de la Communauté germanophone: trois membres par le Gouvernement flamand, trois membres par le Gouvernement régional wallon, trois membres par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et un membre par le Gouvernement de la Communauté germanophone. En raison de sa composition, le Conseil constitue une plateforme unique de dialogue et d'échange de vues entre le Fédéral et les Régions et Communautés.

Le Conseil tient à exprimer sa reconnaissance aux anciens membres qui ont contribué, par leur engagement et les discussions au fil des années, à l'évolution et à la qualité des réflexions au sein du Conseil, Mesdames AMBOLDI et CANNELLA, Messieurs DUJARDIN et MICHIELS.

COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

Président	
CLARINVAL David	Vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et de l'Agriculture
Membres fédéraux:	
Vice-Président	
VANACKERE Steven (N)	Vice-président du Conseil supérieur de l'Emploi
BIRETTE Yves (F)	Inspecteur social chef de direction, en retraite, au Contrôle des lois sociales
CANTILLON Bea (N)	Professor, CSB, Universiteit Antwerpen
DE VOS Marc (N)	Professor, Universiteit Gent
NICAISE Ides (N)	Professor HIVA/PPW, KU Leuven
REGOUT Baudouin	Commissaire au Bureau fédéral du Plan
SELS Luc (N)	President of the Executive Board Universiteit Leiden
VANDENBERGH Jean-Marc (F)	Administrateur général Onem
VAN BELLEGEM Sébastien (F)	Professeur, Université catholique de Louvain
VEN Caroline (N)	Econoom en bestuurder van vennootschappen
Membres régionaux:	
Bruxelles:	
DAUX Caroline (F)	Directrice de la Politique de l'Emploi – Bruxelles Economie et Emploi
GOUGNARD Nicolas (F)	Directeur d'administration de la direction RH de la Commission communautaire française
WAGEMAKERS Joris (N)	Analyste du marché du travail View.Brussels (Actiris)
Communauté germanophone:	
LENTZ Christiane	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
Flandre:	
ADRIAENS Wim	Senior expert arbeidsmarkt
DENYS Jan	Arbeidsmarktexpert Full Employment
VAN DEN CRUYCE Ann	Afdelingshoofd, Departement Werk en Sociale Economie
Wallonie:	
BRUNET Sébastien	Administrateur général de l'IWEPS
HINDRIKS Jean	Professeur ordinaire UC Louvain
YERNA Raymonde	Administratrice générale du FOREM
Secrétaire:	
AIT AMEUR Linda	Présidente du Comité de direction a.i. du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

PERSONNES DE CONTACT

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:

Marie-Laure NOIRHOMME - tél. 02 233 47 14
- e-mail: Marie-Laure.NOIRHOMME@emploi.belgique.be

Marie-Laure NOIRHOMME et Els UYTTERHOEVEN.

Banque nationale de Belgique:

Yves SAKS - tél. 02 221 52 35
- e-mail: yves.saks@nbb.be

Remerciements et décharge de responsabilité

Le secrétariat du Conseil supérieur de l'emploi remercie Statbel et Eurostat pour la mise à disposition des microdonnées de l'enquête sur les forces de travail qui ont été utilisées lors de la rédaction de ce rapport.

Ces institutions ne sont pas responsables des résultats et conclusions dérivées de ces données.

La date limite d'actualisation des données du présent rapport est le 15 juin 2026.

Vous pouvez accéder à une copie électronique de ce rapport, ainsi que des autres publications du Conseil supérieur de l'emploi, à l'adresse suivante: http://cse.belgique.be.

Conseil supérieur de l'emploi

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

Septembre 2026

SYNTHÈSE

L'économie belge a enregistré une croissance de 1 % en 2025, mais celle-ci a progressivement ralenti au fil de l'année, jusqu'à devenir quasi nulle au dernier trimestre. Ce ralentissement pèse sur les perspectives pour 2026, en raison d'un effet de report moins favorable. Début 2026, la croissance est restée faible, avec 0,2 % au premier trimestre et une quasi-stagnation au deuxième trimestre. Cette situation s'explique en grande partie par la hausse des prix de l'énergie, consécutive aux tensions géopolitiques au Moyen-Orient et à la fermeture du détroit d'Ormuz, qui a entraîné une forte augmentation des prix du pétrole, partiellement compensée par l'appréciation de l'euro.

Les marchés financiers anticipent cependant un conflit limité dans le temps, et ses effets restent plus modérés qu'en 2022, notamment parce que la hausse concerne davantage le pétrole que le gaz. Bien que certains modèles de nowcasting signalent un climat plus pessimiste, la confiance des chefs d'entreprise demeure relativement stable. La demande extérieure devrait peu à peu se normaliser et une reprise progressive est attendue dans le courant de l'année. Le taux de croissance estimé pour 2026 n'en demeure pas moins très limité, à 0,6 %.

En 2025, l'inflation a poursuivi son repli pour s'établir à 2,5 % en Belgique, après avoir culminé à 9,6 % en 2022. Ce recul s'explique principalement par la détente des prix de l'énergie et des biens industriels non énergétiques. La pression sur les prix a toutefois persisté dans certains secteurs. L'inflation alimentaire est restée relativement élevée, notamment en raison des hausses antérieures des accises sur le tabac et des problèmes persistants du côté de l'offre (tels que les maladies touchant l'agriculture et l'élevage), qui ont fait grimper les coûts.

L'inflation sous-jacente est certes retombée à 2,6 %, mais elle est demeurée supérieure à la moyenne à long terme. Si l'inflation des biens a été très faible, celle des services est restée assez forte du fait de l'élévation des coûts et de la répercussion différée des hausses de prix antérieures.

L'inflation énergétique s'est d'abord nettement intensifiée au début de 2025 sous l'effet des frictions géopolitiques, mais elle a diminué plus tard dans l'année, devenant même temporairement négative. En ce qui concerne 2026, les tensions au Moyen-Orient, susceptibles d'occasionner une nouvelle poussée des prix de l'énergie, rendent les perspectives incertaines.

Étonnamment, alors que les taux d'inflation des produits pétroliers se rapprochent des niveaux les plus élevés qu'ils affichaient à la mi-2022, la hausse des prix du gaz et de l'électricité en Belgique s'est avérée jusqu'à présent plus modérée. Même si l'inflation énergétique devrait progressivement s'atténuer à mesure que le choc s'estompe, on s'attend néanmoins à ce que la grimpée initiale des prix se répercute sur l'inflation sous-jacente par le jeu d'effets de second tour. Étant donné qu'il s'agit principalement d'un choc sur les prix du pétrole, ceux du gaz et de l'électricité demeurant largement en deçà de leurs pics de 2022, la pression haussière qui s'exerce sur l'indice-santé, et par conséquent sur l'indexation automatique des salaires, devrait en outre rester plus limitée.

L'évolution récente des salaires a été largement portée par la vive inflation, enregistrant d'importantes indexations en 2023 et un ralentissement progressif par la suite. La croissance réelle des salaires est cependant demeurée restreinte de par la norme salariale nulle en vigueur pour les périodes 2023-2024 et 2025-2026, motivée par une détérioration relative des coûts salariaux de la Belgique par rapport à celle de ses pays voisins en 2022-2023. La formation des salaires a cependant été soutenue par le glissement des salaires et par des formes de rémunération alternatives (comme les chèques-repas et les primes), ainsi que par des mesures temporaires telles que la prime de pouvoir d'achat octroyée en 2023. Parallèlement, les changements concernant les cotisations patronales et les mesures de soutien aux entreprises (notamment les réductions temporaires des cotisations à l'ONSS) ont aussi influencé l'évolution des coûts salariaux.

Après un creusement du handicap salarial à 2,5 % en 2023, la position de la Belgique s'est à nouveau améliorée en 2024 grâce à une croissance salariale plus modérée qui a ramené ledit handicap à 1,5 %. Dans cette configuration, les pouvoirs publics ont mis en place des mesures supplémentaires visant à contenir l'élévation des coûts salariaux, telles que l'« indexation en centimes » temporaire, qui bride partiellement l'indexation des salaires les plus élevés. Cette mesure réduit les coûts salariaux et soutient les finances publiques.

La population en âge de travailler (15 à 64 ans) s'est accrue de 25 000 personnes en 2025 et devrait encore augmenter de 15 000 personnes en 2026. Si l'on restreint la population en âge de travailler aux 20 à 64 ans, ces variations atteignent +11 000 en 2025 et +6 000 en 2026. Cette faible croissance de la population en âge de travailler reflète en partie la faible croissance de la population totale en Belgique. En 2025, le solde naturel, c.-à-d. les naissances moins les décès, a été à nouveau négatif. Autrement dit, c'est uniquement grâce au solde migratoire net que la croissance de la population est restée positive.

En repoussant l'âge légal de la retraite de 65 à 66 ans depuis le 1er février 2025, quelque 140 000 personnes supplémentaires ont rejoint le groupe des personnes en âge de travailler. Le taux d'emploi est toutefois très faible au-delà de 65 ans. On peut estimer que cela se traduit par moins de 14 000 personnes supplémentaires en emploi. La hausse du taux de participation en 2025, à 71,9 % pour les 15 à 64 ans, a permis que la hausse du nombre d'actifs soit sensiblement plus élevée que celle de la population en âge de travailler, soit 49 000 actifs en plus. Un mouvement similaire, mais de plus faible ampleur, serait observé en 2026.

En 2025, l'emploi intérieur en Belgique a crû de 0,4 %, soit une croissance légèrement supérieure à celle de 2024, mais toujours nettement en-deçà de la moyenne historique.

Les services ont été le principal moteur de création d'emplois, en particulier les activités non marchandes au sens large, c.-à-d. comprenant le secteur public. En revanche, l'emploi dans l'industrie et, dans une moindre mesure, dans la construction a continué de reculer, reflétant des difficultés persistantes dans ces secteurs, en particulier dans l'industrie.

Plus des deux tiers des nouveaux emplois ont été créés en 2025 sous le statut d'indépendant à titre principal tandis que l'emploi salarié, dans son ensemble, est resté stable.

Les formes de travail flexibles ont poursuivi leur développement, notamment sous l'effet de l'assouplissement de la réglementation relative au travail des étudiants, qui leur permet de prester davantage d'heures (en 2025, le plafond d'heures bénéficiant de cotisations sociales réduites est passé de 600 à 650 heures par an), et de l'extension du dispositif des flexi-jobs, couplée à une augmentation du plafond fiscal pour ce système. L'intérim a, en revanche, légèrement reculé.

Le taux d'emploi a légèrement progressé en 2025 (atteignant 72,8 % pour les 20 à 64 ans), surtout grâce aux travailleurs de 55 ans et plus, mais reste éloigné de l'objectif de 80 % d'ici 2030. De fortes disparités persistent selon la région, selon le niveau d'éducation et selon le genre, même si l'écart entre hommes et femmes a une nouvelle fois diminué. Alors que le taux d'emploi des 20-64 ans est de 77,3 % en Flandre, il est de 67,9 % en Wallonie et de 63,9 % à Bruxelles. La différence de taux d'emploi est de 13 points de pourcentage entre Bruxelles et la Flandre et de 10 points de pourcentage entre la Flandre et la Wallonie. Ces écarts qui se sont légèrement amenuisés sur les 25 dernières années reflètent les situations et défis, pour certains aspects différents, du marché du travail dans les trois Régions. La dynamique permettant aux régions de développer leurs propres politiques a été soutenue notamment grâce à la sixième réforme de l'Etat.

Bien que le nombre de postes vacants ait diminué en 2025, les pénuries de main-d'œuvre continuent d'être parmi les plus importantes d'Europe, particulièrement en Flandre.

Puisque la hausse de la population active a atteint 49 000 personnes en 2025 et que l'emploi n'a augmenté que de 19 300 unités, cela a induit approximativement une hausse du nombre de demandeurs d'emploi de 30 000 personnes. Le taux de chômage est ainsi passé de 5,8 % en 2024 à 6,2 % en 2025 et devrait monter à 6,6 % en 2026. Notons que, par rapport aux années précédentes, une plus grande incertitude entoure ces estimations du taux de chômage, car les séries des demandeurs d'emploi inoccupés inscrits auprès d'un service régional de l'emploi ont été perturbées depuis 2022 par des mesures réglementaires, comme les changements de règles de désinscription des demandeurs d'emploi inscrits librement (lorsque les dossiers restent inactifs un certain temps) et, plus fondamentalement, par les effets sur ces séries de la réforme du chômage entrée en vigueur à partir du 1er janvier 2026.

Cette réforme de grande ampleur (plus de 200 000 personnes sont concernées) met fin à une spécificité du système d'assurance chômage en Belgique, à savoir que le droit aux allocations de chômage n'était potentiellement pas limité dans le temps. Des sanctions existaient toutefois pour des efforts de recherche insuffisants ou pour une non-disponibilité pour le marché du travail. L'aspect discrétionnaire de la sanction a à présent disparu avec la réforme et pour tous les demandeurs d'emploi la durée couverte par l'assurance chômage est de maximum deux années, en fonction du passé professionnel. Pour étaler l'impact de la réforme, des mesures transitoires ont été prévues, notamment un phasage par vague. La réforme s'appliquera à l'ensemble des chômeurs à partir de juillet 2027, sauf exceptions pour des cas très spécifiques. Pour les jeunes admis au chômage sur la base des études, la période d'indemnisation par une allocation d'insertion est ramenée par cette nouvelle réforme à une année (contre trois ans auparavant). Les jeunes qui n'ont pas obtenu leur CESS n'auront plus accès aux allocations d'insertion.

RECOMMANDATIONS

Le marché du travail est aujourd'hui soumis à des transformations d'une ampleur rarement observée.

La numérisation et l'essor rapide de l'intelligence artificielle modifient déjà sensiblement le contenu de nombreux métiers, des tâches administratives aux fonctions plus qualifiées (Conseil supérieur de l'emploi, 2026). Pour certains travailleurs, cela ouvre de nouvelles perspectives et crée des opportunités inédites; pour d'autres, cela soulève des inquiétudes quant à leur avenir professionnel. Les jeunes qui entrent sur le marché du travail sans expérience, de même que les personnes déjà fragilisées dans leur parcours d'insertion risquent d'être particulièrement exposés à ces bouleversements.

Au même moment, la transition vers une économie décarbonée change progressivement les besoins des entreprises. Le développement des technologies vertes, de la rénovation énergétique ou de la mobilité durable crée également de nouveaux emplois, mais accélère le déclin de certaines activités. Les pénuries déjà observées dans les métiers du numérique et de la transition écologique montrent que d'importants mouvements de main-d'œuvre devront avoir lieu entre secteurs et professions dans les années à venir (Conseil supérieur de l'emploi, 2025).

À ces mutations s'ajoute un défi démographique majeur. La population en âge de travailler en Belgique continue de vieillir et, ces dernières années, sa croissance a reposé principalement sur le solde migratoire. Or l'intégration de ces personnes sur le marché du travail reste souvent compliquée (voir par exemple Conseil supérieur de l'emploi, 2018). Dans certains métiers en pénurie, les tensions pourraient être d'autant plus importantes dans les années à venir en raison d'une part élevée de main-d'œuvre vieillissante (notamment transport, logistique, etc.)

Face à ces transformations technologiques, environnementales et démographiques, la capacité d'adaptation est un facteur clé de réussite. La responsabilité de mener ces transitions à bien incombe à l'ensemble des acteurs concernés : les entreprises, les travailleurs et les pouvoirs publics. Les entreprises doivent être en mesure d'anticiper les compétences dont elles auront besoin à l'avenir, d'adapter leurs processus de recrutement et de sélection, et de mieux gérer une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée. Pour les travailleurs, une solide formation de base, qui renforce également la capacité à apprendre tout au long de la vie, ainsi que la volonté de continuer à se former durant l'ensemble de leur carrière, constituent des atouts essentiels.

Les pouvoirs publics ont, eux aussi, un rôle central à jouer. En apportant notamment des soutiens rapides, temporaires et ciblés lorsque les circonstances l'exigent, ils peuvent accompagner les transitions, en limitant les coûts pour les travailleurs et les entreprises, et ainsi contribuer à une adaptation harmonieuse de l'économie face à ces défis. Le cadre budgétaire actuel implique que les actions publiques soient efficaces et que celles-ci soient évaluées et corrigées si nécessaire.

Parallèlement, ces adaptations doivent également contribuer à accroître la productivité, en permettant une meilleure valorisation des compétences, en soutenant l'innovation technologique et en facilitant la réorientation des travailleurs vers des activités présentant un potentiel de croissance.

Par ailleurs, des défis structurels subsistent au niveau du système et seront examinés plus en détail ci-dessous

Face à ces défis, le Conseil formule des recommandations articulées autour de quatre priorités : accroître la participation au marché du travail, adapter les compétences aux transformations économiques, faciliter la mobilité professionnelle et enfin évaluer nos politiques en utilisant les données disponibles.

AXE 1: LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR TOUS

Le taux de participation au marché du travail en Belgique demeure sensiblement inférieur à celui des pays voisins, notamment pour les travailleurs plus âgés. Dans un contexte de vieillissement démographique et de pénuries persistantes de main-d'œuvre dans les trois régions, relever la participation des différents segments de la population constitue un enjeu majeur pour assurer la croissance économique et la soutenabilité de notre modèle de sécurité sociale.

Recommandations concernant les jeunes

Une intégration réussie des jeunes travailleurs constitue à la fois des perspectives de croissance économique future mais aussi, à plus court terme, un levier de flexibilité pour l'économie. Parce que les jeunes sont davantage ouverts au changement, ils peuvent en outre contribuer à accélérer les transformations structurelles. Pour eux, cette nouvelle réalité se présente dès leur entrée sur le marché du travail, alors même que leur formation de base n'y est pas toujours suffisamment adaptée. De plus, dans un climat conjoncturel plus incertain, les travailleurs qui ont été engagés le plus récemment sont aussi les premiers à risquer de perdre leur emploi. Les perspectives pour les jeunes, fortement procycliques, se sont par conséquent plutôt détériorées ces deux dernières années.

Le Conseil recommande donc de renforcer l'efficacité des dispositifs existants d'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Une priorité devrait être donnée à leur articulation autour d'un parcours intégré, activé rapidement après la sortie de l'école ou l'inscription comme demandeur d'emploi, combinant diagnostic individuel, orientation vers les métiers en pénurie ou en transformation, formation courte et première expérience professionnelle encadrée (cf. Rapport du Conseil sur les peu qualifiés,2020). L'enjeu est de réduire la fragmentation actuelle des aides, de garantir un accompagnement continu avec une collaboration étroite entre l'école, les services de l'emploi, les organismes de formation et les entreprises, et de conditionner davantage les soutiens publics aux perspectives de transition vers un emploi durable.

Si le travail étudiant et l'intérim peuvent être des voies intéressantes pour accéder au monde du travail, tout en bénéficiant d'une rémunération, en grande partie défiscalisée pour le travail étudiant, il faut cependant veiller à ce que ce travail étudiant ne se fasse pas au détriment du bon déroulement du cursus scolaire. Ainsi, les effets de l'extension du quota par année civile à 650 heures devraient être examinés.

La nouvelle réforme des allocations d'insertion ne doit pas conduire à une précarisation de leur situation financière, en particulier ceux issus de milieux défavorisés. Le Conseil supérieur de l'emploi a émis dans son Rapport de 2020 une série de recommandations pour une meilleure intégration des personnes les moins diplômées.

Recommandations concernant les travailleurs expérimentés

Le taux d'emploi des 55 ans et plus a connu une progression remarquable en Belgique mais l'écart avec les pays voisins n'est pas encore comblé. Les mesures prises depuis 2005 ont réduit les incitations financières à mettre prématurément fin à la carrière professionnelle, tant pour le travailleur que pour l'employeur. Les systèmes de retrait précoce ont été en grande partie supprimés et la nouvelle réforme des pensions introduit un système de bonus-malus qui rapproche le système de la neutralité actuarielle. Le Conseil ne peut que se réjouir de ces évolutions.

Mais cet allongement de la durée de la carrière doit s'accompagner du maintien ou du renforcement de la mobilité professionnelle durant la seconde partie de la carrière (OCDE, 2026). De réelles perspectives d'embauche pour les travailleurs âgés doivent exister, ce qui a des implications tant pour les travailleurs, notamment en termes de rémunération, que pour les entreprises, qui doivent pouvoir proposer des emplois de qualité accessibles aux seniors. Dans ce cadre, la structure des

rémunérations tet le poids de l'ancienneté pourrait être à nouveau examinée (cf. Avis du Conseil de 2014). Le prochain Rapport du CSE (2027) portera sur la durée des carrières, notamment en fonction du type d'entreprise.

Le Conseil recommande de mettre en place, pour les travailleurs dès l'âge de 40 ans un droit effectif à un bilan de compétences, suivi si nécessaire d'un plan individuel de développement professionnel. Ce dispositif devrait permettre d'identifier suffisamment tôt les besoins d'adaptation, notamment en matière de nouvelles compétences et/ou numériques, de santé au travail et de mobilité interne ou externe, et de les traduire en formations courtes, modulaires et certifiantes. Pour être réellement mobilisé, ce droit devrait être simple d'accès, et idéalement cofinancé par les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics. Une attention particulière devrait être portée aux travailleurs peu qualifiés et à ceux occupant des métiers physiquement exigeants, afin que l'allongement des carrières ne se traduise pas uniquement par un maintien dans l'emploi existant, mais aussi par de réelles possibilités de reconversion vers des fonctions soutenables et valorisantes.

Recommandations concernant l'intégration des personnes de nationalité non UE

L'écart de taux d'emploi entre les nationaux et les personnes de nationalité non européenne en Belgique est parmi les plus élevés des pays européens. En partie, cela s'explique par une proportion plus élevée de migrants faiblement qualifiés en Belgique.

Si l'on considère la population des Ukrainiens ayant émigré à la suite de la guerre comme un groupe relativement homogène, leur plus faible taux d'emploi en Belgique par rapport aux pays voisins semble indiquer que certaines caractéristiques de notre marché du travail jouent un rôle. Certaines rigidités peuvent freiner des réallocations nécessaires.

Les obstacles réglementaires à l'accès au marché du travail doivent être levés, notamment en matière de permis de travail pour les personnes qui n'ont pas encore obtenu la reconnaissance de leur statut administratif. Les procédures de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger et des compétences acquises restent perfectibles.

Certains groupes sont particulièrement vulnérables, comme par exemple les femmes migrantes faiblement diplômées.

Recommandations concernant l'intégration des personnes en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé

Pour ce groupe vulnérable que constituent les personnes porteuses de handicap, l'écart de taux d'emploi par rapport à la moyenne est important en Belgique. Les incitations financières à l'embauche ou éventuellement des quotas doivent être une possibilité pour ce groupe.

Le dispositif des malades de longue durée est en train d'être réformé, notamment en augmentant la fréquence des contacts avec les personnes, par le caractère désormais obligatoire des mesures de réintégration lorsque ces mesures peuvent être proposées, par un meilleur accompagnement par les services de l'emploi lorsque la personne n'a plus de contrat de travail, et enfin par une plus grande responsabilisation financière de toutes les parties impliquées. Il faudra cependant évaluer si ces mesures sont suffisantes et efficaces.

Les développements observés dans ce dispositif rappellent que les réformes (du chômage, de la fin de carrière, …) doivent être conçues et réalisées de manière coordonnée, de façon à éviter tout effet de vases communicants non justifié. Une attention devrait notamment être accordée à l'impact potentiel de la réforme du chômage sur le passage d'une partie du public en fin de droit vers l'assurance maladie-invalidité.

Recommandations concernant les disparités de genre

Le taux d'emploi des femmes reste encore inférieur à celui des hommes en Belgique. Le Conseil se réjouit que l'écart de rémunération horaire entre hommes et femmes soit faible en Belgique. En revanche, la prévalence du temps partiel et la ségrégation professionnelle restent très marquées selon le genre dans notre pays.

Dès la formation initiale, certains domaines semblent privilégiés (soins à la personne, …) et d'autres délaissés, notamment les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STEM), qui sont pourtant des filières pour lesquelles il existe une forte demande. Ce constat a déjà été fait à maintes reprises par le Conseil. Il faudrait mieux en examiner les causes pour pouvoir y remédier.

Pour diminuer l'impact des charges de famille sur la carrière, le Conseil préconise de développer une offre de garde d'enfants abordable et accessible.

Le Conseil soutient pleinement la lutte contre les discriminations sur le marché du travail. Il souligne l'importance de garantir l'égalité des chances et de lever les obstacles qui freinent l'accès, le maintien et l'évolution professionnelle de certaines catégories de la population, notamment les femmes, les travailleurs âgés, les personnes d'origine étrangère et les personnes en situation de handicap. Une société inclusive et un marché du travail ouvert à tous constituent un impératif d'équité sociale, mais aussi un levier essentiel pour renforcer l'emploi, la cohésion sociale et le potentiel économique du pays.

AXE 2: ANTICIPER LES TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ADAPTER LES COMPÉTENCES

Une solide formation de base génère des retombées positives tout au long de la carrière. Elle doit permettre aux individus de débuter leur parcours professionnel avec des compétences fondamentales suffisantes, tout en renforçant leur capacité et leur motivation à acquérir en permanence de nouvelles connaissances et compétences. Les enquêtes PISA montrent que la Belgique est confrontée à des défis importants à cet égard.

Le Conseil demande aussi qu'on remédie aux inégalités scolaires liées à l'origine socio-économique, en poursuivant les réformes engagées dans les Communautés visant à garantir un socle commun de compétences et en allouant des moyens différenciés aux établissements accueillant une part plus grande d'élèves issus de milieux moins favorisés. Les profils des élèves (origine sociale, nationalité, …) sont aujourd'hui plus diversifiés qu'auparavant. Cette diversité doit être prise en compte par les systèmes éducatifs afin de maintenir la qualité de la formation initiale et de garantir l'égalité des chances.

Renforcer la qualité de l'enseignement, notamment en investissant dans la formation initiale et continue des enseignants et en améliorant l'attractivité de la profession. Face au développement des compétences numériques et de l'intelligence artificielle, les enseignants doivent être sensibilisés et formés à ces évolutions afin de pouvoir les intégrer de manière appropriée dans leurs pratiques pédagogiques (cf CSE, 2026).

Renforcer la formation continue, en ciblant prioritairement les travailleurs peu qualifiés, les seniors et les travailleurs exposés à un risque de transformation ou de disparition de leur emploi. Les résultats de l'enquête sur les conditions de travail d'Eurofound (2024) montrent cependant que pour les personnes en emploi, elles bénéficient en Belgique de nettement plus de formation sur le tas et de formation formelle que la moyenne européenne.

L'organisation de la formation permanente doit néanmoins être réexaminée. L'accès à la formation continue est-il suffisamment facile, en particulier pour les personnes les moins qualifiées ? La multiplicité des dispositifs, des conditions d'accès et des outils disponibles peut en effet nuire à la lisibilité de l'offre. Faut-il, en matière de financement de la formation continue, évoluer vers une responsabilité davantage partagée entre les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics ? Le contenu des formations est-il réellement adapté aux compétences dont le marché du travail aura besoin à l'avenir ? Les compétences acquises sont-elles suffisamment transférables vers d'autres secteurs d'activité ? Des choix doivent être posés sur ces questions.

La reconnaissance et la transférabilité des compétences, qu'elles aient été acquises dans le cadre de l'enseignement, de la formation continue ou de l'activité professionnelle, doivent aussi être améliorées, afin de faciliter les passages d'un métier ou d'un secteur à l'autre.

AXE 3: AIDER AUX TRANSITIONS ET À LA MOBILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans un marché du travail confronté à de profondes transformations, la capacité des travailleurs à changer d'emploi, de secteur, de statut ou de région devient un facteur déterminant d'inclusion, d'efficacité économique et de résilience. Or, en Belgique, les transitions professionnelles demeurent encore trop limitées, et les écarts entre régions restent marqués en matière de taux d'emploi, de chômage et de pénuries de main-d'œuvre.

Les obstacles à la mobilité sont multiples. Ils tiennent à la fois à l'existence de pièges financiers à l'inactivité ou au chômage, à des rigidités institutionnelles ainsi qu'à des freins géographiques ou linguistiques.

Les travaux récents (Conseil supérieur des Finances, 2024) soulignent que de nombreuses mesures ont été prises dans notre pays au cours des dernières décennies pour réduire la pression (para)fiscale sur les plus bas salaires. Cela a conduit à une baisse sensible des pièges à l'emploi, notamment pour les chômeurs de longue durée ayant un partenaire. La reprise d'un emploi peut toutefois aller de pair avec de nouveaux frais, tels que ceux liés à la crèche ou à la garde d'enfants. Renforcer l'offre et les horaires d'accueil de la petite enfance à proximité du lieu de résidence permet également au demandeur d'emploi d'envisager de travailler plus loin de son domicile et, potentiellement, de favoriser ainsi la mobilité interrégionale.

Pour favoriser la mobilité interrégionale, il convient d'aplanir les principaux obstacles auxquels sont confrontés les demandeurs d'emploi. Des étapes importantes pourraient consister à renforcer les transports publics vers les bassins d'emploi, mais aussi à inciter les employeurs à (ré)organiser des transports collectifs, en particulier pour le travail de nuit. Un autre frein à la mobilité interrégionale est le manque de compétences (connaissances linguistiques, compétences numériques, compétences professionnelles et, dans certains cas, permis de conduire). La collaboration entre les services publics régionaux de l'emploi, qui est déjà une réalité, doit se poursuivre, notamment afin de mieux diffuser les informations sur les offres d'emploi, y compris celles des autres régions.

L'importance de la fiscalité et de la parafiscalité sur le travail, particulièrement élevées dans notre pays, entraîne des effets induits involontaires, tels que la difficile intégration des travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail ou l'existence du travail au noir. Les nouvelles formes d'emploi atypiques, telles que le travail étudiant ou les flexi-jobs, répondent à des aspirations légitimes des travailleurs et des employeurs. Leur développement ne peut toutefois constituer principalement une réponse à la fiscalité élevée pesant sur le travail salarié ordinaire. Les études actuelles ne permettent pas de conclure qu'il y ait éviction d'emplois ordinaires au bénéfice des flexi-jobs ou d'une diminution des heures prestées sous statut ordinaire pour pouvoir prester des heures au sein du dispositif des flexi-jobs. Toutefois, dans l'horeca, les flexi-jobs ont pu en partie se substituer à

l'emploi intérimaire. Les effets du développement de ces formes d'emploi sur le circuit régulier du travail et sur la sécurité sociale doivent par conséquent continuer à être monitorés.

AXE 4: MIEUX UTILISER LES INFORMATIONS DISPONIBLES ET RENFORCER L'ÉVALUATION DES POLITIQUES

Enfin, le Conseil rappelle l'importance d'une approche fondée sur les preuves, tant pour la conception que pour le suivi et l'ajustement des réformes. Comme il l'a rappelé dans son Rapport sur l'intelligence artificielle (2026), la Belgique et les régions disposent d'administrations de qualité, dont une grande partie des processus sont numérisés. Il importe que ces données administratives soient davantage valorisées, en permettant leur mobilisation et les rendant accessibles, dans des délais raisonnables, à des fins d'analyse et de recherche.

Beaucoup d'efforts ont déjà été réalisés dans ce sens grâce notamment à la Banque carrefour de la sécurité sociale. Des initiatives de collaboration entre administrations telles le WG SIC existent et doivent être encouragées. La consultation interfédérale qui a été lancée sur l'accessibilité des données administratives pour l'élaboration de politiques (BelAccess) est une initiative que le Conseil ne peut que louer et qu'il conviendrait d'accélérer encore. Également pour les chercheurs ayant des projets répondant à un objectif d'intérêt général, les procédures d'accès et d'exploitation des données existantes peuvent encore être améliorées.

Bruxelles, septembre 2026.

Conseil supérieur de l'emploi

ÉTAT DES LIEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS

Septembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction 22
1.1. Activité économique: contextes national et international 22
1.2. Inflation en Belgique 22
1.3. Coûts de la main-d'œuvre et salaires 25
1.3.1. Contexte réglementaire 25
1.3.2. Évolutions récentes 26
1.3.3. Évolution du handicap salarial tel que défini dans la loi du 26 juillet 1996 27

2. Emploi, chômage et participation 30
2.1. Démographie 30
2.2. Participation au marché du travail 32
2.2.1. Taux de participation et âge 32
2.2.2. Taux de participation et genre 32
2.3. Emploi 34
2.4. Education et formation 41
2.4.1. Formation initiale 41
2.4.2. Apprentissage tout au long de la vie 42

3. Perspectives pour le marché du travail 44
3.1. Projections macroéconomiques et contexte général 44
3.2. Marché du travail 45

4. Premier aperçu sur deux grandes réformes 48
4.1. La réforme de l'assurance-chômage: limitation du droit aux allocations à une durée maximale de deux ans 48
4.2. Les malades de longue durée 51

5. Bibliographie 53

6. Liste des abréviations et signes conventionnels 54

1. INTRODUCTION

1.1. Activité économique: contextes national et international

L'économie belge a progressé de 1 % en 2025, conformément aux attentes. Cette croissance a toutefois ralenti tout au long de l'année et s'est montrée particulièrement décevante au dernier trimestre de 2025, où elle s'est établie à peine au-dessus de 0 % en variation trimestrielle. Ce point a des implications, notamment pour l'acquis de croissance (ou effet de report) en 2026. Il constitue un point de départ plus faible que prévu.

Les opérations militaires au Moyen-Orient et en particulier la fermeture du détroit d'Ormuz depuis février de cette année ont provoqué un nouveau choc sur l'économie mondiale, via une flambée des prix du pétrole. Le prix du baril de Brent a ainsi dépassé en moyenne 100 USD au deuxième trimestre, contre 70 à 75 USD en moyenne en 2025. Cette hausse a toutefois été légèrement compensée par un euro plus fort.

Selon l'estimation flash de l'Institut des Comptes Nationaux, la croissance du PIB réel s'est élevée à 0,2 % au premier trimestre de 2026, mais elle devrait quasiment stagner au deuxième trimestre, en raison des effets attendus de cette hausse des prix de l'énergie notamment sur le pouvoir d'achat, qui inévitablement pèsera sur la demande intérieure.

Les attentes des marchés financiers concernant l'évolution des prix des matières premières peuvent être mesurées en observant les prix des contrats à terme (futures) pour différentes échéances. Elles suggèrent que les marchés financiers s'attendent à ce que le conflit reste limité, tant en durée qu'en intensité.

Tout comme les prix du pétrole, les prix du gaz ont réagi aux opérations militaires au Moyen-Orient, mais ont ensuite plus rapidement fléchi et se situent aujourd'hui autour de 40 € par MWh. La flambée actuelle des prix de l'énergie est davantage liée au pétrole qu'au gaz et reste plus maîtrisable que lors du choc de 2022 (voir aussi ci-après 1.2 sur la composition de l'indice-santé).

Les modèles de nowcasting, davantage fondés sur des indicateurs qualitatifs, sont même passés en territoire négatif en 2026, mais cela est probablement lié à l'importante couverture médiatique sur la question des prix de l'énergie. La confiance des producteurs, quant à elle, reste relativement stable (à un niveau faible). La plupart des chefs d'entreprise ont en effet une vision plutôt neutre de l'avenir proche, les entreprises étant en partie couvertes contre les variations des prix du pétrole.

Dans ce contexte, on s'attend également à un retour à la normale concernant la demande pour les exportations belges. La croissance du PIB réel repartirait donc, selon les informations actuelles ; assez rapidement après le coup d'arrêt du deuxième trimestre. En termes annuels, la croissance du PIB atteindrait 0,6 % en 2026.

1.2. Inflation en Belgique

L'inflation a continué de ralentir en 2025, même si les pressions sur les prix ne s'étaient pas encore complètement dissipées. Après une normalisation progressive depuis le pic historique de 9,6 % atteint en 2022, l'inflation mesurée par l'indice des prix à la consommation national (IPCN) s'est établie à 2,5 % en 2025. Si la plupart des composantes ont continué d'afficher un relâchement, les contributions à la baisse les plus notables sont venues de l'inflation énergétique et de celle des biens industriels non énergétiques (non-energy industrial goods, NEIG).

Bien qu'en recul, l'inflation alimentaire est restée relativement forte tout au long de l'année 2025, reflétant en grande partie un effet de base lié à la vive hausse des prix du tabac en 2024. À la suite du plan anti-tabac décidé par le gouvernement fédéral, les hausses des droits d'accise ont entraîné une poussée des prix du tabac de plus de 20 % en 2024, maintenant mécaniquement l'inflation des produits alimentaires transformés à un niveau élevé jusqu'au premier semestre de 2025. La répercussion intégrale des droits d'accise ne s'est en effet produite que progressivement au cours de l'année 2024. Au-delà du tabac, d'autres catégories de denrées alimentaires sont également restées sous pression, sous l'effet de contraintes pesant sur l'offre qui ont fait grimper les prix des matières premières, telles que les maladies touchant les cultures mondiales de cacao et de café, les maladies animales grevant la production de viande, de volaille et d'œufs, ainsi que les pénuries structurelles d'approvisionnement liées à la diminution du nombre d'éleveurs et de producteurs laitiers. Ces pressions sur les prix de certaines matières premières alimentaires se sont traduites par des coûts de production plus élevés, qui se sont in fine répercutés sur les consommateurs en 2025.

L'inflation sous-jacente[1] reste supérieure à sa moyenne à long terme de 1,4 %, la baisse continue de l'inflation des biens industriels non énergétiques ayant été compensée par la rigidité de celle des services. L'inflation sous-jacente, qui comprend les biens industriels non énergétiques (NEIG) et les services, est ressortie à 2,6 % en 2025, poursuivant son déclin depuis son sommet de 6,6 % atteint en 2023. L'inflation des biens s'est avérée très faible (0,6 % en moyenne), les coûts d'importation ayant continué à se normaliser, malgré l'incertitude commerciale instaurée par les mesures tarifaires américaines, et les effets de base favorables liés à la baisse des prix des collections de vêtements et de chaussures s'étant répercutés sur les prix à la consommation. L'inflation des services, en revanche, est restée élevée, à 3,9 % contre 4,5 % en 2024, soutenue par les prix administrés, qui incluent le montant des titres-services, les honoraires des dentistes et les tarifs liés à la collecte des déchets ménagers[2]. Les prix des services non administrés, comme ceux des assurances, du secteur de l'horeca et des activités culturelles, ont également continué d'augmenter de manière persistante, ce qui tient au décalage avec lequel les hausses passées des coûts énergétiques et salariaux se répercutent sur les prix.

Après une forte augmentation au début de 2025, l'inflation énergétique s'est progressivement atténuée, passant même brièvement en territoire négatif au second semestre. Dans les premiers mois de 2025, les prix de l'énergie ont flambé, le cours du Brent ayant dépassé les 80 dollars américains le baril, et le gaz a également vu son cours grimper sensiblement, dans le sillage de l'arrêt des livraisons russes via l'Ukraine. La disparition du forfait de base[3] pour le gaz et l'électricité de l'indice des prix a aussi contribué mécaniquement à la hausse de l'inflation énergétique tout au long du premier trimestre de 2025[4]. Les pressions sur les prix se sont ensuite largement dissipées,

1 L'inflation affiche une volatilité à court terme avec des mouvements temporaires qui ne préjugent pas de l'évolution à venir. Pour mesurer la dynamique sous-jacente de l'inflation, c.-à-d. en faisant abstraction de ces mouvements idiosyncratiques et transitoires, on utilise l'inflation sous-jacente (core inflation), qui ne tient pas compte de l'évolution des prix des produits alimentaires et énergétiques, les deux composantes les plus volatiles.

2 Les prix administrés désignent les prix fixés ou fortement encadrés par les autorités publiques ou par des régulateurs. En Belgique, cette catégorie comprend les transports publics ainsi que divers services publics, comme les soins de santé, les frais d'inscription dans l'enseignement supérieur et le ramassage des déchets. Les prix administrés sont généralement moins sensibles à la dynamique du marché (c'est-à-dire « non cycliques ») et tendent à réagir à l'inflation passée avec un certain décalage.

3 Le forfait de base pour le gaz et l'électricité a consisté en une diminution de 61 euros de la facture d'électricité et de 135 euros de la facture de gaz au cours de la période allant de novembre 2022 à mars 2023.

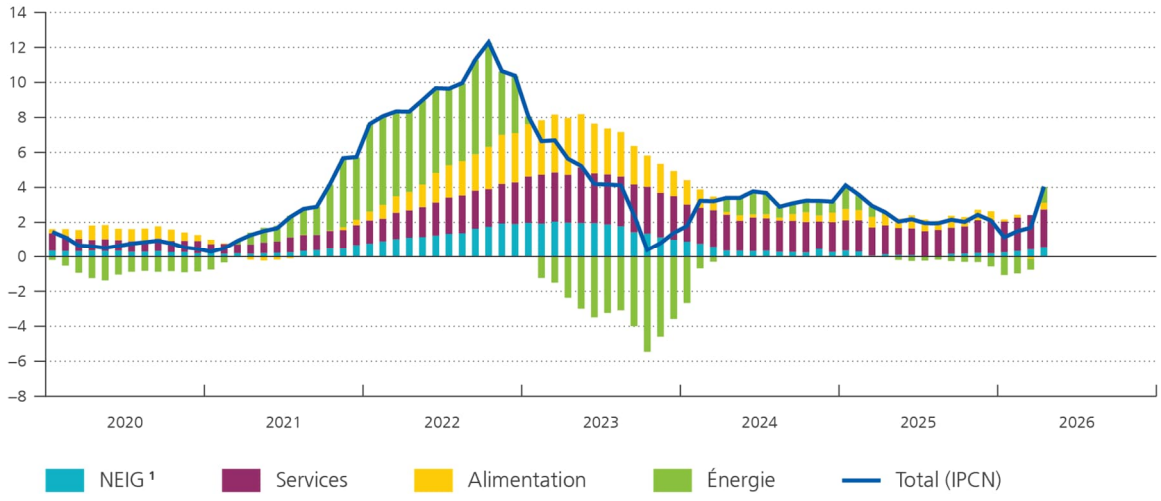
4 Conformément à la méthodologie statistique, chaque versement mensuel a ensuite été intégré à l'indice des prix à la consommation pendant une période de douze mois, ce qui signifie que le dernier versement (mars 2023) n'est sorti de l'indice qu'en mars 2024. C'est pourquoi l'effet mécanique à la hausse sur l'inflation énergétique a perduré jusqu'au début de 2025. Pour de plus amples informations, cf. Coppens B. et V. Jacobs (2025) « Energy inflation during the gas and electricity price surge: a comparison between Belgium and neighbouring countries », BNB, *Revue économique*.

grâce à la relance de la production énergétique aux États-Unis et à l'appréciation de l'euro face au dollar, qui a réduit les coûts des importations, tandis que les effets de base liés aux prix élevés de 2024 ont fait basculer l'inflation énergétique en territoire négatif vers la fin de l'année.

À l'horizon 2026, les perspectives d'inflation ont été assombries par le déclenchement des conflits au Moyen-Orient et les perturbations qui en ont résulté dans le détroit d'Ormuz. Les récentes attaques menées par les États-Unis et Israël au Moyen-Orient ont vivement exacerbé les tensions géopolitiques et fait grimper les prix mondiaux de l'énergie, notamment ceux du gaz et du Brent, à la suite de la réaction des marchés face à la menace de perturbations de l'approvisionnement. En mars et avril, le Brent a grimpé à près de 120 dollars le baril, se rapprochant des niveaux observés pour la dernière fois lors de la crise énergétique de 2022, tandis que les prix du gaz ont également augmenté, mais à un niveau largement inférieur au pic de 2022. Pour la Belgique, cela signifie que les pics des prix de gros pourraient se répercuter rapidement sur les factures de gaz et d'électricité des ménages, compte tenu notamment de la prévalence des contrats d'énergie à tarif variable qui sont devenus dominants après la crise de 2022. Comme l'a montré la flambée de l'inflation de 2022-2023, même si l'inflation énergétique belge réagit rapidement aux variations des prix des matières premières, elle recule tout aussi vite si les tensions sur les marchés s'apaisent. En particulier, si les taux d'inflation des produits pétroliers se rapprochent des niveaux records enregistrés à la mi-2022, la hausse des taux d'inflation du gaz et de l'électricité est restée jusqu'à présent plus modérée en Belgique. Si l'inflation énergétique devrait progressivement ralentir à mesure que le choc s'atténue, la flambée initiale des prix devrait néanmoins se répercuter sur l'inflation sous-jacente au travers d'effets de second tour. De plus, comme cet épisode demeure principalement un choc du prix du pétrole, les prix du gaz et de l'électricité se situant toujours bien en deçà de leurs pics de 2022, la pression à la hausse sur l'indice-santé, et par conséquent sur l'indexation automatique des salaires, devrait rester plus limitée.

À moyen terme, tant la BNB que le BFP prévoient que l'inflation continuera de ralentir, à partir de 2027, pour s'établir à 3,5 %. Le scénario à long terme du BFP (jusqu'en 2031), qui ne table pas sur de nouveaux chocs de prix, prévoit que l'inflation se stabilisera à 1,8 %.

Graphique 1 – Inflation totale (IPCN) et contributions des différentes composantes
(contributions en points de pourcentage ; inflation totale en pourcentage)



Source: Statbel.
[1] NEIG = Biens industriels non énergétiques.

Tableau 1 – Inflation attendue (indice des prix à la consommation national) et évolution de l'indice-santé selon le BFP et la BNB
(croissance annuelle, pourcentages)

	2023	2024	2025	2026e	2027e	2028e	2029e	2030e
				BFP				
IPCN	4,1	3,1	2,4	3,5	3,0	1,8	1,8	1,8
Indice-santé	4,3	3,1	2,6	3,2	3,2	1,8	1,8	1,8
				BNB				
IPCN	4,1	3,1	2,5					
Indice-santé	4,3	3,3	2,6					

Sources: BFP, BNB, Statbel.

1.3. Coûts de la main-d'œuvre et salaires

1.3.1. Contexte réglementaire

En Belgique, l'évolution des salaires est régie par un cadre légal strict. La loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver préventivement la compétitivité, telle que modifiée en 2017, a été introduite afin de resserrer l'écart salarial entre la Belgique et les pays de référence que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Elle fixe à cette fin une limite maximale à l'évolution des salaires conventionnels réels, c'est-à-dire hors indexations automatiques et augmentations barémiques garanties. Cette marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux est calculée tous les deux ans par le secrétariat du Conseil central de l'économie (CCE). Celui-ci compare les projections des coûts salariaux des trois principaux pays voisins aux prévisions d'indexation en Belgique, en tenant compte du handicap ou de l'avantage salarial cumulé depuis 1996. La marge disponible est déterminée sur la base de ce calcul. La loi du 26 juillet 1996 a été révisée en 2017, pour intégrer un facteur de correction ainsi qu'une marge de sécurité minimale de 0,5 %. Cette révision a pour objectif de permettre une correction rapide des dérapages des coûts salariaux en cas d'erreur de prévision. La marge calculée par le secrétariat du CCE sert de référence pour les négociations entre les partenaires sociaux concernant la norme salariale. En l'absence d'accord, c'est au gouvernement fédéral qu'il appartient de la définir. Depuis 2011, les partenaires sociaux ne sont parvenus à un accord qu'une seule fois, lors des négociations pour la période 2017-2018.

En plus de la préservation de la compétitivité des entreprises, ladite loi consacre explicitement le principe d'indexation des salaires. Ces derniers sont automatiquement ajustés en fonction de l'indice-santé, qui correspond à l'IPCN abstraction faite des boissons alcoolisées, du tabac et des carburants. La loi susvisée entend créer un équilibre entre la sauvegarde de la compétitivité-coûts des entreprises et la préservation du pouvoir d'achat des travailleurs.

Le mécanisme d'indexation des salaires diffère selon les secteurs et les commissions paritaires. Dans le secteur public, les salaires sont augmentés de 2 % lorsque l'indice-santé lissé dépasse l'indice pivot. Dans le secteur privé, la moitié des salariés environ bénéficient d'une augmentation salariale (pas toujours de 2 % comme dans le secteur public) lorsque l'indice-santé lissé atteint un certain pourcentage. D'autres travailleurs voient leur salaire indexé à intervalles réguliers, sachant que la fréquence peut être annuelle, semestrielle, trimestrielle voire mensuelle. Quelque 40 % des salariés du secteur privé ne voient leur salaire ajusté au coût de la vie qu'une fois par an, généralement en janvier.

1.3.2. Évolutions récentes

Ces dernières années, l'évolution des salaires a été principalement portée par l'inflation. En 2023, les salaires du secteur privé ont été indexés de 8 % en raison de la vive inflation qui avait culminé l'année précédente. Cette hausse a toutefois été partiellement contrebalancée par une limitation des cotisations patronales à l'ONSS et par un glissement des salaires négatif, ce qui a entraîné une augmentation globale des coûts salariaux horaires de 7,5 %. En raison de l'affaiblissement de la composante d'indexation, ce coût horaire a sensiblement baissé en 2024 (3,6 %) et plus encore en 2025 (3,2 %).

Les hausses salariales réelles sont limitées. Ces hausses comprennent en premier lieu les adaptations conventionnelles réelles, qui correspondent aux augmentations fixées dans les conventions collectives au niveau du secteur ou de l'entreprise, conformément à la norme salariale établie par la loi susvisée du 26 juillet 1996. Les hausses réelles reflètent également le glissement des salaires, autrement dit les augmentations et primes octroyées par les entreprises en sus des conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles ainsi que les effets résultant de changements dans la structure de l'emploi.

Pour les périodes de négociation 2023-2024 et 2025-2026, la marge maximale évaluée par le secrétariat du CCE pour l'évolution des salaires conventionnels réels était nulle. Les coûts salariaux s'étant appréciés plus rapidement en Belgique que dans ses pays partenaires en 2022 et en 2023, la marge pour les hausses réelles conventionnelles pour la période 2023-2024 s'est révélée inexistante. Il en a été de même en 2025-2026. En l'absence d'un accord des partenaires sociaux à ce sujet, la norme salariale a été fixée à zéro par le gouvernement fédéral dans les deux cas. Un nombre limité de secteurs (tels que celui des soins de santé et d'autres secteurs non marchands) ont conclu des accords sociaux prévoyant des augmentations salariales, mais leur financement a été assuré en grande partie par des fonds publics ou par des subventions.

Afin de compenser cette norme salariale nulle, les secteurs et les entreprises ont eu recours à divers avantages salariaux qui ne relèvent pas des augmentations conventionnelles. Ces éléments sont explicitement exclus du calcul de la norme salariale, mais font néanmoins partie du glissement salarial. Il s'agit notamment de différentes formes de rémunération plus favorables sur le plan fiscal, comme les écochèques, les chèques-repas, les primes de pouvoir d'achat ou le bonus de la convention collective de travail (CCT) n°90 (avantages non récurrents liés aux résultats). De plus, depuis janvier 2026, la valeur maximale du chèque-repas a augmenté de 2 euros, la portant à 10 euros.

Tableau 2 – Coûts salariaux dans le secteur privé
(données corrigées des effets de calendrier ; pourcentages de variation par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire)

	2021	2022	2023	2024	2025
Coûts salariaux horaires dans le secteur privé	0,2	4,6	7,5	3,6	3,2
Salaires horaires bruts	0,9	5,0	7,7	3,0	3,1
Indexations	1,1	5,4	8,0	2,4	3,1
Augmentations réelles[1]	-0,2	-0,4	-0,2	0,6	0,0
Cotisations patronales[2]	-0,7	-0,4	-0,2	0,6	0,1
p.m. Coûts salariaux horaires (concept économique)[3]	0,0	5,1	7,6	3,8	3,5
Productivité du travail[4]	-2,6	-0,5	1,1	1,4	0,4
Coûts salariaux par unité produite	2,9	5,1	6,3	2,1	2,8

Sources: SPF ETCS, ICN, ONSS, BNB.
1 Augmentations salariales définies en commissions paritaires ; augmentations et primes octroyées par les entreprises en sus des conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles ; glissement des salaires résultant de changements dans la structure de l'emploi et d'erreurs de mesure ; contribution à la variation des coûts salariaux, points de pourcentage.
2 Contribution à la variation des coûts salariaux résultant de modifications des taux implicites de cotisation, points de pourcentage.
3 Y compris les effets des subsides salariaux et des mesures liées au COVID-19.
4 Valeur ajoutée en volume, par heure ouvrée pour les travailleurs salariés et les indépendants.

En 2023 et en 2024, les entreprises avaient la possibilité d'octroyer une prime de pouvoir d'achat à leurs collaborateurs. Ces primes ont induit une croissance réelle des salaires de 0,6 % en 2023 en dépit de la norme salariale nulle. La disparition de cette mesure a ensuite freiné la croissance réelle des salaires en 2024.

Le salaire minimum a été revalorisé en avril 2024 et en avril 2026. Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2021-2022, il avait été décidé que le salaire minimum serait relevé en trois phases. Le revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMG) a ainsi été majoré de 81 euros en avril 2022 et de 35,7 euros en avril 2024 de même qu'en avril 2026, le portant à 2 189,81 euros bruts mensuels pour les salariés de 18 ans et plus.

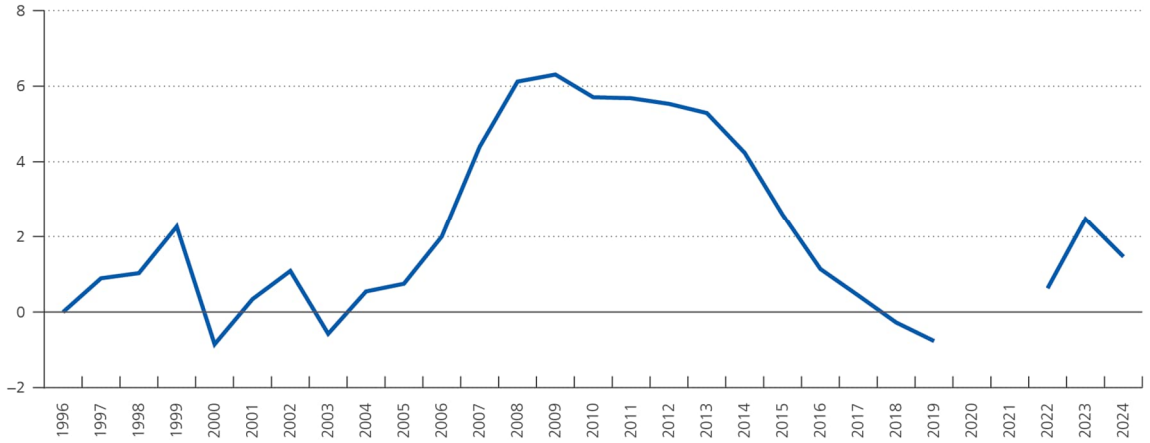
Afin d'obtenir une vue d'ensemble de l'évolution des coûts du travail pour les entreprises, il y a également lieu de tenir compte des ajustements apportés aux cotisations patronales. En 2023, par exemple, une mesure temporaire du gouvernement a permis aux entreprises de payer moins de cotisations patronales au cours des deux premiers trimestres de l'année. Cette mesure, qui consistait en une diminution exceptionnelle de 7,07 % des cotisations, visait à atténuer le choc de la flambée des coûts du travail et des intrants. Les cotisations patronales ont donc diminué en 2023, si bien que les coûts salariaux ont augmenté moins fortement que les salaires bruts. En 2024, l'expiration de cette mesure a exercé un effet à la hausse sur l'évolution des cotisations patronales et, partant, des coûts salariaux. En outre, l'incidence des augmentations du RMMMG sur les coûts du travail entre 2022 et 2024 a été partiellement compensée par un renforcement de la composante bas salaire dans la réduction structurelle des charges.

1.3.3. Évolution du handicap salarial tel que défini dans la loi du 26 juillet 1996

En 2022 et en 2023, les salaires ont progressé plus rapidement en Belgique que dans les pays voisins. L'écart salarial cumulé depuis 1996 entre la Belgique et ses trois principaux pays partenaires s'était complètement résorbé en 2018, mais il a recommencé à se creuser en raison de la flambée

des prix enregistrée en 2022 et de l'indexation des salaires qui en a résulté. Dans son rapport de février 2026, le CCE estime que cet écart salarial cumulé a atteint 2,5 % en 2023.

Graphique 2 – En 2024, les coûts salariaux ont augmenté moins rapidement en Belgique que dans les pays voisins, ce qui a réduit le handicap salarial[1]
(écarts cumulés[1] depuis 1996 dans le secteur privé, pourcentages)



Source: CCE.
[1] Le handicap des coûts salariaux indique dans quelle mesure les coûts salariaux horaires dans le secteur privé ont augmenté plus ou moins rapidement en Belgique qu'en moyenne dans les pays de référence entre 1996 et l'année sous revue. Un signe positif indique un gain de compétitivité de l'économie concernée par rapport à la Belgique.

En 2024, le handicap a commencé à se résorber, la progression des salaires horaires ayant été plus lente en Belgique que dans les pays de référence. Selon le rapport du CCE, celui-ci est retombé à 1,5 % à la fin de 2024. Conformément à la loi mentionnée ci-avant, cette amélioration n'était pas suffisante pour dégager une marge permettant d'accorder des augmentations salariales réelles. Par conséquent, le CCE a estimé que la marge salariale pour les hausses réelles était nulle pour la période 2025-2026, comme ce fut le cas pour la période 2023-2024.

Encadré: La mesure du gouvernement visant à limiter l'indexation

L'indexation dite « en centimes » constitue une limitation temporaire de l'indexation automatique des salaires et des prestations sociales les plus élevés. Concrètement, l'indexation ne s'applique qu'à la partie du salaire qui ne dépasse pas 4 000 euros bruts mensuels et aux allocations jusqu'à 2 000 euros par mois, les montants supérieurs à ces plafonds étant temporairement exclus. Cette limitation prévaudra jusqu'à ce qu'une inflation cumulée de 2 % soit atteinte, après quoi le mécanisme sortira de nouveau normalement ses effets. La mesure sera mise en œuvre à deux reprises, une première fois en *juin 2026* et une seconde en *janvier 2028*, l'application concrète pouvant varier selon la commission paritaire à laquelle appartiennent les salariés. Les employeurs devront reverser la moitié de l'économie réalisée à l'État sous la forme de cotisations patronales de sécurité sociale.

Cette mesure s'inscrit dans un contexte politique plus large, où les pouvoirs publics s'efforcent de modérer la hausse des coûts salariaux tout en soutenant les finances publiques. La limitation partielle de l'indexation automatique des salaires et des prestations les plus élevés permet de réduire tant les coûts salariaux pour les entreprises que les dépenses publiques. Elle alimente en outre les recettes publiques, étant donné qu'une partie de l'économie réalisée revient à l'État, même si cet effet sera en partie compensé par la baisse de la masse salariale (induite par l'indexation limitée), qui entraînera une diminution des cotisations sociales patronales.

L'incidence macroéconomique totale de l'indexation en centimes sur les coûts salariaux s'élèvera à -0,2 point de pourcentage, et ce à deux reprises. Selon les estimations disponibles, ce dispositif devrait raboter l'indexation d'environ 0,4 point de pourcentage tant en 2026-2027 qu'en 2028-2029, la mise en œuvre de la mesure à la mi-2026 produisant un effet décalé dans le temps. En outre, la mesure aura également des répercussions sur les cotisations patronales, qui seront moins élevées du fait de l'allégement de la masse salariale. Néanmoins, une partie de cet avantage sera absorbée par l'augmentation des cotisations de sécurité sociale, ce qui atténuera en partie l'incidence nette. L'effet sur les cotisations patronales se montera, les deux fois, à quelque -0,2 point de pourcentage.

Les partenaires sociaux se sont montrés critiques envers l'indexation en centimes et ont formulé une autre proposition consistant à modifier la manière dont l'inflation énergétique est prise en compte dans l'indice. Ils considèrent que cette mesure est complexe et que ses retombées sont incertaines. Ils plaident donc en faveur d'un ajustement de la mesure de l'inflation elle-même, en lieu et place d'une exclusion partielle des salaires qui dépassent un certain plafond. Les partenaires sociaux ont notamment proposé, d'une part, d'avoir recours à une moyenne de l'inflation sur douze mois pour le gaz et l'électricité et, d'autre part, de prendre en compte l'ensemble des contrats de gaz et d'électricité, plutôt que de se limiter aux nouveaux contrats, dont les tarifs augmentent souvent rapidement en cas de forte hausse des prix de l'énergie. Ils suggéraient également d'appliquer cette approche à tous les salaires, contrairement à l'indexation en centimes, afin d'obtenir une correction plus uniforme et plus transparente de l'indexation.

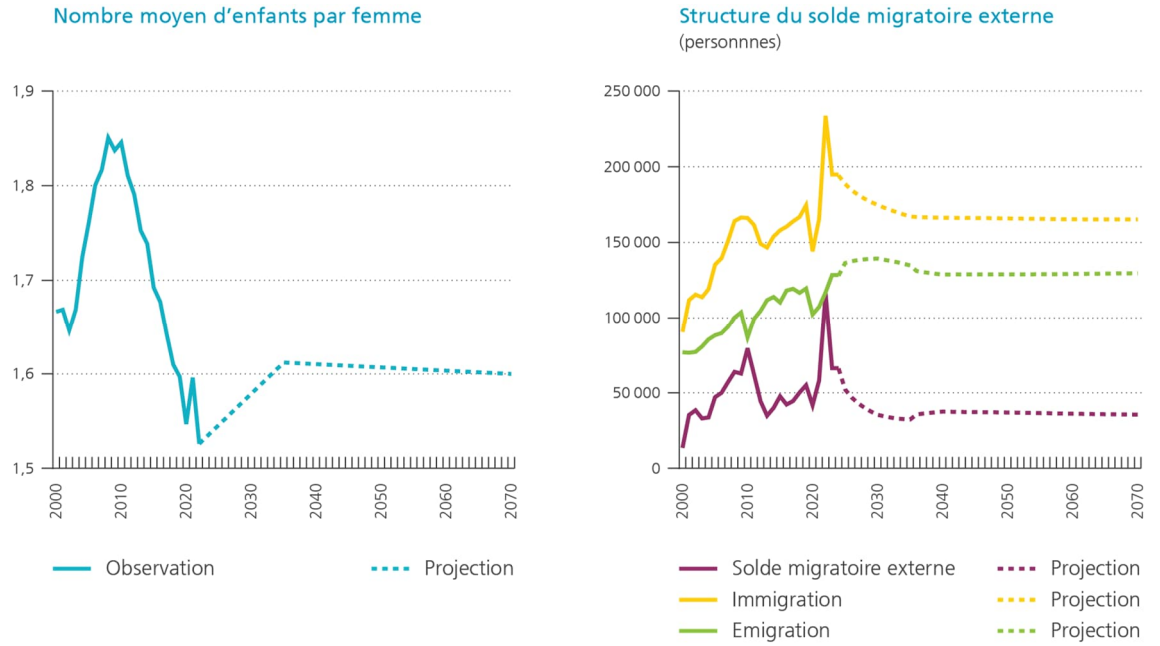
2. EMPLOI, CHÔMAGE ET PARTICIPATION

2.1. Démographie

La croissance de la population en Belgique en 2025 a reposé sur l'évolution du solde migratoire. Le taux de fécondité, qui se définit comme le rapport des naissances sur une année à l'effectif moyen de femmes en âge de procréer, est estimé à 1,45 enfant par femme en Belgique. Pour neutraliser la structure par âge des femmes, on calcule un indice conjoncturel de fécondité, qui représente le nombre d'enfants qu'une femme aurait au cours de sa vie féconde si elle connaissait à chaque âge la fécondité observée au cours de l'année considérée. Ce taux synthétique affiche une baisse quasi continue depuis 2010[5]et a atteint 1,44 enfant par femme en 2024, en dessous du seuil de renouvellement des générations, soit 2,1 enfants par femme. Cette faible natalité entraîne donc un solde naturel (à savoir les naissances moins les décès) négatif depuis 2022[6]. La croissance de la population en Belgique en 2025 a donc reposé entièrement sur le solde migratoire net, qui était positif.

Cette baisse de la fertilité est constaté dans de nombreuses économies avancées. On peut en effet s'inquiéter du fait que le poids du soutien aux personnes âgées dépendantes ne compromette les perspectives économiques des adultes en âge de travailler, que des populations plus réduites ne soient pas en mesure de rembourser les dettes accumulées par les générations précédentes, et que l'innovation soit ralentie.

Graphique 3 – Nombre d'enfants par femme et structure de la croissance de la population selon les statistiques et projections démographiques
(au 1er janvier de chaque année)



Source: BFP.

5 Ce qui correspond au début de la forte récession mondiale qu'avait entraîné dans son sillage les crises des subprimes et la faillite de la Banque Lehman Brothers.

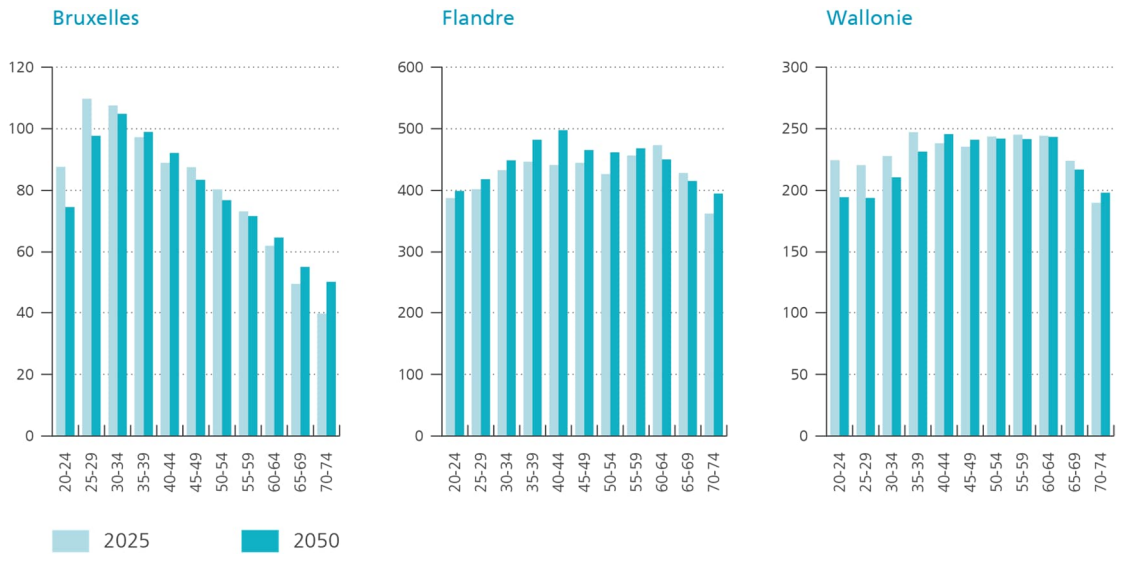
6 Le solde démographique devrait continuer à se détériorer au moins jusqu'en 2060.

L'impact de la fécondité sur le bien-être macroéconomique paraît cependant limité. Dans un article récent (Weil, 2026[7]), l'auteur évalue l'effet d'une fécondité durablement inférieure au seuil de remplacement sur le bien-être économique aux Etats-Unis. Selon lui, cet impact, bien qu'il soit probablement négatif, reste limité, même en cas de forte baisse de la fécondité. De plus, cet effet négatif n'apparaît qu'après une longue période d'ajustement. Durant les quatre premières décennies, une fécondité plus faible procure au contraire un « dividende démographique », se traduisant par une amélioration du bien-être économique. En effet, il faut tenir compte du temps nécessaire pour un enfant pour devenir un adulte économiquement productif. Selon les simulations, les périodes transitoires où le nombre d'enfants diminue sans que le nombre d'adultes productifs ne change présenteraient donc un accroissement (temporaire) du bien-être agrégé.

Augmenter l'âge légal de la pension permet d'accroître la population en âge de travailler. En février 2025, l'âge légal de la pension a été porté à 66 ans et, en 2030, il sera relevé à 67 ans. En 2026, le fait de comptabiliser en plus la cohorte des personnes âgées de 66 ans correspond à ajouter environ 145 000 personnes par rapport à la situation où l'âge de la retraite n'aurait pas été augmenté. Le groupe des personnes âgées de 67 ans compte en moyenne 141 000 personnes en 2026. En intégrant les deux relèvements, cela ajouterait, à l'horizon 2030, quelque 300 000 personnes à la population en âge de travailler, soit une hausse d'environ 4 % par rapport au seul groupe des personnes âgées de 15 à 64 ans à cet horizon.

La hausse de la population en âge de travailler doit s'accompagner d'une augmentation de la participation effective au marché du travail. Pour que le poids des personnes âgées dépendantes par rapport à l'effectif des actifs soit influencé par les changements statutaires liés à l'âge légal de la pension, il est important que les personnes de 66 ans et plus se maintiennent en emploi et que le taux de participation de ces groupes plus âgés augmente par rapport aux taux actuellement enregistrés. À politique inchangée, les évolutions démographiques qui continuent de montrer un vieillissement de la population tendront plutôt à favoriser un recul du taux du taux de participation futur.

Graphique 4 – Structure par âge de la population âgée entre 20 et 74 ans dans les trois régions
(milliers de personnes, 2025 et 2050)



Sources: BFP, Statbel.

7 Weil D. (2026) "How Much Would Continued Low Fertility Affect the US Standard of Living?" *Journal of Economic Perspectives* , 40, 1, Winter 2026.

Les projections démographiques du Bureau fédéral du plan suggèrent un vieillissement de la population en âge de travailler au sein des trois régions. Les projections mettent en évidence un vieillissement de la population dans les trois régions, mais selon des profils différents. À Bruxelles, les jeunes adultes, en particulier les 20-29 ans, diminueraient nettement, tandis que les groupes plus âgés progresseraient. En Flandre, la population en âge de travailler resterait plus dynamique, avec une hausse de plusieurs classes d'âge entre 30 et 59 ans, malgré un vieillissement également perceptible. En Wallonie, la baisse concernerait surtout les 20-39 ans, alors que les classes d'âge moyennes et élevées resteraient relativement stables. Etant donné les taux d'de participation sont très différenciés selon la tranche d'âge, le poids plus important des groupes plus âgés à l'horizon 2050 pourrait se traduire par une réduction de l'offre de travail.

2.2. Participation au marché du travail

2.2.1. Taux de participation et âge

Le taux de participation plus faible des âgés a des conséquences pour le futur. Si le profil actuel de la participation au travail entre les différents groupes d'âge se maintient, on peut s'attendre à une sortie progressive de ce groupe vers l'inactivité dans les prochaines années. Étant donné que le taux de participation de la population en âge de travailler peut se calculer comme la moyenne pondérée du taux par tranche d'âge, dans laquelle les pondérations reflètent la part relative de chaque groupe d'âge au sein de la population en âge de travailler, ce calcul mécanique aboutit à une diminution graduelle.

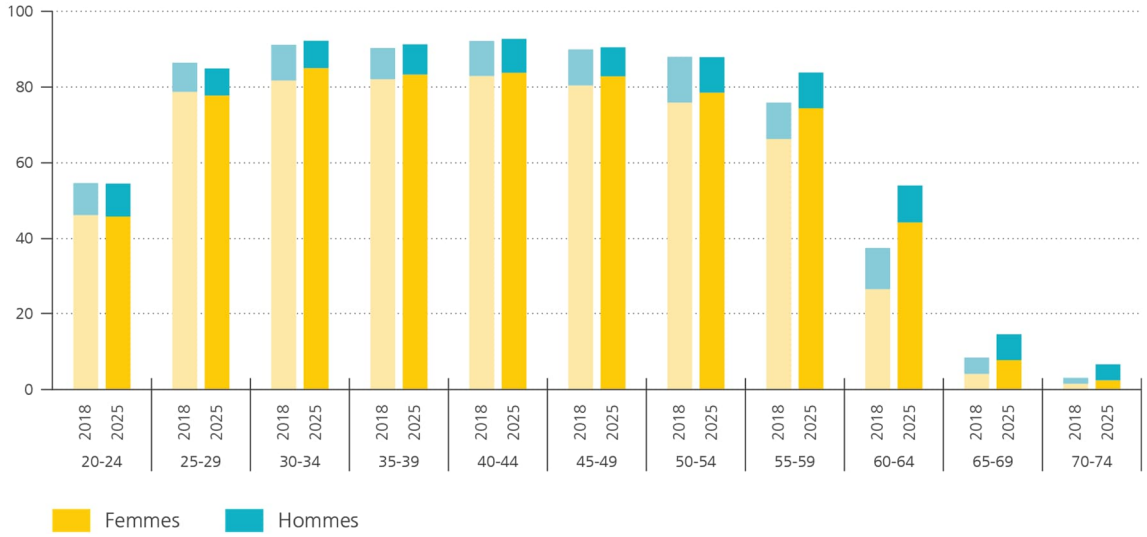
La structure d'âge diffère entre régions. Le vieillissement est moins prononcé dans la Région de Bruxelles-Capitale en raison d'une proportion plus élevée de personnes en âge de travailler, notamment des personnes âgées entre 20 et 40 ans, ainsi que d'enfants. De ce fait, le poids de Bruxelles dans la population en âge de travailler est appelé à s'accroître durant la prochaine décennie. Bruxelles affiche actuellement le taux de participation le plus bas des trois régions, principalement chez les jeunes âgés de 20 à 29 ans. Par conséquent, ce glissement va, lui aussi, peser négativement sur l'évolution future du taux de participation.

2.2.2. Taux de participation et genre

Le taux de participation des femmes a globalement beaucoup augmenté. L'écart entre le taux de participation des hommes et celui des femmes s'est graduellement résorbé au cours des deux dernières décennies. En 2025, il s'est établi à 6,6 points de pourcentage pour le groupe d'âge compris entre 20 et 54 ans, alors qu'il s'élevait encore à 9 points en 2017. La Belgique fait ainsi aussi bien que les trois pays voisins, mais bien moins bien que la Suède, pays affichant les meilleurs résultats.

Entre 2018 et 2025, le taux de participation des femmes a nettement plus augmenté que celui des hommes. Si on regarde l'évolution du taux de participation par groupe d'âge de 5 ans et par genre, sur une période limitée de 7 années (2018 à 2025), on observe pour toutes les classes d'âge, tant pour les hommes que pour les femmes, une progression du taux de participation, alors que pour les classes d'âge 20-24 et 25-29, on observe un léger en recul à mettre en lien notamment avec l'allongement des études. Parmi les groupes plus âgés, le taux de participation des hommes entre 50 et 54 ans n'a pas évolué entre ces deux années, alors que celui des femmes a progressé de plus de 3 points.

Graphique 5 – Évolution du taux de participation des femmes et des hommes
(pourcentages de la population correspondante,2018 et 2025)



Source: Statbel.

Tant des facteurs d'offre que de demande expliquent cette plus grande participation des femmes au marché du travail. La littérature est unanime quant aux différents facteurs qui ont contribué à cette évolution. Du côté de la demande, l'expansion du secteur des services représente un facteur explicatif important. Les femmes sont traditionnellement largement représentées dans l'enseignement, les soins de santé, le commerce et l'horeca. Un certain nombre de secteurs des services se prêtent aussi bien au travail à temps partiel, une forme de travail qui a aussi pris beaucoup d'importance et qui permet plus facilement de combiner vie professionnelle et responsabilités familiales. Dans le même temps, des investissements ont été consentis dans des systèmes de garde d'enfants abordables. Davantage de femmes combinent maintenant travail et famille que ce n'était le cas auparavant. Un autre facteur de soutien du côté de l'offre, est la progression continue du niveau de diplôme des femmes, qui sont à présent plus diplômées que leurs homologues masculins, même s'il demeure des différences importantes en termes de domaines d'études.

Le niveau de diplômes des femmes a nettement progressé. En Belgique en 2025, les différences de niveau de diplôme entre hommes et femmes sont marquées et s'inscrivent dans une tendance de long terme favorable aux femmes. Parmi les jeunes adultes (25-34 ans), 52,7 % sont diplômés de l'enseignement supérieur, mais cette moyenne masque un écart très important : 60,3 % des femmes contre seulement 45,2 % des hommes. L'écart atteint ainsi 15 points de pourcentage, ce qui représente un creusement significatif par rapport au début des années 2000.

Les femmes ont en général une meilleure réussite scolaire. Ces écarts reflètent une transformation profonde des parcours scolaires. Historiquement moins diplômées que les hommes, les femmes ont non seulement rattrapé leur retard, mais elles les dépassent désormais largement dans l'enseignement supérieur. Cette évolution s'explique en partie par de meilleurs taux de réussite scolaire et une progression plus rapide de leur participation aux études supérieures. À l'inverse, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à quitter le système scolaire sans diplôme supérieur ou à se concentrer dans des filières techniques et professionnelles.

Les domaines d'études restent très différents entre hommes et femmes. Cependant, ces différences globales de niveau d'éducation coexistent avec des inégalités importantes selon les domaines d'études. Le système éducatif belge reste fortement marqué par une ségrégation entre filières. Les femmes sont largement surreprésentées dans les domaines liés aux sciences humaines, à l'éducation, à la santé ou aux sciences sociales, tandis que les hommes dominent les filières techniques et scientifiques, notamment l'ingénierie, l'informatique et certaines formations professionnelles. Cette répartition genrée des choix d'études apparaît dès l'enseignement secondaire et se renforce dans l'enseignement supérieur.

Les femmes moins présentes dans les filières techniques, informatiques et d'ingéniorat. Les filières STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) restent nettement masculines en Belgique. La part totale d'étudiants dans ces domaines est relativement faible et les femmes y sont sous-représentées, même si leur participation progresse lentement.

Les différences de domaines d'études ont des implications importantes sur le marché du travail. Malgré leur niveau de diplôme plus élevé en moyenne, les femmes ne bénéficient pas toujours des mêmes rendements économiques que les hommes, en partie parce qu'elles sont concentrées dans des secteurs moins valorisés financièrement.

La participation des femmes d'origine étrangère reste inférieure. Les femmes de nationalité non-UE participent cependant moins au marché du travail que leurs homologues masculins.

2.3. Emploi

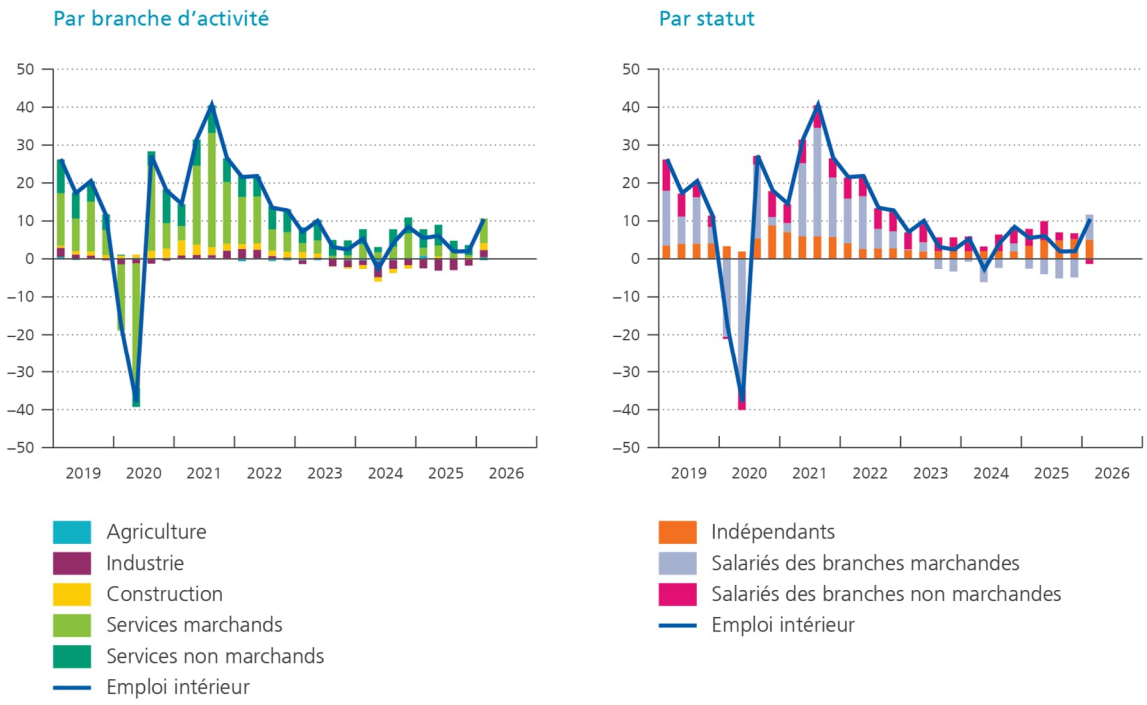
En 2025 la croissance de l'emploi intérieur est demeurée modeste, enregistrant une progression d'à peine 0,4 %. Malgré qu'il s'agisse d'un rythme de progression légèrement supérieur à celui enregistré l'année précédente, il reste bien en-deçà de la moyenne enregistrée depuis 1995. Selon l'Institut des Comptes Nationaux (ICN), l'emploi intérieur a ainsi atteint au total 5,12 millions de personnes, à la faveur d'une hausse sur l'année de près de 18 750 emplois. En fréquence trimestrielle et corrigée des variations saisonnières, l'évolution de l'emploi s'est révélée plus soutenue durant la première moitié de l'année, avec une croissance de 0,11 % avant de ralentir sensiblement au troisième trimestre, à 0,04 %, niveau auquel elle s'est ensuite stabilisée.

La branche des services a été le principal moteur de la création d'emploi en 2025. Tant les services marchands que les services non marchands ont contribué positivement à l'évolution de l'emploi. Toutefois, cette performance globale masque des disparités significatives entre branches d'activité. La hausse de l'emploi a ainsi été plus marquée dans les services non marchands où environ 16 500 emplois ont été créés contre 12 500 dans les services marchands. Au sein ces derniers, on enregistre en outre des reculs de l'emploi dans la branche « information et communication » ainsi que celle qui regroupe les branches du transport, de l'horeca et du commerce de détail, pour un repli total de près de 4 850 personnes.

Dans l'industrie et la construction, l'emploi s'est à nouveau replié en 2025. La construction a enregistré une diminution de près de 1 000 personnes en emploi, marquant ainsi une deuxième année consécutive de baisse. Ce mouvement s'explique par la faiblesse de l'activité de construction, tant résidentielle que non résidentielle. Dans l'industrie, les pertes ont été plus marquée encore, avec une diminution de 10 000 personnes en emploi, soit le recul le plus important parmi les grandes branches d'activité. Il s'agit du troisième repli consécutif. Plus largement, le niveau de l'emploi industriel à la fin de 2025 était inférieur de 8 % à celui observé avant la crise sanitaire, illustrant les difficultés persistantes auxquelles cette branche reste confrontée.

Alors que la croissance de l'emploi salarié s'est stabilisée en 2025, la création d'emplois indépendants à titre principal s'est accélérée. Plus des deux tiers des nouveaux emplois créés l'ont été sous ce statut. Cette progression reflèterait l'attrait croissant du travail indépendant en matière d'autonomie, d'organisation du travail et de choix des missions. Elle s'inscrirait aussi dans un contexte de progrès technologique permettant la réalisation d'un grand nombre d'activités connexes à la profession (marketing, facturation, …) sans recourir à des structures importantes, ainsi que dans la possibilité de bénéficier d'un régime fiscal avantageux dans certains cas. En conséquence, la part de l'emploi indépendant dans l'emploi intérieur s'est légèrement accrue en 2025, pour atteindre 17,7 %.

Graphique 6 – Créations nettes d'emplois
(variations par rapport au trimestre précédent, milliers de personnes, séries corrigées des variations saisonnières)



Source: ICN.

Le différentiel de croissance de l'emploi avec l'Union Européenne s'est réduit, mais demeure en défaveur de la Belgique. L'emploi dans l'Union européenne a continué de progresser en 2025, à hauteur de 0,5 %, bien que ce rythme marque un ralentissement par rapport à l'année précédente et prolonge la tendance observée depuis 2022. Contrairement à la Belgique, la croissance de l'emploi européen repose principalement sur l'emploi salarié, tandis que l'emploi indépendant y reste globalement stable.

Le volume d'heures ouvrées dans l'ensemble de l'économie a augmenté en 2025. Avec une croissance de 0,6 %, il s'agit d'un rebond après le recul de 0,3 % observé l'année précédente. Les statistiques détaillées de l'ICN montrent que cette hausse concerne tant le secteur privé que public. Dans le secteur privé, la progression du volume d'heures a principalement été portée par les travailleurs indépendants. Dans ce contexte, la durée moyenne du travail par personne s'est également accrue. Par contre, dans le secteur public, l'emploi en personnes a crû plus rapidement que le volume d'heures ouvrées.

Les premières données disponibles pour 2026 suggèrent un renforcement de la croissance de l'emploi en personnes et du volume de travail. D'après les estimations à 60 jours de l'ICN, l'emploi aurait augmenté au premier trimestre, sous l'effet conjugué de la progression continue du travail indépendant et d'une contribution cette fois-ci positive de l'emploi salarié dans le secteur privé.

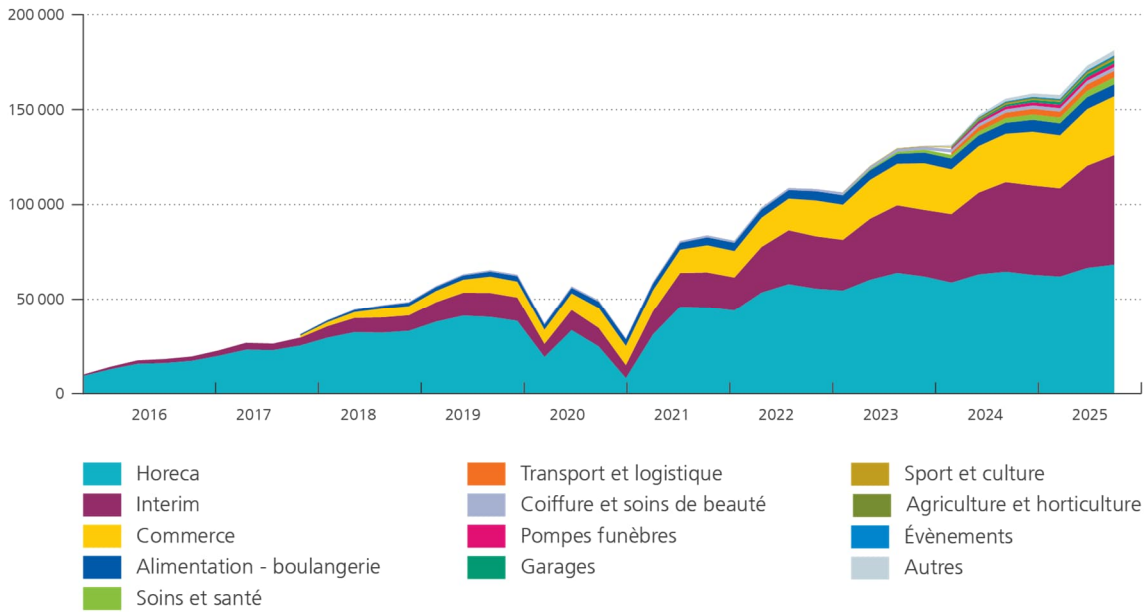
La productivité horaire a poursuivi sa progression en 2025. Celle-ci est mesurée comme le rapport entre la croissance du PIB réel et celle du volume d'heures ouvrées. Les évolutions récentes indiquent dès lors que l'économie continue de générer davantage de richesse pour chaque heure ouvrée. La hausse observée est toutefois moins marquée qu'en 2024, lorsque la productivité s'était particulièrement renforcée.

Le recours aux flexi-jobs s'est intensifié. Au troisième trimestre de 2025, environ 181 000 personnes occupaient un flexi-job, soit plus du double du niveau enregistrée au cours des quatre années précédentes. L'horeca et le commerce demeurent les principaux secteurs utilisateurs, concentrant respectivement 55 % et 25 % des flexi-jobbers. À cela s'ajoute le fait que 32 % des flexi-jobs sont exercés sous le statut de travailleur intérimaire, sans qu'il soit possible, sur la base des statistiques de l'ONSS, d'identifier précisément les branches dans lesquels ces personnes travaillent effectivement.

Tant la demande que la réglementation expliquent les différences constatées entre les branches. Cette forme de travail flexible tend par ailleurs à se développer progressivement dans les branches d'activité où le régime a été étendu. La répartition actuelle des flexi-jobs reflète ainsi non seulement l'intensité de la demande de main-d'œuvre flexible de la branche, mais également l'ancienneté de l'introduction du dispositif au sein des secteurs concernés.

Toutefois, la part des flexi-jobs dans le volume total de travail reste limitée. Dans la mesure où il s'agit principalement d'une activité complémentaire à un emploi principal, les 181 000 flexi-jobs recensés au troisième trimestre correspondent à environ 32 000 équivalents temps plein, soit près de 1 % du volume total d'heures prestées par les salariés du secteur privé. Cette part pourrait néanmoins continuer de croître à l'avenir, tant dans les secteurs où le dispositif est en place depuis plusieurs années que dans ceux où il a été introduit plus récemment.

Graphique 7 – Evolution des flexi-jobs par branche d'activité



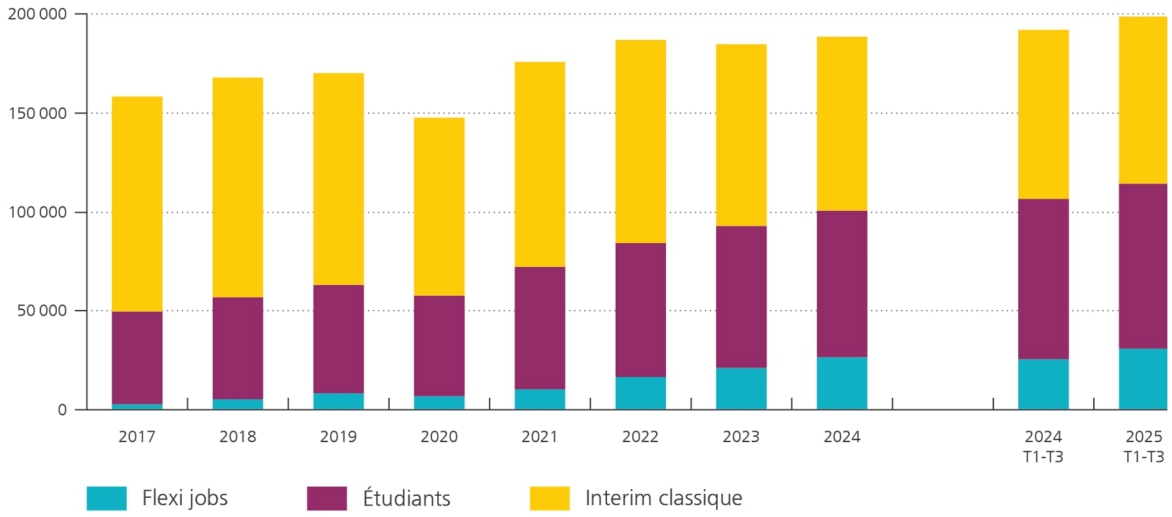
Source: ONSS.

Le travail étudiant continue de progresser. Au troisième trimestre de 2025, le nombre d'étudiants jobistes a atteint environ 535 750, soit une augmentation de 1,6 % par rapport à la période correspondante de l'année précédente. Le volume de travail étudiant a également crû, quoique à un rythme légèrement inférieur, de 1,4 %. En conséquence, le nombre moyen d'heures ouvrées par personne a quelque peu diminué, passant de 38,9 heures par mois au troisième trimestre de 2024 à 38,8 heures par mois un an plus tard. Les branches d'activité recourant le plus au travail étudiant demeurent les agences d'interim, l'horeca, le commerce, la santé humaine et l'action sociale ainsi que l'administration publique.

Le travail intérimaire a continué de diminuer légèrement en 2025, montrant le manque de dynamisme du marché du travail. Le travail intérimaire est la mise à disposition de personnel par des agences d'intérim agréées à des entreprises utilisatrices. Il s'agit d'un des leviers principaux d'ajustement de la demande de travail de la part des entreprises aux variations d'activité. Dans ce sens, l'évolution du travail intérimaire est un indicateur de l'évolution future du marché du travail.

Les nouveaux outils de flexibilité que sont le travail étudiant et les flexi-jobs viennent renforcer cet arsenal de flexibilisation, l'intérim demeure toutefois l'outil principal. Le graphique suivant compare l'intérim classique (soit la mise à disposition de personnel par les agences d'intérim, hors flexi-jobs, artistes et travailleurs occasionnels, qui peuvent aussi prendre la forme de travail intérimaire, mais qui n'est pas repris dans cette catégorie), le travail étudiant et les flexi-jobs. Plus de 84 000 équivalents temps pleins (ETP) intérimaires ont travaillé chaque trimestre en 2025 dans les différentes entreprises utilisatrices, en légère diminution (-1 %) par rapport à la situation en 2024. Par contre, en 2025, le travail étudiant a représenté plus de 83 000 ETP, en progression par rapport au chiffre de 2024 (+2,9%). Les flexi-jobs, qui sont un dispositif plus restrictif, représentait quant à lui 31 000 ETP en moyenne sur les trois premiers trimestres de 2025, en forte progression par rapport en 2024, surtout à cause des évolutions réglementaires (cf. supra, ouverture du dispositif à davantage de branches d'activité).

Graphique 8 – Intérim, travail étudiant et flexi-jobs : importance et progression
(en milliers d'équivalents temps pleins)

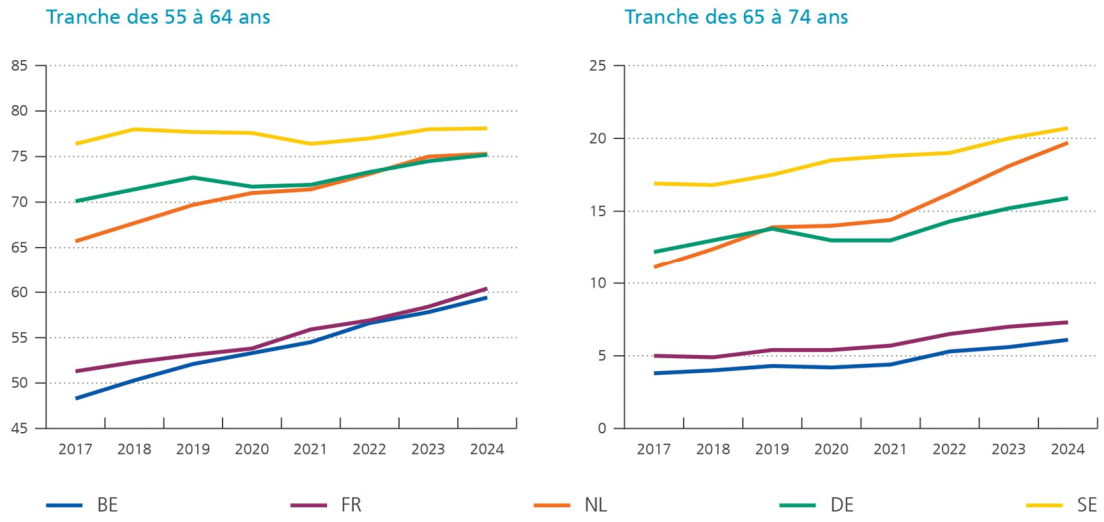


Source: ONSS.

De plus en plus de personnes occupent un second emploi. Selon les données des enquêtes sur les forces de travail (EFT), en 2025, elles étaient environ 315 000, soit 6,1 % de la population occupée, un niveau record. Cette nouvelle progression prolonge la tendance enregistrée depuis 2019, alors qu'entre 2000 et 2018, la proportion de personnes exerçant un second emploi était restée relativement stable, oscillant entre 3,6 % et 4,4 %. Le cumul d'emplois concerne surtout les personnes âgées de 25 à 49 ans et les travailleurs ayant un niveau de diplôme du supérieur. Dans près de six cas sur dix, ce second emploi prend la forme d'une activité indépendante exercée à titre complémentaire. Les seconds emplois, qui peuvent aussi être un travail salarié, un flexi-job ou de l'intérim classique, sont plus fréquents en Flandre (près de 7 % de la population en emploi ont un deuxième emploi) et en Wallonie (5,2 %) et plus rares à Bruxelles (3,9 %). Le développement du temps partiel et des formes nouvelles de travail, notamment les flexi-jobs pour les personnes en âge de travailler, contribuent à cette progression du nombre de personnes ayant plusieurs emplois.

En 2025, grâce aux créations nettes d'emplois, le taux d'emploi des 20 à 64 ans a poursuivi sa légère tendance haussière, atteignant 72,8 %. Cela représente une progression de 0,5 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. De nouveau la hausse a principalement reposé sur l'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans, qui s'est établi à 61,5 %, soit aussi une augmentation de 0,5 point de pourcentage en un an. À l'inverse, le taux d'emploi des 20 à 54 ans est demeuré pratiquement stable. Le relèvement de l'âge légal de la retraite de 65 à 66 ans en février 2025 renforce par ailleurs la nécessité du suivi de la tranche d'âge des 55 à 65 ans. Le taux d'emploi de cette catégorie s'est établi à 57,7 %, un niveau inférieur qui reflète notamment la faible proportion de personnes actives dans les classes d'âge les plus élevées. Malgré ces progrès, le taux d'emploi demeure sensiblement inférieur à l'objectif de 80 % fixé à l'horizon 2030. Pour atteindre cette cible, un peu plus de 100 000 personnes supplémentaires devraient entrer en emploi chaque année jusqu'à cette échéance, ce qui apparaît particulièrement ambitieux eu égard aux tendances récentes.

Graphique 9 – La progression du taux d'emploi des travailleurs expérimentés est remarquable en Belgique, mais il n'y a pas de rattrapage
(personnes en emploi par rapport à la population d'âge correspondant, respectivement 55 à 64 ans et 65 à 74 ans)



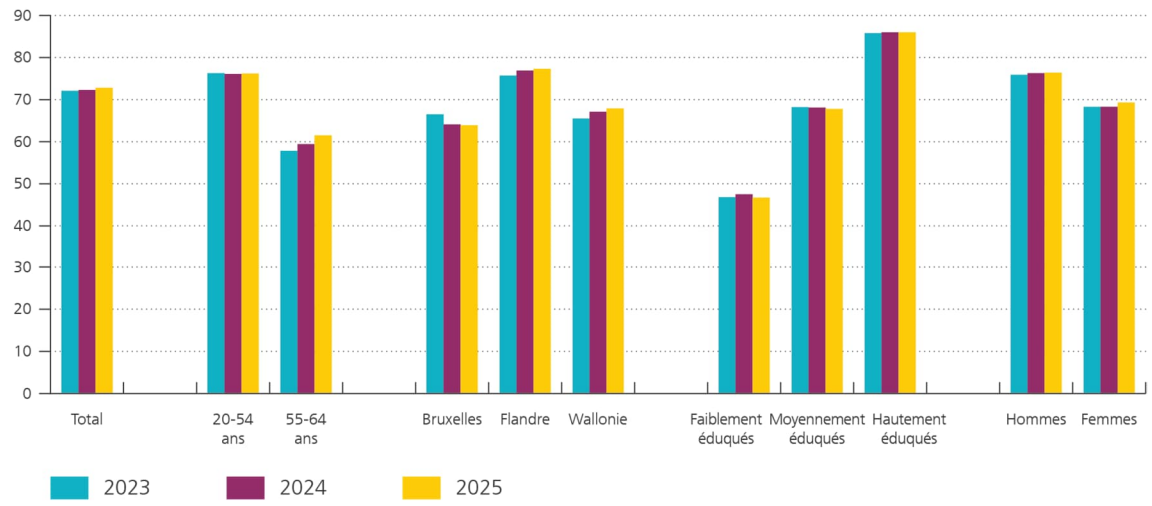
Source: Statbel.

L'évolution des taux d'emploi régionaux demeure contrastée. En 2025, le taux d'emploi pour la population âgée entre 20 et 64 ans a progressé tant en Région flamande qu'en Région wallonne, pour s'élever respectivement à 77,3 % et 67,9 % en moyenne annuelle. La Flandre se rapproche ainsi progressivement de l'objectif de 80 %. La Wallonie a, quant à elle, enregistré des progrès plus marqués au cours des deux dernières années, mais reste encore sensiblement éloignée de cet objectif. À Bruxelles, en revanche, la situation apparaît plus préoccupante. Le taux d'emploi y a de nouveau reculé en 2025 pour s'établir à 63,9 %, son niveau le plus faible depuis 2022. Cette évolution accentue l'écart avec les deux autres régions. Les disparités régionales témoignent de l'hétérogénéité des dynamiques du marché du travail en Belgique.

Le taux d'emploi varie très fortement selon le niveau de diplôme. En 2025, il atteignait 86 % parmi les personnes disposant d'un niveau d'éducation élevé, soit un écart de 18 points de pourcentage par rapport aux personnes ayant un niveau d'instruction moyen et de près de 40 points par rapport aux personnes faiblement diplômées. Ces différences se sont légèrement creusées par rapport aux années précédentes. Par ailleurs, on constate sur une période longue que la part des travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur a progressé, tandis que celle des personnes présentant un faible niveau d'instruction a fortement diminué. Ces évolutions traduisent une valorisation croissante des profils les plus qualifiés sur le marché du travail.

La différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes s'est réduite en 2025. Le taux d'emploi des femmes a atteint 69,3 %, soit une progression d'un point de pourcentage par rapport à l'année précédente, tandis que celui des hommes s'est établi à 76,4 %, en hausse de seulement 0,1 point de pourcentage. L'écart entre les deux s'est ainsi contracté à 7,1 points de pourcentage, c'est-à-dire le plus faible jamais observé. Les statistiques montrent toutefois que le taux d'emploi des femmes diminue sensiblement à mesure que le nombre d'enfants à charge augmente, mettant en évidence la persistance d'une répartition inégalitaire au sein du couple des charges liées à la famille. Dans le cadre du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, la Belgique s'est engagée à ramener cet écart à 4 points de pourcentage d'ici à 2030. Au regard des évolutions récentes, l'atteinte de cet objectif dans le délai imparti apparaît néanmoins peu probable.

Graphique 10 – Taux d'emploi des 20 à 64 ans
(pourcentages de la population correspondante)

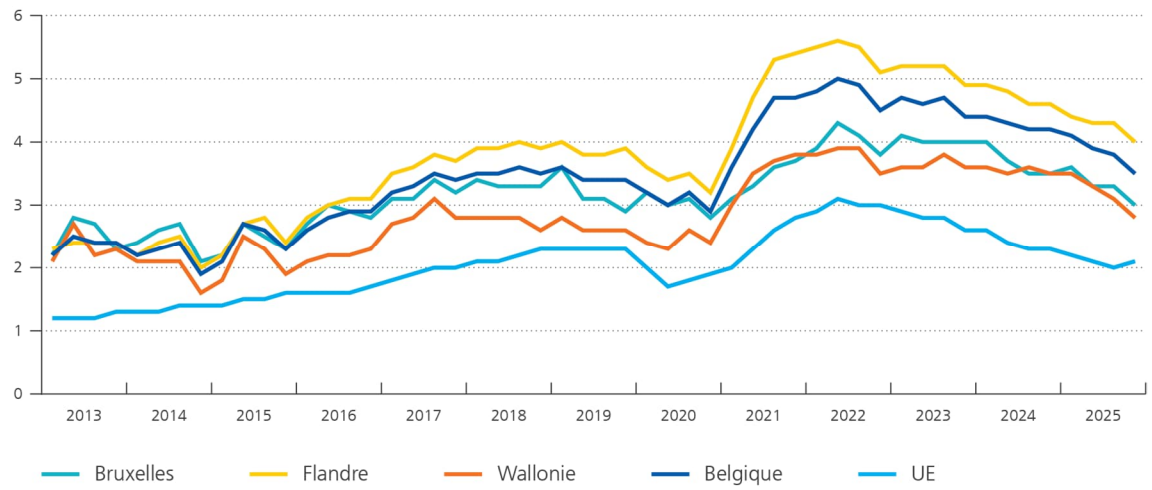


Sources: Eurostat, Statbel.

Les postes vacants sont demeurés nombreux en 2025. Leur nombre a toutefois diminué de près de 20 000 par rapport à 2024, pour s'établir à environ 160 000 postes ouverts. Bien qu'il s'agisse du niveau le plus faible observé depuis 2022, ce chiffre reste élevé dans une perspective de long terme. Une large frange des fonctions critiques – que l'on retrouve essentiellement dans les branches de la santé, de la construction, de l'industrie, du commerce ou encore des activités techniques – demeure difficile à pourvoir d'une année à l'autre, ce qui souligne le caractère structurel des pénuries. Les causes de ces dernières sont multiples et souvent spécifiques aux métiers et branches concernées. Parmi les principaux facteurs identifiés par les services publics de l'emploi figurent notamment les conditions de travail, telles que la pénibilité, les niveaux de rémunération jugés insuffisants ou les horaires de travail, ainsi que l'inadéquation entre les compétences du travailleur et celles recherchées par l'employeur.

La problématique des pénuries de main-d'œuvre reste néanmoins plus marquée qu'ailleurs en Europe. Le taux de vacance d'emploi – défini comme le rapport entre le nombre d'emplois vacants et le nombre total de postes occupés ou vacants – a reculé de 4,3 % en 2024 à 3,8 % en 2025, atteignant même 3,5 % au dernier trimestre de l'année. Malgré un repli plus marqué, il demeure supérieur à celui de l'ensemble de l'Union Européenne, qui s'est établi à 2,1 %. La Belgique continue ainsi de figurer en tête des pays européens présentant les tensions les plus fortes sur le marché du travail, aux côtés des Pays-Bas. Si les trois régions enregistrent un taux de vacance supérieur à la moyenne européenne, les pénuries de main-d'œuvre sont plus prononcées en Flandre.

Graphique 11 – Taux de vacance d'emploi
(pourcentages)



Sources: Eurostat, Statbel.

2.4. Education et formation

2.4.1. Formation initiale

Le niveau d'instruction moyen de la population est élevé en Belgique. En 2025, 52,7 % des personnes de 25 à 34 ans ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur, soit un pourcentage nettement supérieur à la moyenne de l'UE (44,8 %). Cette part est la plus élevée à Bruxelles (63,5 %). Elle atteint 53,5 % en Flandre et 46,3 % en Wallonie. Ces différences entre régions s'expliquent tant par l'accessibilité des formations que par les besoins du marché du travail local.

Certains indicateurs montrent cependant une détérioration des performances du système d'enseignement. L'enquête PISA (*Program for International Student Assessment*), menée en 2022 dans le contexte de la crise sanitaire, montre que la Belgique reste globalement bien placée dans une perspective internationale. Malgré cela, le pays enregistre des scores en mathématiques et en sciences en net recul. Cette baisse sans précédent des scores moyens est observée en Belgique un peu plus que dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Il faudra analyser les nouveaux résultats (PISA 2025), qui seront publiés graduellement à partir de septembre 2026.

Des disparités importantes existent notamment en fonction du statut socio-économique des élèves. L'éducation joue un rôle fondamental pour l'intégration des citoyens dans la société. De larges disparités entre les Communautés demeurent. De plus, une large dispersion des scores est observée entre les meilleurs élèves et les moins bons. Cette inégalité est corrélée au statut socio-économique des élèves, selon les résultats PISA 2022.

Le décrochage scolaire a fortement diminué ces dix dernières années, bien que des disparités régionales subsistent. En 2025, 7,3 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans étaient encore en situation de décrochage scolaire. Ce taux s'est réduit de moitié en une décennie mais s'est réhaussé sur les deux dernières années. Le décrochage scolaire induit une perte importante des investissements consentis dans le système éducatif et expose les jeunes concernés à des parcours professionnels précaires. Ce phénomène est souvent le résultat d'un processus cumulatif, influencé par des facteurs individuels, tel le milieu social et familial, mais également par l'organisation du système scolaire. Des efforts sont encore à fournir pour renforcer la prévention et les dispositifs

d'accompagnement, notamment en Wallonie, où le taux est le plus élevé, à 9,8 %, contre 8,8 % à Bruxelles et 5,5 % en Flandre.

L'insertion rapide et efficace des jeunes sur le marché du travail est déterminante pour une société soutenable et inclusive. Un indicateur clé de cette insertion est le taux de NEET (*Not in Employment, Education or Training*), qui mesure la proportion de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation. En 2025, près de 10 % des jeunes (15-29 ans) étaient dans cette situation, avec des disparités régionales marquées: 7,3 % en Flandre, 12,8 % à Bruxelles et 13,1% en Wallonie. Ces jeunes, qui ont généralement un niveau de diplôme plus faible, rencontrent davantage de problèmes sociaux et/ou de santé et proviennent souvent de ménages où au moins un parent est au chômage ou inactif. Le taux de NEET en Belgique demeure inférieur à celui enregistré dans l'UE (11 % en 2025).

Certaines filières porteuses comme les STEM attirent peu d'étudiants. Des domaines tels que les sciences naturelles, les mathématiques et les statistiques, les technologies de l'information et de la communication ou l'ingénierie, l'industrie et la construction suscitent un intérêt limité en Belgique. Par ailleurs, dans ces derniers domaines, le pourcentage de femmes est inférieur à 50 %. La Belgique est l'un des pays où l'attractivité des études dans les STEM est la plus basse, notamment parce que l'avantage salarial que confèrent ces filières y est faible comparativement à d'autres pays de l'UE. L'apprentissage en alternance, particulièrement pertinent pour les métiers techniques, est aussi moins développés en Belgique que chez nos voisins. Dans un contexte où les STEM sont considérés comme centraux pour les entreprises, le manque d'intérêt pour ces domaines aboutit à une inadéquation entre l'offre et la demande de travail sur de nombreux segments.

2.4.2. Apprentissage tout au long de la vie

Les statistiques sur la participation à l'apprentissage tout au long de la vie issues des enquêtes sur les forces de travail ont été revues. Il a été constaté dans la quasi-totalité des pays européens, que le taux de participation à l'apprentissage tout au long de la vie mesuré par les EFT était systématiquement inférieur à celui observé dans l'Enquête sur l'éducation des adultes (AES), alors même que les deux enquêtes reposent sur des concepts et des définitions identiques. Cette divergence était également observée en Belgique. Afin d'améliorer la comparabilité des résultats, Eurostat a recommandé aux instituts nationaux de statistique d'adapter certaines questions de l'EFT. Pour Statbel, en particulier, la question relative à la participation à l'apprentissage non formel été subdivisée en trois questions distinctes portant sur : (i) la participation à des cours ou formations en dehors de l'enseignement régulier, (ii) la participation à des ateliers, congrès, journées d'étude ou séminaires, et (iii) le recours à des cours particuliers, de façon à mieux cartographier cet apprentissage non formel.

Ces modifications méthodologiques ont entraîné une rupture de série dans les indicateurs relatifs à l'apprentissage tout au long de la vie, tant pour les indicateurs mesurés sur une période de référence de douze mois que pour ceux calculés sur une période de quatre semaines. Les effets de cette rupture sont importants pour la Belgique et portent sur 2024 et 2025[8]. Cette révision était nécessaire afin d'améliorer la qualité de la mesure et de fournir une estimation plus réaliste de la participation des adultes à l'éducation et à la formation.

La participation à l'apprentissage tout au long de la vie demeure trop faible en Belgique. La formation tout au long de la vie est un aspect important du parcours professionnel et se révèle cruciale face aux défis des transitions verte et numérique. Les travailleurs doivent développer de

8 Pour une comparaison internationale, seules les données portant sur la période de référence de quatre semaines sont actuellement disponibles sur le site d'Eurostat, en raison des modifications méthodologiques expliquées dans le texte.

nouvelles compétences et, dans certains cas, se réorienter puisque certains emplois risquent de disparaître, alors que de nouveaux métiers voient le jour. En Belgique, 18 % des adultes (25 à 64 ans) ont suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre dernières semaines en 2025. Ce résultat est supérieur à la moyenne européenne (13,7% en 2025) ou à celui de l'Allemagne (9,3%) et de la France (15,5%), mais nettement plus bas à celui observé aux Pays-Bas (25,9 %) et dans les pays nordiques. Rappelons que les indicateurs européens d'apprentissage tout au long de la vie mesurent la participation à la formation formelle et non formelle, mais que les formations informelles (auto-apprentissage, etc.) ne sont pas comprises dans ces indicateurs dérivés des EFT.

Une hausse du recours à la formation durant la carrière aurait des retombées macroéconomiques positives. Le vieillissement de la population active accroît la nécessité pour les individus d'actualiser régulièrement leurs compétences. En 2025, la participation des personnes âgées de 55 à 64 ans à la formation est inférieure de 11 points de pourcentage à celle des 25-34 ans, sur la base de cette période de référence de 4 semaines. En plus de favoriser le maintien en emploi, la formation a un effet bénéfique sur la productivité des travailleurs. Les gains potentiels d'un accès plus systématique à la formation durant la carrière sont plus élevés en Belgique, où la culture de l'apprentissage est moins présente et les carrières sont plus courtes (Vandenberghe, Demmou et Frohde 2017).

Graphique 12 – Part des 25 à 64 ans qui ont suivi un enseignement ou une formation sur les quatre dernières semaines
(en pourcentage, 2025)

Source: Statbel.

La participation est plus faible parmi les plus âgés. Le taux de participation à l'enseignement et à la formation est de 12,1 % parmi les 55 à 64 ans, nettement inférieure à celle des plus jeunes qui atteint 23,4 %. Cette plus faible participation des groupes plus âgés est observée dans tous les pays.

L'apprentissage tout au long de la vie est plus faible parmi les faiblement diplômés. Le taux de participation à l'enseignement et à la formation varie selon le niveau de diplôme: 8,3 % pour les personnes ayant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (niveau bas), 12,7 % pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur (niveau moyen), et 25,3 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur (niveau haut).

Selon l'indicateur à 4 semaines, la participation à l'enseignement et la formation est meilleure pour les personnes en emploi que pour les chômeurs et encore plus des inactifs. La participation à la formation est sensiblement plus basse pour les personnes inactives. On observe également des différences entre les régions, qui s'expliquent notamment par l'offre de formations et par la structure industrielle différenciée des trois régions.

Pour les personnes en emploi, nous disposons d'une source statistique alternative qui est l'enquête d'Eurofound sur les conditions de travail, basée sur un échantillon représentatif des personnes occupées. Selon les données pour 2024, la Belgique ressort dans une perspective internationale comme un pays performant en matière de formation dispensée par l'employeur tout au long de la carrière.

Avec près de 60 % des travailleurs ayant bénéficié d'une formation financée ou dispensée par leur employeur au cours des douze derniers mois, la Belgique se situe nettement au-dessus de la moyenne européenne (48 %). Ce résultat la place au niveau de l'Allemagne et légèrement devant les Pays-Bas (56,1%), tandis que la France se distingue par une proportion sensiblement plus faible (41,2 %).

À la question « Avez-vous bénéficié d'une formation sur le lieu de travail (dispensée par des collègues ou des superviseurs) au cours des 12 derniers mois ? », 56,6 % des travailleurs en Belgique répondent par l'affirmative. Ce taux dépasse de plus de 10 points la moyenne européenne (46,1 %). La Belgique devance également les trois pays voisins, tels que les Pays-Bas (53,3 %), l'Allemagne (53,1 %) et la France (47,4 %).

3. PERSPECTIVES POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

3.1. Projections macroéconomiques et contexte général

L'économie mondiale s'est montrée résiliente. Malgré la hausse des droits de douane et l'incertitude qu'elle a engendrée, l'économie mondiale et le commerce international ont bien résisté, soutenues notamment par les investissements technologiques. En 2026, le conflit en Iran et la fermeture du détroit d'Ormuz ont ravivé les inquiétudes, en particulier concernant les chaînes d'approvisionnement énergétiques. Toutefois, les répercussions de ce nouveau choc se sont révélées moins sévères qu'escompté et les marchés s'attendent à une normalisation relativement rapide des prix du pétrole.

Les tensions inflationnistes devraient rester temporaires. Le fort renchérissement de l'énergie a poussé à la hausse l'inflation en 2026 alors qu'elle était descendue sous le seuil de 2 % au début de l'année. L'inflation sous-jacente demeurerait élevée en 2026 et 2027, notamment en raison des effets de second tour liés au choc énergétique. Ainsi, l'inflation – mesurée par l'indice des prix à la consommation harmonisé – s'établirait à 3,4 % en 2026 avant de ralentir sous l'action de la détente des prix de l'énergie, pour revenir aux alentours de 2 % en 2028. Cette trajectoire est cependant

empreinte d'incertitudes, liées notamment au contexte géopolitique et à l'évolution des marchés énergétiques.

Le pouvoir d'achat des ménages reculerait momentanément. En 2026, le revenu disponible réel des ménages diminuerait sous l'effet conjugué de la hausse des prix de l'énergie – en particulier via la non prise en compte du prix des carburants dans l'indice santé et le décalage entre la hausse de l'inflation et l'indexation des salaires – mais aussi de la limitation dans le temps des allocations de chômage et du plafonnement de l'indexation. Par la suite, le pouvoir d'achat des ménages devrait toutefois se redresser, soutenu par la progression des salaires, des revenus de la propriété et de l'emploi. Face aux fluctuations de leurs revenus, les ménages ajusteraient leur épargne afin de lisser leurs dépenses de consommation. Ces dernières ne diminueraient donc pas en 2026 malgré le repli du pouvoir d'achat, mais ralentiraient temporairement avant de rebondir plus nettement à partir de 2027.

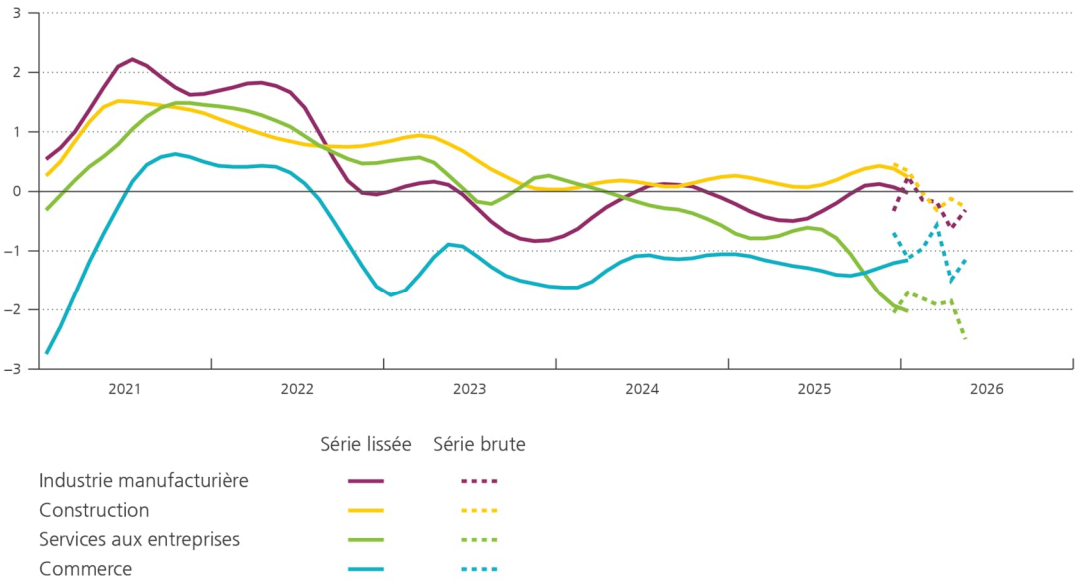
Les exportations rebondiraient quelque peu. Après avoir fortement reculé entre 2023 et 2025, entraînant d'importantes pertes de parts de marché, les exportations bénéficieraient d'une normalisation progressive de certains flux spécifiques, notamment ceux liés aux vaccins et aux diamants. Cette amélioration intervient toutefois dans un contexte où la demande étrangère est en partie portée par les investissements liés à l'intelligence artificielle, un secteur dans lequel la Belgique ne joue pas un rôle majeur. Dès lors, la progression des exportations devrait rester inférieure à celle des importations, soutenues par la vigueur de la demande intérieure et les investissements dans la défense. La contribution nette des exportations à la croissance du PIB serait par conséquent négative au cours des prochaines années.

Au total, les projections de la BNB et du BFP de juin 2026 pointent vers une croissance modérée du PIB en 2026, suivie d'une accélération progressive. La croissance du PIB s'établirait autour de 0,6 % et 0,7 % en 2026, principalement sous l'effet du ralentissement de la consommation privée lié au recul temporaire du pouvoir d'achat des ménages. Grâce à une demande intérieure à nouveau plus vigoureuse, la croissance du PIB devrait s'accélérer et dépasser le seuil de 1 % au cours des deux années suivantes, se rapprochant ainsi de son niveau potentiel, sans toutefois l'atteindre.

3.2. Marché du travail

Les indicateurs conjoncturels incitent à la prudence quant à l'évolution de l'emploi à court terme. Les quatre principales branches d'activité couvertes par les enquêtes de conjoncture de la Banque nationale – à savoir l'industrie manufacturière, la construction (gros œuvre), le commerce et les services aux entreprises – ont fait état de prévisions d'embauche peu favorables au cours des cinq premiers mois de 2026. Ces évolutions s'inscrivent dans un contexte caractérisé par des coûts de production plus élevés, notamment énergétiques, et par une incertitude accrue entourant les perspectives d'activité. Les résultats d'une enquête de la BNB publiée en juin indiquent que des entreprises, dans ce contexte, ont adopté une attitude attentiste en matière d'embauche et de licenciements, privilégiant des ajustements portant notamment sur le personnel temporaire et le recours aux heures supplémentaires.

Graphique 13 – Perspectives d'emploi
(données normalisées)

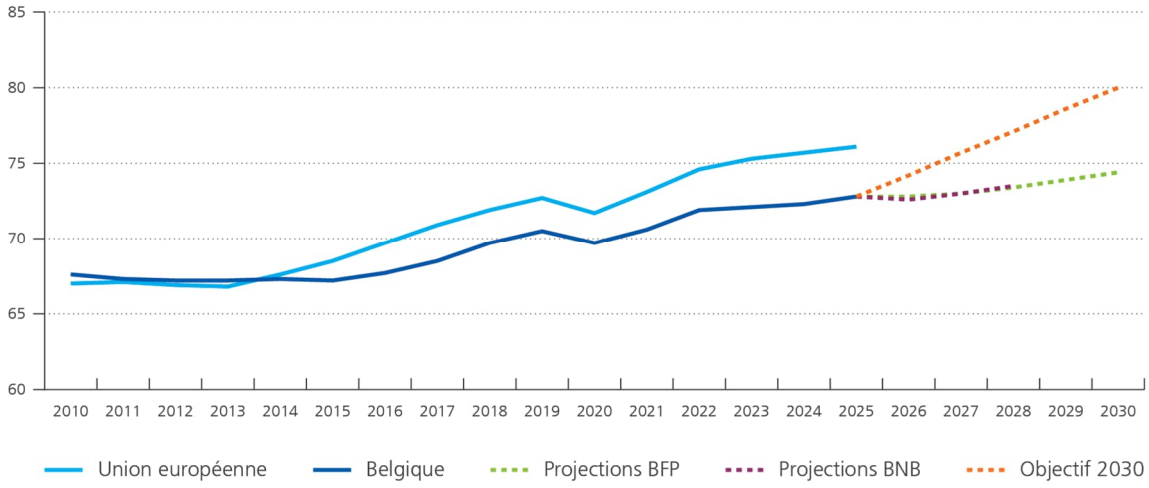


Source: BNB.

Les perspectives de création d'emploi demeurent moroses en 2026 avant de repartir nettement à la hausse par la suite. En raison du ralentissement conjoncturel et des indicateurs de court terme peu engageants pour l'emploi, la BNB table sur une hausse d'à peine 16 000 emplois (en personnes) en 2026. Le Bureau fédéral du Plan n'est guère plus optimiste avec une progression attendue de 20 000 emplois. En revanche, à moyen terme, grâce à une atténuation des contraintes pesant sur l'activité économique et d'une reprise attendue, la BNB et le BFP tablent sur une croissance accrue de l'emploi intérieur en 2027 (entre 35 000 et 35 900) et en 2028 (entre 42 000 et 45 000).

La participation au marché du travail et le taux d'emploi maintiennent une tendance haussière. En Belgique, comme dans la majorité des pays européens, la participation augmente lentement mais durablement. Les travailleurs plus âgés constituent le principal moteur de cette progression sous l'effet notamment du relèvement de l'âge légal de la retraite et de mesures visant à accroître la participation au marché du travail, telles que l'extension du régime des flexi-jobs. À l'avenir, ce mouvement devrait se poursuivre sous l'action des mesures prises en faveur de l'élargissement de l'offre de travail telles que l'activation des malades de longue durée, d'autres mesures liées aux pensions, la généralisation des flexi-jobs, etc. Cependant, l'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030 demeure ambitieux: il impliquerait d'enregistrer une progression du taux d'emploi nettement plus rapide que les hausses enregistrées précédemment (cf. section 2.3 du présent rapport). Selon ses dernières projections, le BFP anticipe un taux d'emploi avoisinant 75 % en 2031. Il convient aussi de noter que cet indicateur ne capte pas l'ensemble des travailleurs puisque, suivant la définition européenne EU2020, il se limite à la tranche d'âge des 20 à 64 ans et exclut dès lors les personnes de plus de 65 ans en emploi ou les pensionnées exerçant un flexi-job.

Graphique 14 – Taux d'emploi en Belgique et dans l'UE
(pourcentages des 20 à 64 ans)



Sources: BFP, BNB, Eurostat, Statbel.

Le taux de chômage demeurerait supérieur à son minimum historique. Il augmenterait en 2026 à 6,6 % avant de rester relativement stable les deux années suivantes. Selon les projections à long terme du BFP, le taux de chômage harmonisé diminuerait ensuite progressivement pour atteindre 6,0 % en 2031, soit un niveau supérieur au minimum historique enregistré en 2019 (5,4 %). La croissance de l'emploi s'appuierait donc largement sur une offre de travail (élargie), évitant des pénuries et des tensions accrues sur le marché du travail.

Le concept de chômage recouvre des réalités statistiques distinctes selon la définition retenue et la source de données utilisée. Le taux de chômage administratif est établi à partir du nombre de demandeurs d'emploi inscrits auprès des services publics de l'emploi et dépend donc des règles administratives et des conditions d'inscription en vigueur. Le taux de chômage harmonisé, quant à lui, est calculé selon une méthodologie commune définie au niveau européen sur la base d'enquêtes auprès des ménages. Il repose sur une définition du chômage fondée sur l'absence d'emploi, la disponibilité à travailler et la recherche active d'un emploi. En raison de ces différences de champ, de source statistique et de définition, ces deux indicateurs peuvent présenter des niveaux et des évolutions différentes au fil du temps.

Dans le contexte de la limitation dans le temps du droit aux allocations de chômage, le nombre de demandeurs d'emploi complets indemnisés a fortement chuté. Le même mouvement n'est pas observé pour le total des demandeurs d'emploi inoccupés. En effet, parmi les personnes perdant leur droit aux allocations de chômage, certaines vont retrouver un emploi et d'autres vont quitter toute forme de régime de sécurité sociale mais une partie des personnes continuera à être enregistrée comme demandeurs d'emploi inoccupés, que ce soit par obligation (par exemple la plupart des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale) ou par choix (par exemple les personnes souhaitant continuer à bénéficier des services publics de l'emploi.)

De nombreux facteurs entrent en ligne de compte lors de la réalisation de projections macroéconomiques. Le marché du travail est bien entendu en grande partie sensible à la conjoncture et au contexte macroéconomique mais il réagit également à divers chocs et aux mesures de politique économique. Dans le cadre des projections présentées ci-avant, il a ainsi été tenu compte de nombreuses mesures touchant le système de pension, le régime des flexi-jobs, le droit aux allocations de chômage, l'activation des malades de longue durée, etc. Il s'agit d'un exercice complexe et multi-dimensionnel dont les résultats doivent être interprétés avec prudence, dans la mesure où elles reposent sur un ensemble d'hypothèses relatives à l'environnement macroéconomique et aux effets attendus des mesures de politique économique.

Tableau 3 – Évolution attendue de l'emploi et du chômage selon le BFP et la BNB
(variations par rapport à l'année précédente, milliers de personnes, sauf mention contraire)

	2025	2026e		2027e		2028e	
		BFP	*BNB*	*BFP*	*BNB*	*BFP*	*BNB*
Population en emploi	19	20	16	36	35	45	42
Taux d'emploi[1]	72,8	72,8	72,6	73,0	73,0	73,4	73,5
Taux de chômage[2]	6,2	6,6	6,6	6,7	6,6	6,6	6,4

Sources: BFP, BNB, ICN.
[1] Pourcentages de la population âgée de 20 à 64 ans.
[2] Pourcentages de la population âgée de 15 à 64 ans.

4. PREMIER APERÇU SUR DEUX GRANDES RÉFORMES

4.1. La réforme de l'assurance-chômage: limitation du droit aux allocations à une durée maximale de deux ans

Dans cette présentation succincte de la réforme du chômage, nous nous concentrons sur les chômeurs admis sur la base du travail et percevant une allocation de chômage. L'autre groupe, soit les chômeurs admis sur la base des études qui perçoivent une allocation d'insertion, est d'amplitude plus modeste (+/- 20 000 personnes) et dont les bénéficiaires ont des meilleures caractéristiques en termes d'intégration au marché du travail. Rappelons que le chômage sur la base des études avait déjà fait l'objet d'une réforme importante en 2012, qui avait notamment limité la durée des allocations d'insertion à trois ans au maximum. La nouvelle réforme de 2026 limite à présent cette durée d'indemnisation à maximum d'une année.

Etant donné l'importance de la nouvelle réforme, son entrée en vigueur est faite graduellement, de façon aussi à ne pas déborder les autres institutions qui peuvent entrer en jeu lorsque la fin de droit est atteinte. Il a donc été convenu de mesures transitoires qui organisent un étalement par vague du moment où la fin de droit est atteinte. Ainsi pour la première vague, soit les chômeurs ayant une durée de plus de 20 ans, la date de fin de droit est le 31/12/2025. Ce groupe comptait en décembre 2025 plus de 9 400 personnes. Comme on le voit dans le tableau suivant, pour un faible nombre de ces personnes, la date de fin de droit effective est plus éloignée que la date de fin de droit théorique du 31/12/2025. Ainsi par exemple en mars 2026, 256 personnes avec plus de 20 ans de chômage percevaient toujours une allocation de chômage. Les raisons permettant d'obtenir une extension de la période indemnisée sont multiples, notamment lorsque les demandeurs d'emploi suivent une formation pour un métier en pénurie. Ces exceptions portent toutefois sur un nombre limité de chômeurs.

Tableau 4 – Nombre de personnes soumises à la limitation du droit dans le temps par mois de référence et par vague
(personnes)

	12-2025	01-2026	02-2026	03-2026
Vague				
1ère: chômage de 20 ans ou plus	9 424	376	299	256
2ème: durée de chômage entre 8 et 20 ans	44 212	43 109	39 478	2 431
3ème: durée de chômage entre 5 et 8 ans	57 084	56 954	52 919	45 692
4ème: deuxième période d'indemnisation	57 221	54 655	43 906	40 470
5ème: première période d'indemnisation et moins de 5 ans de passé professionnel	54 613	61 390	57 524	49 826
6 ème: première période d'indemnisation et plus de 5 ans de passé professionnel	45 685	52 088	48 922	44 720
Indéterminé/AGR	1 296	7 463	18 288	11 972

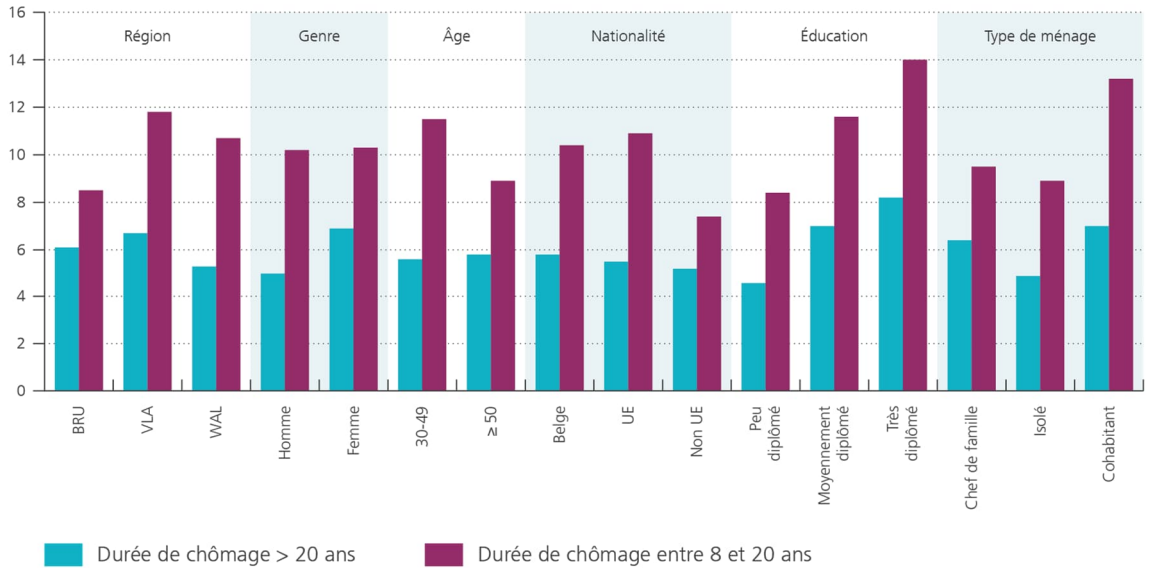
Source: ONEM.

Pour la deuxième vague, qui concerne les chômeurs avec une durée passée au chômage entre 8 et 20 ans, la date théorique de fin de droit est le 31/01/2026. Ce groupe comptait 43 109 personnes en janvier 2026.

Les principales mesures transitoires s'achèvent en juillet 2027, moment à partir duquel les règles de la réforme s'appliqueront à la toute grande majorité des assurés de manière uniforme

En juin 2026, les seules données disponibles ont trait aux deux premières vagues. Ces données permettent de calculer des taux de retour à l'emploi. Il s'agit d'estimations (simples ratios), calculés sur les données, qui restent provisoires. Nous avons sommé les emplois salariés et indépendants.

Graphique 15 – Taux de retour à l'emploi pour les deux premières vagues
(pour les demandeurs d'emploi admis sur la base du travail, pourcentages)



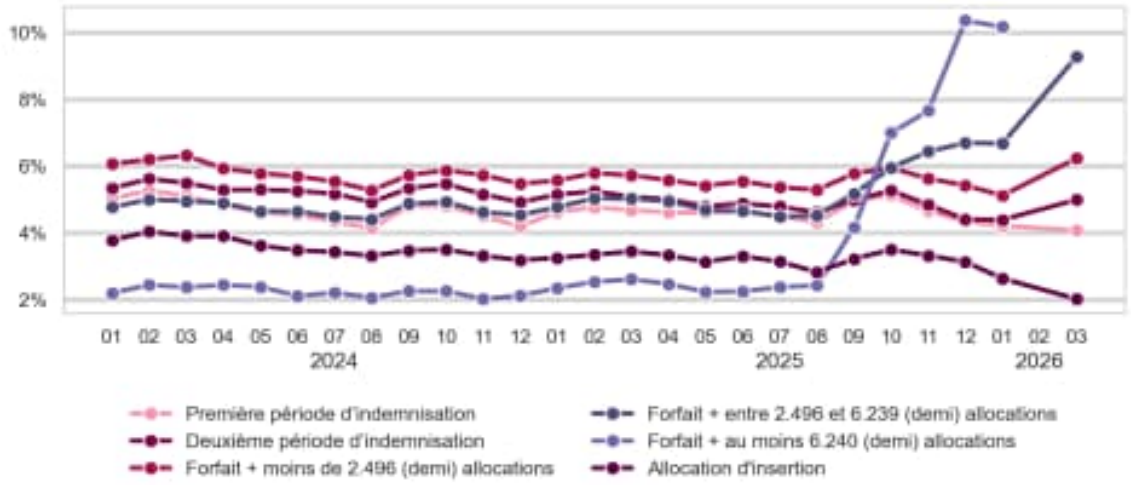
Source: ONEM.

La durée passée au chômage pèse sur les perspectives de retour à l'emploi. La première vague de fin de droit concernait des personnes depuis plus de vingt années au chômage. Il s'agit donc d'un groupe éloigné du marché du travail, malgré leur statut administratif de chômeur. La fin de droit a été suivi durant le mois suivant (janvier 2026) par un retour à l'emploi pour environ 6 % d'entre eux. Ce chiffre devrait augmenter dans le temps si les emplois trouvés par ces premières personnes s'avèrent durables. Le retour à l'emploi à 6 mois devrait être plus élevé que ce chiffre de 6 %. On voit que ce taux de retour à l'emploi ne varie guère en fonction des caractéristiques des demandeurs d'emploi. Le graphique compare ces taux à ceux observés pour la deuxième vague, à savoir les chômeurs avec une durée de chômage entre 8 et 20 ans. Les taux de retour à l'emploi sont systématiquement plus élevés en moyenne pour ce groupe avec une durée de chômage moins longue. Globalement, le taux de retour à l'emploi est de plus de 10 % (à comparer aux 6 % pour une durée de chômage de 20 ans et plus).

Selon le niveau de diplôme, de type de ménage et de région de résidence, les taux de retour à l'emploi sont différents. Les différences selon ces caractéristiques sont plus marquées pour la 2ème vague et donc devraient encore s'amplifier pour les vagues suivantes, qui concernent des demandeurs d'emploi ayant des durées passées au chômage moins longues.

Une partie des demandeurs en fin de droit se sont adressés aux CPAS, d'autres n'ont pas fait de démarches ou celles-ci n'ont pas encore abouti., d'autres enfin transitent vers le système de maladie invalidité. L'ONEM a calculé les transitions vers l'incapacité pour les différentes vagues. On observe des effets d'anticipation de la fin de droit: à partir de septembre 2025, le taux de transition vers le système de maladie augmente de façon nette pour les deux premières vagues. Notons que pour les vagues suivantes, on ne constate pas (encore) ce phénomène.

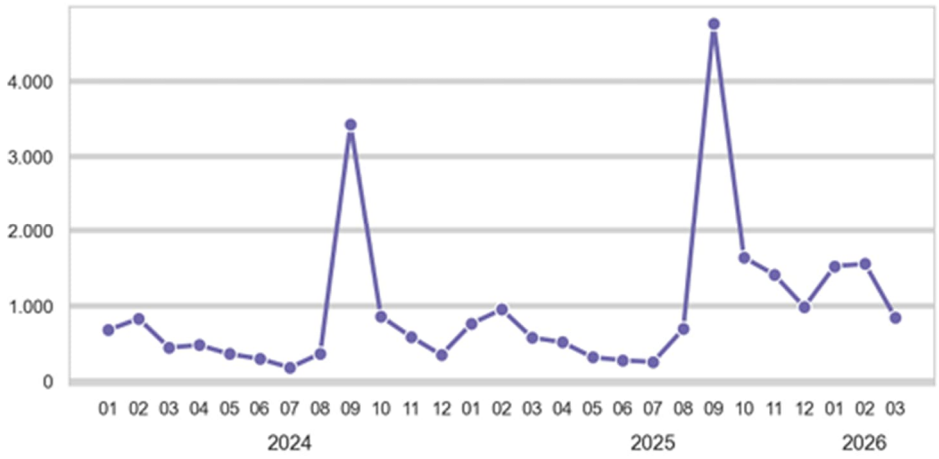
Graphique 16 – Taux de transition vers l'incapacité pour les différentes vagues et effets d'anticipation



Source: ONEM.

La possibilité de s'inscrire à une formation pour un métier en pénurie a été largement utilisée. La réforme prévoit que pour les personnes qui s'inscrivent à une formation pour un métier en pénurie ou une formation professionnelle à temps plein, la fin de droit peut être retardée. Cette option a été assez largement utilisée à partir du mois de septembre 2025.

Graphique 17 – Flux d'entrée dans une formation pour un métier en pénurie
(personnes)

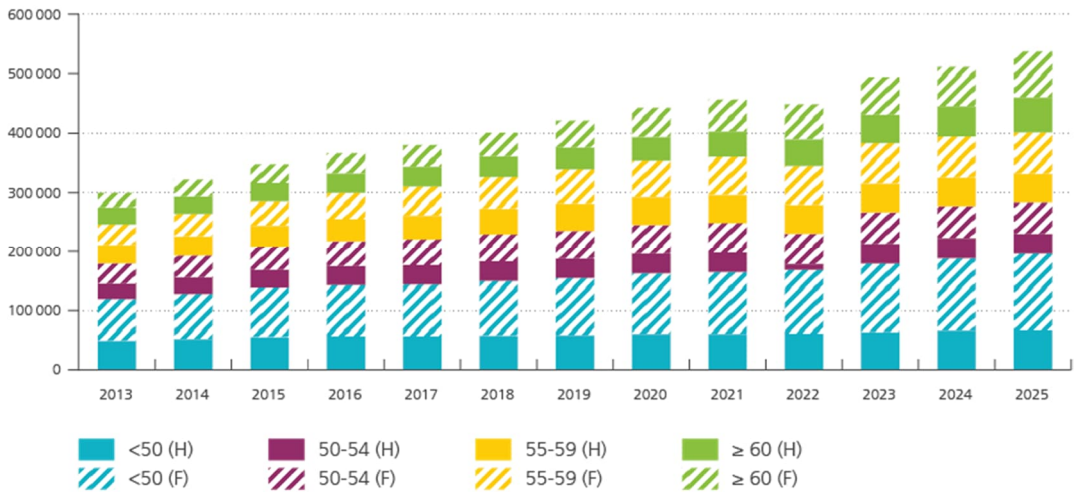


Source: ONEM.

4.2 Les malades de longue durée

Le nombre de malades de longue durée a continué d'augmenter en 2025, mais à un rythme moins soutenu qu'auparavant. En 2025, 538 000 travailleurs (non compris les indépendants) étaient en incapacité de travail depuis au moins un an. Si l'on ne tient pas compte des personnes qui restent un an de plus dans le système en raison du relèvement de l'âge légal de la retraite, cela représente une augmentation de 1,6 % par rapport à 2024, contre environ 4 % les années précédentes. Cette évolution pourrait être liée aux mesures instaurées ces dernières années et décrites ci-dessous, mais une période de suivi plus longue et des données plus détaillées sont nécessaires pour se faire une idée plus précise de la situation.

Graphique 18 – Évolution de l'incapacité de travail (de longue durée)
(salariés)



Source: INAMI.

La proportion de malades de longue durée souffrant de problèmes de santé mentale n'a pas progressé en 2025. Le risque de burn-out et de dépression, en particulier, s'est très fortement accru entre 2021 et 2024, si bien que 39 % des malades de longue durée souffraient d'un problème de santé mentale en 2024. De plus amples détails concernant ces évolutions sont disponibles dans le rapport du Conseil de 2024. La tendance ne s'est toutefois pas poursuivie en 2025, ce pourcentage restant à peu près stable, tout comme la proportion de malades de longue durée atteints de troubles musculosquelettiques (31 %), tels que les douleurs cervicales et dorsales.

Ces dernières années, plusieurs mesures ont été mises en place dans le but d'assurer un suivi plus étroit des malades de longue durée et d'identifier plus rapidement les possibilités de réintégration. Depuis 2024, trois rendez-vous avec la mutualité sont prévus au cours de la première année d'absence, afin d'examiner les options de retour au travail. Depuis 2026, le médecin du travail doit également évaluer le potentiel de travail du salarié après huit semaines d'absence. Lorsque le médecin du travail ou la mutualité estime qu'une réintégration est envisageable, un parcours de réintégration obligatoire est mis en place auprès de l'employeur ou, pour les personnes qui ne peuvent retourner auprès de leur ancien employeur, une inscription auprès d'un service régional de l'emploi est effectuée.

Le rôle des autres acteurs impliqués dans la réintégration des malades de longue durée est également renforcé, tout comme le sont les incitants financiers. L'employeur est désormais tenu de verser, après la période maximale d'un mois de salaire garanti, une cotisation correspondant à 30 % des indemnités pendant quatre mois. Les mutualités conditionneront davantage leurs interventions aux résultats obtenus en matière de retour au travail. Le médecin traitant pourra également indiquer, au moyen de « fit notes » (attestations d'aptitude au travail), les possibilités dont dispose encore un travailleur malade. À l'avenir, il est prévu que le médecin traitant doive établir chaque année un nouveau certificat d'incapacité de travail, même à l'issue de la première année d'absence. Il se peut toutefois que ce renforcement des rôles des différents acteurs vienne accroître encore la complexité du système. La coordination et les échanges entre le médecin du travail, le médecin-conseil de la mutualité et le médecin traitant – qui auront chacun un rôle à jouer dans le suivi et dans l'évaluation du potentiel de travail des travailleurs malades – seront particulièrement importants.

5. BIBLIOGRAPHIE

BFP et Cour des Comptes (2026), *Analyses des flexi-jobs telles que prévues à l'article 192 de la loi-programme du 22 décembre 2023 (Janvier 2026)*, Bruxelles.

Conseil supérieur des finances (2024), *Réponse aux demandes d'avis du ministre des Finances - Notamment concernant les pièges à l'emploi et à la promotion et les différences de pression (para)fiscale selon le type d'entreprise*, Section Fiscalité et parafiscalité, Octobre.

CSE (2014), Avis sur la relation entre salaire et ancienneté, octobre.

CSE (2018), Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique, Octobre.

CSE (2020), Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique?, février.

CSE (2021), La formation continue des salariés : investir dans l'avenir, novembre.

CSE (2024), Incapacité de travail et réintégration des salariés sur le marché de l'emploi, mars.

CSE (2025), État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions, juillet.

CSE (2026), L'intelligence artificielle et le marché du travail en Belgique, février.

Delaporte I., V. Escudero, H. Liepmann (2026), "Lifelong learning is becoming increasingly important in response to labour market transformations", VoxEU, July.

Eurofound (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

OIT (2026), Le milieu de travail sur le plan psychosocial : Évolutions et pistes d'action mondiales, Genève.

ONEM (2026), Suivi de la limitation du droit aux allocations de chômage dans le temps - situation au 31 mars 2026, Juillet.

Piton C., A. Baeyens, D. Cornille, Ph. Delhez et L. Van Meensel (2020), "The economic impact of immigration in Belgium", *NBB Economic Review,* November.

Van der Linden B. (2024, « La mesure de l'effet d'éviction des flexi-jobs », *Revue Belge de Sécurité Sociale,* 65(3), 523-537.

Vandenberghe V., L. Demmou et M. Frohde (2017), "*Raising and mobilising skills to boost productivity and inclusiveness in Belgium", OECD Economics Department Working Papers*, 1452. OECD Publishing, Paris.

Weil D. (2026), "How Much Would Continued Low Fertility Affect the US Standard of Living?", *Journal of Economic Perspectives* , 40, 1, Winter.

6. LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGNES CONVENTIONNELS

Actiris	Service public régional bruxellois de l'emploi
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
BCE	Banque centrale européenne
BFP	Bureau fédéral du plan
BNB	Banque nationale de Belgique
CCE	Conseil central de l'économie
CCT	Convention collective de travail
CE	Commission européenne
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
CP	Commission paritaire
CPAS	Centre public d'aide sociale
CSE	Conseil Supérieur de l'Emploi
e	Estimation
EFT	Enquête sur les forces de travail
et al	Et co-auteurs
EU	Union européenne/European Union
Forem	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
Horeca	Hôtels, restaurants, cafés
IA	Intelligence artificielle
ICN	Institut des comptes nationaux
INASTI	Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
NACE	Nomenclature d'activité de la Communauté européenne
n.d.	non disponible
NEET	Not in Employment, Education or Training
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
ONEM	Office national de l'emploi
ONSS	Office national de sécurité sociale
p.m.	pour mémoire
PIB	Produit intérieur brut
PISA	Programme for International Student Assessment
PME	Petites et moyennes entreprises
p.p.	points de pourcentage
SPE	Services publics de l'emploi
SPF	Service public fédéral
SPF ETCS	Service public fédéral - Emploi, travail et concertation sociale
Statbel	Office belge de statistique
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

PAYS

		Indicatifs	Pays
UE	UE14	AT	Autriche
		BE	Belgique
		DE	Allemagne
		DK	Danemark
		ES	Espagne
		FI	Finlande
		FR	France
		GR	Grèce
		IE	Irlande
		IT	Italie
		LU	Luxembourg
		NL	Pays-Bas
		PT	Portugal
		SE	Suède
	UE13	BG	Bulgarie
		CY	Chypre
		CZ	République tchèque
		EE	Estonie
		HR	Croatie
		HU	Hongrie
		LT	Lituanie
		LV	Lettonie
		MT	Malte
		PL	Pologne
		RO	Roumanie
		SI	Slovénie
		SK	Slovaquie
		AU	Australie
		CA	Canada
		CH	Suisse
		IS	Islande
		NO	Norvège
		UK	Royaume-Uni
		US	États-Unis

RÉGIONS BELGES

BRU	Bruxelles
VLA	Flandre
WAL	Wallonie

PROVINCES BELGES

ANV	Anvers
FL OCC	Flandre Occidentale
FL OR	Flandre Orientale
B-FL	Brabant Flamand
LIMB	Limbourg
LG	Liège
HAIN	Hainaut
B-W	Brabant Wallon
NAM	Namur
LUX	Luxembourg

SIGNES CONVENTIONNELS

cf.	confer
etc.	et caetera
Vs	versus
%	pour cent