Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

Permettre à davantage de personnes de travailler en Grande Région :

Augmenter le taux d'emploi, pourquoi, comment ?

15e rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi pour le 20e Sommet des Exécutifs de la Grande Région



Groß – Grande REGION
RheinlandPfalz MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES, TRANSFORMATION UND DIGITALISIERUNG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit SAARLAND
LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
La Région Grand Est
Wallonie Iweps

INTERREGIONALE ARBEITSMARKT BEOBACHTUNGSSTELLE IBA
OBSERVATOIRE INTERRÉGIONAL DU MARCHÉ DE L'EMPLOI OIE

Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

15e rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi

pour le 20e Sommet des Exécutifs de la Grande Région

« Permettre à davantage de personnes de travailler en Grande Région : augmenter le taux d'emploi, pourquoi, comment ? »

Sarrebruck, juin 2026

Dans ce 15e rapport soumis au 20e Sommet de la Grande Région, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi décrit et analyse la situation et l'évolution du marché de l'emploi dans la Grande Région à partir des principaux indicateurs structurels. Dans le cadre de ces rapports régulièrement adressés au Sommet des Exécutifs, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi met continuellement à jour des données socio-économiques relatives au marché de l'emploi de la Grande Région, à partir desquelles il procède à des évaluations différenciées.

La présente publication consacrée au thème spécifique « Permettre à davantage de personnes de travailler en Grande Région : augmenter le taux d'emploi, pourquoi, comment ? » fait partie du 15e rapport qui se compose principalement des thèmes suivants :

- Situation du marché de l'emploi
- Mobilité des frontaliers
- Evolution démographique

L'intégralité du rapport est disponible sur le site internet de l'Observatoire Interrégional de l'Emploi à l'adresse suivante : https://www.iba-oie.eu/fr/

Pour des raisons de meilleure lisibilité, il sera renoncé à l'emploi simultané du genre masculin et du genre féminin. La publication s'adresse par conséquent à la fois aux personnes de sexe féminin et de sexe masculin.

Par ailleurs, des outils d'IA générative ont été utilisés pour optimiser la rédaction de certaines parties.

Sommaire

1 Introduction 5

1.1 Thème et problématiques 5

1.2 Remarques préliminaires sur la méthodologie 7

Schéma 1 : le marché du travail : offre et demande 7
Schéma 2 : le marché du travail : taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage 8
Schéma 3 : le marché du travail : taux d'emploi et ratio d'emploi intérieur 10

2 Première partie : Approche quantitative 13

2.1 Indicateurs régionaux : Taux d'emploi par critères socio-démographiques 13

Taux d'emploi global 14
Taux d'emploi global et par sexe 15
Taux d'emploi par classe d'âge 17
Taux d'emploi par niveau d'éducation 23
Taux d'emploi par niveau d'éducation des actifs de 55 à 64 ans 25
Taux d'emploi par nationalité 28

2.2 Évolution du taux d'emploi au cours des dix dernières années 29

Evolution du taux d'emploi global 30
Evolution du taux d'emploi par genre 31
Evolution du taux d'emploi des jeunes actifs 32
Evolution du taux d'emploi des actifs de 55 à 64 ans 34
Evolution des actifs occupés et de la population 35

2.3 Indicateurs complémentaires au taux d'emploi : la durée du travail 38

Taux d'emploi global et taux d'emploi en ETP 38
Taux d'emploi global et taux d'emploi en ETP en Grande Région 41
Part de l'emploi à temps partiel par sexe 42
Evolution de la part de l'emploi à temps partiel par sexe 43
Différences entre les heures effectivement et habituellement prestées 46
Nombre moyen d'heures de travail effectivement prestées 48
Evolution du nombre moyen d'heures effectivement prestées 49
Nombre moyen d'heures effectivement prestées en Grande Région 50
Evolution du nombre moyen d'heures effectivement prestées en Grande Région 51

2.4 Indicateurs complémentaires : les liens avec l'emploi intérieur 54

Tableau 1 : emploi intérieur en Grande Région en 2023 55
Tableau 2 : emploi intérieur et population active occupée en 2023 56
Schéma 4 : le marché du travail : les mouvements pendulaires et transfrontaliers 57
Schéma 5 : le marché du travail : chômage et pénuries de main-d'œuvre 58
Schéma 6 : Le marché du travail : mouvements transfrontaliers, chômage et pénuries 58
Schéma 7 : Le marché du travail : taux d'emploi, ratio d'emploi intérieur et pénuries 59
Tableau 3 : comparaison des taux d'emploi et des ratios d'emploi intérieur des 20 à 64 ans en 2023 60
Tableau 4 : comparaison des taux d'emploi et des ratios d'emploi intérieur des 15 ans et plus en 2023 61
PIB par habitant et productivité apparente 62
Schéma 8 : Liens entre taux d'emploi et activité économique 64

3 Deuxième partie : Approche qualitative de l'emploi 68
3.1 Définition du travail : la complexe délimitation du travail 68
Formes de travail et système de comptabilité nationale 70
3.2 Des formes alternatives du travail 70
3.3 Les obstacles à l'emploi 73
4 Conclusion 79
4.1 Perspectives 81
5 Bibliographie 82
6 Portrait de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'emploi 86

1 Introduction

1.1 Thème et problématiques

Ce cahier thématique fait partie intégrante du 15e rapport sur la situation du marché du travail de la Grande Région, élaboré par l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (IBA·OIE) pour le 20e Sommet de la Grande Région. Il est produit à l'occasion de la Présidence wallonne de ce dernier, dans un contexte marqué par de profondes transformations démographiques, économiques et sociales, affectant les marchés du travail européens, et par effet de ricochet, le marché du travail grand-régional.

Le présent rapport présente le thème phare, retenu à l'unanimité par les membres du comité de pilotage de l'IBA-OIE sous présidence wallonne, traite du taux d'emploi, indicateur central des politiques européennes et nationales de l'emploi. Bien qu'il fasse l'objet d'un suivi régulier au niveau européen, le taux d'emploi revêt une signification particulière dans un espace transfrontalier comme la Grande Région, caractérisé par de fortes interdépendances entre marchés du travail, des flux importants de travailleurs frontaliers et des cadres institutionnels nationaux distincts.

L'objectif du présent rapport est de contribuer à une meilleure compréhension des disparités de taux d'emploi au sein de la Grande Région, d'en analyser les déterminants structurels et d'identifier les marges de manœuvre existantes pour l'action publique. En effet, les ambitions de l'Union Européenne inscrite dans le Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, adopté par la Commission européenne en 2021 prévoient qu'au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans aient un emploi d'ici à 2030. Dans ce contexte, tous les Etats membres se sont engagés sur des objectifs nationaux. Au regard de ces éléments, où se situe la Grande Région ? En 2024, le taux d'emploi de la Grande Région était de 74,7 %. Cependant, l'indicateur de taux d'emploi que publie et actualise régulièrement notre observatoire IBA·OIE, sur la base de données Eurostat, fait observer de grandes différences entre les taux d'emploi des composantes de la Grande Région. En effet, les taux d'emploi des composantes germanophones avoisinent ou dépassent 80 % (Rhénanie-Palatinat : 82,0 % / Sarre : 78,3 % / Communauté germanophone de Belgique : 78,1 % en 2023) tandis que les composantes francophones, ainsi que le Luxembourg se situent en dessous de la moyenne européenne (Lorraine : 72,2 % / Wallonie : 67,1 % / Luxembourg : 74,2 %).

Comment expliquer ces différences ? Comment intensifier nos efforts pour permettre à davantage de personnes de travailler ?

Des premiers éléments de réponses ont été donnés et exposés le 4 décembre 2025 au LISER[1] à Esch-Belval (Luxembourg), à l'occasion de la tenue du 13e atelier-débat de l'IBA-OIE. Des analyses statistiques comparatives d'emploi, fondées sur des sources harmonisées et des indicateurs complémentaires ont été présentés. Une table ronde d'experts, réunissant des représentants de l'échelon politique, de la recherche, du monde économique, ou encore statistique ont apporté un éclairage qualitatif sur le sujet, éclairage précieux pour venir alimenter le débat sur l'augmentation du taux d'emploi. Ce 13e atelier-débat constitue la base du présent

[1] Luxembourg Institute of Socio-Economic Research

rapport. En tenant compte des différentes perspectives exposées lors de cet évènement, le présent rapport entend dépasser une lecture strictement quantitative du taux d'emploi et se veut proposer une analyse nuancée, adaptée à la complexité du marché du travail grand-régional.

Indépendamment des écarts entre les composantes au sein de la Grande Région évoquées plus haut, la question du niveau de taux d'emploi se pose avec acuité aujourd'hui. L'objectif d'un taux d'emploi à hauteur de 78 % à horizon 2030 tend à renforcer la participation au marché du travail - et particulièrement des groupes éloignés de l'emploi -, à soutenir la croissance économique et à garantir la soutenabilité des systèmes de protection sociale. Par rapport à la stratégie Europe 2020, qui mettait déjà l'accent sur l'emploi, la stratégie actuelle accorde une importance accrue à la qualité de l'emploi, à l'inclusion sociale et à la réduction des inégalités. Le taux d'emploi ne constitue toutefois qu'un indicateur parmi d'autres pour apprécier la performance sociale et économique des États membres. Il est généralement analysé conjointement avec des indicateurs tels que le taux de chômage, le taux d'activité, la participation à la formation tout au long de la vie ou encore les conditions de travail. Dans ce contexte, le taux d'emploi apparaît à la fois comme un objectif politique structurant et comme un indicateur synthétique permettant des comparaisons internationales. Toutefois, son interprétation nécessite une prise en compte attentive des contextes nationaux et régionaux dans lesquels il est observé.

Le contexte dans lequel les Etats-membres s'attèlent à augmenter le niveau de leur taux d'emploi respectifs est particulier. Les marchés du travail européens sont confrontés à des transformations structurelles profondes qui influencent directement les niveaux et l'évolution des taux d'emploi. Parmi les tendances les plus marquantes figure le vieillissement démographique, qui se traduit par une diminution progressive de la population en âge de travailler dans de nombreuses régions européennes. Cette évolution exerce une pression croissante sur les marchés du travail et sur les systèmes de protection sociale, tout en accentuant les besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs. Nos marchés du travail font face à des désajustements (ou « mismatch ») entre l'offre et la demande de travail, liés notamment aux qualifications, aux conditions de travail, à la localisation géographique des emplois ou encore à l'évolution des aspirations professionnelles.

Par ailleurs la Grande Région, en tant qu'espace transfrontalier, occupe une position particulière. Elle est caractérisée par des flux importants de travailleurs, qui modifient les équilibres entre lieu de résidence et lieu de travail et influencent directement les indicateurs du marché du travail. Ces dynamiques propres au marché grand-régional peut complexifier l'analyse du taux d'emploi. Les niveaux et trajectoires des taux d'emploi y sont contrastés entre les différentes composantes. Les écarts de taux d'emploi mentionnés plus haut soulèvent la question de leur interprétation : reflètent-ils des structures économiques et donc des performances économiques différenciées, des structures démographiques distinctes, ou encore des effets liés à l'organisation transfrontalière du marché du travail ?

La singularité du marché du travail grand-régional réside en grande partie dans l'importance du travail frontalier. Les flux de travailleurs entre les composantes de la Grande Région jouent un rôle déterminant dans l'équilibre des marchés de l'emploi. Ils contribuent à répondre aux besoins de main-d'œuvre dans certaines régions, tout en influençant les indicateurs du marché du travail dans les régions de résidence des travailleurs. Dans ce contexte, le taux d'emploi

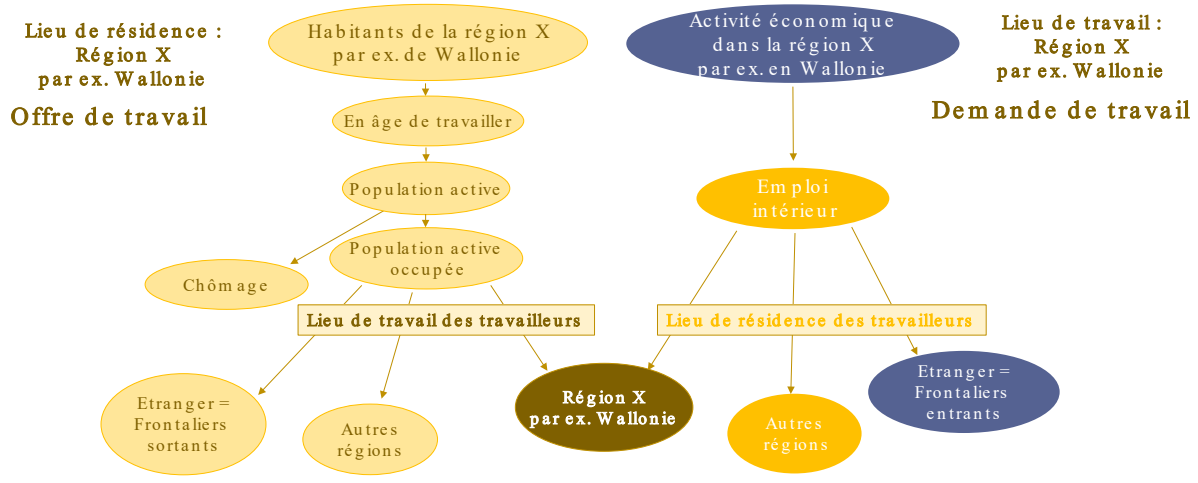
mesuré au lieu de résidence ne reflète pas toujours l'intensité de l'activité économique au lieu de travail. L'interprétation des écarts de taux d'emploi nécessite donc une lecture attentive des flux transfrontaliers et de leurs effets statistiques et économiques. Les échanges intervenus lors de l'atelier-débat d'experts ont mis en évidence un large consensus sur le fait que les objectifs européens en matière de taux d'emploi ne peuvent être lus indépendamment des structures territoriales, démographiques et économiques propres à chaque composante de la Grande Région. Cette spécificité justifie une analyse approfondie et nuancée, mobilisant des indicateurs complémentaires et une approche comparative.

1.2 Remarques préliminaires sur la méthodologie

Le marché du travail est le lieu théorique de rencontre de l'offre de force de travail, de savoir-faire et de compétences et de la demande solvable de travail (par des personnes privées, par les entreprises publiques ou privées). Le schéma 1 illustre que l'analyse du marché du travail d'un pays ou d'une région peut être abordée du point de vue de ses habitants (l'offre de travail, de main-d'œuvre de la région, **partie gauche du schéma 1**) ou du point de vue de ses entreprises et administration (la demande de travail comme facteur de production de la région **partie droite du schéma 1**). L'exemple de la Wallonie a été pris pour illustrer cela de manière plus concrète.

Cette distinction est très importante pour comprendre le marché du travail de régions dans lesquelles les flux transfrontaliers et interrégionaux sont importants.

Schéma 1 : le marché du travail : offre et demande

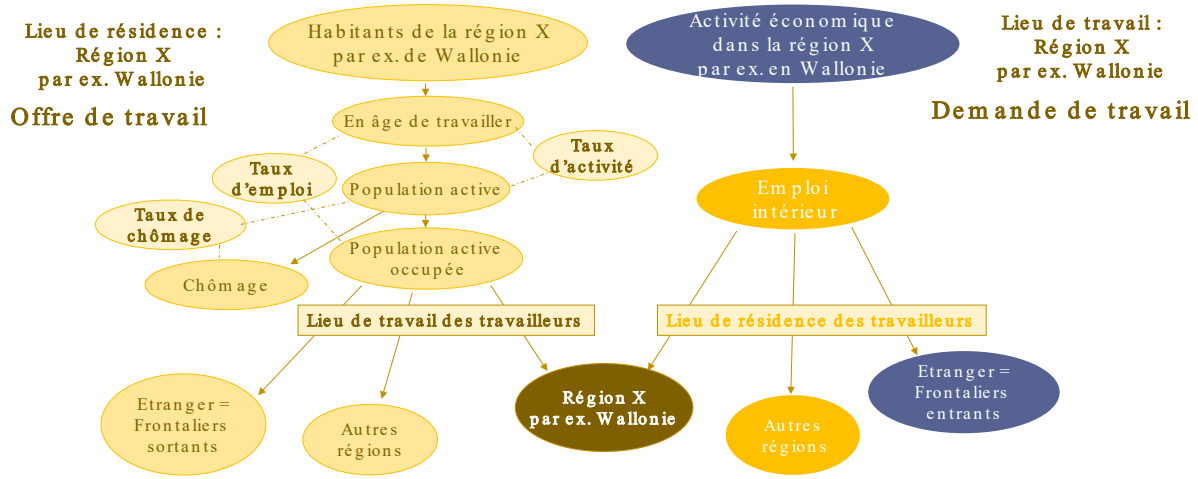


Sources : IWEPS

Les habitants d'une région ayant un emploi forme la population active occupée (partie gauche du schéma 1), c'est en quelque sorte **l'emploi mesuré au lieu de domicile**. L'emploi nécessaire à l'activité économique dans la région est l'emploi intérieur (partie droite du schéma 1), c'est en quelque sorte **l'emploi mesuré au lieu de travail.**

Il est important de constater que les habitants peuvent trouver un emploi dans leur région ou dans d'autres régions de leur pays ou encore dans les pays frontaliers **(partie gauche du schéma 1)** Les entreprises et administrations peuvent rechercher de la main-d'œuvre dans leur région ou dans d'autres régions de leur pays ou encore dans les pays frontaliers **(partie droite du schéma 1)**

Schéma 2 : le marché du travail : taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage



Sources : IWEPS

Les statistiques qui vont être développées côté offre de travail, côté gauche des schémas 1 et 2, vont mesurer le comportement et la situation **des habitants** par rapport au marché du travail. Est-ce qu'ils se présentent sur le marché, du travail ? Est-ce qu'ils ont un emploi ? Ou bien sont-ils au chômage ?

La construction de ces statistiques repose sur la répartition de la population en trois groupes : **emploi-chômage-inactivité**. La façon dont cette répartition doit être opérée est régie par les normes internationales du BIT Cette répartition est réalisée sur la base de données des Enquêtes sur les forces de travail (EFT, voir ci-dessous). C'est sous cet angle que sont calculés les principaux indicateurs de base du marché du travail : taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage

Parmi les personnes qui se présentent sur le marché du travail, soit les **actifs**, certaines personnes ont un emploi, ce sont les **actifs occupés**, et d'autres sont au chômage, ce sont les **actifs inoccupés**. Les taux d'activité et les taux d'emploi se calculent en proportion de **la population en âge de travailler (ou une autre tranche d'âge donnée, par exemple les 20-64 ans)**. On regarde parmi les personnes qui sont en âge de travailler celles qui se présentent effectivement sur le marché du travail, qu'elles aient un emploi ou non : c'est le taux d'activité. On peut aussi regarder parmi la population en âge de travailler celles qui travaillent effectivement : c'est le taux d'emploi (Schéma 2). Le taux de chômage se calcule en proportion de la population active, c'est-à-dire que l'on regarde parmi les personnes qui se présentent sur le marché du travail, la proportion de celles qui n'ont pas d'emploi.

Taux de chômage = **population active inoccupée** / **population active**

Taux d'emploi = **population active occupée** / **population en âge de travailler**

Population active = **population active occupée** + **population active inoccupée**

Taux d'activité = **population active** / **population en âge de travailler**

Taux d'emploi = Taux d'activité x (1-Taux de chômage)

Il est à noter qu'un objectif de haut taux d'emploi n'est pas tout à fait équivalent à celui d'un faible taux de chômage (voir encadré 1). C'est ainsi que l'on pourrait observer à la fois une baisse du taux de chômage et une baisse du taux d'emploi, parce que les jeunes prolongent leurs études plus longtemps ou parce que les chômeurs plus âgés sont dispensés de rechercher un emploi. Inversement le taux d'emploi peut augmenter sans que le chômage baisse si les personnes ayant trouvé un emploi viennent de la population inactive.

Ces indicateurs sont calculés sur la base de l'Enquête sur les forces de travail, une enquête socio-économique européenne auprès des ménages privés (donc sont exclus les ménages collectifs) dont le but principal est de classer la population en âge de travailler (15 ans et plus) en trois groupes (personnes occupées, chômeurs et inactifs), et de fournir des données descriptives et explicatives sur chacune de ces catégories (on peut ainsi estimer toute la partie gauche du schéma).

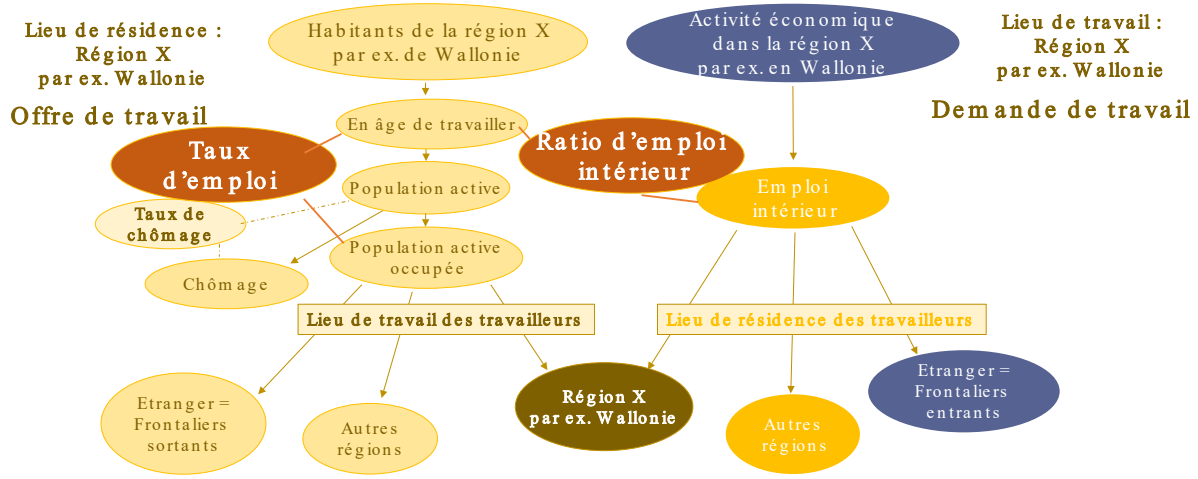
La population occupée comprend les personnes qui, durant la semaine de référence de l'enquête, ont travaillé au moins une heure contre rémunération ou en vue d'un bénéfice ou qui, n'ayant pas travaillé, avaient néanmoins un emploi dont elles étaient temporairement absentes. **La définition de l'emploi est donc très large.**

Seul le taux d'emploi calculé sur cette base, en conformité avec les critères du BIT permet les comparaisons internationales.

Ces taux sont calculés sur la base de statistiques inférées à partir de l'EFT. Or, l'inférence induit une « marge d'erreur » que l'on peut cependant circonscrire dans un intervalle de confiance. Ainsi, par exemple, l'enquête nous informe qu'en 2024, le taux d'emploi des 20-64 ans en Wallonie (67,1 %) avait en réalité 95 % de chances de se situer dans un intervalle allant de 66,2 à 68,0 %.

Nous avons vu que le taux d'emploi mesure la proportion de la population d'une tranche d'âge qui a effectivement un emploi. Par exemple le taux d'emploi des 20-64 ans mesure la proportion des habitants de 20-64 ans qui ont un emploi Nous avons vu que les emplois qu'ils occupent ne se trouvent pas forcément dans la région où ils habitent.

Schéma 3 : le marché du travail : taux d'emploi et ratio d'emploi intérieur



Sources : IWEPS

On peut alors calculer un autre indicateur pour mesurer dans quelle mesure la région dans laquelle ils résident offre des emplois. Il faut faire appel alors au concept d'emploi intérieur (partie droite du schéma 3). Pour rappel l'emploi intérieur est constitué des emplois exercés sur le territoire d'une région pour contribuer à sa production de biens et services. Si on divise ce nombre d'emplois par la population d'une tranche d'âge données par ex les 20-64 ans, on a en quelque sorte le taux d'emploi que pourrait atteindre la région si tous les emplois sur son territoire étaient occupés par des habitants âges de 20 à 64 ans. Cet indicateur, à savoir le ratio d'emploi intérieur, qui ne doit pas être confondu avec le taux d'emploi, sera analysé dans la partie 2.4.1. concernant l'emploi intérieur.

Encadré 1 : Derrière le concept de plein-emploi, la norme du chômage

En France, la loi pour le plein-emploi du 18 décembre 2023 a ravivé dans les débats politiques et économiques les échanges autour de cette notion. Mais contrairement à ce que l'on pourrait imaginer, le plein emploi n'est pas lié directement au taux d'emploi, mais au **taux de chômage**, et cette loi ambitionnait ainsi de ramener le taux de chômage sous la barre des 5 % en 2027, conformément à la définition proposée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Les récentes évolutions du marché du travail français et les perspectives économiques annoncées dessinent toutefois un tout autre horizon, avec un taux de chômage qui devrait être bien supérieur à ce seuil.

Le **plein-emploi** n'est ainsi pas un indicateur statistique en tant que tel, **mais un objectif politique**. Ce seuil des 5% de la population active est par ailleurs selon les époques et les pays, en fonction notamment de facteurs démographiques et du dynamisme du marché du travail[2], et on peut considérer qu'il est généralement compris entre 3 % et 5 ou 6 %. En France, on estime que le plein emploi est atteint au seuil de 4,5 % de taux de chômage, un taux qui n'a pas été atteint depuis la fin des années 1970,

[2] Dynamisme qui peut être affecté, par exemple, par des transformations de l'outil de production, comme l'intégration continue de l'automatisation et de la digitalisation des process, permettant d'accroître la productivité tout en réduisant l'emploi, ou encore par la situation budgétaire dégradée d'un pays, se traduisant par la fin de certains dispositifs d'aide et de soutiens exceptionnels.

et au Luxembourg, la presse évoquait en juin 2023 la fin du plein emploi au regard du taux de chômage de 5 % atteint au mois de mai, dépassant ainsi le seuil des 4,9 %, que le Grand-Duché n'avait plus dépassé depuis décembre 2021 (5,2 %)[3]. A titre de comparaison outre-Atlantique, l'économie américaine se trouvait en avril 2019 en situation de plein emploi avec un taux de chômage de 3,6 % de la population active, un des taux les plus bas depuis 1969[4].

Point de définition important également : **le plein-emploi n'implique pas l'absence de chômage**, et un taux de chômage trop bas – proche de 0 – génère d'ailleurs des impacts négatifs sur l'économie[5]. L'opposé du plein emploi est un autre concept : celui de ***chômage de masse***, qui correspond à un taux de chômage proche du seuil de 10 %.

Au-delà des critères quantitatifs, les économistes définissent le plein-emploi comme **une situation où les individus qui souhaitent trouver un emploi n'éprouvent aucune difficulté pour en trouver un, et le chômage n'existe que de façon transitoire**, entre deux emplois ou lors d'une primo-insertion sur le marché du travail pour les jeunes ayant terminé leurs études. Ce type de chômage, appelé **frictionnel ou transitionnel**, est considéré par les économistes **comme incompressible[6]**.

Il est à noter que la norme définissant le plein-emploi à partir du taux de chômage ne fait pas consensus chez les économistes, et ce débat n'est pas nouveau. Elle a par exemple été questionnée en mars 2000 au plus haut sommet de l'Union Européenne, **lors de l'adoption de la Stratégie de Lisbonne**, qui a retenu un objectif de plein emploi non pas défini *« sous la forme d'un taux de chômage (que l'on viserait à ramener à un minimum jugé incompressible), mais sous celle d'un taux d'emploi que l'on se propose d'augmenter »*[7]. Elle a également été écartée dans un discours du Président français Emmanuel Macron en avril 2023, lorsqu'il a annoncé l'ambition de parvenir au plein-emploi des 60-64 ans d'ici 2030 en atteignant un taux d'emploi de 65 %.

Derrière ce changement de norme, **transparaît l'idée de davantage s'intéresser à l'emploi et aux leviers à actionner pour l'encourager, mais aussi aux travailleurs qui, disposant de revenus d'activité, cotisent aux organismes de protection sociale**. Un taux d'emploi élevé signifie que la proportion de personnes inactives ou au chômage « à charge » de la société est donc moindre[8].

---

[3] Bannier L. (2023) : Le plein-emploi, c'est terminé au Luxembourg. https://www.virgule.lu/luxembourg/le-plein-emploi-cest-termine-au-luxembourg/1707865.html (20.05.2026)

[4] Vie Publique (2023) : Quelles différences entre faible niveau de chômage et plein emploi ? https://www.vie-publique.fr/fiches/270250-quelles-differences-entre-faible-niveau-de-chomage-et-plein-emploi (20.05.2026)

[5] Un chômage trop bas peut freiner l'embauche et ainsi limiter la croissance des entreprises. Une telle situation peut générer des hausses de salaires, en raison de la concurrence qui s'exerce entre les entreprises pour attirer la main-d'œuvre disponible, qui peut à son tour entraîner une hausse de l'inflation (le coût de production des biens et services augmente à mesure que les entreprises rémunèrent mieux leurs employés). A noter que la relation entre baisse du taux de chômage et hausse de l'inflation se traduit dans le concept anglais de NAIRU, pour Non-Accelerating inflation Rate of Unemployment (taux de chômage n'accélérant pas l'inflation).

[6] En situation de chômage frictionnel, au seuil du plein emploi, les principales initiatives prises par les pouvoirs publics cherchent à raccourcir les périodes de transition, en s'efforçant d'améliorer la diffusion de l'information sur les offres d'emploi et sur les processus de recrutement. En plus du chômage frictionnel, l'OIT identifie 4 formes supplémentaires de chômage : cyclique, de longue durée, structurel, et spécifique.

[7] *Derrière l'objectif du plein-emploi, de quoi parle-t-on exactement ?*, Le Monde, Mathilde Damgé citant l'économiste Jacques Freyssinet, 04 mars 2024

[8] Alternatives économiques : Le dictionnaire : plein-emploi. https://www.alternatives-economiques.fr/dictionnaire/definition/97672 (20.05.2026)

Bien que différents, ces indicateurs – taux de chômage et taux d'emploi, mais aussi taux d'activité – entretiennent une relation mathématique entre eux, qui tient aux éléments communs présents dans leur formule de calcul (cf. schéma 2). On peut ainsi établir la relation mathématique suivante[9] :

Taux d'emploi = Taux d'activité x (1 – Taux de chômage)[10].

Autrement dit, ces différents indicateurs sont liés, et complémentaires. C'est ce qui explique que les économistes insistent sur l'importance de ne pas s'en tenir à un seul indicateur pour rendre compte de la dynamique des marchés du travail. Les instances internationales recommandent d'ailleurs d'enrichir davantage encore la liste des indicateurs pour prendre en compte **les transformations apparues en matière de flexibilité de l'emploi notamment** (formes d'emplois atypiques, chômage partiel, etc.), rendant la mesure du chômage, de l'emploi et de l'activité de plus en plus difficile (cf. partie 3.2.)[11].

L'éventail d'indicateurs à prendre en compte pour analyser le marché du travail évolue au fil du temps et des problématiques qui apparaissent. Aujourd'hui, les **effets du vieillissement démographique** en cours dans nos pays européens **constituent un nouvel enjeu pour la prospérité de nos économies**, mais aussi pour les indicateurs permettant de la mesurer : selon l'économiste Maxime SBAIHI[12], s'exprimant sur la situation française, les mesures visant à **accroître la durée de présence sur le marché du travail** ont ainsi permis **d'augmenter les taux d'activité** et **les taux d'emploi** alors que le **retournement démographique** contribue déjà **à maintenir le taux de chômage à des niveaux historiquement bas**, malgré une croissance atone. « *La perspective de manquer de travailleurs avant de manquer de travail est un renversement copernicien* » précise-t-il, avant de soulever la question des leviers à actionner pour adapter l'économie française au vieillissement démographique : « *travailler plus, automatiser davantage, accueillir mieux* ».

[9] Freyssinet J. (2004) : Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens, pp 109 à 120, in Statistiques : retour aux sources, revue Travail, genre et sociétés, 2004/1 N° 11.

[10] Le taux d'emploi est égal au taux d'activité, multiplié par l'inverse du taux de chômage.

[11] Sangheon L. (2024) : Comment faire du plein emploi productif une réalité dans un monde incertain et complexe ? https://www.ilo.org/fr/resource/article/how-to-make-productive-and-full-employment (20.05.2026)

[12] Sbaihi M. (2025) : Des écoles au marché du travail : la marée descendante de la dénatalité. La collection du plan, Haut-Commissariat à la Stratégie et au plan. https://www.strategie-plan.gouv.fr/files/files/Publications/2025/2025-09-04%20-%20CollecduPlan%20-%20Dénatalité/HCSP-2025-CollectionPlan5-Dénatalité-Sbaihi-4septembre9h.pdf (20.05.2026)

2 Première partie : Approche quantitative

Cette première partie est consacrée à l'analyse quantitative des indicateurs statistiques du marché du travail. Trois approches complémentaires y seront abordées : tout d'abord une analyse en profondeur du taux d'emploi et ses déclinaisons par critères socio-démographiques au niveau régional. Il s'agit ici de distinguer les différences entre les composantes grand-régionales, mais aussi d'identifier les publics qui sont le plus éloignés du marché du travail dans chacune des régions. Dans un deuxième temps, nous analyserons les évolutions de ces indicateurs au cours des dix dernières années, notamment sous le prisme du vieillissement démographique, afin de comprendre les dynamiques qui ont façonné les évolutions observées au sein des composantes. Enfin, dans les deux dernières parties, des indicateurs alternatifs et complémentaires au taux d'emploi viendront mettre en perspective l'analyse du taux d'emploi en y apportant un éclairage sur la durée du travail au travers de la part des contrats à temps partiel et les durées effectives hebdomadaires du travail mais aussi sur les liens entre le taux d'emploi et l'emploi intérieur.

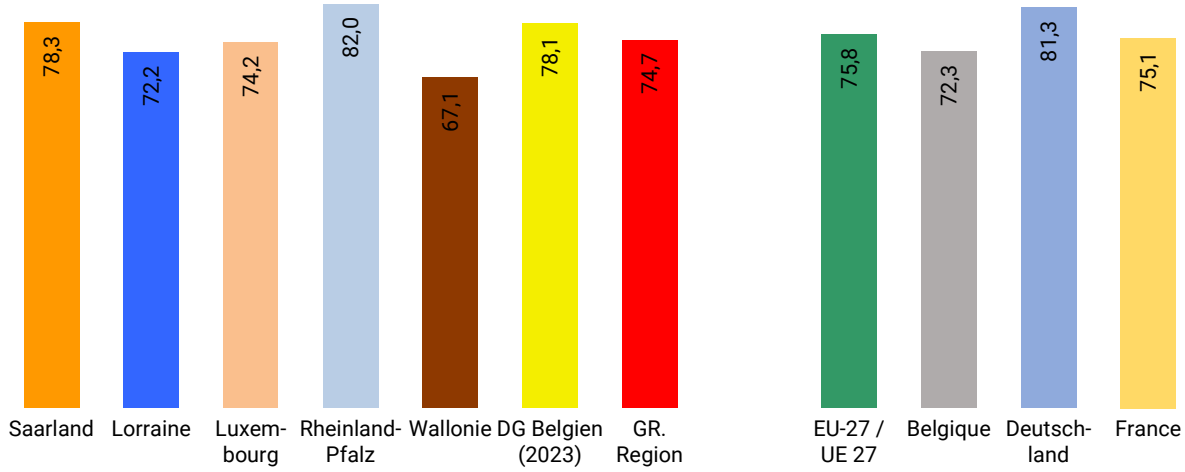
2.1 Indicateurs régionaux : Taux d'emploi par critères socio-démographiques

Ce premier chapitre de l'analyse quantitative est consacré aux déclinaisons régionales du taux d'emploi selon plusieurs critères, à savoir le sexe, l'âge, le niveau de qualification et la nationalité. Cette distinction par critères socio-démographiques va nous permettre d'identifier, pour chaque composante, quelles caractéristiques de la population active jouent un rôle sur le taux d'emploi, et par la même, d'identifier les publics les plus éloignés de l'emploi. Ce dernier aspect est un élément-clé dans l'élaboration des stratégies en matière d'activation de la population inactive.

2.1.1 Taux d'emploi global des 20 à 64 ans

Au sein de ce rapport, nous utiliserons, à quelques exceptions près, le taux d'emploi de la classe d'âge des 20 à 64 ans. La première raison de ce choix est que cette classe d'âge correspond à l'objectif européen de taux d'emploi, fixé dans le cadre du socle européen des droits sociaux, à savoir, atteindre un taux d'emploi de 78 % à l'horizon 2030. Par ailleurs, elle correspond aussi au cœur de la population en âge de travailler, puisqu'avant 20 ans, beaucoup de personnes sont encore en formation initiale, et à partir de 65 ans, la majorité des personnes sont à la retraite. La volonté d'augmenter le taux d'emploi correspond à la nécessité de faire face à différents défis qui vont s'imposer à nos sociétés.

Taux d'emploi global



Taux d'emploi global des 20 à 64 ans en Grande Région en 2024 en pourcentage de la population du même âge
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

Ainsi, l'augmentation du taux d'emploi, c'est-à-dire l'augmentation de la participation des personnes en âge de travailler au marché du travail, permet :

- de stimuler la croissance économique, puisqu'un nombre plus élevé de personnes en activité permet de produire plus de biens et services ;
- de faire face au vieillissement démographique en compensant la diminution du nombre d'actif, principalement due au nombre de naissance en recul et l'augmentation des seniors inactifs. Il s'agit de maintenir un ratio actifs/inactifs soutenable ;
- d'assurer le financement du modèle social européen et des systèmes de protection sociale des États membres de l'UE, notamment les retraites, la santé et l'éducation ;
- de renforcer la cohésion sociale et de réduire les inégalités, en intégrant les groupes éloignés du marché du travail et en réduisant la pauvreté.

Les Länder allemands enregistrent les taux d'emploi les plus élevés en Grande Région

En 2024, le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans au niveau de la Grande Région était de 74,7 % et se situait au-dessous la moyenne européenne de 75,8 %. Les résultats sont toutefois très variables au sein de l'espace de coopération : 14,9 points de pourcentage séparent le taux d'emploi le plus élevé du taux d'emploi le plus faible. Les deux Länder allemands ainsi que la Communauté germanophone (2023) enregistrent un taux d'emploi supérieur à la moyenne de la Grande Région. Le Luxembourg occupe une position intermédiaire, avec une valeur proche de la moyenne de l'espace de coopération. La Lorraine et la Wallonie se positionnent en revanche sensiblement sous les moyennes européenne et grand-régionale.

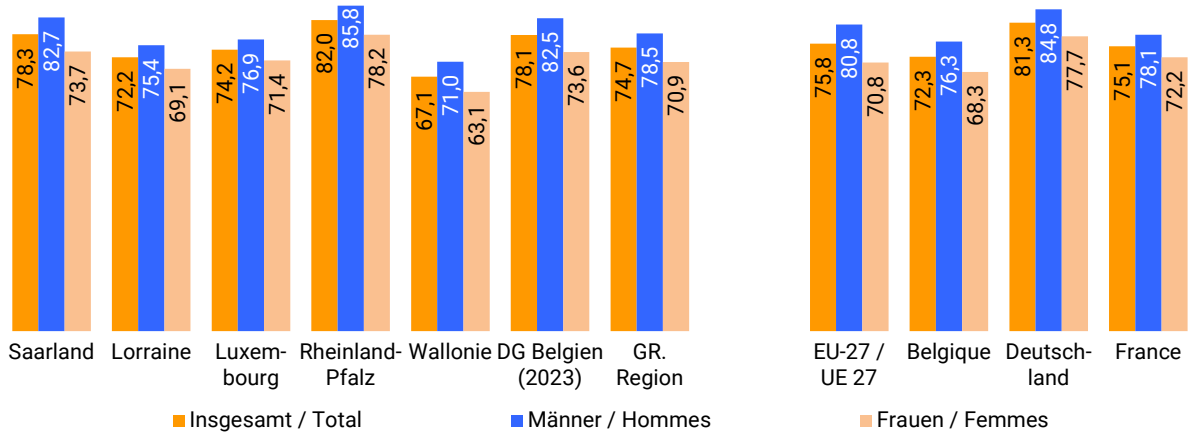
Objectif européen à l'horizon 2030 : 78 % pour le taux d'emploi

Pour rappel, le plan d'action, élaboré dans le cadre du socle européen des droits sociaux, fixe un objectif relatif au taux d'emploi à l'horizon 2030, à savoir qu'au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi. Avec un taux de 74,7 % en 2024, la Grande Région devrait encore augmenter son taux d'emploi de 3,3 points de pourcentage.[13]

2.1.2 Taux d'emploi par sexe

Le premier critère distinctif du taux d'emploi que nous allons analyser ici est celui du genre des personnes. En effet, le genre joue un rôle important dans la participation des actifs au marché du travail, et ce pour de nombreuses raisons. Nous verrons ainsi que les tendances observées dans les composantes reposent essentiellement sur des structures et des modes d'organisation au niveau nationale.

Taux d'emploi global et par sexe



Taux d'emploi global et par sexe des 20 à 64 ans en Grande Région en 2024 en pourcentage de la population du même âge
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

Le taux d'emploi des hommes est plus élevé que celui des femmes dans toutes les composantes de la Grande Région

En ce qui concerne les taux d'emploi par sexe, le taux des femmes au niveau grand-régional était de 70,9 % en 2024, alors que celui des hommes était de 78,5 %, soit un écart de 7,6 points de pourcentage. Par rapport à la moyenne européenne, le taux d'emploi total en Grande Région est inférieur (75,8 pp au niveau de l'UE à 27). Cette différence est principalement portée par un taux d'emploi des hommes plus élevé en Europe (80,8 % contre 78,5 % en Grande Région). Le

[13] Commission européenne (2021) : Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux. https://op.europa.eu/web-pub/empl/european-pillar-of-social-rights/fr/ (4.05.2026)

taux d'emploi des femmes est similaire au sein de ces deux espaces, mais l'écart au niveau de l'UE27 est plus important avec 10 pp contre 7,6 pp en Grande Région. Au niveau des composantes, on observe la même tendance, à savoir un taux d'emploi des femmes plus faible que celui des hommes avec des écarts compris entre 4 et 8 points selon les composantes observées.

Les Länder allemands se distinguent par des écarts importants entre les hommes et les femmes

La distinction par genre fait apparaitre des écarts plus ou moins importants selon les composantes. Ainsi, l'écart le plus important entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes est observé en Sarre (9,0 points d'écart) ; et le plus faible au Luxembourg (5,5 points). L'observation de ces données nous indiquent qu'il existe toujours une inégalité entre les sexes en matière de participation au marché du travail. Les régions où les taux globaux sont plus élevés ont également tendance à avoir des taux plus élevés chez les femmes, mais les écarts persistent.

Objectif européen à l'horizon 2030 : réduire les écarts entre hommes et femmes

Pour rappel, le plan d'action, élaboré dans le cadre du socle européen des droits sociaux, fixe un objectif relatif à l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes à l'horizon 2030 : les pays membre devraient réduire l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes de moitié par rapport à 2019. Avec un écart en 2019 de 8,6 points en Grande Région, l'objectif pour 2030 est donc de réduire l'écart à 4,3 points.[14]

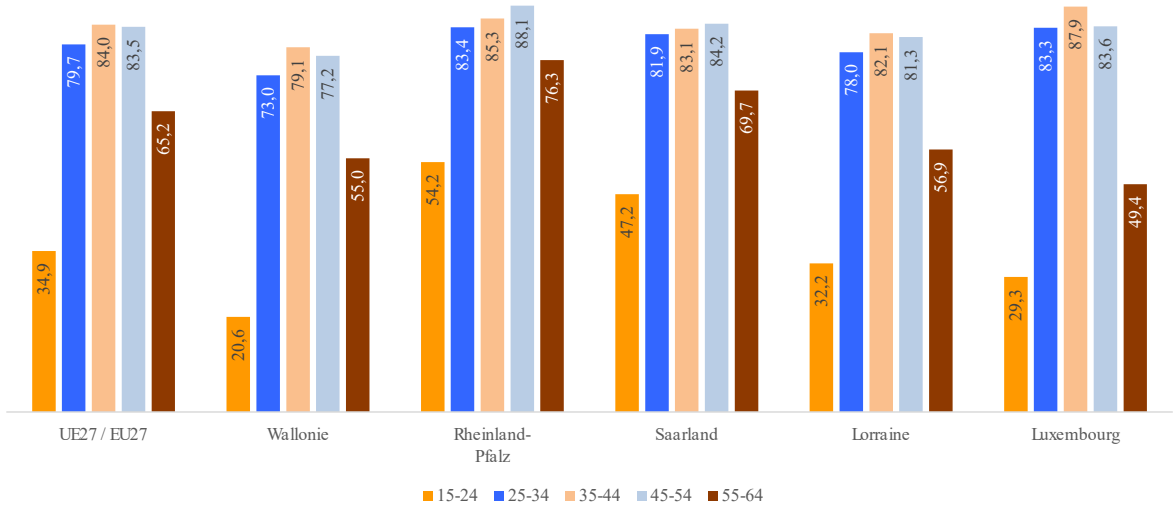
2.1.3 Taux d'emploi par âge

L'âge est l'un des critères essentiels pour appréhender le taux d'emploi, car les différences entre les groupes d'âge sont remarquables. Il s'agit également d'un critère socio-démographique influencé par les structures nationales telles que l'organisation de la formation initiale et les conditions d'accès au marché du travail, tant pour les jeunes que pour les personnes plus âgées.

Les données d'Eurostat, disponibles à travers l'enquête sur les forces de travail, permettent une distinction assez fine des actifs de 15 à 64 ans en classe de 10 ans, soit 5 classes d'âge : 15-24 ; 25-34 ; 35-44 ; 45-54 et 55-64 ans.

[14] Ibid.

Taux d'emploi par classe d'âge



Taux d'emploi par classe d'âge (15-24, 25-34, 35-44, 45-54 et 55-64 ans) en Grande Région en 2024 en pourcentage de la population du même âge
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

Des écarts moins prononcés des taux d'emploi parmi les classes d'âge intermédiaires

Par rapport à la classe des 20 à 64 ans, les variations des taux d'emploi pour les classes intermédiaires (de 25 à 54 ans) présentent des écarts plus faibles entre les taux minimums et maximums des différentes composantes : 10,4 points pour les 25 à 34 ans ; 8,8 pp pour les 35 à 44 ans ; et 10,9 pp pour les 45 à 54 ans. Cela montre une certaine homogénéité au sein des composantes dans la participation au marché du travail des personnes âgées de 25 à 54 ans (classes d'âge intermédiaires). En Sarre, en Rhénanie-Palatinat et au Luxembourg, les taux d'emploi des classes intermédiaires sont tous supérieurs à 80 %, tandis qu'en Lorraine seule la classe des 25 à 34 ans se situe en-dessous. En Wallonie, les taux d'emplois enregistrés sont tous inférieurs à 80 %, en particulier chez les plus jeunes de 25 à 34 ans. Ainsi, avec des taux presque toujours supérieurs à 80 %, seule une faible fraction de la population de 25 à 54 ans ne participent pas au marché du travail. Les raisons de leur inactivité sont essentiellement dues à des raisons familiales – notamment le fait de s'occuper d'un enfant ou d'un proche – et à des raisons de santé (voir encadré 2).

Si l'on observe les classes d'âge situées aux extrémités de ce spectre, on remarque des différences bien plus importantes entre les composantes. Ainsi pour les jeunes de 15 à 24 ans, les taux varient de 20,6 % en Wallonie à 54,2 % en Allemagne, soit un écart de 33,6 points de pourcentage. Pour les actifs de 55 à 64 ans, les écarts sont moins importants avec seulement 26,9 points entre la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg, ce qui reste encore très élevé par rapport aux classes d'âge intermédiaires. Alors que les situations économiques des différentes régions peuvent logiquement exercer une influence sur le taux d'emploi, chez les plus jeunes, les disparités de taux viennent également en grande partie des différences entre les systèmes

d'éducation et de formation au niveau national. En effet, les taux dans l'ensemble supérieurs à la moyenne des deux Länder allemands peuvent s'expliquer par des raisons structurelles et, surtout, découler de la place traditionnellement importante accordée à la formation professionnelle par alternance. Selon la définition du BIT, est considéré comme actif occupé toute personne qui travaille au moins une heure par semaine moyennant rémunération ou bien dans le cadre d'une activité indépendante ou d'assistance. Les lycéens et étudiants qui exercent un emploi d'appoint (aussi minime soit-il) en font également partie. Les formations professionnalisantes de type formation en alternance (« duales System »), qui assurent aux élèves qui y participent un statut d'actif occupé, sont plus répandues dans les composantes germanophones que francophones. Selon le BiBB (Institut fédéral de la formation professionnelle allemand), environ un jeune sur deux s'oriente vers une formation en apprentissage en Allemagne.[15] À l'inverse, les jeunes français âgés de 16 à 29 ans étaient seulement 8,6 % à suivre une formation en apprentissage en 2023.[16]

Définition : « Ausbildungsanfängerquote »

Pour le calcul du taux de nouveaux apprentis (Ausbildunggsanfängerquote (AAQ)) mis au point par l'Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung), on utilise la méthode de la somme des taux. Le nombre de nouveaux apprentis par classe d'âge est ainsi mis en rapport avec la population résidente de cet âge. Ces taux partiels sont ensuite additionnés pour obtenir une somme. Cet indicateur quantifie le degré d'intégration des jeunes dans la formation en alternance.[17]

Même si ces deux données ne peuvent pas être comparées telles quelles, elles permettent de donner un ordre de grandeur de la participation à la formation en apprentissage et un aperçu des pratiques éducatives propres à chaque pays. Dans la tranche d'âge des 15 à 24 ans, de nombreux jeunes n'ont pas d'emploi étant donné qu'ils ont choisi de suivre une formation scolaire ou universitaire. Ce point ne doit toutefois pas masquer le fait que les taux d'emploi plus faibles enregistrés dans les composantes régionales francophones de la Grande Région peuvent également indiquer l'existence de difficultés pour entrer dans le monde du travail. Après l'obtention de leurs diplômes, la plupart d'entre eux seront disponibles sur le marché du travail. Un faible taux d'emploi n'est donc pas forcément problématique. L'indicateur du taux NEET (correspondant aux jeunes qui n'ont pas d'emploi et ne suivent pas non plus de formation ini-

[15] Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621 (20.05.2026)

[16] INSEE Références (2025) : Formations et emploi. Edition 2025. https://www.insee.fr/fr/statistiques/8305506?sommaire=8306008#figure3_radio2 (20.05.2026)

[17] DESTATIS – Mediathek : Ausbildunggsanfängerquote. https://www.destatis.de/DE/Mediathek/Digitales-Magazin/Bildung/Glossar/ausbildung-anfaengerquote.html (24.06.2026)

tiale ou continue) sont bien plus pertinent pour effectuer une analyse de leur situation par rapport au marché du travail.[18] Enfin, si globalement un taux d'emploi élevé peut être interprété de manière positive, pour les jeunes spécifiquement un taux d'emploi faible peut également être interprété de manière positive comme une possibilité pour ceux-ci de poursuivre leurs études sans être contraints de travailler pour financer logement, nourriture et matériels/équipements divers. L'emploi en cours d'étude peut également être un facteur d'échec scolaire. C'est pourquoi les objectifs européen et wallon concernent les 20-64 ans et non les 15-64 ans[19].

Encadré 2 : Qui sont les inactifs de 30 à 54 ans ?

Dans les classes d'âge intermédiaires, c'est-à-dire entre 25 ou 30 ans et 54 ans, les taux d'emploi sont les plus élevés dans toutes les composantes et présentent également le moins d'écart entre elles. La part des personnes en âge de travailler mais inactives y est très faible : entre environ 10 et 20 %. Les raisons qui expliquent la non-participation au marché du travail dans cette classe d'âge relève pour une grande majorité de raisons d'ordre familiale ou de santé. En effet, comme le montre une étude de l'INSEE basée sur le recensement de la population de 2022 (RP2022)[20], 4,5 % des personnes d'âge médian sont inactives en 2022 pour des raisons familiales et déclarent devoir s'occuper d'un enfant ou d'un proche, et 4,1 % sont inactives en raison d'invalidité ou de problèmes de santé. Les autres motifs invoqués lors de cette enquête pour expliquer l'inactivité dans cette classe d'âge sont : des motifs temporaires (1,2 %), des études ou formations (1,2 %) et du découragement (0,3 %). On peut distinguer un âge charnière à partir duquel la raison principale de l'inactivité change. Entre 30 et 40 ans ce sont surtout pour des raisons familiales et à partir de 45 ans, l'invalidité ou les problèmes de santé deviennent les raisons majoritaires.

De grandes disparités entre les taux d'emploi des actifs de plus de 55 ans parmi les composantes

A l'autre extrémité des classes d'âge, on retrouve les actifs de 55 à 64 ans, dont le taux d'emploi au niveau Grand Régional était de 64,9 % en 2024, soit légèrement plus bas que le niveau de l'UE des 27 (65,2 %). Dans le cadre du socle européen des droits sociaux, une meilleure intégration professionnelle ainsi que la promotion de l'activité des seniors sont considérées comme essentielles pour contribuer à augmenter le taux d'emploi dans l'UE et atteindre le nouvel objectif fixé à 78 % d'ici à 2030. Dans le contexte du changement démographique et d'une possible insuffisance de personnel qualifié du fait de la diminution du potentiel de population active, l'emploi des travailleurs âgés joue un rôle stratégique de plus en plus important.

[18] Voir en complément le thème phare du rapport CESGR 2023/2024 sur la situation des jeunes en Grande Région : https://www.iba-oie.eu/fr/publications/rapports-cesgr (20.05.2026)

[19] IWEPS (2026) : Taux d'emploi des 20-64 ans (BIT). https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/ (20.05.2026)

[20] GUERIN V. (2023) : Qui sont les inactifs entre 30 et 54 ans, dont le nombre a légèrement augmenté depuis 10 ans ? INSEE Première n°1970. https://www.insee.fr/fr/statistiques/7706142#consulter (05.05.2026)

L'accroissement du taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans constitue l'un des principaux défis de la politique de l'emploi.

Le taux d'emploi enregistré par la Grande Région est porté par les taux d'emploi des seniors élevés dans les deux Länder allemands (69,7 % en Sarre et 76,3 % en Rhénanie-Palatinat). Le taux d'emploi des seniors le plus bas est enregistré par le Luxembourg (49,4 %). Le taux d'emploi des seniors en Lorraine et en Wallonie figure également largement en dessous de la moyenne grand-régionale (respectivement 56,9 % et 55,0 %). La réforme des retraites, entrée en vigueur en 2023 en France, qui repousse l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans, semble déjà contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des seniors en 2024.

Encadré 3 : Le taux d'emploi des 55 à 64 ans au Luxembourg : le plus bas au niveau de l'UE

Selon un rapport du STATEC[21] sur la situation des seniors au Luxembourg, ces derniers peuvent effectivement rencontrer des difficultés sur le marché du travail, notamment en raison de discriminations à l'embauche, malgré des mesures incitatives pour favoriser l'emploi des travailleurs âgés. Toutefois, le non-emploi des personnes de 55 à 64 ans n'est pas toujours subi : il peut être volontaire, notamment au sein de ménages disposant de ressources suffisantes. Le niveau de vie élevé et la préretraite expliquent ainsi en partie le faible taux d'emploi des seniors. En 2023, l'âge moyen de départ à la retraite était de 60,4 ans, ce qui est inférieur à la moyenne européenne (61,3 ans) et place le pays parmi ceux où l'on part relativement tôt à la retraite, avec la France. Cette situation contraste avec des pays voisins ou nordiques, où l'âge de départ est plus élevé, atteignant 66 ans au Danemark et en Islande. Selon l'IGSS (Inspection Générale de la Sécurité Sociale), entre 2011 et 2023, 75 % des départs concernaient des pensions de vieillesse anticipées, soit des départs entre 57 et 65 ans, et donc avant l'âge de départ légal fixé à 65 ans. Cela contribue à une durée de vie professionnelle plus courte pour les résidents luxembourgeois, si bien que, malgré un niveau d'éducation élevé parmi les actifs au Luxembourg, la durée moyenne de vie professionnelle reste inférieure à la moyenne européenne : toujours en 2023 un jeune de 15 ans pouvait espérer travailler 35,2 ans, contre 37 ans dans l'Union européenne, soulignant un paradoxe entre qualification élevée et sortie précoce du marché du travail.[22]

[21] STATEC (2024) : « Les seniors au Luxembourg -Des profils socioéconomiques singuliers, des enjeux majeurs pour le pays ». RP 1er résultats 2021 N°14. https://statistiques.public.lu/fr/recensement.html (20.05.2026)

[22] STATEC (2025) : Rapport travail et cohésion sociale. https://statistiques.public.lu/fr/actualites/2025/stn40-tcs-2025.html (20.05.2026)

Encadré 4 : à quel âge part-on à la retraite en Grande Région ?

L'âge de départ en retraite constitue un facteur déterminant pour le taux d'emploi de la classe d'âge des 55 à 64 ans. En effet, un pays dont l'âge de départ légal en retraite est fixé à 60 ans – sans prendre en considération les annuités de cotisation nécessaire pour obtenir des droits complets – engendre en principe un taux d'emploi des 55 à 64 ans plus faible qu'un pays où l'âge de départ est à 65 ans.

Il existe au niveau européen autant de règlementation que de pays dans la détermination de l'âge de départ en retraite. Il faut tout d'abord faire la distinction entre l'âge légal – c'est-à-dire l'âge minimum à partir duquel un assuré peut faire valoir ses droits à la retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension à taux plein – et l'âge effectif ou âge moyen de départ en retraite qui correspond à l'âge auquel les individus prennent réellement leur retraite.

Ainsi, selon les données du CLEISS (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale) et de l'OCDE, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail en 2024 le plus jeune en Grande Région est observé au Luxembourg avec 60,2 ans pour un âge de départ légal fixé à 65 ans. En France et en Belgique les âges effectifs moyens de sortie sont respectivement de 62,2 et 61,5 ans (contre 62 ans et 9 mois et 65 ans pour les âges légaux). L'âge légal en France est sujet à modification en raison des débats sur la retraite au moment de la rédaction du rapport. Enfin, l'âge effectif moyen de sortie le plus élevé est observé en Allemagne avec 64,1 ans contre 66 ans et 2 mois pour l'âge légal. L'écart entre les valeurs minimum et maximum oscillent ainsi entre 60,2 et 64,1, soit environ 4 ans. Si l'on écarte le Luxembourg qui a l'âge de départ effectif le plus bas de l'UE, l'écart se réduit à environ 2,5 ans entre la Belgique et l'Allemagne.[23]

Pour information, les pays dont l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail est le plus élevé sont l'Estonie (67,1 ans) et le Portugal (66 ans) en 2024.

Concepts et limites méthodologiques :

Selon le CLEISS (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale), **les âges légaux** de chaque pays ne sont pas complètement comparables, ou du moins ne suffisent pas à comparer des systèmes de retraite. En effet, de fortes variations existent d'un pays à l'autre, en termes de conditions d'éligibilité, de durées de cotisation et d'affiliation, de salaires pris en compte pour le calcul, ou de dispositifs permettant un départ avant l'âge légal (retraite anticipée), etc. ».[24]

Pour l'OCDE, **l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail** se définit comme l'âge moyen de sortie du marché du travail pour les travailleurs âgés de 40 ans et plus. L'âge de sortie du marché du travail se distingue de l'âge de départ à la retraite car les assurés peuvent cesser leur activité avant leur départ à la retraite, avec le chômage par exemple.[25]

[23] Selon les pays observés, les âges de départ légaux en retraite varient généralement en fonction de l'année de naissance. Ainsi, en Allemagne, l'âge de départ légal est de 66 ans et 2 mois pour les assurés nés en 1959 et va progressivement atteindre 67 ans pour les assurés nés en 1964 ou après ; en Belgique, l'âge de départ est de 65 ans pour les personnes nées avant 1960 et va atteindre 67 ans pour les personnes nées en 1964 ou après ; en France, l'âge légal est de 62 ans et 9 mois pour les personnes nées entre janvier 1963 et mars 1965 inclus et va atteindre 64 ans pour les personnes nées en 1969 ou après.

[24] CLEISS (2025), Âge de départ légaux dans les pays européens. https://www.cleiss.fr/docs/ages_retraite.html (20.05.2026)

[25] OCDE (2025) : Rapport « Panorama des pensions ». https://www.oecd.org/fr/publications/panorama-des-pensions-2025_58bd74b1-fr/full-report.html (20.05.2026)

Eurostat fournit également des informations sur l'**âge moyen auquel les personnes enquêtées commencent à percevoir une pension de retraite**. Cette variable indique l'âge (en années révolues) de la personne interrogée au moment où elle a perçu pour la première fois une pension de vieillesse légale. Si la personne interrogée n'a pas droit à une pension légale et perçoit une pension de vieillesse professionnelle et/ou une pension de vieillesse personnelle, cette variable indique l'âge auquel elle a perçu pour la première fois l'une ou l'autre de ces pensions. Les jours de congés restants ou les congés de maladie pris juste avant le premier versement de la pension ne sont pas pris en compte, car ils ne sont pas considérés comme faisant partie de la pension lors du calcul de l'âge auquel la pension est versée pour la première fois.

En 2023, les âges moyens de la première perception d'une pension de vieillesse dans les pays des composantes grand-régionales sont les suivants :

Belgique	62,5 ans
Allemagne	62,2 ans
France	60,4 ans
Luxembourg	60,4 ans

Ages moyens auquel les personnes enquêtées ont commencé à percevoir une pension de vieillesse pour la classe d'âge des 50 à 74 ans en 2023.
Source : Eurostat

2.1.4 Taux d'emploi selon le niveau d'éducation

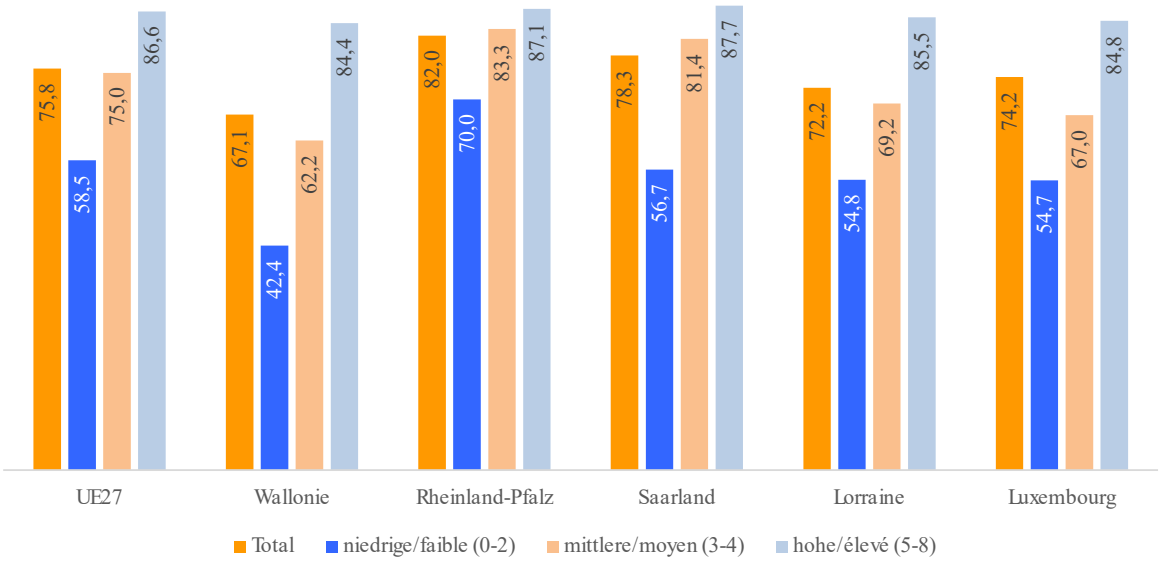
Une corrélation claire entre le niveau de formation et l'emploi

*N.B. : Comme dans les tableaux disponibles en ligne par Eurostat, nous indiquerons les niveaux d'éducation selon trois principaux agrégats : **niveau d'éducation faible (CITE 0-2), moyen (CITE 3-4) et élevé (CITE 5-8).** Pour de plus amples informations sur les niveaux CITE/ISCED, voir l'encadré s'y référant ci-dessous.*

Le niveau d'éducation est un facteur déterminant de la participation au marché du travail des personnes en âge de travailler. Le lien entre la formation et le diplôme obtenu, d'une part, et l'activité, d'autre part, est largement attesté dans la recherche scientifique.[26] L'analyse du taux d'emploi selon le niveau d'éducation en Grande Région montre un lien évident entre le niveau de formation atteint et la participation au marché du travail. Ainsi, plus le niveau du diplôme obtenu est élevé, plus le taux d'emploi est élevé : les actifs de 20 à 64 ans titulaires d'un diplôme de niveau élevé (CITE 5 à 8) ont des taux d'emploi supérieur à 80 % dans toutes les composantes. On observe en revanche des variations importantes des taux enregistrés pour les catégories de diplôme inférieures au niveau CITE 5 entre les différentes composantes, mais également au sein des composantes.

[26] Voir à ce sujet le chapitre 2.4. sur le chômage des jeunes du thème phare du rapport CESGR sur la situation des jeunes en Grande Région : https://www.iba-oie.eu/fr/publications/rapports-cesgr (20.05.2026)

Taux d'emploi par niveau d'éducation



Taux d'emploi par niveau d'éducation des 20 à 64 ans selon la classification CITE (Classification Internationale Type de l'Éducation) en Grande Région en 2024 en pourcentage de la population du même âge : Classification selon les trois principaux agrégats : 0-2 (faible), 3-4 (moyen) et 5-8 (élevé).
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

De grands écarts de taux d'emploi selon les niveaux de formation entre les composantes et au sein même des composantes

L'écart entre les actifs disposant d'un diplôme de niveau faible et ceux avec un diplôme de niveau élevé est de plus de 40 points en Wallonie. L'écart le plus faible au sein d'une même composante selon le niveau d'éducation est enregistré en Rhénanie-Palatinat avec un écart d'un peu plus de 18 points. Cette composante se distingue d'ailleurs par les taux d'emploi très élevé tout niveau d'éducation confondu. Les actifs ayant un diplôme de niveau faible ont un taux d'emploi de 70 %, contre environ 42 % en Wallonie. On peut faire l'hypothèse que le taux d'emploi très élevé des actifs avec un diplôme de niveau faible en Rhénanie-Palatinat est lié à une structure du marché du travail particulièrement favorable et abondante en offre d'emploi requérant ce niveau de qualification, de même que des conditions de travail attractives. Par ailleurs, les pénuries de main d'œuvre peuvent pousser les employeurs à embaucher des profils de travailleurs moins qualifiés que ce que les postes prévoient. Dans les autres composantes, cette catégorie d'actifs enregistre des taux d'environ 57 % en Sarre et 55 % en Lorraine et au Luxembourg. En Wallonie, les personnes en âge de travailler titulaires de diplômes de niveau faible et moyen ont des taux d'emploi significativement inférieurs aux autres composantes. Comme nous ne verrons dans la section 2.4.2, la productivité apparente du travail est relativement élevée en Wallonie, cela indiquerait-il un manque structurel d'emplois peu qualifiés dans cette région ? Par ailleurs, la Belgique dispose d'un système de protection social

particulièrement développé, rendant le risque financier du retour à l'emploi plus important, un piège à l'emploi (aussi appelé piège au chômage). Le professeur d'économie du travail Stijn Baert, qui a supervisé une étude sur la base d'une enquête menée par le prestataire de services RH Partena Professional auprès d'un échantillon représentatif de 2 000 travailleurs, en collaboration avec iVOX27, explique que « Les ouvriers perçoivent en moyenne un salaire plus bas. Pour eux, le piège à l'emploi est plus marqué : une personne qui perçoit un revenu moyen-bas ne gagne en moyenne que 6 % de plus lorsqu'elle passe d'une allocation de chômage à un salaire. Aucun pays européen ne fait pire ». En Belgique, le système d'indemnisation du chômage qui était non limité dans le temps dans certaines conditions, a peut-être contribué à créer ces pièges à l'emploi[28]. Adopté par la Chambre le 18 juillet 2025 et publiée au Moniteur belge le 29 juillet 2025, la réforme de l'assurance chômage belge a mis fin à ce système[29]. Cette réforme s'accompagne de nouvelles règles d'accès plus stricte pour l'ouverture des droits à une indemnité. Quels changements cela va-t-il engendrer ? Dans une étude de l'IWEPS à paraître, Anne-Cécile Massart et Baptiste Féraud montrent que si les pièges à l'emploi représentent bien un obstacle à l'emploi en Wallonie, en particulier pour les peu qualifiés, ce n'est certainement pas le seul obstacle, les problèmes de santé et l'absence de services de garde d'enfants notamment jouent aussi un rôle important en Wallonie (voir le chapitre 3.3. concernant les obstacles à l'emploi dans la partie relative à l'approche qualitative de ce rapport). En Allemagne, les actifs titulaires d'un diplôme de niveau moyen ont des taux d'emploi particulièrement élevé (plus de 80 % en Sarre et en Rhénanie-Palatinat. La formation « duale Ausbildung » – particulièrement appréciée, puisqu'environ un jeune sur deux s'oriente vers ce type de formation (voir 2.1.3.) –délivre un certificat de niveau 4. Ce cursus offre un accès à l'emploi très élevé à l'issu de l'obtention du diplôme.[30]

Le niveau d'éducation est également un critère déterminant de l'emploi des actifs plus âgés

Les données de l'enquête EFT, nous permettent également de croiser deux critères : ici l'âge et le niveau d'éducation nous permettent de mettre en évidence la participation au marché du travail des actifs de 55 à 64 ans selon leur niveau d'éducation et de définir des caractéristiques propres aux différents marché du travail. Comme pour la classe d'âge des 20 à 64 ans, plus le niveau d'éducation est élevé, plus le taux d'emploi est élevé. Toutefois, on observe des différences importantes entre les composantes en ce qui concerne les actifs selon leur niveau

---

27 https://www.partena-professional.be/fr/actualites/divergence-entre-promesse-et-realite-1-belge-sur-5-souhaite-travailler-moins-parce-que consulté le 20/06/2026

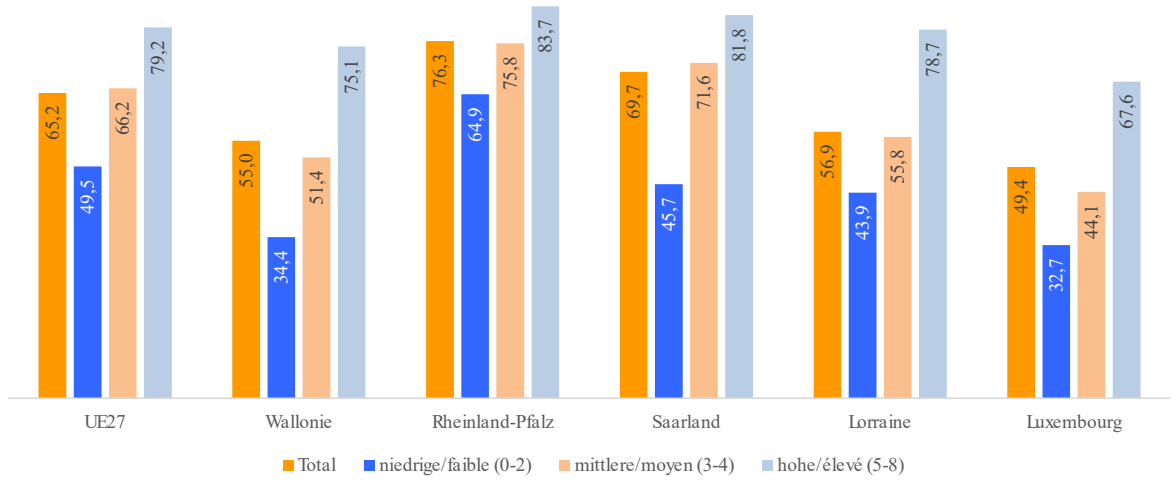
28 Selon une enquête du prestataire de services Partena, un salarié sur neuf envisage de démissionner en raison du faible rendement financier qu'offre son salaire. Stijn Baert, professeur d'économie du travail à l'Université de Gand, lance un avertissement : "Nulle part en Europe, l'écart entre les allocations sociales et les salaires n'est aussi faible qu'en Belgique." https://www.7sur7.be/belgique/pour-certains-cela-nen-vaut-tout-simplement-plus-la-peine-un-belge-sur-neuf-veut-arreter-de-travailler~a3a75179/ (consulté le 18.02.2026)

29 Office National de l'Emploi (ONEM) 2026 : Réforme de l'assurance chômage. https://www.onem.be/reforme-de-la-reglementation-du-chomage (18.02.2026)

30 Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. Seite 292. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621 (18.02.2026)

d'éducation. Comme pour les 20 à 64 ans, le taux d'emploi des actifs titulaires d'un diplôme de niveau faible est particulièrement élevé en Rhénanie-Palatinat (64,9 %, soit un écart de plus de 32 points avec le Luxembourg qui enregistre la valeur la plus faible). Pour les titulaires d'un diplôme de niveau moyen, les différences entre les composantes sont encore marquées : les Länder allemands ont des taux supérieurs à 70 %, la Wallonie et la Lorraine obtiennent respectivement 51,4 et 55,8 % et enfin le Luxembourg enregistre un taux de 44,1 %, soit un écart de près de 32 points avec la Rhénanie-Palatinat. Enfin, c'est parmi les diplômés de niveau élevé que l'on observe les écarts les plus faible : seulement 16,1 points entre le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat.

Taux d'emploi par niveau d'éducation des actifs de 55 à 64 ans



Taux d'emploi par niveau d'éducation selon la classification CITE (Classification Internationale Type de l'Éducation) des actifs de 55 à 64 ans en Grande Région en 2024 en pourcentage de la population du même âge : Classification selon les trois principaux agrégats : 0-2 (faible), 3-4 (moyen) et 5-8 (élevé).
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

L'âge légal de départ en retraite, ainsi que les durées de cotisations, jouent un rôle majeur dans le taux d'emploi des 50 à 64 ans

Comme nous l'avons évoqué plus tôt, le rôle de l'âge de départ en retraite, ainsi que les pratiques individuelles, constituent des critères déterminants dans le calcul du taux d'emploi des 55 à 64 ans. En effet, avec des âges de départ en retraite effectif plus jeunes, les taux d'emploi en France et en Belgique sont mécaniquement plus faibles étant donné qu'une partie importante des personnes de la classe d'âge de 55 à 64 ans arrêtent de travailler en moyenne vers

61 ans. L'âge effectif moyen de sortie du marché du travail observé en Allemagne de 64,1 ans contribue à maintenir une plus grande partie des personnes de cette classe d'âge en activité.[31] Par ailleurs, on remarque, à l'instar des actifs de 20 à 64 ans, un gradient significatif entre le niveau de formation et le taux d'emploi, puisque la formation est un facteur qui contribue largement à augmenter le taux d'emploi. Toutefois, dans le cas des actifs de 55 à 64 ans, on peut envisager que d'autres paramètres peuvent être prise en compte dans l'interprétation de ces taux. On peut ainsi imaginer un lien entre le niveau de diplôme, et donc l'âge auquel une personne l'obtient, et le taux d'emploi au-delà de 55 ans au regard de l'âge d'entrée sur le marché du travail d'une part, et du nombre d'annuité de cotisation nécessaires, en lien avec les règlementations en vigueur des pays concernés. Dans le cas d'une personne ayant fait des études longues, l'entrée dans la vie active aura lieu tardivement. À l'inverse dans le cas d'une personne ayant suivi un cursus court, l'entrée en activité aura lieu plus tôt. Avec des durées de cotisation égales, une personne ayant commencé à travailler plus tôt partira probablement en retraite plus tôt et contribue alors à « diminuer » le taux d'emploi de la catégorie 55-64 ans.

Encadré 5 : Le système CITE/ISCED

La CITE est la classification internationale de référence pour l'organisation des programmes d'éducation et des qualifications connexes par niveaux et domaines. La CITE 2011 (niveaux d'éducation) est mise en œuvre dans toutes les collectes de données de l'UE depuis 2014.[32]

Les systèmes éducatifs varient beaucoup d'un pays à l'autre. Les données internationales sur l'éducation devraient donc être fondées sur une classification qui propose, pour tous les pays du monde, des critères solides pour l'attribution des programmes d'éducation à des niveaux pouvant être considérés comme comparables. La classification CITE - Classification internationale type de l'éducation - a été élaborée par l'UNESCO au milieu des années 1970 et révisée pour la première fois en 1997. Un nouvel examen de la CITE a été entrepris entre 2009 et 2011, impliquant de vastes consultations mondiales avec des pays, des experts régionaux et des organisations internationales. Enfin, la CITE 2011 a été adoptée par la Conférence générale de l'UNESCO en novembre 2011.

La CITE 2011 (niveaux d'éducation) a pris en compte les changements intervenus dans les systèmes éducatifs au cours de la dernière décennie, principalement liés au processus de supérieur, mais aussi à l'expansion des programmes d'éducation destinés aux très jeunes enfants.

Niveaux d'éducation dans la CITE 2011

Par rapport à la CITE 1997, qui comptait sept niveaux d'enseignement, la CITE 2011 compte neuf niveaux d'enseignement, du niveau 0 au niveau 8 (l'enseignement supérieur est plus détaillé) :

- CITE 0 : Éducation de la petite enfance (« moins que primaire » pour le niveau d'éducation)
- CITE 1 : Enseignement primaire

[31] OCDE (2025) : Rapport « Panorama des pensions ». https://www.oecd.org/fr/publications/panorama-des-pensions-2025_58bd74b1-fr/full-report.html (20.05.2026)

[32] Eurostat : International Standard Classification of Education (ISCED). International Standard Classification of Education (ISCED) - Statistics Explained - Eurostat (20.05.2026)

- CITE 2 : Enseignement secondaire inférieur
- CITE 3 : Enseignement secondaire supérieur
- CITE 4 : Enseignement post-secondaire non supérieur
- CITE 5 : Enseignement supérieur de cycle court
- CITE 6 : Baccalauréat ou niveau équivalent
- CITE 7 : Niveau master ou équivalent
- CITE 8 : Doctorat ou niveau équivalent

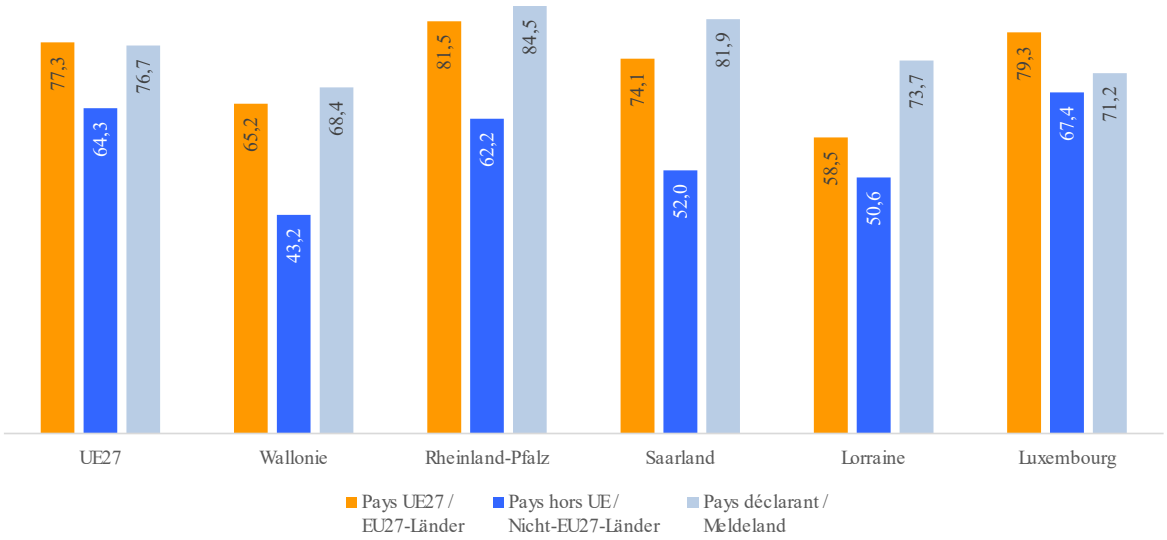
N.B. : Les tableaux en ligne d'Eurostat sur ou par niveau d'éducation (principalement tirés de l'enquête de l'UE sur les forces de travail, mais aussi des statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie et d'autres enquêtes de l'UE sur les ménages/individus) présentent des données pour trois principaux agrégats : niveau d'éducation faible (0-2), moyen (3-4) et élevé (5-8).

2.1.5 Taux d'emploi selon la nationalité

Les taux d'emploi les plus élevés concernent d'abord les actifs ressortissants du pays déclarant, ainsi que ceux issus de l'UE des 27

Un autre aspect socio-démographique, que permettent d'analyser les données d'Eurostat, est la distinction des actifs selon leur nationalité, regroupée dans les catégories suivantes : les ressortissants de pays de l'UE des 27 (hors pays déclarant) ; les pays hors de l'UE des 27 ; et le pays déclarant. Au premier abord, on observe une certaine homogénéité entre les taux d'emploi des ressortissants de l'UE des 27 et ceux du pays déclarant. Ces deux groupes ont des taux d'emploi systématiquement plus élevés que celui des ressortissants de pays tiers. Les écarts observés entre les ressortissants du pays déclarant et les ressortissants de l'UE sont très faibles en Rhénanie-Palatinat et en Wallonie (respectivement 3 et 3,2 points de pourcentage). En Sarre, l'écart entre ces deux groupes est de 7,8 points et la Lorraine enregistre l'écart le plus important avec plus de 15 points. Les actifs lorrains issus de l'immigration intra-européenne ne semblent pas bénéficier des mêmes conditions d'accès au marché du travail que dans les composantes voisines en Grande Région. Enfin, l'écart entre les ressortissants du pays déclarant et les ressortissants des pays de l'UE est de 8,1 points au Luxembourg, mais à l'inverse des autres composantes, cet écart est en faveur des actifs issus de l'immigration intra-européenne. Par rapport aux ressortissants de pays tiers extra-européens, le taux d'emploi des actifs ayant la nationalité du pays déclarant enregistrent toujours des valeurs supérieures avec des écarts de 22,3 pp en Rhénanie-Palatinat à 29,9 pp en Sarre. Cet écart est seulement de 3,8 points au Luxembourg.

Taux d'emploi par nationalité



Taux d'emploi par nationalité en Grande Région en 2024 en pourcentage de la population du même.
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

En dehors de la Rhénanie-Palatinat et du Luxembourg, les ressortissants de pays hors-UE participent peu au marché du travail

En Sarre, en Lorraine et en Wallonie, les actifs ressortissants de pays hors de l'UE des 27 enregistrent des taux d'emploi faibles : respectivement 52,0 ; 50,6 et 43,2 %. Ces taux faibles pourraient traduire des difficultés structurelles de ces marchés du travail pour intégrer les personnes issues de l'immigration extra-européenne : les conditions d'accueil, de reconnaissance des diplômes, de discriminations, etc. En France, les données de l'INSEE attestent des plus grandes difficultés des migrants à entrer sur le marché du travail puisque leur taux de chômage en 2023 était presque deux fois supérieur à celui des personnes sans ascendance migratoire (11,2 % contre 6,5 %). Bien que cet écart soit en grande partie lié au niveau de qualification (par exemple : 38,5 % des immigrés originaires d'Afrique disposent au maximum d'un niveau de fin de troisième de collège, contre 13,5 % des personnes sans ascendance migratoire), on ne peut pas écarter d'autres facteurs puisqu'à niveau de formation équivalent, les immigrés ont des taux de chômage toujours plus élevé que ceux sans ascendance migratoire : en 2020, toujours selon l'INSEE le taux de chômage des immigrés était de 18 % au niveau CAP contre 10,2 % pour les non-immigrés ; et respectivement de 17 % et 8,8 % au niveau baccalauréat.[33] Néanmoins, les ressortissants de pays extra-européen enregistrent en Rhénanie-Palatinat et surtout au Luxembourg des taux plus élevés que dans le reste de la Grande Région (respectivement 62,2 et 67,4 %). A partir des années 2000, le solde migratoire prend son envol

[33] Observatoire des inégalités (2025) : Les immigrés et leurs descendants marqués par le chômage. https://www.inegalites.fr/Les-immigres-et-leurs-descendants-marques-par-le-chomage (18.02.2026)

au Luxembourg avec une arrivée massive de population active et jeune (20 à 40 ans). Ce phénomène qui contribue largement à baisser mécaniquement l'âge moyen au Luxembourg est aussi un levier pour assurer la croissance économique du pays et le besoin en main d'œuvre qualifiée.[34] La stratégie en matière d'immigration économique mise en œuvre au Luxembourg semble contribuer largement à l'intégration des ressortissants extra-européen au marché du travail, ce qui se traduit par un taux d'emploi de 67,4 %, soit seulement 3,8 pp d'écart avec les actifs de nationalité luxembourgeoise.[35] Il faut également préciser que près de la moitié de la population résidant au Luxembourg (47,0 % en 2025) est étrangère, ce qui a vraisemblablement un impact sur les taux d'emploi observés.[36]

Encadré 6 : Flux migratoire et natalité au Luxembourg

Au 1er janvier 2025, le Grand-Duché compte 320 726 résidents étrangers, dont 12,1 % sont nés au Luxembourg. La croissance démographique du pays étant fortement alimentée par les mouvements migratoires, la proportion d'étrangers demeure élevée, atteignant 47,0 % de la population. Toutefois, cette part est en légère diminution par rapport à l'année précédente (47,3 %). Ce recul s'explique à la fois par un ralentissement de l'immigration et par un nombre qui reste élevé d'acquisitions de la nationalité luxembourgeoise parmi les résidents. Par ailleurs, en 2025, 24,7 % des Luxembourgeois disposent d'une double nationalité, contre 22,7 % au 1er janvier 2024. Parmi ces binationaux, la nationalité la plus fréquente est la portugaise (25,0 %), suivie par la nationalité française (14,1 %) et la nationalité italienne (7,2 %).[37]

Enfin, en 2024, le Luxembourg a enregistré 6 459 naissances et 4 471 décès, ce qui correspond à un accroissement naturel de 1 988 habitants. Au cours de cette même année, le solde migratoire a atteint 9 281 personnes, représentant plus de 80 % de la croissance démographique totale. Ces données mettent en évidence le rôle déterminant des migrations dans l'évolution de la population luxembourgeoise actuelle.[38]

2.2 Évolution du taux d'emploi au cours des dix dernières années

Les analyses proposées dans le chapitre précédent reposaient essentiellement sur les données collectées pour l'année 2024. Il est toutefois essentiel d'analyser les évolutions qui se sont opérées au cours des dernières années. Dans ce chapitre nous allons observer et analyser les dynamiques des dix dernières années des principaux indicateurs statistiques étudiés,

[34] STATEC (2025) : Rapport travail et cohésion sociale. https://statistiques.public.lu/fr/actualites/2025/stn40-tcs-2025.html (20.05.2026)

[35] Voir à ce sujet le thème phare IBA·OIE 2024 sur les stratégies en matière de main d'œuvre qualifiée en Grande Région : https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/IBA-Berichte/2024/240718_FR_Penuries_MO_FINAL.pdf

[36] STATEC (2025) : Rapport travail et cohésion sociale. *Op. cit.*

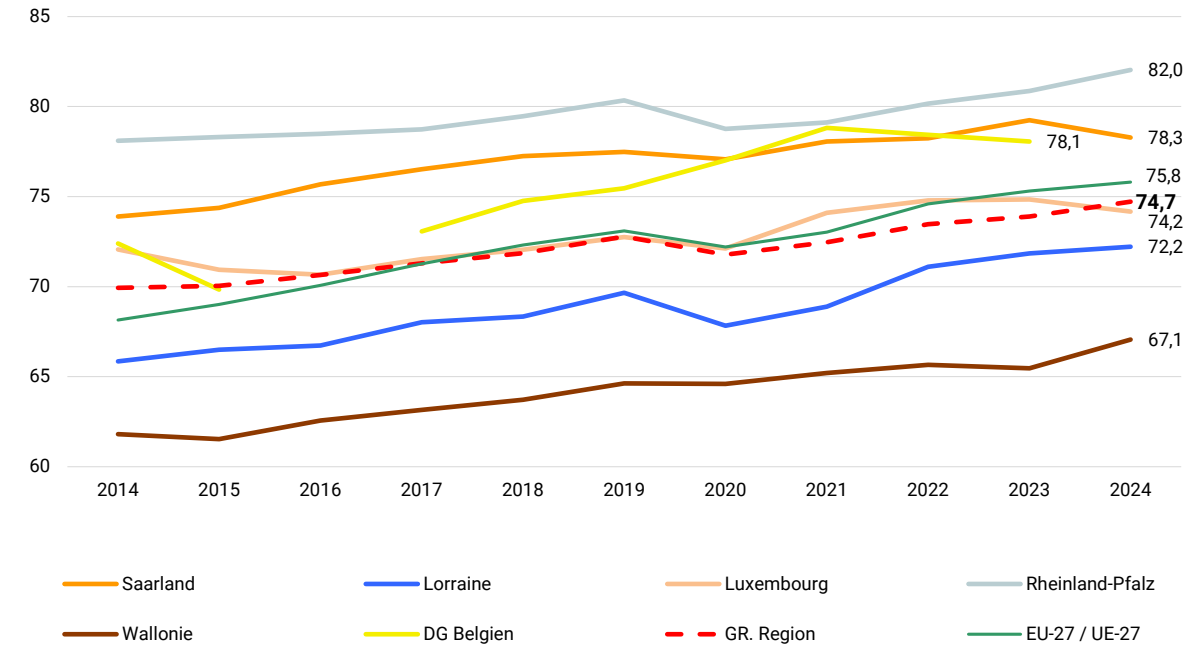
[37] Ibid.

[38] Ibid.

à savoir : le taux d'emploi global des 20 à 64 ans, le taux d'emploi par genre, le taux d'emploi par âge mais aussi les effets de la transition démographique sur l'évolution de l'emploi.

2.2.1 Évolution du taux d'emploi global entre 2014 et 2024

Une hausse continue du taux d'emploi en Grande Région depuis 10 ans



Evolution du taux d'emploi global des 20 à 64 ans en Grande Région entre 2014 et 2024 en pourcentage de la population du même âge.
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

Entre 2014 et 2024, le taux d'emploi des actifs âgés de 20 à 64 ans de la Grande Région a enregistré une hausse de 4,8 points de pourcentage et se situe depuis 2018 légèrement en-dessous du taux moyen enregistré dans l'UE des 27, qui a connu une évolution plus favorable depuis 2014 (+ 7,7 points de pourcentage). Cette hausse de 4,8 pp dont bénéficie la Grande Région est porté en particulier par les augmentations en Lorraine (+ 6,4 points de pourcentage) et en Wallonie (+ 5,2 pp). Entre 2023 et 2024, on observe parmi les composantes, des augmentations en Wallonie, en Rhénanie-Palatinat et en Lorraine, mais aussi des reculs en Sarre (- 0,6 pp) et au Luxembourg (- 0,7 pp).

Au regard du nouvel objectif fixé par le plan d'action du Socle européen des droits sociaux de la Commission européenne – à savoir atteindre un taux d'emploi de 78 % à l'horizon 2030 – on remarque que la Grande Région se trouve en 2024 à 3,3 points de cet objectif (2,2 pp pour l'UE-27). En effet, après un recul en 2020, en raison notamment de la crise sanitaire de la COVID-19, le taux d'emploi grand-régional a augmenté tous les ans jusqu'en 2024.

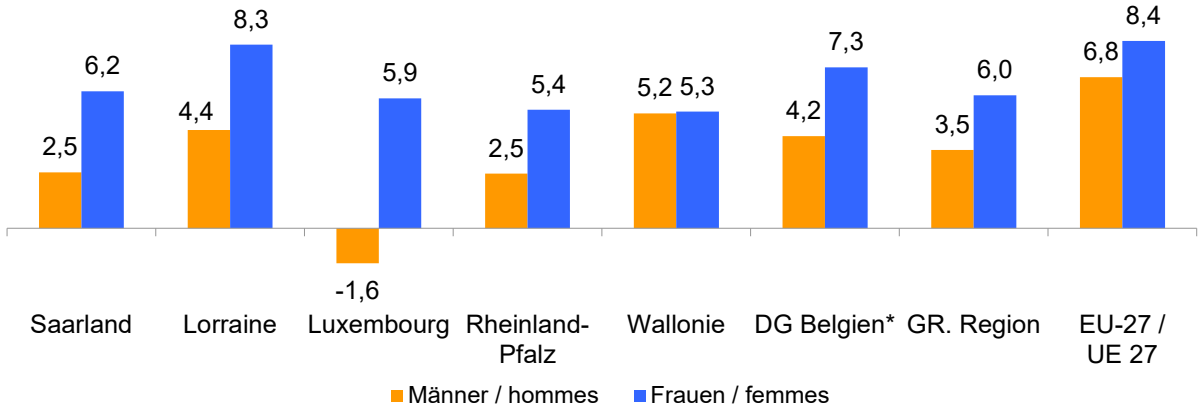
2.2.2 Évolution du taux d'emploi par genre entre 2014 et 2024

Une meilleure intégration des femmes sur le marché du travail depuis 10 ans

L'évolution positive du taux d'emploi en Grande Région depuis 10 ans repose principalement sur la plus grande participation des femmes au marché de l'emploi, puisque leur taux d'emploi a augmenté de 6,0 points de pourcentage entre 2014 et 2024, contre 3,5 points pour les hommes. Cette évolution a engendré une réduction de l'écart des taux d'emploi des femmes et des hommes, qui a reculé de 2,5 points au cours de cette période (contre seulement - 1,6 points de pourcentage au niveau de l'UE).

Les dynamiques des évolutions par genre sont en revanche très hétérogènes selon les composantes. En Sarre, en Lorraine, en Rhénanie-Palatinat et au sein de la Communauté germanophone de Belgique le taux d'emploi des femmes a augmenté de façon plus importante que celui des hommes. En Wallonie, les femmes comme les hommes enregistrent des augmentations très proches de leur taux d'emploi. Enfin, au Luxembourg, seul le taux d'emploi des femmes connait une évolution positive puisque celui des hommes recule de 1,6 point. Il faut toutefois relativiser le poids que représente l'accroissement du nombre de femmes sur le marché du travail dans la mesure où celles-ci travaillent beaucoup plus à temps partiel que les hommes (voir le chapitre 2.3.2).

Evolution du taux d'emploi par genre



*DG Belgien : 2018-2023 | 2014-2023
Evolution du taux d'emploi par genre des 20 à 64 ans en Grande Région entre 2014 et 2024 en pourcentage de la population du même.
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

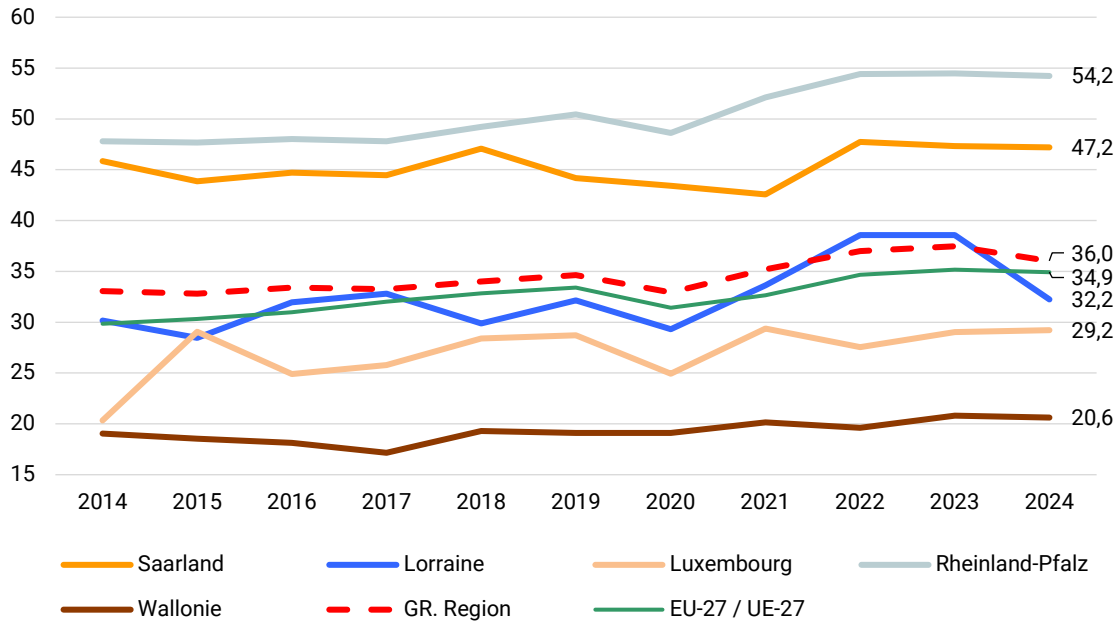
2.2.3 Évolution du taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans entre 2014 et 2024

Des écarts qui augmentent entre les composantes depuis 2014

L'évolution du taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans en Grande Région a connu plusieurs phases qui, selon les composantes, sont marquées par des dynamiques très variées :

stagnation, augmentation et diminution. Les écarts très importants observés parmi les composantes a déjà fait l'objet d'une analyse dans le chapitre précédent, nous allons donc concentrer notre analyse sur les évolutions des taux d'emploi. Ainsi, sur l'ensemble de la période, les écarts entre les taux minimums et maximums ont augmenté : il était de 28,8 points en 2014 entre la Rhénanie-Palatinat (47,8 %) et la Wallonie (19,1 %) contre 33,6 points en 2024 entre ces mêmes composantes (respectivement 54,2 et 20,6 %). Dans le détail par composante, on observe une augmentation importante seulement en Rhénanie-Palatinat. Les autres composantes enregistrent des évolutions plus faibles au cours de cette période. De fait, l'accroissement des écarts est surtout lié à l'évolution positive de l'emploi des jeunes rhénan-palatins (voir le chapitre 2.1.3. Taux d'emploi par âge).

Evolution du taux d'emploi des jeunes actifs



Evolution du taux d'emploi des jeunes actifs de 15 à 24 ans en Grande Région entre 2014 et 2024 en pourcentage de la population du même âge.
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

Les crises successives ont un impact direct sur l'emploi des jeunes.

Les crises qui se sont succédé depuis dix ans ont eu une incidence sur le taux d'emploi de l'ensemble de la population active, mais plus encore sur celui des jeunes, pour lesquels l'impact est plus important. Au cours de l'année 2020, le taux d'emploi des jeunes (de 15 à 24 ans) a baissé dans toutes les composantes de la Grande Région, à l'exception de la Wallonie. Ainsi, au niveau grand-régional, le taux d'emploi des jeunes était de 32,9 % en 2020, soit une baisse de 1,7 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Sur la période 2020-2022, la situation dans l'ancienne région Lorraine se distingue particulièrement des autres composantes. En effet, c'est dans la composante française que la hausse du taux d'emploi des jeunes a été la plus élevée, avec une augmentation de 9,3 points de pourcentage. Cette augmentation est due en partie aux aides exceptionnelles pour les contrats d'apprentissage mises en place

par le gouvernement français avec la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, dont la mise en œuvre s'est étalée entre 2019 et 2020. Entre 2022 et 2023, la tendance est à la stagnation dans toutes les composantes, excepté en Wallonie et au Luxembourg, qui enregistrent des hausses du taux d'emploi des jeunes (respectivement + 1,2 et + 1,5 point de pourcentage en 2023). Enfin, entre 2023 et 2024, la situation évolue peu parmi les composantes, sauf en Lorraine, qui enregistre un recul du taux d'emploi des jeunes de 6,3 points. Sur la même période, au niveau de la Grande Région, le taux d'emploi recule de 1,4 point. Cette évolution négative est plutôt portée par le taux des jeunes hommes, dont le taux baisse de 2,1 points, alors que celui des femmes ne diminue que de 0,8 point.

Encadré 7 : Un essor important de l'emploi des jeunes en Lorraine

Porté par la réforme de 2018, l'apprentissage a connu un essor remarquable en Lorraine, comme dans le reste du pays. L'assouplissement des conditions de recours à l'apprentissage, l'amélioration de son image, ainsi que les aides exceptionnelles versées entre 2020 et 2022 — jusqu'à 5 000 € pour un apprenti mineur et 8 000 € pour un apprenti majeur — ont fortement encouragé les entreprises à recruter. Ces aides couvraient la quasi-totalité du salaire des jeunes apprentis, et s'ajoutaient au soutien public accordé aux CFA (Centre de Formation d'Apprentis) pour leur permettre de maintenir leurs effectifs en période de crise. Depuis juillet 2022, le dispositif s'est recentré sur l'aide unique pour les contrats préparant un diplôme allant jusqu'au baccalauréat. Malgré cette dynamique, certaines limites persistent : ainsi, selon les résultats d'une enquête menée par l'observatoire de l'alternance[39], 27 % des apprentis déclare ne pas en avoir eu de tuteur lors de leur période en entreprise.[40] De plus, selon les données de la DARES[41], 21 % des contrats d'apprentissage commencés en 2022 sont rompus au cours de leurs neuf premiers mois d'exécution. Ce taux est plus élevé que ceux constatés pendant la crise sanitaire (17 % et 16 % pour les contrats commencés en 2019 et 2020) et avant la crise (19 % en 2017 et 2018). Par ailleurs, l'essor de l'apprentissage profite surtout aux niveaux de diplôme les plus élevés[42] : les Bac+3 et au-delà représentent désormais 35 % des nouveaux apprentis, contre 21 % en 2018. La Dares souligne aussi que la multiplication des alternants, souvent moins productifs du fait de leur jeunesse, de leur moindre expérience et du temps consacré à la formation,

[39] À la demande de la Fondation The Adecco Group, le cabinet Quintet conseil et l'association Walt, l'Institut BVA a réalisé une enquête miroir du 6 au 20 décembre 2021 portant sur 626 professionnels décisionnaires ou co-décisionnaires des sujets liés au recrutement et 505 alternants français en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

[40] Habart, L : (2022) : Observatoire de l'alternance. Fondation The Adecco Group, Cabinet Quintet conseil, Association Walt, BVA Opinion. https://www.walt-asso.fr/etude-observatoire-alternance-note-8-sur-10/ (11.05.2026)

[41] Fauchon, A. (2024) : Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? DARES Analyses, n°43, juillet 2024. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/217c6bdf1c17ffaef9e4eea23aa04850/Dares_Analyses_Ruptures_Contrats_Apprentissage.pdf (11.05.2026)

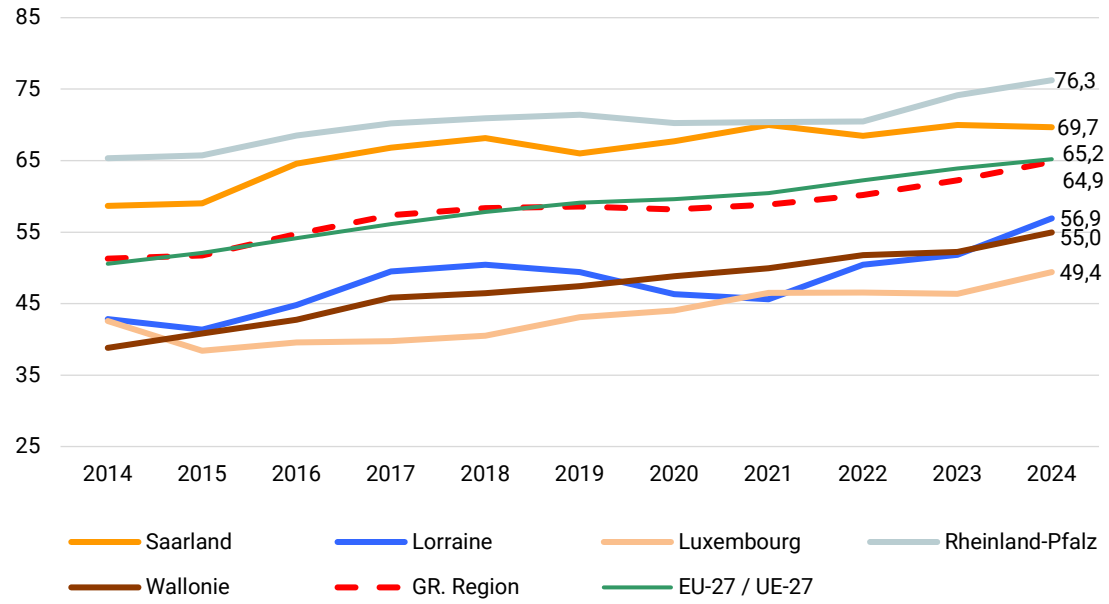
42 Lemarchand, J. (2021, 8 juillet). Le boom de l'apprentissage profite surtout aux plus diplômés. Les Échos. https://www.lesechos.fr/travailler-mieux/recrutement/le-boom-de-lapprentissage-profite-surtout-aux-plus-diplomes-1330816 (19.02.2026)

pourrait contribuer à la baisse récente de la productivité moyenne du travail.[43] Ainsi, si l'apprentissage demeure un levier essentiel d'insertion professionnelle, son développement révèle des disparités territoriales et sectorielles, ainsi que des effets économiques qu'il convient d'analyser avec nuance.

2.2.4 Evolution du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2014 et 2024

Un accroissement continu du taux d'emploi des 55 à 64 ans depuis 2014

Evolution du taux d'emploi des actifs de 55 à 64 ans



Evolution du taux d'emploi des actifs de 55 à 64 ans en Grande Région entre 2014 et 2024 en pourcentage de la population du même âge.
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

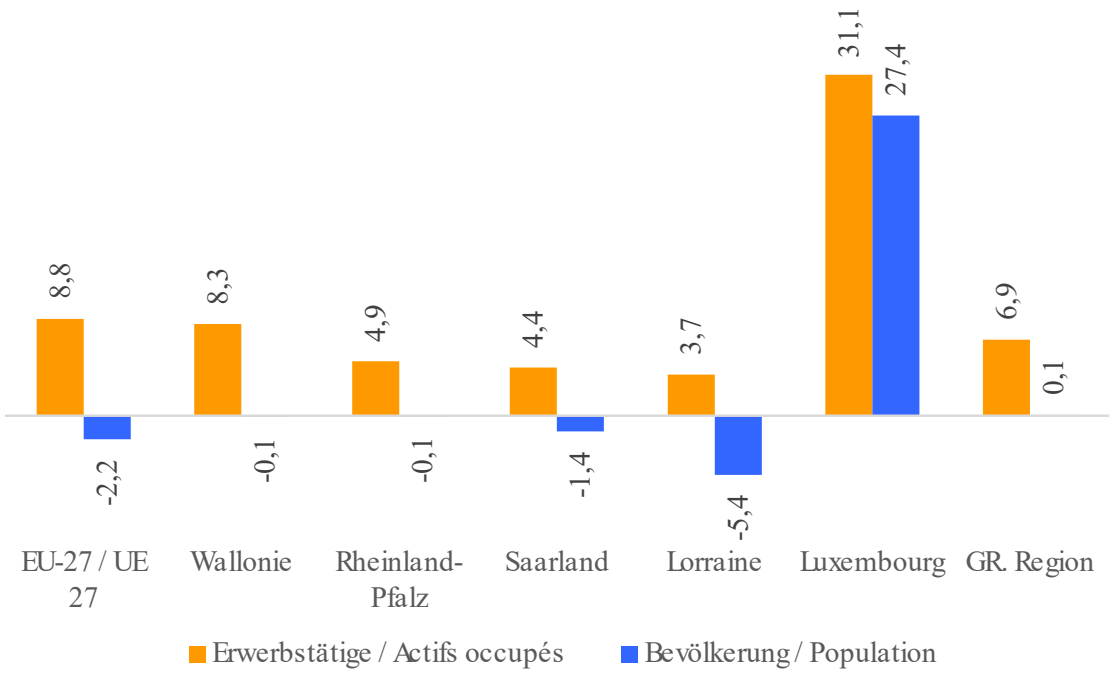
Entre 2014 et 2024 on observe une augmentation du taux d'emploi des actifs de 55 à 64 ans dans toutes les composantes. Ce phénomène peut s'expliquer notamment par une stratégie de maintien en emploi des personnes de 55 ans et plus, en parallèle de l'augmentation de l'âge légal de départ en retraite via des réformes nationales. En effet, l'augmentation de l'âge de départ en retraite, ainsi que les durées et les montants des cotisations, constitue un défi majeur pour nos sociétés. Il s'agit en effet, de compenser un déséquilibre démographique croissant lié au vieillissement de la population, de préserver l'équilibre financier des systèmes de retraites et de maintenir la solidarité générationnelle. Parmi les composantes grand-régionales, toutes ont enregistré une augmentation du taux d'emploi des actifs de 55 à 64 ans entre

[43] Labau, F. Lagouge, A. (2023, 26 janvier). Quel impact de la hausse de l'alternance depuis 2019 sur la productivité moyenne du travail ? DARES Focus n°5. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quel-impact-de-la-hausse-de-lalternance-depuis-2019-sur-la-productivite-moyenne-du-travail (19.02.2026)

2014 et 2024. A l'exception du Luxembourg, dont l'augmentation est de 6,9 points sur la période, les évolutions des différentes composantes sont toutes supérieurs à 10 pp. Les écarts entre les taux minimums et maximums de 2014 et 2024 enregistrent une légère hausse de 0,4 point pour atteindre 26,9 points d'écart entre la Rhénanie-Palatinat (76,3 %) et le Luxembourg (49,4 %). Si l'on exclue le Grand-Duché, dont le taux d'emploi des 55 à 64 ans est particulièrement bas, l'écart se réduit fortement, puisqu'il n'est plus que de 21,3 points entre la Rhénanie-Palatinat (76,3 %) et la Wallonie (55,0 %), ce qui témoigne d'une forme d'homogénéisation des tendances au sein de la Grande Région.

2.2.5 Impact de la transition démographique sur l'évolution du taux d'emploi

Evolution des actifs occupés et de la population



Evolution du nombre d'actifs occupés (au lieu de travail) de 20 à 64 ans et de la population âgée de 20 à 64 ans en Grande Région. Evolution entre 2014 et 2024 en pourcentage.[44]
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

[44] Depuis 2017 en Belgique, les ménages collectifs ne sont plus pris en compte dans le calcul de la population ce qui engendre une rupture de série. La légère baisse observée en Wallonie serait plutôt une stagnation voir une légère hausse.

Augmentation du nombre d'actifs occupés malgré une stagnation de la population en âge de travailler

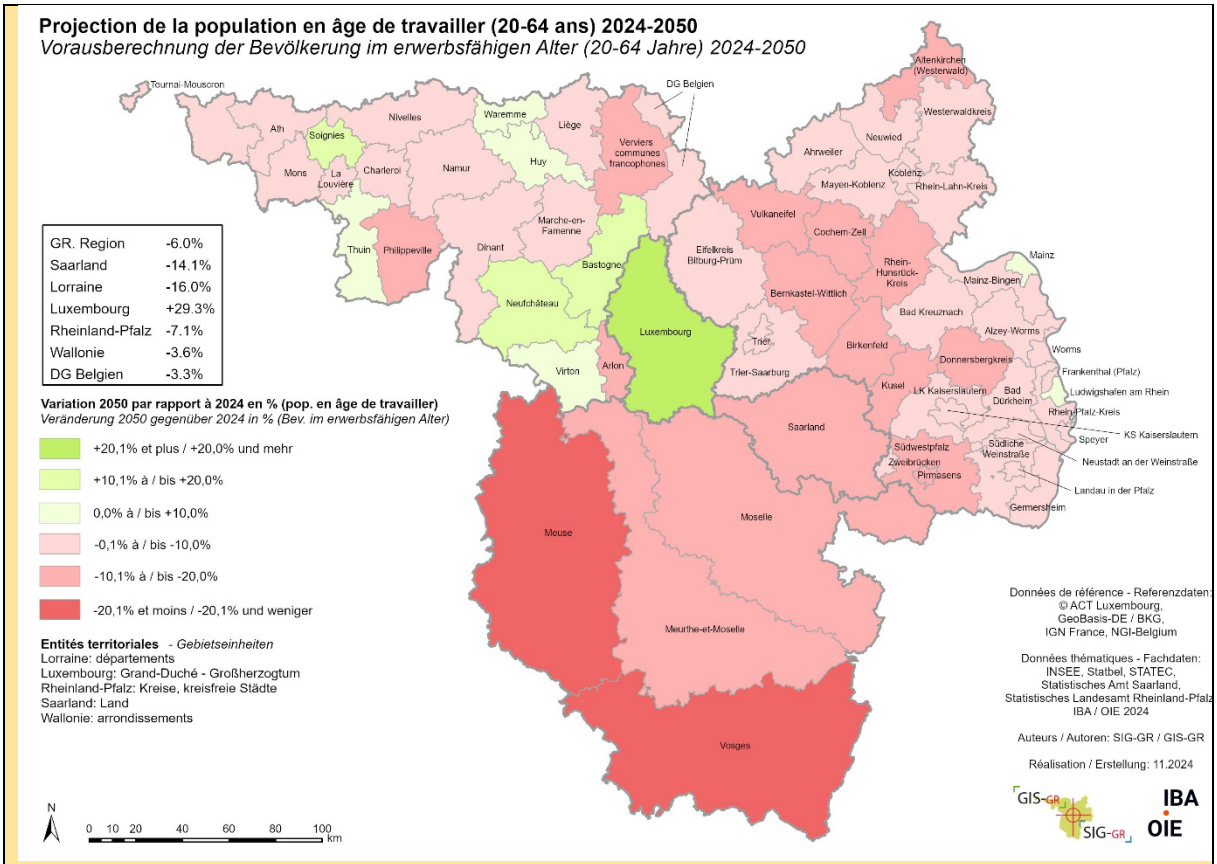
La diminution de la population âgée de 20 à 64 ans dans l'ensemble des composantes de la Grande Région, à l'exception du Luxembourg, s'explique à la fois par le vieillissement démographique (solde naturel négatif) et par des mouvements migratoires sortants. Ce recul intervient alors même que le nombre d'actifs occupés augmente, ce qui entraîne mécaniquement une hausse du taux d'emploi. Cette évolution repose principalement sur la progression de l'emploi des 55 ans et plus, ainsi que sur la hausse du taux d'emploi des femmes, tandis que celui des jeunes demeure relativement stable depuis une décennie.

Les dynamiques régionales restent toutefois très contrastées. La Lorraine affiche la baisse la plus marquée de population en âge de travailler, combinées à une croissance des actifs plus faible que dans les autres régions, illustrant des fragilités structurelles. À l'opposé, le Luxembourg concentre l'essentiel de la dynamique : entre 2014 et 2024, le pays enregistre une hausse exceptionnelle simultanée des actifs (+ 31,1 %) et de la population âgée de 20 à 64 ans (+ 27,4 %), portée notamment par l'immigration extra-européenne, comme le souligne le STATEC[45]. La Rhénanie-Palatinat et la Wallonie occupe une position intermédiaire, avec une population stable et une croissance régulière du nombre de personnes en emploi. Au niveau de la Grande Région, l'espace de coopération parvient à créer des emplois plus rapidement que ne recule sa population en âge de travailler, grâce entres autres au rôle moteur du Luxembourg et aux mobilités transfrontalières qui rééquilibrent partiellement les faiblesses régionales, tant en ce qui concerne la démographie que la création d'emploi.

Encadré 8 : Projections de la population en âge de travailler à l'horizon 2050

Les projections de la population en âge de travailler, calculées à l'horizon 2050 par les offices statistiques de la Grande Région, mettent en perspective les besoins en main d'œuvre croissants, lié notamment au remplacement des actifs qui vont partir en retraite, et la disponibilité de la main d'œuvre au sein de l'espace de coopération. Pour la première fois, ces projections laissent apparaître une baisse globale de la population active potentielle dans l'ensemble de la Grande Région, à l'exception notable du Luxembourg et de certaines zones de Wallonie. Cette évolution marque une inflexion majeure : le changement démographique touche désormais presque toutes les composantes de la Grande Région, ce qui entraînera des conséquences directes sur la disponibilité de la main-d'œuvre ainsi que sur les flux de travailleurs frontaliers. Les territoires en déclin démographique devront affronter une double contrainte : non seulement remplacer les nombreux départs à la retraite, mais aussi répondre à une demande croissante de services liés à la dépendance, conséquence directe du vieillissement. Dans plusieurs régions de la Grande Région, le solde naturel étant durablement négatif, la croissance de la population en âge de travailler dépendra presque exclusivement du solde migratoire, **ce qui renforce l'importance des politiques d'attractivité territoriale et d'un marché du travail capable de retenir ou d'attirer de nouveaux résidents**.

[45] STATEC (2025) : Rapport travail et cohésion sociale. https://statistiques.public.lu/fr/actualites/2025/stn40-tcs-2025.html (20.05.2026)



Le Luxembourg constitue ici un cas particulier : sa croissance démographique future repose largement sur une immigration soutenue, notamment en provenance de pays hors UE et de populations plus jeunes. **Mais cette dynamique s'accompagne déjà de défis significatifs en matière de capacité d'accueil, notamment concernant le logement, l'aménagement du territoire et les impacts sur les zones frontalières de l'aire dite du « Grand Luxembourg »**. Ces enjeux seront centraux si les projections très ambitieuses concernant l'emploi et les flux frontaliers se confirmaient. Les estimations parfois avancées (plusieurs centaines de milliers d'emplois supplémentaires dont de nombreux nouveaux frontaliers à l'horizon 2050) peuvent apparaitre incertaines aujourd'hui, tant les contraintes structurelles sont déjà fortes.[46] Les prévisions doivent donc être interprétées avec beaucoup de prudence : elles supposent une croissance continue et soutenue qui dépendrait non seulement de l'évolution réelle de l'emploi, mais aussi de la capacité du pays et des régions voisines à attirer et absorber un tel afflux de population active.

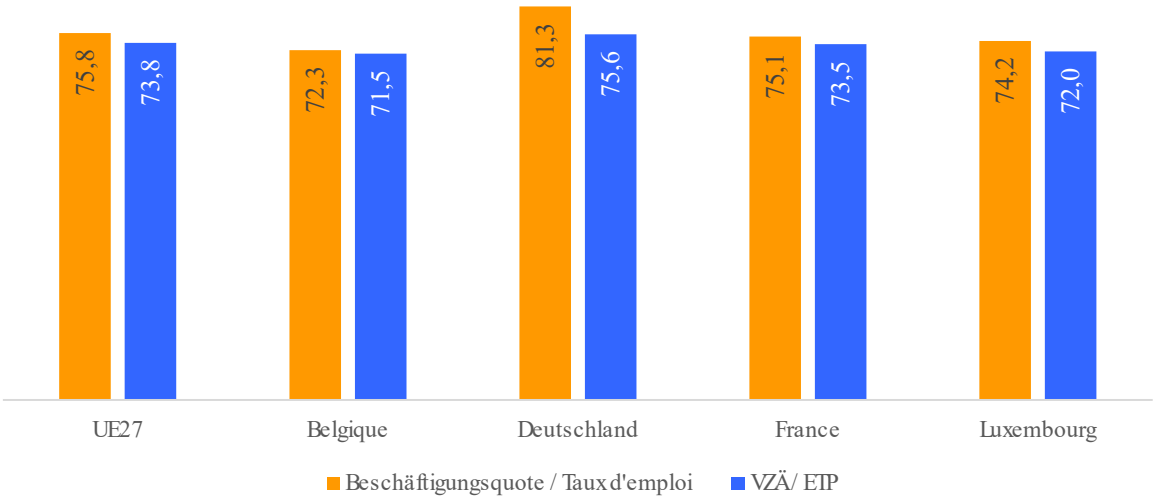
[46] Bouchet, M., Diederich, R., Hein, V. (2023). Une vision territoriale pour le Luxembourg à long terme. Partie 2/4 : Scénario de développement économique et démographique à l'horizon 2050. Fondation IDEA. Page 32. https://www.fondation-idea.lu/wp-content/uploads/sites/2/2023/02/Fondation-IDEA-Vision-territoriale-CH2.-Scenario-economique-et-demographique.pdf (19.02.2026)

2.3 Indicateurs complémentaires au taux d'emploi : la durée du travail

L'analyse détaillée des taux d'emploi selon différents critères socio-démographiques a permis d'identifier un certain nombre de raisons pouvant expliquer les différences importantes observées parmi les composante grand-régionales, et aussi d'identifier les publics les plus éloignées du marché du travail. Toutefois, la manière de mesurer le taux d'emploi, comme défini par le BIT, permet certes de quantifier la participation des personnes en âge de travailler au marché de l'emploi, mais ne fournit aucune information sur la durée du travail effectuée. Dans ce chapitre, nous allons analyser plusieurs indicateurs statistiques alternatifs et qui expriment de différentes manières la durée du travail réalisée par les actifs occupés. Dans un premier temps nous comparerons les taux d'emploi à leur équivalent en temps-plein ; puis nous verrons dans quelle mesure la structure de l'emploi à temps partiel conditionne la quantité de travail fournie ; nous analyserons ensuite les nombres moyens d'heures effectuées par les actifs en fonction des types de contrat de travail et leurs évolutions au cours des dernières années.

2.3.1 Taux d'emploi et taux d'emploi en équivalent temps-plein en Grande Région

Taux d'emploi global et taux d'emploi en ETP



Taux d'emploi global des 20 à 64 ans et taux d'emploi en équivalent temps-plein (ETP) des 20 à 64 ans dans les pays des composantes de la Grande Région en 2024. Taux d'emploi exprimé en pourcentage.
Calculs : IBA·OIE, calculs propres réalisés selon la méthodologie préconisée par Eurostat (voir encadré sur la définition de l'équivalent temps-plein).
Sources : Eurostat-EFT

Mesurer le taux d'emploi : des écarts moins importants en équivalent temps-plein

Par rapport au taux d'emploi, la mesure de l'emploi par le prisme de l'équivalent temps-plein permet une autre vision du marché du travail. En effet, le taux d'emploi en équivalent temps-plein permet d'observer la quantité de travail fourni par les actifs et non pas seulement la participation au marché du travail. Deux organisations peuvent avoir le même nombre de salariés,

mais si l'une a beaucoup de personnels employés à temps partiels, la quantité de travail disponible sera différente. L'ETP (équivalent temps-plein) reflète le **volume global d'activité** plutôt que la part des personnes en âge de travailler qui sont effectivement présentes sur le marché du travail. La comparaison de ces deux indicateurs permet également d'apprécier la manière de partager le travail au sein d'une société.

Au niveau national, pour les pays auxquels appartiennent les composantes grand-régionales, on observe tout d'abord une réduction des écarts entre les taux d'emploi. L'écart de 9 points de pourcentage entre la Belgique et l'Allemagne du taux d'emploi n'est plus que de 4,1 points pour le taux d'emploi en ETP. Deuxièmement, on remarque que les pays qui cumulent un grand nombre de contrats de travail à temps partiel sont « pénalisés » au cours de la transformation du taux d'emploi en ETP. Ainsi, l'Allemagne, dont le taux d'emploi est le plus élevé des pays représentés dans le graphique, enregistre le plus grand écart entre les deux mesures du taux d'emploi (classique et en ETP) avec 5,7 points contre seulement 0,8 point en Belgique. Ainsi, il y a en Allemagne, par rapport à ses voisins, une plus grande partie de la population en âge de travailler qui participe au marché du travail, mais la quantité de travail effectivement réalisée est limité par le grand nombre d'emploi à temps partiel.

Définition « équivalent temps-plein » :

Un équivalent temps plein, parfois abrégé en ETP, est une unité permettant de mesurer le nombre de personnes actives occupées de manière à les rendre comparables, même s'ils travaillent un nombre d'heures hebdomadaire différent.

Cette unité est obtenue en comparant le nombre moyen d'heures travaillées par un actif occupé au nombre moyen d'heures d'un actif occupé à temps plein. **Une personne à temps plein est donc comptabilisée comme un ETP, tandis qu'un travailleur à temps partiel obtient un score proportionnel au nombre d'heures qu'il travaille ou étudie.** Par exemple, un travailleur à temps partiel employé 20 heures par semaine, alors que le temps plein correspond à 40 heures, est comptabilisé comme 0,5 ETP.

L'effectif d'une entreprise, d'une activité, d'un pays, etc., peut alors être additionné et exprimé en nombre d'équivalents temps plein. Dans le contexte de l'éducation, l'unité ETP vise à normaliser la charge de cours effective d'un étudiant par rapport à la charge de cours normale.[47]

Méthodologie employée :

La méthodologie employée ici est basée sur les recommandations du guide Eurostat : *The application of the employment method for the exhaustiveness of GDP estimates Practical guidelines for enhanced comparability between countries 2024 edition* (https://unece.org/sites/default/files/2025-04/Employment%20method-KS-GQ-24-017-EN-N%20-%20paper%20%28002%29.pdf).

[47] Eurostat – Glossaire : Full-time equivalent (FTE). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Full-time_equivalent_(FTE) (21.05.2026)

Les données disponibles dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail (EFT) permettent de calculer le taux d'emploi en équivalent temps plein au niveau national. Il convient tout d'abord de calculer le nombre d'heures travaillées. Ce nombre est ensuite divisé par le nombre moyen d'heures travaillées par an dans le cadre d'un emploi à temps plein afin d'obtenir l'équivalent temps plein (ETP). Eurostat calcule l'ETP à partir des microdonnées de l'EFT transmises par les États membres. Pour le calcul de l'ETP, il est recommandé d'utiliser la formule suivante :

$$FTE = EMP_FT + \frac{AVG_PT\ (HWACTTOT)}{AVG_FT\ (HWACTUAL)} \times EMP_PT$$

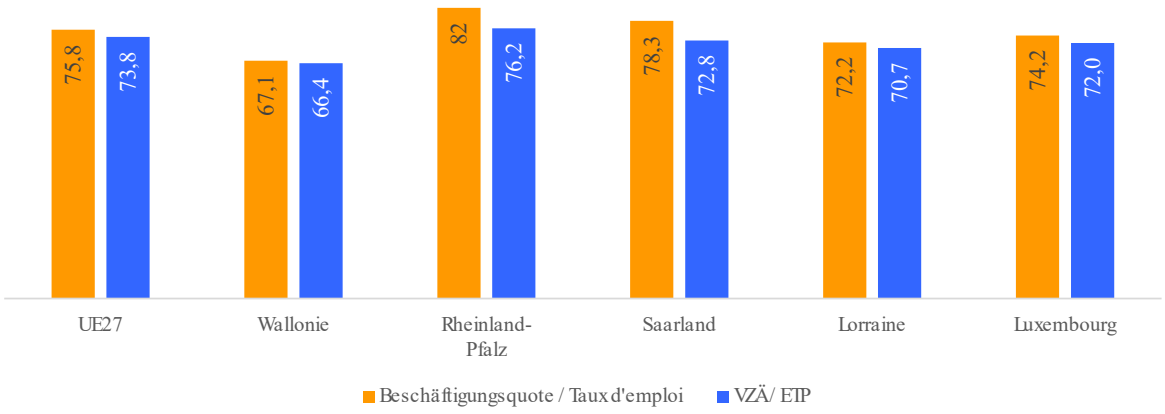
Où :

- EMP_FT = nombre de personnes employées à temps plein
- EMP_PT = nombre de personnes employées à temps partiel
- AVG_FT(HWACTUAL) = nombre moyen d'heures de travail effectives pour les personnes occupant un emploi à temps plein (uniquement pour l'emploi principal)
- AVG_PT(HWACTTOT) = nombre moyen d'heures de travail effectives pour les personnes occupant un emploi à temps partiel (en additionnant les heures des emplois principaux et secondaires).

Pour calculer le taux d'emploi en équivalent temps plein, on additionne le nombre de personnes en emploi à temps plein et le nombre de personnes en emploi à temps partiel, auquel on applique un coefficient calculé à partir du rapport entre les heures prestées dans le cadre d'un emploi à temps plein et les heures prestées dans le cadre d'un emploi à temps partiel.

Cependant, les données disponibles au niveau local ne permettent de connaître que le nombre moyen d'heures prestées par les personnes en emploi, tous types de contrat confondus. Il n'est donc pas possible de faire la distinction entre les emplois à temps plein et à temps partiel. Dans cette analyse, nous avons donc appliqué aux taux d'emploi des composantes de la Grande Région le rapport calculé au niveau national entre le taux d'emploi EFT et le taux d'emploi en équivalent temps plein (par exemple, pour la Lorraine, nous avons appliqué le rapport calculé pour la France entre ces deux taux). Cette méthode nous permet d'estimer le taux d'emploi en ETP pour les composantes de la Grande Région.

Taux d'emploi global et taux d'emploi en ETP en Grande Région



Taux d'emploi global des 20 à 64 ans et taux d'emploi en équivalent temps-plein (ETP) des 20 à 64 ans en Grande Région en 2024. Taux d'emploi exprimé en pourcentage.
Calculs : IBA·OIE, calculs propres réalisés selon la méthodologie préconisée par Eurostat (voir encadré sur la définition de l'équivalent temps-plein).
Sources : Eurostat-EFT

Les structures nationales sont décisives sur les situations régionales

Au niveau de la Grande Région et de ses composantes, on retrouve des écarts de même ordre de grandeur qu'au niveau national, notamment une réduction de l'écart entre les valeurs maximales et minimales des taux d'emploi et taux d'emploi ETP (environ 15 points de pourcentage entre la Wallonie (67,1 %) et la Rhénanie-Palatinat (82,0 %) selon le taux d'emploi ; et environ 10 points entre ces deux mêmes composantes (respectivement 66,4 et 76,2 %) selon le taux d'emploi en ETP. De même, les écarts par composante entre les deux taux d'emploi sont plus élevés en Rhénanie-Palatinat (5,8 pp) et en Sarre (5,5 pp) qu'en Wallonie (moins de 1 point). Il reste donc toujours des disparités importantes des taux d'emploi exprimés en ETP parmi les composantes de la Grande Région, mais cette mesure permet de visualiser la masse active et non pas seulement la participation au marché du travail. On constate également que les structures et l'organisation du travail au niveau national exercent une influence nette sur les entités régionales, en particulier la proportion du travail à temps partiel joue un rôle déterminant dans la quantité d'heures effectivement prestées.

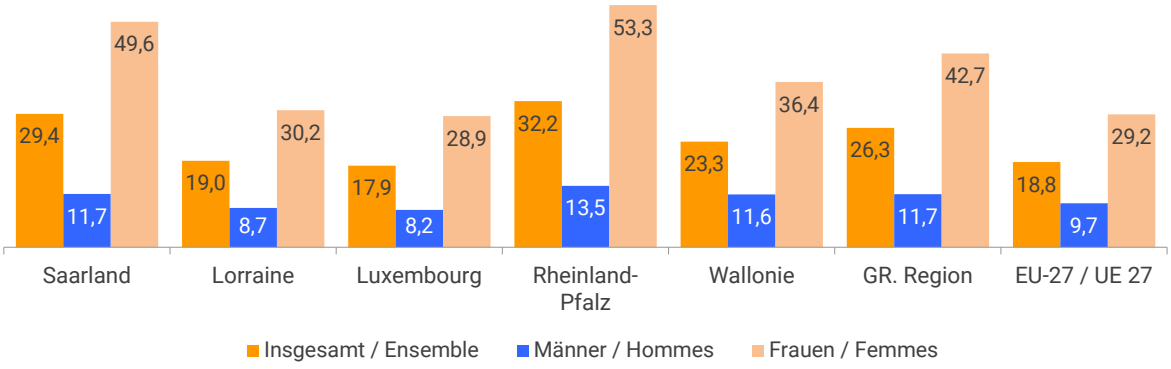
2.3.2 Part de l'emploi à temps partiel

La participation croissante des femmes au marché du travail se fait plus souvent à temps partiel, particulièrement en Allemagne

L'augmentation des taux d'emploi en GR depuis dix ans repose très largement sur la plus grande participation des femmes au marché du travail, ce qui se traduit par un effet de rattrapage de leur taux d'emploi par rapport à celui des hommes : en 2014, le taux d'emploi des femmes était d'environ 65 % contre environ 75 % pour celui des hommes. Toutefois, la plus grande participation des femmes au marché du travail se fait, dans une proportion supérieure

aux hommes, via des contrats à temps partiel. Ce phénomène concerne en particulier les composantes allemandes.

Part de l'emploi à temps partiel par sexe



Part de l'emploi à temps partiel par sexe des actifs occupés de 15 ans et plus en Grande Région en 2024 en pourcentage.
Calculs : IBA·OIE.
Sources : Eurostat-EFT

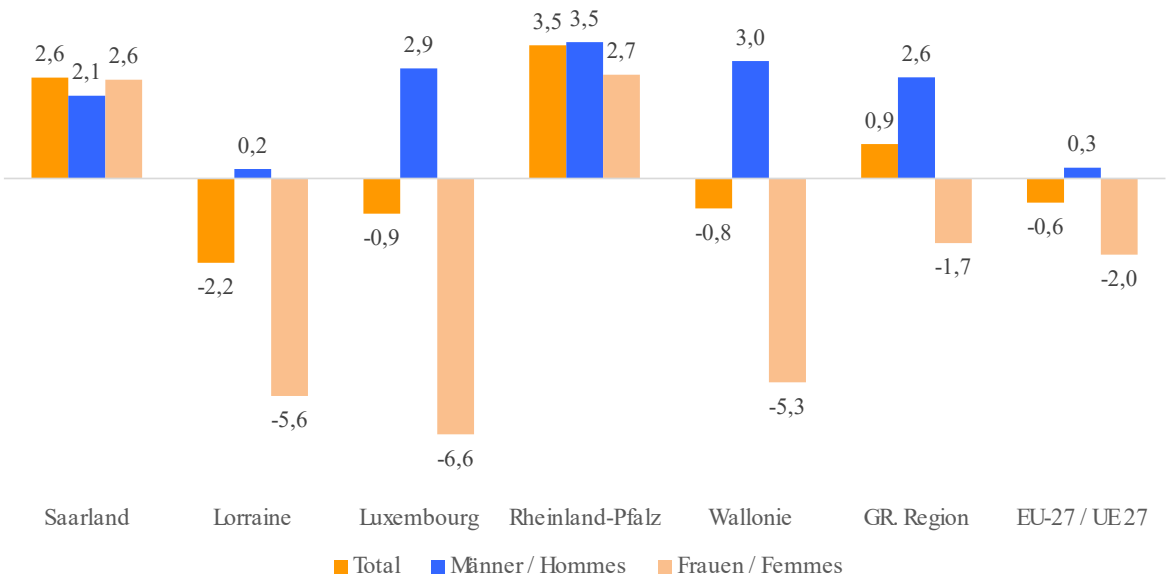
L'indicateur de la part des contrats de travail à temps partiel selon le genre offre une nouvelle dimension à l'interprétation des différences entre les taux d'emploi. Ainsi en 2024, parmi les hommes et femmes de 15 ans et plus en Grande Région, les femmes travaillaient à 42,7 % à temps partiel alors que la part des hommes avec ce même type de contrat n'était que de 11,7 %. Parmi les composantes, les régions allemandes présentent des taux élevés de travail à temps partiel : 29,4 % des emplois en Sarre et 32,2 % en Rhénanie-Palatinat. En revanche, la Lorraine (19,0 %) et le Luxembourg (17,9%) affichent des taux beaucoup plus faibles. Dans le détail par sexe, les pourcentages de femmes travaillant à temps partiel sont les plus élevés dans les composantes allemandes avec 53,3 % en Rhénanie-Palatinat et 49,6 %en Sarre (49,6 %). A l'inverse, la part des femmes travaillant à temps partiel est la plus faible au Luxembourg avec 28,9 %. Chez les hommes, les écarts observés entre les composantes sont moins élevés que pour les femmes avec une part minimum au Luxembourg (8,2 %) et maximum en Rhénanie-Palatinat (13,5 %).

Depuis 2014 en Grande Région, les hommes travaillent de plus en plus à temps partiel

L'évolution de la part des contrats à temps partiel entre 2014 et 2024 montre une grande hétérogénéité entre les composantes. À l'exception de la Sarre et de la Rhénanie-Palatinat, la part de temps partiel des femmes a systématiquement reculé au cours des 10 dernières années : particulièrement au Luxembourg (- 6,6 points de pourcentage). À l'inverse, il augmente pour les hommes dans toutes les composantes, bien qu'il s'agisse plutôt d'une stagnation en Lorraine (+ 0,2 point). Dans les composantes allemandes, il est intéressant de constater que les augmentations observées sont portées dans des proportions très proches par les hommes et les femmes. La progression de la part des contrats de travail à temps partiel chez les hommes

au Luxembourg pourrait avoir un lien avec le modèle de congés parental plutôt généreux et flexible offert tant aux femmes qu'au hommes[48]. En effet, le congé parental vise à favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des parents. Il a été réformé en 2016 pour permettre aux parents de choisir parmi des modèles de congés flexibles et adaptés à leurs situations professionnelles tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement.[49]

Evolution de la part de l'emploi à temps partiel par sexe



Evolution de la part de l'emploi à temps partiel par sexe des actifs occupés de 15 ans et plus en Grande Région entre 2014 et 2024 en point de pourcentage.
Calculs : IBA·OIE.
Sources : Eurostat-EFT

Encadré 9 : Emploi à temps partiel : quels sont les profils de ces actifs et les raisons qui les orientent vers ce type de contrat ?

Comme nous avons pu l'observer dans la présente analyse, la grande majorité des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Selon l'IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung | Institut de recherche sur le marché du travail et les professions), la hausse du taux d'emploi à temps partiel s'explique principalement par la forte croissance de secteurs tels que les soins et l'éducation. Il s'agit généralement de domaines dans lesquels les femmes sont majoritaires. Or, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel. C'est pourquoi le taux d'emploi à temps partiel a désormais

[48] BRAUN S. (2025) : « le congé parental au Luxembourg : un modèle envié en Europe ». Forbes Luxembourg. https://www.forbes.lu/le-conge-parental-au-luxembourg-un-modele-envie-en-europe/ (8.04.2026)

[49] Caisse pour l'Avenir des Enfants du Luxembourg. https://cae.public.lu/fr/conge-parental/informations-generales.html (8.04.2026)

augmenté dans l'ensemble de la population active.[50] Selon l'institut statistique allemand DESTATIS, le statut familial constitue une autre raison majeure pour expliquer la part élevée d'emploi à temps partiel des femmes. Selon leurs estimations, le taux d'emploi à temps partiel des mères actives est plus élevé encore que pour l'ensemble des femmes. En 2024, 68 % des mères avec des enfants âgés de moins de 18 ans travaillaient à temps partiel ; pour les mères d'enfants de moins de 3 ans, ce taux atteint même 73 %.[51]

Selon la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), le temps partiel concerne surtout certains secteurs en France. Il représente 21,9 % des emplois en agriculture (liés aux emplois saisonniers), 19,8 % dans le tertiaire, contre 6,1 % dans l'industrie et 5,4 % dans la construction.[52]
Dans les services, près de la moitié des emplois à temps partiel se concentrent dans l'hôtellerie-restauration (24,5 %) et l'enseignement, la santé et l'action sociale (23,4 %).

En France, le temps partiel concerne principalement :

- Les jeunes des moins de 25 ans : plus d'un quart des actifs au sein de cette population occupe un poste à temps partiel, souvent faute d'avoir trouvé mieux. Pour plus d'un sur deux, ils exercent une activité avec des horaires de travail atypiques (travail le weekend et/ou en soirée ou la nuit), ce qui correspond dans l'essentiel à des jobs étudiants et des « petits boulots ».
- Les femmes : tous âges confondus, plus d'un quart des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 7,8 % des hommes. Près d'un tiers des femmes exerce une activité à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou bien d'un proche. Le modèle le plus représenté est celui de la semaine de quatre jours avec le mercredi libre pour garder les enfants qui n'ont pas école ce jour-là.
- Les séniors : un salarié sur quatre, âgé de 55 ans et plus, travaille à temps partiel. C'est généralement le cas en fin de carrière. On y trouve ainsi les salariés en retraite progressive, un dispositif qui permet, à compter de 60 ans (pour les salariés) et à condition d'avoir cotisé au moins 37,5 ans, de passer à temps partiel, tout en percevant une fraction de leur retraite.

Selon l'Observatoire des inégalités, 27 % des salariés à temps partiel souhaiteraient travailler davantage (1,4 million de personnes). Bien que les hommes soient proportionnellement plus nombreux en temps partiel contraint, les femmes représentent près de 75 % des personnes concernées par un contrat à temps partiel, soit près d'un million.[53]

Enfin, en Belgique, d'après Statbel, le temps partiel a fortement progressé depuis 40 ans : 26,4 % des salariés y travaillaient à temps partiel en 2024 contre 8,3 % en 1983. Les femmes restent les plus

[50] NEGELE A. (2025) : Teilzeitquote auf dem Höchststand – woran liegt's?. WDR. https://www1.wdr.de/nachrichten/teilzeiquote-100.html (8.04.2026)

[51] DESTATIS (2025) : Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Pressemitteilung Nr. 175. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html (8.04.2026)

[52] DARES (2024) : Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové. https://igas.gouv.fr/sites/igas/files/2024-12/Rapport%20Igas%20-%20Rapport%20Temps%20partiel%20contraint%20%28annexes%29.pdf (8.04.2026)

[53] Observatoire des inégalités (2022) : Un quart des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus. https://www.inegalites.fr/temps-partiel-subi (8.04.2026)

concernées, mais la hausse est particulièrement marquée chez les hommes. Le 4/5e temps est la forme la plus répandue, surtout dans l'Horeca et la santé.[54]

2.3.3 Heures travaillées

A l'instar du taux d'emploi exprimé en équivalent temps-plein, la mesure du nombre d'heures effectivement travaillées permet d'appréhender la quantité de travail moyen effectuée par les actifs occupés. Cet indicateur permet de comparer le volume de travail d'un pays à l'autre ou d'une région à l'autre. Les données disponibles nous permettent de mesurer :

- au niveau national : le nombre d'heures effectives selon trois dimensions : pour l'ensemble des emplois, pour les emplois en temps complet et pour les emplois en temps partiel ;
- au niveau régional : le nombre d'heures effectives pour l'ensemble des emplois seulement.

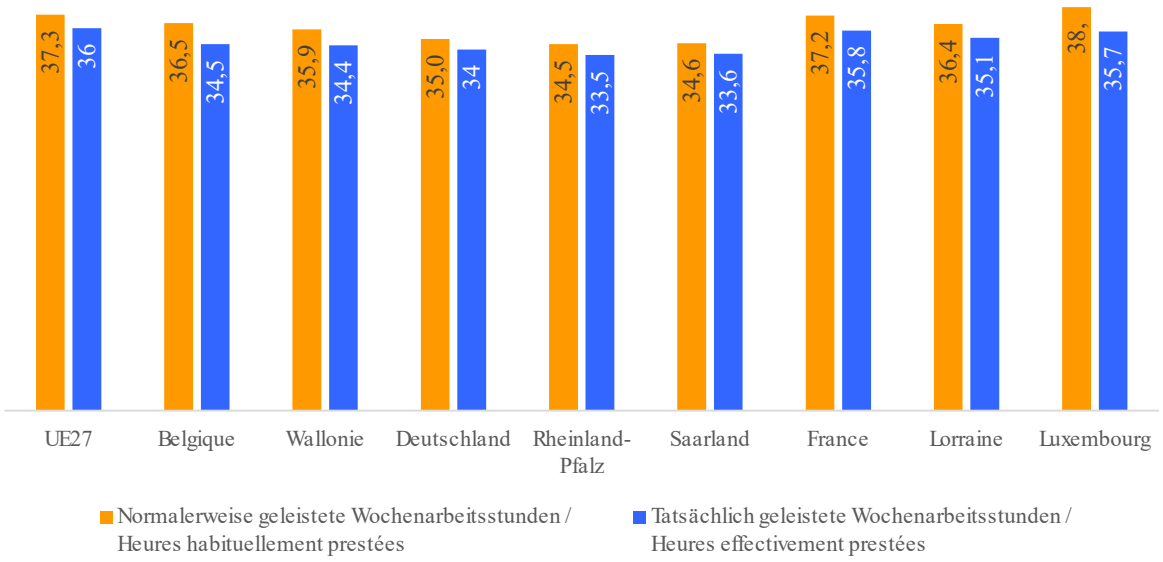
Eurostat fournit des données sur les heures de travail habituelles et effectives. La différence réside dans la manière de mesurer : dans le premier cas, cette variable fournit des informations sur les modalités du temps de travail, et dans le deuxième cas, les heures effectivement travaillées sont les heures que la personne a réellement consacrées à des activités professionnelles au cours de la semaine de référence, dans le cadre de son emploi principal, y compris les heures supplémentaires non rémunérées. Cette variable permet de mesurer l'apport direct en main-d'œuvre et d'étudier les heures travaillées par rapport aux concepts des comptes nationaux.

Comme l'indique également Eurostat, il existe un écart entre le nombre d'heures habituelles et effectives avec, dans la majorité des cas, une prévalence des heures habituelles à être supérieures aux heures effectives. Cela s'explique par le fait que les heures de travail habituelles ne sont pas affectées par les absences du lieu de travail tels que les arrêts maladie, les vacances ou tout autre forme d'absence.[55] Le graphique ci-après permet d'apprécier les différences entre ces deux modes de mesures pour les personnes actives de 20 à 64 ans, tous types de contrat confondus :

[54] STATBEL (2025) : Le travail à temps partiel trois fois plus populaire qu'en 1983. https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-travail-temps-partiel-trois-fois-plus-populaire-quen-1983 (8.04.2026)

[55] Eurostat (2025) : Statistics explained : Actual and usual hours of work. *https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work* (14.04.2026)

Différences entre les heures effectivement et habituellement prestées



Différences entre le nombre moyen d'heure de travail effectivement prestées et habituellement prestées par semaine dans l'activité principale.
Calculs : IBA·OIE.
Sources : Eurostat-EFT

Méthodologie : définition des concepts d'heures habituellement travaillées et d'heures effectivement travaillées :

- Les **heures effectivement travaillées** au cours de la semaine de référence correspondent aux heures que la personne consacre à des activités professionnelles pendant cette semaine. Elles permettent de mesurer l'apport direct en main-d'œuvre. Les heures de travail sont relevées par tranches horaires d'une demi-heure (c'est-à-dire 0-0,5 heure, 0,5-1,0 heure, 1,0-1,5 heure, etc.). Plus précisément, la moyenne hebdomadaire des heures effectivement travaillées correspond au nombre d'heures effectivement travaillées par semaine dans l'emploi principal, au cours de la semaine de référence, à savoir les heures consacrées à des activités professionnelles, y compris les heures supplémentaires non rémunérées. Les périodes d'absence du travail, telles que les congés de maladie, les congés payés et les temps de trajet, comptent pour 0 heure de travail.
- Les **heures habituellement travaillées** correspondent au nombre d'heures hebdomadaires habituellement effectuées dans le cadre de l'emploi principal. Il s'agit de la valeur modale des heures effectivement travaillées par semaine sur une longue période de référence, à l'exclusion des semaines marquées par une absence du travail (par exemple, congés, absences, grèves). Elles permettent de mesurer l'organisation du temps de travail. Les heures de travail sont collectées par tranches horaires d'une demi-heure (c'est-à-dire 0-0,5 heure, 0,5-1,0 heure, 1,0-1,5 heure, etc.). Plus précisément, la durée hebdomadaire moyenne habituelle correspond au nombre d'heures habituellement travaillées par semaine dans le cadre de l'emploi principal, qui comprend toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, rémunérées ou non, que la personne effectue normalement. Elle exclut le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, la durée de la pause repas

principale, l'éducation et la formation non liée à l'emploi. Elle inclut les activités de production, les activités auxiliaires (déplacements entre différents lieux de travail, gestion du personnel), ainsi que l'éducation et la formation nécessaires à l'exercice du travail.[56]

La notion d'heures effectivement travaillées est au cœur de la résolution de la CIST (Conférence Internationale des Statisticiens du Travail) et désigne « le temps passé au travail pour l'exécution d'activités contribuant à la production de biens et/ou de services au cours d'une période de référence donnée, courte ou longue » (OIT 2008, 43). Ces statistiques sont influencées par les variations du nombre de personnes occupées ainsi que par le nombre d'heures travaillées. Elles sont également influencées par les absences au travail, telles que celles dues aux congés ou à la maladie. Le nombre d'heures effectivement travaillées est utilisé à des fins de comptabilité nationale, notamment pour la mesure et l'analyse de la productivité. Les heures habituellement travaillées sont définies comme « la valeur typique des heures effectivement travaillées dans un emploi sur une longue période d'observation d'un mois, d'un trimestre, d'une saison ou d'une année » (OIT 2008, 45). Les heures habituellement travaillées sont pertinentes pour l'évaluation des conditions de travail, telles que la durée excessive du travail ou le sous-emploi lié au temps de travail.[57]

Étant donné la nature des deux sources de données, le fait que les heures effectivement travaillées servent à calculer la productivité dans les comptes nationaux, et le fait qu'Eurostat utilise principalement les heures effectives dans ses analyses comparatives au niveau de l'UE, nous retiendrons cette source pour notre analyse tant à l'échelle des pays que des composantes grand-régionales. De même, on utilisera le nombre d'heures effectives des personnes occupées, et non pas seulement les salariés, d'une part, car les données propres aux salariés ne sont pas disponibles au niveau régional, et d'autre part, car l'usage de l'ensemble des actifs occupés est la norme dans les comptes nationaux, notamment pour évaluer la charge totale de travail dans l'économie, analyser la productivité globale ou raisonner en termes de volume d'heures travaillées.

Des écarts marqués des nombres d'heures travaillées parmi les femmes

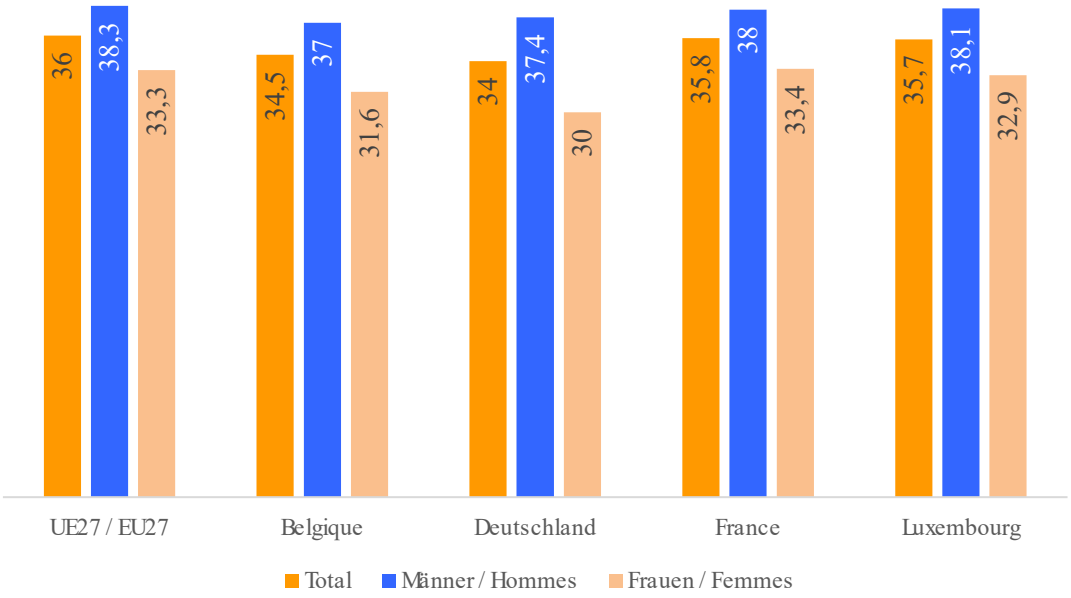
En 2024, les pays des composantes de la Grande Région enregistrent toutes un nombre d'heures effectivement travaillées en dessous de la moyenne de l'UE à 27 qui cumulent 36 heures effectives pour l'ensemble des actifs. La France et le Luxembourg enregistrent des valeurs très proches de celle observée au niveau de l'UE (respectivement 35,8 et 35,7 heures), alors que la Belgique et l'Allemagne se trouvent à un niveau plus bas (respectivement 34,5 et 34 heures). Parmi ces quatre pays, l'écart maximum est observé entre l'Allemagne et la France avec 1,8 heure de différence. Les disparités entre ces pays sont plus importantes si l'on observe les heures travaillées chez les femmes, avec une différence de 3,4 heures entre l'Allemagne et la France. Enfin, on observe une certaine homogénéité parmi les hommes de ces

[56] Ibid.

[57] Commission européenne (2024) : Hours worked per week – comparability across countries. *https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser-backend/api/public/explanatory-notes/get/Info_note_LFSQ_20240604.pdf* (14.04.2026)

pays dont l'écart maximum n'est que de 1,1 heure entre la Belgique et le Luxembourg. On constate ainsi que les heures effectivement travaillées par les femmes entre ces pays varient de façon plus importante que pour les hommes. Par ailleurs, on observe également des disparités importantes entre les heures travaillées par les femmes et les hommes au sein de ces pays : l'écart le plus faible est enregistré en France avec 4,6 heures, et le plus grand en Allemagne avec 7,4 heures.

Nombre moyen d'heures de travail effectivement prestées



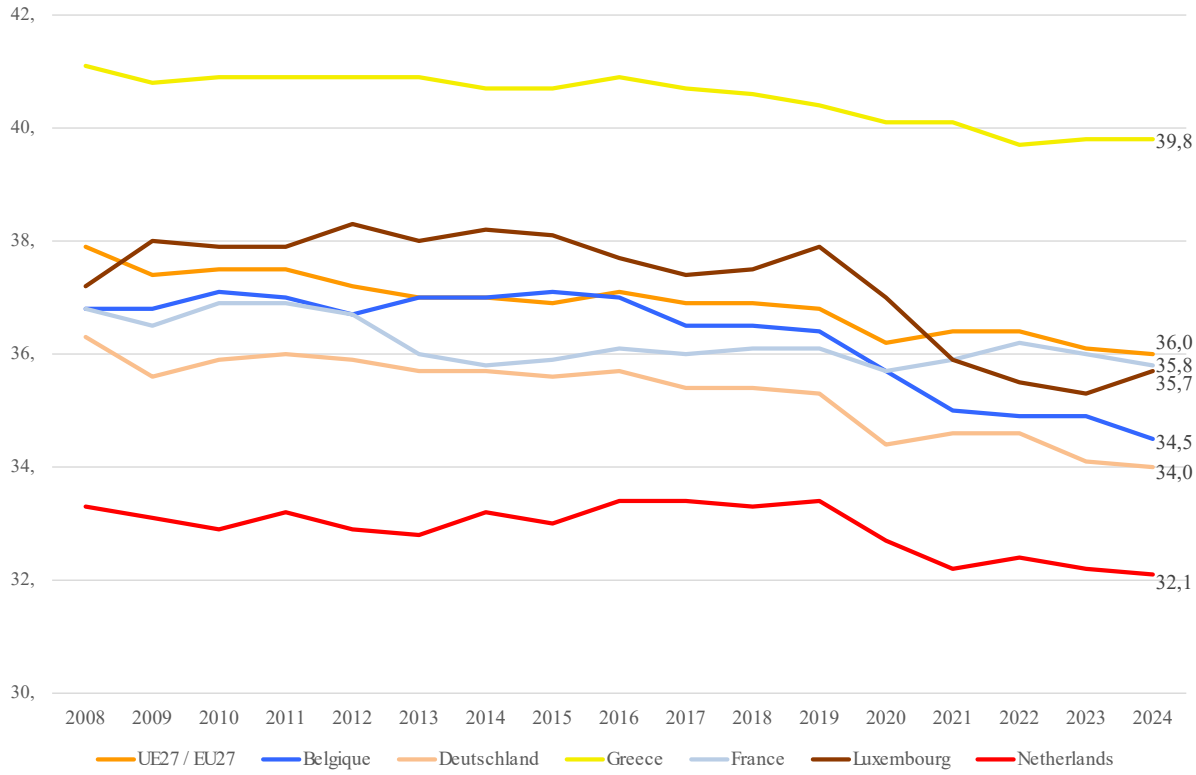
Moyenne d'heures de travail effectivement prestées par semaine dans l'activité principale des personnes qui ont travaillé dans cette activité durant la semaine de référence des actifs de 20 à 64 ans par sexe en 2024 dans les pays des composantes grand-régionales tous types de contrat de travail confondus.
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat-EFT

Dans l'ensemble, les actifs occupés au niveau des pays des composantes grand-régionales travaillent dans un intervalle compris entre 34 et 36h par semaine en moyenne (30 et 33h pour les femmes ; 37 et 38 heures pour les hommes).

Une tendance nette au recul des heures travaillées depuis la crise du COVID

L'évolution du nombre d'heures effectivement travaillées depuis 2008 nous permet d'observer les dynamiques propres à chaque pays – c'est-à-dire l'évolution sociétale du temps alloué au travail – ainsi que les évolutions conjoncturelles qui ont pu affecter la durée du travail. Le graphique contient également les données pour la Grèce et les Pays-Bas qui enregistraient respectivement, pour l'année 2024, la valeur la plus élevée et la plus faible d'heures effectivement travaillées. On observe ainsi un écart de 7,7 heures entre ces deux pays.

Evolution du nombre moyen d'heures effectivement prestées

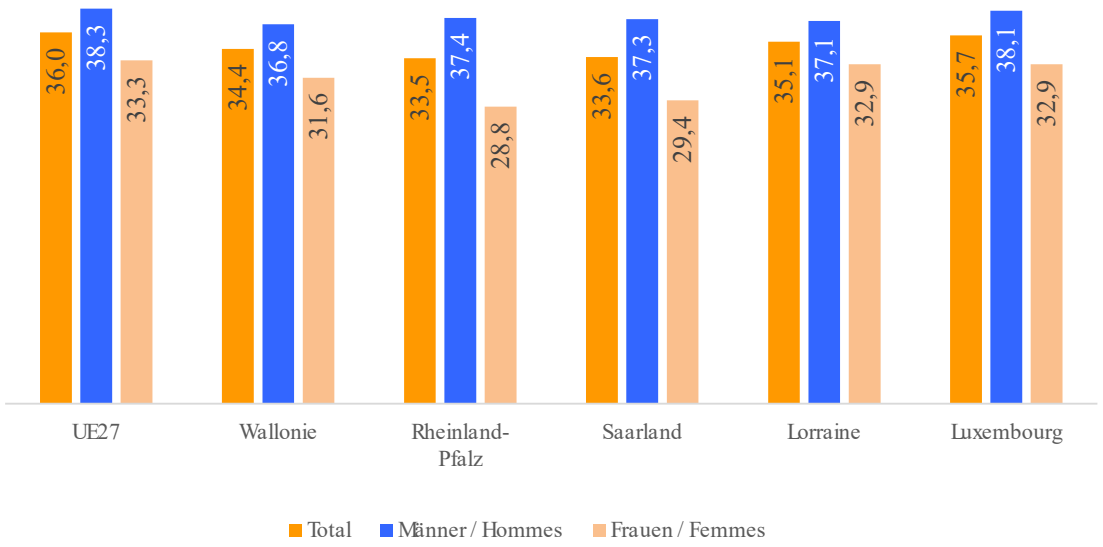


Evolution du nombre moyen d'heures de travail effectivement prestées par semaine dans l'activité principale entre 2008 et 2024 de l'ensemble des actifs de 20-64 ans tous types de contrat confondus dans les pays des composantes grand-régionales ainsi que des pays ayant les valeurs minimales et maximales au sien de l'UE.
Calculs : IBA·OIE.
Sources : Eurostat-EFT

Sur l'ensemble de la période d'observation on remarque une tendance à la baisse généralisée pour l'ensemble des pays représentés, traduisant vraisemblablement des transformations des modèles de travail au sein de ces pays et de l'UE en général (37,9 heures en 2008 contre 36 heures en 2024). En tout début de période, on peut observer un recul généralisé (à l'exception du Luxembourg) du nombre d'heures travaillées, sans doute en lien avec la crise financière de 2008. A partir de 2010, la crise des dettes souveraines de la zone euro semble également exercer une influence sur le nombre d'heures travaillées, notamment en France et en Belgique. L'irruption de la crise sanitaire au début de l'année 2020 est clairement identifiable sur le graphique puisqu'on observe une diminution importante des heures effectives dans tous les pays. L'usage massif du chômage partiel, l'augmentation de l'inactivité ainsi que l'ensemble des mesures visant à limiter la propagation du coronavirus ont très visiblement affectés l'activité économique. Selon l'INSEE, pendant le premier confinement (du 17 mars au 10 mai 2020), le temps de travail effectif des salariés à temps complet a brutalement baissé de 9,9 heures en moyenne par semaine par rapport à 2015-2019 à la même période (soit - 29,5 %). La part de salariés n'ayant pas du tout travaillé a bondi, expliquant largement la baisse moyenne du

temps de travail effectif.[58] A partir de 2022, la reprise économique semble surtout visible en France et en Allemagne avec une augmentation des heures travaillées, mais la nouvelle dégradation de l'économie à partir de 2023 semble à nouveau exercer une influence sur l'activité. Au-delà de la conjoncture économique, on peut aussi penser que l'expérience du travail imposée au cours de la crise sanitaire a pu laisser des traces dans les façons d'appréhender le travail, notamment avec le souhait de réduire les temps de travail pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. De même, la flexibilisation du travail via certains types de contrats (Minijob en Allemagne) peut également contribuer à réduire le nombre moyen d'heures travaillées, tout en augmentant le taux d'emploi par une plus grande participation au marché du travail de la population en âge de travailler.

Nombre moyen d'heures effectivement prestées en Grande Région



Moyenne d'heures de travail effectivement prestées par semaine dans l'activité principale des personnes qui ont travaillé dans cette activité durant la semaine de référence des actifs de 20 à 64 ans par sexe en 2024 en Grande Région tous types de contrat de travail confondus.
Calculs : IBA·OIE.
Sources : Eurostat-EFT

Les variations d'heures travaillées chez les femmes sont encore plus visibles au niveau grand-régional

Au niveau de la Grande Région et de ses composantes, on retrouve des profils similaires avec les valeurs observées au niveau national, à savoir des écarts plus prononcés entre les hommes et les femmes dans les composantes allemandes : l'écart maximum par sexe est enregistré

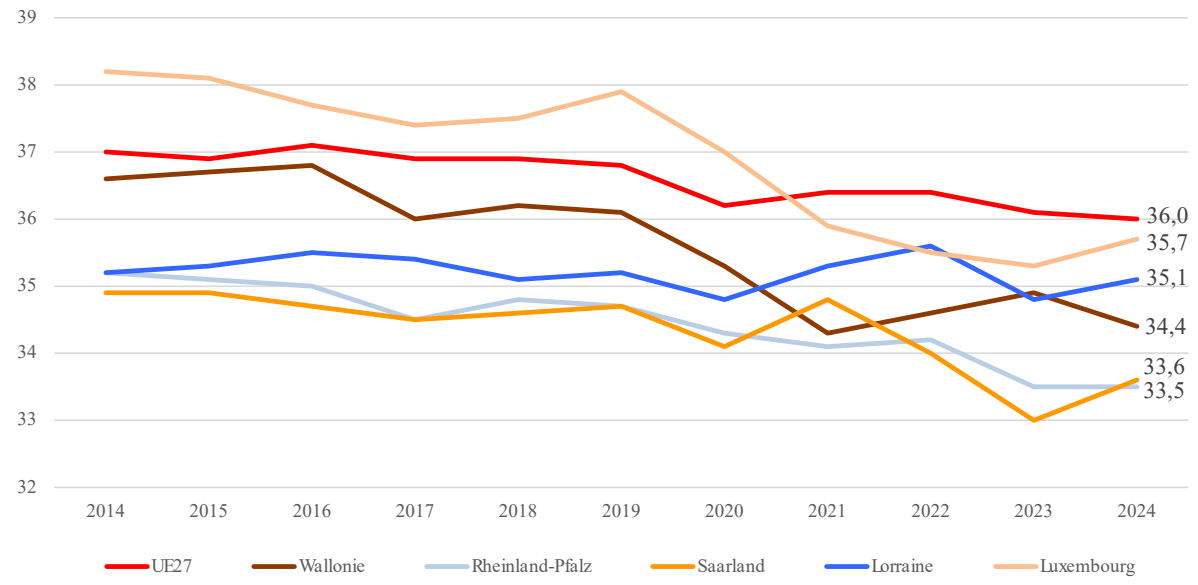
[58] AMAR F., HALLEPEE S., NGUYEN A. (2022) : Organisation et durée du travail pendant la crise sanitaire : de fortes différences sectorielles. INSEE Références. https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453762?sommaire=6453776#onglet-2

en Rhénanie-Palatinat avec 8,6 heures, et le moins élevé en Wallonie et en Lorraine avec 4,2 heures chacune. Pour l'ensemble des actifs, on observe une certaine homogénéité entre les composantes (au maximum 2,2 heures entre la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg). Le plus grand écart est observé chez les femmes avec 4,1 heures entre la Rhénanie-Palatinat et la Lorraine ou le Luxembourg. Enfin, chez les hommes, on observe un écart de seulement 1,3 heure entre la Wallonie et le Luxembourg.

Un net recul des heures travaillées parmi les composantes grand-régionales depuis 2014

N.B. : À l'échelle régionale, et plus généralement dans les territoires de petite taille, la présence de grands employeurs concentrant un volume important de main-d'œuvre peut entraîner des variations très marquées des indicateurs lorsque l'activité s'interrompt, qu'il s'agisse d'une cessation temporaire ou définitive. Ce type de configuration peut expliquer certaines fluctuations importantes observées durant la pandémie, notamment dans des territoires fortement industrialisés – un secteur intensif en main d'œuvre et qui a été fortement impacté par les mesures visant à limiter la propagation du COVID. Il convient donc de faire preuve de prudence dans l'interprétation des évolutions abruptes observées à cette échelle territoriale, davantage qu'au niveau national, où les agrégats permettent de lisser ces effets extrêmes.

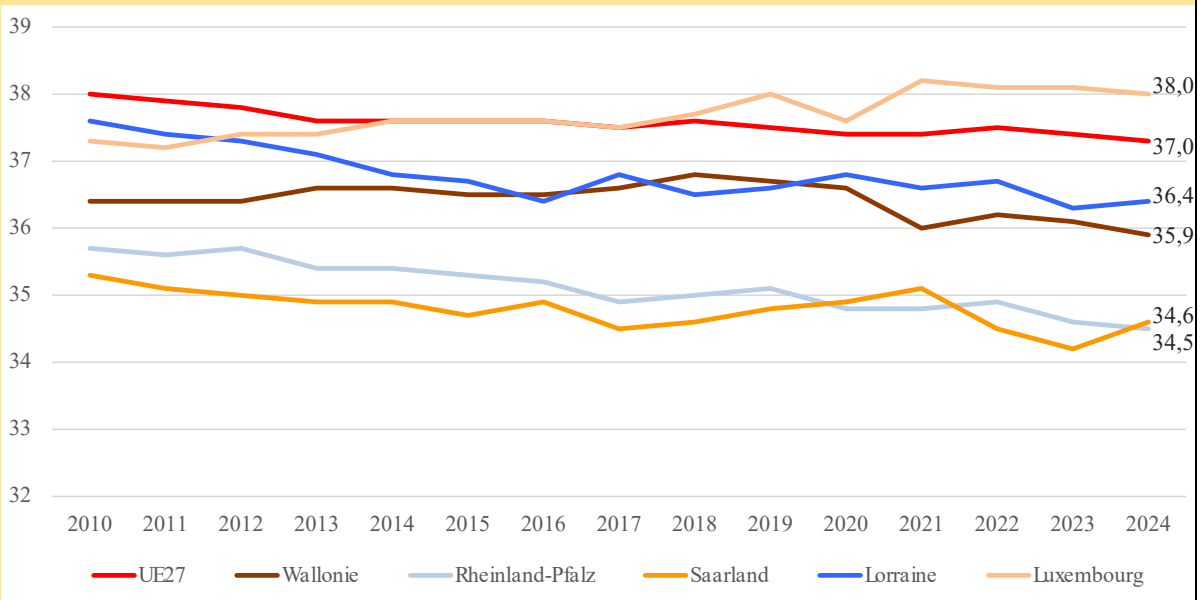
Evolution du nombre moyen d'heures effectivement prestées en Grande Région



Evolution du nombre moyen d'heures de travail effectivement prestées par semaine dans l'activité principale des personnes qui ont travaillé dans cette activité durant la semaine de référence des actifs de 20 à 64 ans entre 2014 et 2024 en Grande Région tous types de contrat de travail confondus.
Calculs : IBA·OIE.
Sources : Eurostat-EFT

Comme au niveau national, on retrouve dans l'ensemble des composantes un recul du nombre d'heures travaillées, particulièrement à partir de 2020. En Sarre et en lorraine, la reprise de l'activité engendre une augmentation des heures effectives dès 2021, alors qu'en Wallonie, au Luxembourg et en Rhénanie-Palatinat, le recul du nombre d'heure effectives se poursuit jusqu'en 2022, et même 2023 pour le Luxembourg. Au cours de la période d'observation, on remarque une réduction des écarts entre le nombre maximum et minimum d'heures effectives : 3,3 heures entre le Luxembourg et la Sarre en 2014 contre 2,2 heures en 2024 entre le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat.

Encadré 10 : Evolution 2014-2024 du nombre moyen d'heures habituelles en Grande Région tout type de contrat de travail.



Le graphique ci-dessus représente l'évolution du nombre moyen d'heures habituellement travaillées entre 2014 et 2024 des personnes occupées âgées de 20 à 64 ans et pour tous les types de contrats de travail. Comparé à l'évolution du nombre moyen d'heures effectivement travaillées, l'évolution des heures habituelles dessine une tout autre dynamique. En effet, cette manière de mesurer traduit l'organisation modale du travail sur une longue période en excluant les périodes d'absences (lors des périodes de congés par exemple). Elles constituent donc une référence de l'organisation du temps de travail. Ainsi, l'organisation du travail n'ayant pas fondamentalement changé au cours des dix dernières années, l'évolution des heures habituelles est restée stable sur la période d'observation. On observe toutefois un recul des heures habituelles à partir de 2020, sans doute en lien avec la crise sanitaire qui a pu avoir un effet d'accélérateur de la tendance baissière du nombre d'heures travaillées par les actifs et qui s'inscrit dans un processus de long terme démarré depuis de nombreuses années. Plusieurs raisons sont invoquées dans la littérature spécialisée pour expliquer le recul des heures habituellement travaillées :

- une réduction des horaires au sein des emplois : c'est-à-dire la réduction des heures travaillées parmi certains groupes d'actifs (notamment les hommes et parmi eux, ceux avec

des enfants en bas âge) et non pas l'augmentation d'emplois moins intensif en heures de travail ;

- les préférences exprimées pour travailler moins : illustrées par la concordance entre le recul des heures désirées et les heures effectives

Ainsi, comme nous l'avons vu précédemment, la baisse des heures effectivement travaillées est nettement plus marquée que celle des heures habituellement travaillées, car les premières intègrent les périodes non travaillées liées aux congés, aux jours fériés ou aux congés parentaux, alors que les secondes reflètent uniquement la semaine de travail « typique ». Par ailleurs, la diminution des heures habituelles n'est pas statistiquement significative pour l'ensemble de la population ; elle concerne principalement les hommes, en particulier ceux ayant de jeunes enfants.[59] Pour les femmes avec jeunes enfants, les heures habituelles ont même augmenté, malgré une baisse des heures effectives, ce qui s'explique par un recours accru aux congés parentaux. Enfin, la comparaison entre heures effectives, habituelles et souhaitées suggère que la diminution des heures travaillées s'aligne globalement sur une évolution des préférences : les heures désirées ont reculé en parallèle des heures effectives pour les jeunes et les hommes, sans creusement de l'écart, tandis que chez les femmes avec jeunes enfants, la baisse des heures effectives apparaît surtout liée à des congés choisis plutôt qu'à un sous-emploi contraint.[60]

À l'issue de cette analyse de la durée du travail, nous pouvons mettre en lumière plusieurs caractéristiques du travail. Ainsi, malgré la progression continue du taux d'emploi féminin au cours des dernières années, la division genrée du travail demeure marquée : les femmes affichent encore des durées de travail effectives nettement inférieures à celles des hommes, en lien étroit avec leur surreprésentation dans l'emploi à temps partiel, phénomène particulièrement prononcé dans les composantes allemandes de la Grande Région. Globalement, le volume de travail apparaît toutefois relativement homogène au sein de la population active, avec des écarts limités entre les valeurs minimales et maximales observées, et peu de disparités de temps de travail parmi les hommes actifs à l'échelle régionale. Sur les dix dernières années, on constate par ailleurs une baisse générale du temps de travail des actifs, largement imputable à la succession de crises et à une conjoncture économique incertaine qui pèse sur l'activité et l'emploi. Néanmoins, cette évolution ne saurait être expliquée uniquement par des facteurs conjoncturels : elle s'inscrit aussi dans une dynamique de plus long terme, reflétant probablement une volonté croissante de certains actifs de réduire leur temps de travail afin de favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La mesure du temps de travail constitue également une variable essentielle pour mesurer la productivité du travail, et qui constitue un indicateur-clé de l'économie, auquel cas il est mesuré au lieu de travail et non au lieu de domicile comme dans cette section

[59] Astinova D., Duval R., Hansen N.-J., Park B., Shibata I., Toscani F, (2024) : Dissecting the Decline in Average Hours Worked in Europe. International Monetary Fund. Volume 2024: Issue 002. https://www.elibrary.imf.org/view/journals/001/2024/002/article-A001-en.xml#A001tab03 (20.05.2026)

[60] *Ibid*.

2.4 Indicateurs complémentaires : les liens avec l'emploi intérieur

Un autre élément clé pour comprendre les différences entre les composantes consiste à analyser le lien entre le taux d'emploi de chacune d'elle et le volume d'emplois requis par l'activité économique locale, c'est-à-dire l'emploi intérieur. Pour rappel, le taux d'emploi correspond au rapport entre le nombre de personnes en emploi et la population en âge de travailler. Dans un premier temps, il s'agira de comparer, pour chaque composante, le nombre de résidents en emploi avec le volume d'emplois nécessaires à la production, afin de déterminer si un faible taux d'emploi s'explique simplement par une insuffisance d'emplois disponibles — ce qui n'est pas systématiquement le cas. Dans un second temps, nous examinerons les éventuelles causes d'un faible niveau d'emploi, en cherchant à savoir s'il résulte d'un niveau de production relativement bas dans la région et/ou, d'un niveau de productivité élevé limitant les besoins de main-d'œuvre.

2.4.1 Le ratio d'emploi intérieur : taux d'emploi, pénuries et mouvements transfrontalier : quels liens ?

Le taux d'emploi est corrélé avec l'activité économique de la région étudiée mais dépend aussi de l'activité économique et des besoins de main-d'œuvre des régions voisines.

En effet, le taux d'emploi comprend les frontaliers sortants et les navetteurs sortants de la région considérée. Pour mieux comprendre ces imbrications, revenons au schéma représentant le marché du travail. L'emploi nécessaire à l'activité économique d'une région est l'emploi intérieur (**partie droite du schéma 4).** Il comprend tous les emplois exercés sur le territoire d'une région (ou un pays), qu'ils soient occupés par des personnes résidant dans cette région ou non. Les estimations de l'emploi intérieur sont réalisées dans le cadre de la comptabilité nationale et régionale, selon des méthodes, des définitions et des nomenclatures communes à tous les états membres de l'Union européenne (SEC 2010). Dans la comptabilité nationale et régionale, le nombre d'emplois, un stock, est calculé de telle manière à pouvoir être comparé aux agrégats économiques tels que le PIB, qui est un flux (tout ce que l'on a produit au cours de l'année). Le tableau 1 montre l'emploi intérieur dans les différentes composantes de la Grande région en 2023. Les emplois peuvent être exercés sous le statut de salarié ou le statut d'indépendant (non-salarié).

Tableau 1 : emploi intérieur en Grande Région en 2023

	Emploi total	Emploi total salarié	Emploi non-salarié
Saarland	**526,6**	488,4	38,2
Lorraine	**857,1**	772,2	84,9
Luxembourg	**517,7**	482,3	35,5
Rheinland-Pfalz	**2 064,3**	1 886,1	178,2
Wallonie sans DG	**1 315,1**	1 081,9	233,1
DG Belgien	**29,3**	23,9	5,4
Wallonie avec DG	**1 344,4**	1 105,8	238,5
Grande Région	**5 310,1**	4 734,7	575,4

Emploi intérieur en Grande Région en 2023 (en milliers de personnes)
Calculs : IBA·OIE
Sources : Emploi total salarié et non-salarié : Wallonie, DG Belgien : ICN, Comptes régionaux | Saarland, Rheinland-Pfalz : Erwerbstätigenrechnung der Länder | Lorraine : INSEE (Estimations d'emploi) | Luxembourg : Eurostat

Dans le tableau 2, nous comparons la population active occupée (emploi au lieu de domicile, **partie gauche du schéma 4**) et l'emploi intérieur (emploi au lieu de travail, **partie droite du schéma 4**). A noter que les données de population active occupée et d'emploi intérieur ne sont pas tout à fait comparables car établies sur la base de méthodologies très différentes mais ce sont les seules qui permettent les comparaisons internationales. Il est possible de réaliser des estimations qui permettent de mieux comparer population active occupée et emploi intérieur et cela a été réalisé pour la Wallonie (voir https://www.iweps.be/indicateur-statistique/relation-entre-population-active-occupee-emploi-interieur/) mais les données ne sont alors plus comparables entre pays.

La Grande Région est un territoire pourvoyeur d'emploi

En comparant le nombre d'emplois exercés sur un territoire avec le nombre d'habitants ayant un emploi, on peut différencier les régions pourvoyeuses d'emploi et les régions pourvoyeuses de main d'œuvre. Ainsi le nombre d'emplois en Sarre (526 600) est supérieur au nombre de sarrois ayant un emploi (491 900 habitants de la Sarre ont un emploi), si seuls les habitants de la Sarre ayant un emploi l'exerçait en Sarre, il manquerait 34 700 travailleurs pour l'activité économique. La Sarre est donc une région pourvoyeuse d'emploi. De même, le Grand-Duché

de Luxembourg est également un pourvoyeur d'emplois, mais dans des proportions bien plus importantes. En effet si seuls les Luxembourgeois ayant un emploi (321 700) l'exerçait dans leur pays il manquerait 196 000 emplois pour assurer l'activité économique du pays.

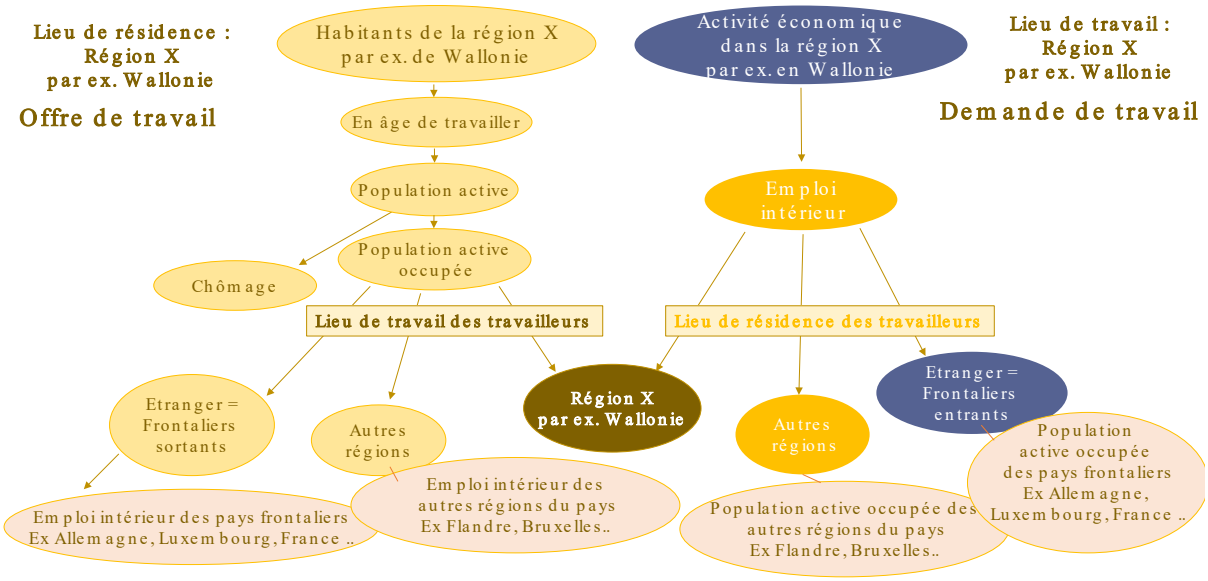
Tableau 2 : emploi intérieur et population active occupée en 2023

	Emploi intérieur total	Actifs occupés total (15 ans et +)	Différenc
Saarland	526,6	491,9	34,7
Lorraine	857,1	940,0	-82,9
Luxembourg	517,7	321,7	196,0
Rheinland-Pfalz	2 064,3	2 107,3	-43,0
Wallonie sans DG	1 315,1	1 380,9	-65,9
DG Belgien	29,3	38,5	-9,2
Wallonie avec DG	1 344,4	1 419,4	-75,1
Grande Région	5 310,1	5 280,3	29,8

Emploi intérieur et population active occupée en Grande Région en 2023 (en milliers de personnes)
Calculs : IBA·OIE - IWEPS.
Sources : Population active occupée : Eurostat - LFS/EFT | Emploi total salarié et non-salarié : Wallonie, DG Belgien : ICN, Comptes régionaux | Saar-land, Rheinland-Pfalz : Erwerbstätigenrechnung der Länder | Lorraine : INSEE (Estimations d'emploi) | Luxembourg : Eurostat

En revanche, la Lorraine, la Wallonie et dans une moindre mesure la Communauté germanophone de Belgique et la Rhénanie Palatinat sont pourvoyeuses de main d'œuvre. En Lorraine si tous les habitants voulaient exercer leur activité sur le territoire de la région, il manquerait 82 900 emplois. Idem en Wallonie (sans la communauté germanophone), il manquerait 65 900 emplois pour maintenir le même nombre d'habitants en emploi, et en communauté germanophone il manquerait 9 200 emplois. Enfin, en Rhénanie Palatinat il manquerait 43 000 emplois. Dans son ensemble la Grande Région est pourvoyeuse d'emploi, son emploi intérieur dépassant de 29 800 unités sa population active occupée.

Schéma 4 : le marché du travail : les mouvements pendulaires et trans-frontaliers



Sources : IWEPS

Sur la **partie gauche du schéma 4** on voit que les **frontaliers sortants** d'une région contribuent ainsi à l'augmentation de l'emploi intérieur des régions frontalières et de la population active occupée de leur région. Par exemple les frontaliers sortants de Wallonie contribuent à l'augmentation de l'emploi du Luxembourg et à l'augmentation de la population active occupée de la Wallonie, et donc de son taux d'emploi.

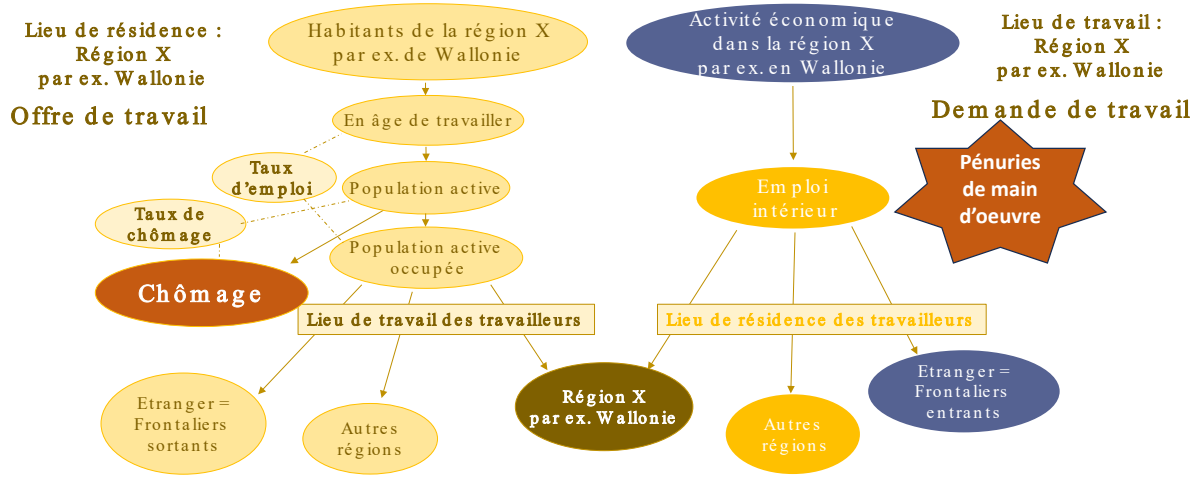
Sur la **partie droite du schéma 4** on voit que **les frontaliers entrants** d'une région contribuent à l'augmentation de la population active occupée des régions frontalières (et donc de leur taux d'emploi) et de l'emploi intérieur de la région dans laquelle ils entrent. Par exemple les frontaliers entrants en Wallonie depuis la Lorraine contribuent à l'augmentation de l'emploi en Wallonie et à l'augmentation de la population active occupée de la Lorraine et donc de son taux d'emploi.

Si les habitants d'une région qui le souhaitent ne trouvent pas d'emploi, le travail qu'ils offrent ne rencontre pas la demande de travail de la part des entreprises et des administrations, il y aura donc du chômage (**partie gauche du schéma 5).**

Si les entreprises et les administrations ne trouvent pas de travailleurs pour occuper les emplois qu'ils offrent, alors il y aura des pénuries de main d'œuvre (**partie droite du schéma 5).**

Pour plusieurs raisons, notamment liées à l'inéquation entre les qualifications offertes et demandées, les conditions de travail offertes et celles demandées, les freins à la mobilité, etc., il peut y avoir à la fois du chômage et des pénuries de main d'œuvre.

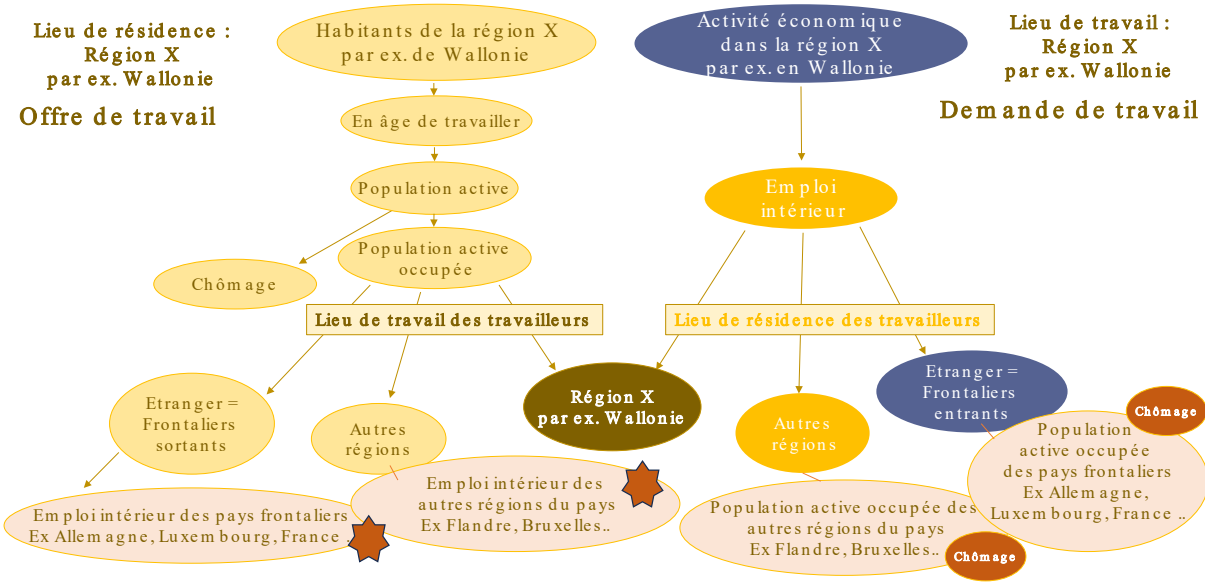
Schéma 5 : le marché du travail : chômage et pénuries de main-d'œuvre



Sources : IWEPS

Les habitants peuvent trouver un emploi dans leur région ou dans d'autres régions de leur pays ou encore dans les pays **frontaliers (partie gauche du schéma 6)** Les entreprises et administrations peuvent rechercher de la main-d'œuvre dans leur région, dans d'autres régions de leur pays ou encore dans les pays frontaliers **(partie droite du schéma 6).**

Schéma 6 : Le marché du travail : mouvements transfrontaliers, chômage et pénuries

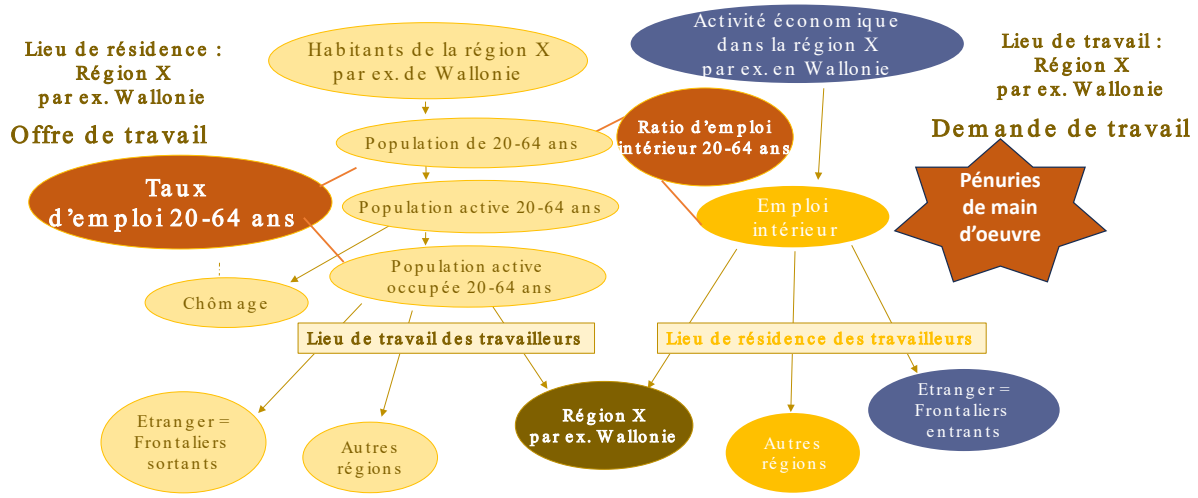


Sources : IWEPS

Sur la **partie gauche du schéma 6,** on voit que les **frontaliers sortants** d'une région contribuent à l'augmentation de l'emploi intérieur des régions frontalières et potentiellement à la réduction des pénuries dans ces régions. S'ils étaient au chômage dans leur région, ils contribuent à la diminution du chômage et à l'augmentation du taux d'emploi dans leur région. Ainsi les frontaliers sortant de la Wallonie vers le Luxembourg contribuent à augmenter l'emploi intérieur du Luxembourg et potentiellement à diminuer les pénuries d'emplois dans ce pays.

Sur la **partie droite du schéma 6** on voit que les **frontaliers entrants** d'une région contribuent à l'augmentation de la population active occupée des régions de départ (et donc de leur taux d'emploi et à la diminution du chômage dans leur région de résidence s'ils étaient au chômage). Ils contribuent à l'augmentation de l'emploi intérieur de la région dans laquelle ils entrent et potentiellement à la diminution des pénuries de main d'œuvre dans cette région. Par exemple les frontaliers entrants en Wallonie depuis la Lorraine contribuent à l'augmentation de l'emploi en Wallonie et à l'augmentation de la population active occupée de la Lorraine et donc de son taux d'emploi et potentiellement à la diminution de son taux de chômage.

Schéma 7 : Le marché du travail : taux d'emploi, ratio d'emploi intérieur et pénuries



Sources : IWEPS

Une autre approche consiste à comparer les ratios d'emploi intérieur et le taux d'emploi (voir schéma 7). Nous avons vu que le taux d'emploi mesure la proportion de la population d'une tranche d'âge qui a effectivement un emploi. Par exemple, le taux d'emploi des 20-64 ans mesure la proportion des habitants de 20-64 ans qui ont un emploi. Nous avons vu que les emplois qu'ils occupent ne se trouvent pas forcément dans la région où ils habitent. On peut alors calculer un autre indicateur pour mesurer dans quelle mesure la région dans laquelle ils résident offre des emplois. Pour rappel l'emploi intérieur est constitué des emplois exercés sur le territoire d'une région pour contribuer à sa production de biens et services. Si on divise ce nombre d'emplois intérieurs par la population d'une tranche d'âge données, par exemple les 20-64 ans, on a en quelque sorte le taux d'emploi que pourrait atteindre la région si tous les emplois sur son territoire étaient occupés par ses habitants âgés de 20 à 64 ans. C'est le ratio d'emploi intérieur sur la base de la population des 20-64 ans.

Tableau 3 : comparaison des taux d'emploi et des ratios d'emploi intérieur des 20 à 64 ans en 2023

	Ratio d'emploi intérieur (base population 20-64 ans)	Taux d'emploi 20-64 ans	Différence en pp
Saarland	90,0%	78,9%	11,1
Lorraine	68,3%	71,8%	-3,6
Luxembourg	123,8%	74,8%	49,0
Rheinland-Pfalz	85,7%	80,9%	4,7
Wallonie sans DG	63,5%	65,2%	-1,7
DG Belgien	64,3%	78,1%	-13,8
Wallonie avec DG	63,5%	65,5%	-1,9
Grande Région	78,3%	73,9%	4,4

Calculs : IBA·OIE - IWEPS
Sources : Taux d'emploi : Eurostat - LFS/EFT | Emploi total salarié et non-salarié : Wallonie, DG Belgien : ICN, Comptes régionaux | Saarland, Rheinland-Pfalz : Erwerbstätigenrechnung der Länder | Lorraine : INSEE (Estimations d'emploi) | Luxembourg : Eurostat

Ainsi, si les habitants de 20 à 64 ans occupaient tous les emplois de leur région, le taux d'emploi des 20-64 ans serait de 90 % en Sarre, 123,8 % au Luxembourg, 85,7 % en Rhénanie-Palatinat et 78,3 % en Grande Région, **soit plus élevé que le taux actuel**. En revanche, en Lorraine, le taux ne serait que de 68,3 %, en Wallonie de 63,5 % et en communauté germanophone de 64,3 %, soit **plus faible que le taux actuel**. En Rhénanie Palatinat, le taux d'emploi inférieur au ratio d'emploi intérieur, et pourtant, nous avons vu que ce territoire n'est pas pourvoyeur net d'emplois mais plutôt pourvoyeur de main d'œuvre. Cela s'explique par le fait que, proportionnellement, plus d'actifs occupés ne sont pas dans la tranche d'âge des 20-64 ans, mais dans les 15-19 ans ou 65 ans et plus, non pris en compte dans notre calcul.

Pour rendre en compte de toute la population qui potentiellement, au sens large, pourrait exercer un emploi on peut calculer le taux d'emploi et le ratio d'emploi intérieur pour les la population des 15 ans et plus (voir tableau 3).

Sur cette base, un taux d'emploi supérieur au ratio d'emploi intérieur caractérise une région pourvoyeuse nette de main-d'œuvre. Un taux d'emploi inférieur au ratio d'emploi intérieur caractérise une région pourvoyeuse nette d'emplois. Ainsi, les régions pourvoyeuse d'emploi sont la Sarre et le Luxembourg. La Rhénanie-Palatinat est proche de l'équilibre et la Lorraine, la Wallonie et la Communauté germanophone sont pourvoyeuses de main d'œuvre (voir tableau 4).

Tableau 4 : comparaison des taux d'emploi et des ratios d'emploi intérieur des 15 ans et plus en 2023

	Ratio d'emploi intérieur (base population 15 ans et +)	Taux d'emploi 15 ans et +	Différence en pp
Saarland	59,5%	55,6%	3,9
Lorraine	45,4%	49,8%	-4,4
Luxembourg	95,0%	59,0%	36,0
Rheinland-Pfalz	58,7%	59,9%	-1,2
Wallonie sans DG	44,3%	46,5%	-2,2
DG Belgien	44,5%	58,5%	-13,9
Wallonie avec DG	44,3%	46,8%	-2,5
Grande Région	53,8%	53,5%	0,3

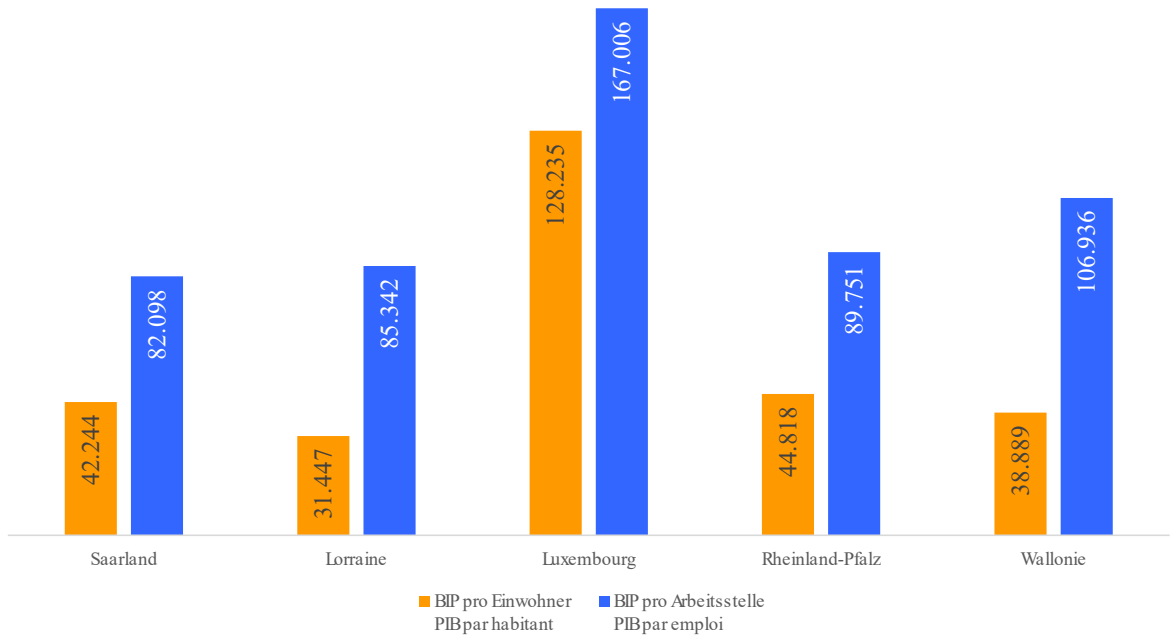
Calculs : IBA·OIE - IWEPS
Sources : population active occupée et population Eurostat - LFS/EFT
Emploi total salarié et non-salarié : Wallonie, DG Belgien : ICN, Comptes régionaux | Saar-land, Rheinland-Pfalz : Erwerbstätigenrechnung der Länder | Lorraine : INSEE (Estimations d'emploi) | Luxembourg : Eurostat

On observe ainsi que taux d'emploi est corrélé avec l'activité économique de la région mais dépend aussi de l'activité économique et des besoins de main-d'œuvre des régions voisines. Les taux d'emploi de Wallonie, de la Communauté germanophone et de Lorraine seraient en effet plus faibles s'ils étaient uniquement déterminés par l'activité économique de leur région. Le niveau de l'activité économique serait en revanche plus bas au Luxembourg et en Sarre sans l'apport de la main d'œuvre des régions voisines. La Rhénanie-Palatinat resterait dans une situation proche de l'équilibre.

Cependant, sous ces agrégats macroéconomiques se cache une réalité beaucoup plus complexe encore à investiguer.

2.4.2 PIB par habitant et productivité apparente du travail

PIB par habitant et productivité apparente



PIB par emploi et par habitant et productivité apparente en Grande Région en 2024. PIB exprimé en euros à prix courants du marché. Emploi exprimé en nombre de personnes occupées au lieu de travail.
Calculs : IBA·OIE
Sources : Eurostat – SEC 2010 (Système Européen des Comptes)

L'analyse comparative des taux et des ratios d'emploi intérieur met en évidence le fait que, dans certaines composantes, le ratio d'emploi intérieur est plus faible que le taux emploi : c'est le cas en Wallonie et en Lorraine. Dans ces deux composantes, le taux d'emploi mesuré serait ainsi plus faible si les habitants n'avaient pas la possibilité de travailler à l'étranger. On peut ainsi se demander si le fait d'être frontalier est une nécessité, dans la mesure où leur région de résidence ne disposerait pas de suffisamment d'emplois disponibles pour permettre à chacun d'y travailler. Son corolaire est alors de savoir pour quelles raisons il n'y aurait pas assez d'emplois disponibles au lieu de résidence. On peut tenter de répondre à ces interrogations à l'aide d'indicateurs statistiques économiques. Tout d'abord, pour savoir si une région génère une production économique suffisante pour ses habitants, on peut utiliser un indicateur relatif de la production pour comparer les régions entre elles : le PIB par habitant par exemple[61]. Il faut cependant garder en tête les biais inhérents de cet indicateur, en lien avec les divergences

[61] N.B. : L'observation et la comparaison du PIB par habitant peut être trompeuse dans les territoires à forts flux de travailleurs frontaliers. En effet, il est intéressant de remarquer que près de la moitié des emplois au lieu de travail au Luxembourg sont exercés par des frontaliers, c'est-à-dire qu'une part importante des personnes qui contribuent à la production de richesse ne réside pas sur le territoire, ce qui tend à surestimer le PIB par habitant. Cet exemple met en lumière la dissociation entre le lieu de production de la richesse et le lieu de résidence des ménages, qui est une des limites de la mesure du PIB par habitant dans les espaces transfrontaliers et/ou métropolitains caractérisés par de nombreux mouvements pendulaires. La richesse disponible par habitant est ainsi surévaluée au Luxembourg.

des structures démographiques des entités géographiques concernées. Dans un second temps, on peut utiliser la productivité apparente, c'est-à-dire le rapport entre la richesse créée et le facteur travail : l'idée est de mesurer le nombre d'emplois nécessaire pour produire une même quantité de richesse. Dans cet exemple, le volume de travail est mesuré par le nombre de personnes en emploi (personnes physiques), on parle alors de « productivité par tête ».

Définitions et concepts

Le produit intérieur brut (PIB) est le principal agrégat mesurant l'activité économique. Il correspond à la somme des valeurs ajoutées brutes nouvellement créées par les unités productrices résidentes (les biens et les services) une année donnée, évaluées au prix du marché.

Il donne une mesure des richesses nouvelles créées chaque année par le système productif et permet des comparaisons internationales.

Le produit intérieur brut est publié à prix courants et en volume aux prix de l'année précédente chaînés pour supprimer l'effet de l'inflation. Son évolution en volume (c'est-à-dire hors effet de prix) mesure la croissance économique.

Les grands agrégats économiques associés au PIB sont le revenu national brut (RNB), la capacité ou le besoin de financement de la Nation, les grandes composantes de l'équilibre entre les éléments de l'offre (PIB, importations) et de la demande (consommation, investissement, exportations), la ventilation des facteurs de production (emploi, stock de capital) par secteurs institutionnels (entreprises, ménages, administrations publiques considérés comme producteurs de richesses) et la valeur ajoutée brute qu'ils génèrent.[62]

Productivité apparente du travail

La productivité « apparente du travail » ne tient compte que du seul facteur travail comme ressource mise en œuvre. Le terme « apparente » rappelle que la productivité dépend de l'ensemble des facteurs de production et de la façon dont ils sont combinés.

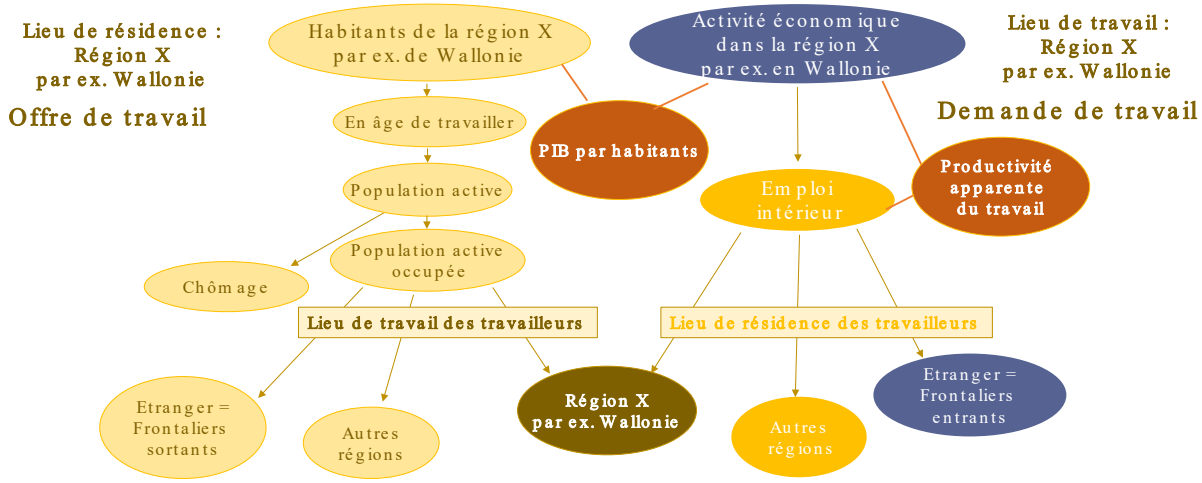
La productivité apparente du travail est usuellement mesurée en rapportant la richesse créée au facteur travail :

- la richesse créée est mesurée par la valeur ajoutée (évaluée en volume) ;
- seul le volume de travail mis en œuvre dans le processus de production est pris en compte et il peut être quantifié de plusieurs manières :
    1. si le volume de travail est mesuré par le nombre d'heures travaillées, on parle de « productivité horaire apparente du travail » ;
    2. si le volume de travail est mesuré par le nombre de personnes en emploi (personnes physiques), on parle de « productivité par tête ».[63]

62 INSEE : Produit Intérieur Brut (PIB) et ses composants. Comptes de la Nation en base 2010 - Résultats détaillés. https://www.insee.fr/fr/statistiques/2415846 (20.05.2026)

63 INSEE : Productivité apparente du travail. Définition. https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1977 (20.05.2026)

Schéma 8 : Liens entre taux d'emploi et activité économique



Sources : IWEPS

Sauf au Luxembourg, des PIB par habitants proches parmi les composantes grand-régionales

En Grande Région, le PIB par habitant est assez proche entre la Rhénanie-Palatinat, la Sarre et la Wallonie. La Lorraine présente la valeur la plus faible alors que le Luxembourg enregistre la valeur la plus élevée, tant parmi les composantes grand-régionales qu'au niveau de l'UE et même des pays de l'OCDE.[64] Ainsi, les écarts observés du PIB par habitant entre la Wallonie, qui a le taux d'emploi le plus bas en Grande Région, et les composantes allemandes, qui ont les taux d'emploi les plus élevés, ne permettent pas de mettre en évidence un lien entre ces deux indicateurs. Ainsi, un taux d'emploi plus faible ne suppose pas nécessairement une production de richesse relative plus faible. De même, la Lorraine qui enregistre le PIB par habitant le plus faible en Grande Région a un taux d'emploi supérieur à la Wallonie. Enfin, le Luxembourg, dont le taux d'emploi n'est pas le plus élevé parmi les composantes, enregistre un PIB par habitant très élevé[65].

[64] Groupe de la banque mondiale : PIB par habitant des pays membres de l'OCDE. https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.PCAP.CD?locations=OE&most_recent_value_desc=true (16.04.2026)

[65] Dans ce cas précis, il est intéressant de remarquer que près de la moitié des emplois au lieu de travail au Luxembourg sont exercés par des frontaliers. Cela illustre le fait que la lecture du PIB par habitant peut être trompeuse dans les territoires à forts flux de travailleurs frontaliers. Au Luxembourg, une part importante des personnes contribuant à la production de richesse ne réside pas sur le territoire, ce qui tend à surestimer le PIB par habitant. À l'inverse, en Lorraine, les frontaliers travaillant au Luxembourg représentent une part significative des actifs : leurs familles sont comptabilisées dans la population résidente, tandis que la richesse produite par leur travail est enregistrée au Luxembourg, ce qui tend à sous-estimer le PIB par habitant lorrain.

Encadré 11 : Rôle et évolution de la place financière au Luxembourg

Le Luxembourg compte parmi les économies les plus riches du monde, avec un revenu national brut par habitant d'environ 64 000 EUR en 2024 (60 points de pourcentage au-dessus de la moyenne de l'UE). Cette prospérité reflète des niveaux très élevés de valeur ajoutée brute et de productivité du travail dans une économie axée sur les services, tirée par un vaste secteur financier orienté vers l'extérieur, qui génère environ un quart de la valeur ajoutée.[66] Selon la Direction générale du Trésor de la France, le secteur financier est le piler de l'économie luxembourgeoise – représentant environ 25 % du PIB et plus de 10 % de l'emploi – et constitue le principal déterminant du niveau élevé de la productivité du pays[67]. Cette position dominante repose sur une infrastructure financière hautement développée, marquée par une spécialisation pointue dans la gestion d'actifs, la domiciliation de fonds d'investissement, la banque privée, ainsi que les services de post-marché et de clearing. Le Luxembourg s'impose ainsi comme le deuxième centre mondial des fonds d'investissement après les États-Unis, totalisant plus de 5 200 Md€ d'actifs sous gestion, un résultat rendu possible par un cadre réglementaire flexible et une forte ouverture internationale.[68] Toutefois, la productivité du secteur financier au Luxembourg enregistre un déclin depuis plusieurs années : entre 2010 et 2024, la productivité a diminué de - 1,2 % par an en moyenne au Luxembourg, et cette tendance s'est encore accélérée depuis 2021 avec une diminution de - 4,5 % par an en moyenne. Ce déclin du secteur financier a également pesé sur la dynamique de la productivité nationale. Ainsi, en faisant l'hypothèse d'une structure économique atténuant le poids dominant du secteur financier dans la création de valeur ajoutée brute, il ressort que le niveau de la productivité agrégée serait plus faible, mais que sa trajectoire serait en revanche plus favorable.[69]

En Grande Région, le Luxembourg et la Wallonie se distinguent par une productivité apparente plus élevée

Le PIB par emploi est un indicateur central de l'analyse économique et permet de mesurer la productivité, c'est-à-dire la production de richesse moyenne par une personne en emploi. Ainsi, un PIB par emploi **élevé** indique généralement qu'une économie est intensive en capital, propose des emplois qualifiés, et offre un bon niveau de technologie ou d'innovation. Le PIB par emploi ne donne en revanche aucune information sur le niveau de chômage, ni sur l'exclusion du marché du travail. Une hausse du PIB par emploi peut refléter soit un progrès technologique, soit une **sélection par l'exclusion** d'actifs peu productifs. Un des facteurs qui influencent la productivité des personnes en emploi est la composition sectorielle de l'économie. En effet, la structure du tissu économique conditionne très largement la mesure de la producti-

[66] Commission européenne (2026) : Country Report – Luxembourg. https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-member-states/country-pages-including-country-reports/country-report-luxembourg_en (29.06.2026)

[67] Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle, énergétique et numérique de la France – Direction générale du Trésor (2025) : Situation économique et financière du Luxembourg. https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/LU/situation-economique-et-financiere-du-luxembourg (21.04.2026)

[68] Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle, énergétique et numérique de la France – Direction générale du Trésor (2025) : *op. cit*.

[69] CNP du Luxembourg (2026) : La productivité au cœur de la compétitivité et de la prospérité. Rapport annuel 2024-2025 du Conseil national de la Productivité. https://productivite.public.lu/fr/publications/rapport/ra20242025.html (21.04.2026)

vité : les activités du tertiaire supérieur ou quaternaire (tel que la finance, les activités bancaires et les services d'assurances) sont des secteurs à hautes valeurs ajoutées. Ainsi, à nombre égal de salariés, les secteurs à hautes valeurs ajoutés produisent plus de richesse. À contrario des secteurs comme l'agriculture ou la construction ne produisent pas beaucoup de richesses par emploi.[70]

On observe ainsi que le PIB par emploi varie peu entre la Sarre, la Lorraine et la Rhénanie-Palatinat (respectivement environ 82 100 ; 85 300 et 89 700 euros par emploi). La Wallonie présente en revanche un PIB par emploi supérieur avec près de 107 000 euros par emploi. La production économique en Wallonie nécessite donc moins d'emplois pour créer une même quantité de richesse que dans les autres composantes, à plus faible PIB par emploi, ce qui peut avoir un effet sur le taux d'emploi car moins de personnes sont nécessaires à la création de richesses. Enfin, le Luxembourg présente la valeur de PIB par emploi la plus élevé de la Grande Région, et même du monde selon les dernières données de la banque mondiale.[71] La spécialisation économique du pays dans les secteurs à haute valeur ajoutée, particulièrement la place financière, contribue largement à cette place dominante.

Encadré 12 : Quels sont les facteurs qui influencent la productivité des personnes en emploi ?

On peut distinguer différents facteurs qui agissent sur le niveau de productivité des actifs : les facteurs directs de la productivité du travail, les facteurs structurels et macroéconomiques, les facteurs liés au marché du travail et les facteurs territoriaux et régionaux. Parmi les facteurs directs de la productivité du travail on distingue :

- **Le capital physique (capital par travailleur)** : plus un travailleur dispose de capital, plus il est productif. Ce capital physique peut par exemple être constitué de machines, d'infrastructures, d'outils numériques, d'équipement de transport ou de communication. Un salarié dans une usine automatisée ou avec des logiciels performants produit davantage qu'un salarié sans équipement adapté. On parle alors d'**intensité capitalistique**.
- **Le capital humain** : Il s'agit des **qualifications, compétences et savoir-faire** des travailleurs (le niveau d'éducation initiale, l'accès à la formation continue, les expériences professionnelles). Il favorise l'adaptation aux nouvelles technologies et assure la montée en compétences des travailleurs et ouvre leurs perspectives professionnelles.
- **Le progrès technique et l'innovation** : le progrès technique permet de produire **plus avec autant de travail** ou de fournir **le même produit avec moins de travail**. Cela inclut les innovations technologiques, les nouvelles méthodes de production, les investissements en recherche et développement (R&D). C'est l'un des principaux moteurs de la croissance de la productivité sur le long terme. À titre d'Exemple, de grands espoirs de gain de productivité reposent sur l'essor de l'utilisation de l'IA dans les activités économiques.

[70] Voir la page internet dédiée à la structure de la valeur ajoutée en Grande Région de l'IBA·OIE : https://www.iba-oie.eu/fr/themes/economie/structure-de-la-valeur-ajoutee (20.05.2026)

[71] Groupe de la Banque Mondiale. PIB par personne employé en dollars PPA constants de 2011. https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.GDP.PCAP.EM.KD?most_recent_value_desc=true (20.04.2026)

- **L'organisation du travail et du management** : cela concerne notamment l'organisation des tâches, la division du travail, les méthodes managériales, l'autonomie et la responsabilisation des salariés.

En ce qui concerne les facteurs structurels et macroéconomiques, on distingue :

- **La spécialisation sectorielle** : en effet, le PIB par personne en emploi dépend fortement des **secteurs dominants** dans l'économie : la finance par exemple est un secteur d'activité à haute valeur ajoutée et engendre ainsi une productivité plus élevée que dans l'agriculture ou les services peu qualifiés. (Voir notre page internet sur la valeur ajoutée brute par secteur d'activité : https://www.iba-oie.eu/fr/themes/economie/structure-de-la-valeur-ajoutee)
- **La durée et l'intensité du travail** : car même si l'on s'intéresse au **PIB par personne en emploi** (et non par heure), celui-ci est influencé par le nombre d'heures travaillées, le recours au temps partiel, et les conditions de travail.
- **La qualité des institutions** : elle influence la productivité via la sécurité juridique (droits de propriété), la qualité de l'administration, la stabilité macroéconomique, le niveau de concurrence. En somme, des institutions efficaces favorisent l'investissement, encouragent l'innovation et réduisent le gaspillage de ressources.

Il existe également des facteurs **liés au marché du travail, parmi lesquels on distingue :**

- **La composition de l'emploi** : c'est-à-dire la « nature » des emplois. La productivité peut être limitée ou moins élevée pour des emplois occupés par des travailleurs peu expérimentés et/ou peu qualifiés, ou encore par des publics très éloignés de l'emploi, qui ont besoin d'acquérir savoir-faire et savoir-être pour accroitre leur productivité. Cela implique que la productivité moyenne peut temporairement baisser, même si la situation sociale s'améliore. En d'autres termes : u**ne hausse rapide de l'emploi peut réduire temporairement le PIB par personne en emploi, en raison d'effets de composition.**
- **L'appariement compétences–emplois** : la productivité augmente lorsque les compétences des actifs sont bien adaptées aux postes, la mobilité professionnelle fonctionne et l'orientation et l'information sur le marché du travail sont efficaces.

Enfin, certains facteurs de la productivité sont directement liés aux caractéristiques des espaces géographiques où a lieu la production économique. Ainsi, pour une région donnée, le PIB par actif dépend aussi de l'accessibilité (transports), l'agglomération (effets de concentration), les réseaux d'entreprises, et l'attractivité pour les talents.

L'observation et l'analyse du PIB par personne en emploi possède également certaines limites, puisque cet indicateur ne mesure pas le bien-être, n'apporte aucune information sur le chômage ou l'exclusion du marché du travail et peut augmenter si des travailleurs moins productifs sortent de l'emploi. **En somme, la productivité du travail est un phénomène systémique : elle dépend moins de "l'effort individuel" que de l'environnement économique, social et institutionnel dans lequel le travail est effectué.**

La compréhension du marché du travail et des mécanismes qui le conditionne passe par l'analyse d'indicateurs statistiques. Cette analyse permet de comprendre en partie l'origine des différences que l'on peut observer d'une composante à l'autre et d'identifier les publics les plus

éloignés de l'emploi. Toutefois, comme nous l'avons partiellement vu, les indicateurs statistiques ne permettent d'analyser que la partie « mesurable » de l'emploi. Or, selon les définitions utilisées, une partie plus ou moins importante de l'activité des personnes peut tout simplement ne pas être quantifier via des indicateurs statistiques ou en tout cas à travers les indicateurs que nous avons analysés ici. La partie suivante est consacré à ces aspects non-mesurables, ou moins bien mesurables, dont les contours sont parfois flous, mais qui relèvent tout de même du travail dans un acceptation plus large.

3 Deuxième partie : Approche qualitative de l'emploi

3.1 Définition du travail : la complexe délimitation du travail

Comme cela a été montré dans la partie précédente, le travail peut être compté et mesuré au travers d'un grand nombre d'indicateurs statistiques visant à rationaliser les activités humaines, dans le but notamment de mesurer la productivité et la richesse produite. Toutefois, il existe de nombreuses limites à la seule mesure chiffrée du travail. On peut ainsi élargir notre compréhension de la notion de travail en parcourant la grande variété de définitions que proposent les dictionnaires. Si l'on s'en tient par exemple au CNRTL (Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales de la France) et au DUDEN (dictionnaire de la langue allemande), on constate de nombreuses similitudes dans ce qui constitue le travail, tels que les concepts d'activité ou d'effort ; l'idée d'un but à accomplir, notamment la création ou la production de nouvelles choses ou d'idées ; l'acquisition ou l'apprentissage de quelque chose ; la dimension nécessaire, laborieuse ou contraignante des activités, et le fait qu'elles puissent être coordonnées entre plusieurs personnes ; les aspects relatifs au temps, c'est-à-dire le fait qu'une activité requiert un investissement temporel et occupe les personnes, sont aussi exprimés ; enfin, on retrouve l'idée qu'une activité peut être exercée en échange d'un bien, d'un service ou plus généralement en échange d'argent, dans le but de subvenir à ses besoins. Cette dernière approche par un échange monétaire s'apparente à la conception usuelle du travail salarié. Pour ne retenir que le plus petit dénominateur commun à ces définitions. **Le travail dans notre société peut être vu comme la somme des activités qui contribuent à la production de richesse.**

Dans le rapport sur la cohésion sociale en Wallonie de 2023[72], l'emploi est défini comme un « *facteur de production pour les entreprises, […]* qui constitue *pour l'homme et la femme, un des seuls moyens d'assurer leur subsistance et celle de leur famille par le salaire et les avantages qu'il procure. Un emploi, par le contrat et les droits qu'il ouvre, assure aussi une protection pour le futur. Par son contenu, il peut nourrir les besoins de création, de compréhension et permettre à chacun de participer activement à la société. C'est à travers lui qu'ils forgent leur identité, qu'ils trouvent une forme de dignité, qu'ils nouent une grande part de leurs liens sociaux.* » Si l'on considère, comme l'économiste Max Neef[73], que les neuf besoins humains fondamentaux sont la

[72] RUYTERS C., VAN COPPENOLLE A. V., VANDER STRICHT V. (2023) : Rapport sur la cohésion sociale en Wallonie. Droit au travail - 2023

[73] Max-Neef, M. with contributions of Antonio Elizalde and Martin Hopenhayn (1991), « Human Scale Development : Conception, Application and Further Reflection », New York and London : The Apex Press.

subsistance, la protection, la participation, l'oisiveté, l'affection, la compréhension, la création, l'identité et la liberté, un emploi de qualité permet de nourrir beaucoup d'entre eux. Selon Marie Jahoda[74], le travail, outre sa fonction manifeste – apporter un revenu –, remplirait cinq fonctions indispensables : « *Il impose une structure temporelle de la vie ; il crée des contacts sociaux en dehors de la famille ; il donne des buts dépassant les visées propres ; il définit l'identité sociale et il force à l'action* ». Lors du confinement en 2020, au début de la crise du coronavirus, beaucoup de travailleurs n'ont plus pu exercer leur emploi, parce que l'organisation de la production des biens ou services n'était plus possible et/ou parce que la demande pour ces biens ou services avait chuté, voire disparu, en raison des règles sanitaires Même si pour certains d'entre eux, leur revenu a peu, voire pas, diminué (notamment via le chômage temporaire), ils se sont rendu compte que leur emploi remplissait d'autres besoins que la subsistance, ou au contraire que, tout bien considéré, leur « job » ne nourrissait pas leur besoin de participation et d'identité (« bullshit jobs »)[75]. D'autres, complètement noyés par le travail et la charge mentale associée à cette période (professions de santé par exemple), ont bien pu nourrir ces besoins de participation et d'identité mais au détriment d'autres besoins fondamentaux.

Au niveau institutionnel, le BIT propose, dans sa résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre de 2023[76], les concepts de références suivants :

Le travail regroupe toutes les activités productives réalisées par des personnes, quel que soit leur âge ou leur sexe, visant à produire des biens ou des services pour autrui ou pour leur propre usage. Il inclut les activités formelles ou informelles, légales ou non, mais exclut les actions non productives (comme la mendicité, le vol), les soins personnels et les activités impossibles à déléguer (dormir, apprendre, pratiquer des loisirs).

Conformément au Système de comptabilité nationale (SCN 2008), le travail peut être réalisé dans différents types d'unités économiques (marché, hors marché ou ménages). Cinq formes de travail distinctes sont identifiées selon la destination de la production et le type de transaction : la production pour consommation personnelle, l'emploi rémunéré, le travail en formation non rémunéré, le bénévolat et d'autres activités productives (comme le service obligatoire non rémunéré).

Une personne peut exercer plusieurs formes de travail simultanément ou successivement. L'ensemble de ces formes contribue aux comptes nationaux de production, tandis que l'emploi, défini comme un travail rémunéré ou générant un profit, détermine le champ des statistiques de la main-d'œuvre.

---

[74] Jahoda, M. (1983), *Wieviel Arbeit braucht der Mensch ?*, Weinheim; Jahoda, M. (1984), *Braucht der Mensch die Arbeit ?*, *in* F. Niess, *Leben wir um zu arbeiten ? Die Arbeitswelt im Umbruch*, Köln.

[75] Crise du Covid-19, David Graeber, père des « *bullshit jobs* », questionne le sens du travail : « personne n'a envie de revenir au monde d'avant », https://www.goodplanet.info/2020/04/30/david-graeber-bullshit-jobs-sens-travail-covid/ (consulté le 30 avril 2020)

[76] Résolution visant à amender la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre issue de la 21e Conférence internationale des statisticiens du travail des 11 au 20 octobre 2023 à Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_233215.pdf (29.04.2026)

Formes de travail et système de comptabilité nationale

Diagramme 1 : Formes de travail et Système de comptabilité nationale 2008

Destination envisagée de la production	*Pour usage final propre*		*Pour utilisation par des tiers*					
Formes de travail	**Travail de production pour la consommation personnelle**		**Emploi** (travail réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit)	**Travail en formation non rémunéré**	**Autres activités de travail productives**	**Travail bénévole** dans des:		
	de services	de biens				unités du marché et hors du marché	ménages pour produire des biens	ménages pour produire des services
Lien avec le SCN 2008		*Activités à l'intérieur du domaine de la production du SCN*						
	Activités qui relèvent du domaine de la production générale du SCN							

Formes de travail et système de comptabilité nationale 2008
Sources : BIT

3.2 Des formes alternatives du travail

Le **travail informel**, certes peu présents dans nos économies d'Europe de l'Ouest – cela représente d'après les estimations du BIT environ 3 % dans les pays des régions membres de la Grande Région – peut avoir des effets importants sur les comptes nationaux, dans la mesure où une partie plus ou moins importante de la création de richesse échappe à la fiscalité de l'État, et par la même, fausse la mesure statistique du travail.

Le **travail non-rémunéré**, représenté notamment par le bénévolat, ne voit pas sa plus-value prise en compte dans la production de richesse, alors même que cette forme de travail remplace bien souvent des activités étatiques lorsque celui-ci ne peut pas les assurer. Selon EUROSTAT, au travers de l'enquête SILC (Statistics on Income and Living Conditions) : en 2022, la part des 20-64 ans qui ont fourni du travail bénévole était de 22,1 % en Belgique ; 25,9 % en France ; et 26,3 % au Luxembourg. Eurostat définit le bénévolat comme suit : « *Participation à des activités bénévoles formelles : si le répondant a effectué, au cours des douze derniers mois, un travail non rémunéré et non obligatoire pour ou par l'intermédiaire d'une organisation, d'un groupe formel ou d'un club. Cela inclut également le travail non rémunéré pour des organisations caritatives ou religieuses. La participation à des réunions liées à ces activités est incluse. Le travail non rémunéré et non obligatoire doit être compris comme un travail bénévole effectué pour aider d'autres personnes, l'environnement, les animaux, la communauté au sens large, etc. Les stages non rémunérés dans des entreprises à but lucratif sont exclus.* »

Le **travail non-rémunéré des femmes** : cela recouvre spécifiquement l'ensemble des tâches traditionnellement exercées par les femmes au foyer dont la plus-value n'est pas comptée dans les comptes nationaux. On compte ainsi au cours de l'histoire, de nombreuses initiatives

pour la reconnaissance d'un revenu pour le travail domestique. Dès les années 1970, les mouvements féministes, en particulier dans les pays occidentaux, ont commencé à revendiquer une reconnaissance de la valeur économique du travail domestique. Ces collectifs ont soutenu l'idée qu'élever des enfants, entretenir la maison, prendre soin des proches (enfants, conjoint, personnes âgées, etc.) n'étaient pas des tâches anodines, mais des activités essentielles qui soutiennent l'ensemble de l'économie. On peut citer par exemple le Mouvement pour un revenu garanti, porté par des figures comme Silvia Federici, qui a ainsi défendu l'idée d'un revenu universel pour les tâches domestiques dans son ouvrage « Le Patriarcat du salariat » (1975). Elle mettait en lumière le fait que les femmes effectuent un travail qui soutient toute la société, mais qui n'est pas pris en compte dans le calcul de la richesse produite, ni dans le calcul du PIB ; ou encore le mouvement « Wages for Housework » (Salaires pour les travaux domestiques) : Il s'agissait d'une campagne internationale qui a vu le jour au Royaume-Uni dans les années 1970, à l'initiative de militantes féministes comme Selma James. Cette campagne plaidait pour que les femmes au foyer soient rémunérées pour les tâches domestiques qu'elles accomplissaient. Elle faisait partie d'un mouvement plus large qui cherchait à déconstruire la hiérarchie entre le travail salarié (qui est rémunéré) et le travail domestique (qui ne l'est pas).

L'**aidance** : On qualifie d'« aidant » un individu qui apporte une aide à un proche – ami, parent, enfant, voisin, etc. – fragilisé ou en perte d'autonomie, de façon régulière et non professionnelle, pour accomplir des actes de la vie quotidienne. Selon France Stratégie : La France compte entre 8 et 11 millions de proches aidants non-professionnels, dont 61 % sont en activité. Conséquence directe du vieillissement de la population, ceux que l'on appelle les « salariés aidants » représentent ainsi une part grandissante de la masse salariale. D'ici à 2030, un salarié sur quatre sera proche aidant. L'aidance n'est donc plus uniquement du ressort de la sphère privée mais bel et bien un sujet d'entreprise, incitant les employeurs à (re)penser leurs politiques RH à la lumière de ce phénomène. Seulement 25% des employés osent informer leur management de leur situation de proche aidant, par manque de confiance ou par peur d'être stigmatisés. En moyenne, les salariés aidants sont âgés de 42,2 ans et consacrent 9,8 heures par semaine à s'occuper de leur(s) proche(s). A noter que ces aidants sont eux-mêmes vieillissants, et sont donc eux-mêmes confrontés à leur propre perte progressive d'autonomie et à l'expression croissante d'un besoin d'aidance.

Ces quelques exemples de formes alternatives du travail, ainsi que les difficultés d'accès au marché du travail, vu au travers des indicateurs statistiques de l'emploi et des définitions plus qualitatives, interrogent sur le concept du droit au travail. En effet, le droit au travail peut être vu comme un concept juridique, social et politique qui stipule que toute personne a le droit d'accéder à un emploi et de travailler dans des conditions décentes. Le droit au travail, tel qu'on le comprend aujourd'hui, a émergé dans un contexte où les inégalités sociales et les conditions de travail étaient particulièrement préoccupantes, surtout pendant la Révolution industrielle. Dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), l'article 23 stipule ainsi que « toute personne a le droit de travailler, de librement choisir son travail, de jouir de conditions de travail justes et favorables et de protection contre le chômage ». Il s'agit donc d'un droit fondamental inscrit dans la Charte des Nations unies. Autre exemple, la Convention 122 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), adoptée en 1964, met l'accent sur l'importance pour les États de promouvoir le droit au travail et de mettre en œuvre des politiques actives de plein emploi.

Enfin, il est également indispensable d'évoquer la qualité du travail rémunéré : la variété des formes d'emploi impose de s'intéresser à la durée des journées et semaine de travail, aux types de contrats, ou encore au niveau de rémunération, qui doit permettre de subvenir à ses besoins[77], ce qui n'est pas toujours le cas.

En Belgique, selon une étude du professeur d'économie du travail Stijn Baert (Université de Gand)[78] en 2025 environ deux travailleurs belges sur dix envisagent de travailler moins parce que cela ne rapporte pas assez par rapport au non-travail, avec des différences selon les catégories professionnelles : 27 % des ouvriers déclarent envisager de travailler moins, contre 19 % des employés et 11 % des fonctionnaires. « Par ailleurs, 1 Belge sur 10 envisage même d'arrêter complètement de travailler parce que cela ne rapporte pas assez par rapport au non-travail. Cette idée est cependant moins présente chez les néerlandophones que chez les francophones : 14 % des francophones y pensent, contre 9 % des néerlandophones. Les ouvriers (17 %) sont également plus nombreux à envisager d'arrêter de travailler que les employés (11 %) et les fonctionnaires (5 %). « Ceux qui gagnent moins sont plus susceptibles d'envisager de démissionner. C'est lié à ce que l'on appelle le piège du chômage aussi appelé piège à l'emploi : la différence entre le revenu du travail et un revenu de remplacement, comme les allocations de chômage ou les indemnités de maladie, est trop faible pour certains. Lorsque le travail est à peine rémunérateur, la motivation à continuer de travailler disparaît ».

La complémentarité des indicateurs statistiques au service d'une meilleure compréhension du marché du travail

En conclusion, l'analyse de l'emploi dans la Grande Région met en évidence combien les résultats dépendent étroitement des indicateurs mobilisés : selon la méthode de mesure retenue, l'image de l'emploi peut varier sensiblement d'un territoire à l'autre. Ces écarts traduisent la diversité des marchés du travail, façonnés par les législations nationales, les modes d'organisation du travail et les pratiques culturelles. Si l'indicateur du taux d'emploi offre une vision globale de la participation au marché du travail, il reste insuffisant pour appréhender la qualité des emplois occupés. Par ailleurs, les évolutions démographiques, en particulier le vieillissement de la population, soulèvent des défis majeurs tant pour le financement des systèmes sociaux que pour la disponibilité de la main-d'œuvre, rendant nécessaire un allongement de la vie active qui se heurte toutefois aux contraintes des métiers pénibles. Dans ce contexte, l'immigration peut constituer un facteur d'ajustement sans pour autant compenser pleinement ces dynamiques, ce qui implique de repenser plus largement les formes de participation au marché du travail. Enfin, les conditions de travail apparaissent désormais comme un levier

[77] La Chambre des Salariés du Luxembourg (CSL) indiquait dans une note de juillet 2025 que : « Le Luxembourg se distingue parmi les pays membres de l'Union européenne par un taux alarmant de travailleurs pauvres, atteignant 13,4 % en 2024. Cela signifie qu'environ un salarié sur sept vit sous le seuil de risque de pauvreté, un chiffre bien supérieur à la moyenne européenne (8,2 %). Cette situation est d'autant plus préoccupante que, depuis 2012, seuls le Luxembourg et la Roumanie enregistrent annuellement des taux supérieurs à 10 %. ». https://www.csl.lu/app/uploads/2025/07/20250724_csl-note-csl-2025_pan-pauvrete.pdf (02.06.2026)

[78] Enquête menée par le prestataire de services RH Partena Professional auprès d'un échantillon représentatif de 2.000 travailleurs, en collaboration avec iVOX, https://www.partena-professional.be/fr/actualites/divergence-entre-promesse-et-realite-1-belge-sur-5-souhaite-travailler-moins-parce-que consulté le 20/06/2026

central d'attractivité, en particulier lorsque les écarts salariaux ne suffisent plus à eux seuls à attirer ou retenir la main-d'œuvre.

3.3 Les obstacles à l'emploi

Les obstacles à l'accès au marché du travail en Grande Région

Comme le démontre la partie précédente, l'analyse du marché du travail dans un espace transfrontalier tel que la Grande Région ne peut se limiter à la seule observation du taux d'emploi. Cet indicateur reste utile, mais il ne suffit pas à rendre compte de la diversité des situations nationales et régionales, ni des obstacles qui freinent l'accès effectif à l'emploi. Pour obtenir une analyse plus fine, il est nécessaire d'enrichir les informations des indicateurs de taux d'emploi par d'autres indicateurs complémentaires. Comme l'ont rappelé les intervenants de la table ronde de l'atelier-débat du 4 décembre 2025 organisée au Luxembourg, le taux d'emploi fournit à lui seul peu d'explications sur la qualité des emplois, leur accessibilité, ou encore sur les conditions concrètes dans lesquelles les personnes peuvent entrer sur le marché du travail et s'y maintenir.

L'enjeu est d'autant plus important que la Grande Région est marquée par des réalités contrastées : vieillissement démographique dans plusieurs territoires, forte mobilité transfrontalière, besoins importants de main-d'œuvre dans certains secteurs, et à l'inverse offre insuffisante d'emploi dans certains espaces géographiques, transformations rapides des métiers et coexistence de systèmes sociaux et fiscaux distincts. Dans ce contexte, parler des obstacles à l'emploi revient à examiner non seulement les freins individuels, mais aussi les conditions structurelles qui rendent l'accès au travail plus difficile pour certains groupes de population. Par ailleurs, les échanges de la table ronde ont montré que ces obstacles peuvent parfois se cumuler et qu'ainsi des réponses coordonnées, souples et adaptées aux profils concernés seraient bienvenues.

Des freins rarement isolés

L'un des apports majeurs de la table ronde a été de souligner que les obstacles à l'emploi prennent rarement la forme d'un seul problème clairement identifiable. Dans la plupart des cas, les personnes éloignées du marché du travail rencontrent un ensemble de difficultés qui parfois s'ajoutent les unes aux autres : niveau de qualification insuffisant, expérience professionnelle interrompue, santé fragilisée, manque de possibilité de mobilité en transports publics, manque de milieux d'accueil pour enfants, difficultés linguistiques, méconnaissance des offres disponibles ou encore découragement lié à des expériences répétées d'échec.

Cette réalité appelle une lecture plus fine des parcours, au-delà des indicateurs socio-économiques standards. En effet, il ne suffit pas de constater qu'une personne est sans emploi pour comprendre les raisons de cette situation. Certains freins tiennent à des facteurs, comme la rareté des solutions de garde d'enfants ou un décalage entre les compétences et les demandes des entreprises. D'autres relèvent de parcours de vie complexes, par exemple une maladie de longue durée, ou encore une sortie prolongée du marché du travail. Ces divergences dans les obstacles rencontrés amènent à se questionner quant à l'uniformité de la réponse publique. En effet, elle devrait idéalement s'appuyer sur un accompagnement global,

tant au niveau individuel qu'au niveau collectif, capable de traiter plusieurs difficultés en même temps plutôt que d'en isoler une seule.

La table ronde a également rappelé que les difficultés rencontrées par les personnes éloignées de l'emploi ne tiennent pas à un manque de volonté, mais à l'insuffisance des conditions nécessaires pour reprendre une activité. Lorsqu'une personne doit simultanément résoudre un problème de garde d'enfant, reprendre confiance en elle-même, se former et adapter ses horaires, l'accès à l'emploi dépend moins de sa motivation que de la capacité des institutions à sécuriser son parcours. C'est pourquoi les politiques d'emploi doivent intégrer une dimension préventive un suivi dans la durée, et une réflexion sur les conditions globales de l'accès à l'emploi.

Santé, usure et retour à l'emploi

Les questions de santé occupent désormais une place centrale dans l'analyse des obstacles à l'emploi. Les maladies de longue durée, les incapacités temporaires ou permanentes, ainsi que l'usure professionnelle constituent des freins majeurs au retour ou au maintien dans l'emploi. Les participants ont insisté sur le fait que les dispositifs de réintégration doivent être pensés avec prudence et réalisme. Une remise à l'emploi trop rapide, sans accompagnement ni aménagements, risque d'accroître la pression sur les personnes concernées et de fragiliser encore davantage leur situation.

Les échanges ont montré que la question de la santé doit être abordée à deux niveaux. D'une part, il faut mieux accompagner les personnes déjà éloignées de l'emploi. D'autre part, il faut prévenir les ruptures de parcours en agissant plus tôt, avant que les difficultés ne deviennent trop lourdes. L'idée de prévention revient régulièrement dans les discussions : éviter qu'une situation temporaire ne se transforme en exclusion durable est souvent plus efficace, humainement et économiquement, que tenter une réinsertion tardive dans des conditions dégradées. A cet égard, le rôle des employeurs est également essentiel en termes de promotion de la qualité des emplois.

Dans cette perspective, la coopération entre les services de l'emploi, les acteurs sociaux et les institutions de santé apparaît pertinente. La table ronde, organisée dans le cadre de l'atelier-débat, a notamment évoqué des dispositifs de collaboration renforcée entre administration du travail et aide sociale, ainsi que des outils visant à mieux partager l'information et à éviter les doublons administratifs. Ces démarches vont dans le sens d'une prise en charge plus cohérente des situations complexes.

Le défi de la qualification

Un autre obstacle déterminant réside dans l'écart entre les compétences disponibles et les besoins du marché du travail. Cet écart est particulièrement visible dans un contexte de transformation accélérée des activités économiques. La transition numérique, les évolutions industrielles, le vieillissement de la population et les tensions de recrutement modifient profondément la structure des besoins en main-d'œuvre. Dans plusieurs territoires de la Grande Région, les postes vacants existent, mais ils ne correspondent pas toujours aux profils des personnes en recherche d'emploi.

La table ronde a illustré ce problème par l'exemple de secteurs en forte tension, notamment les services à la personne et les métiers du soin. Dans ces domaines, les besoins de recrutement sont réels, mais le passage d'un chômage prolongé vers ces emplois ne peut pas se faire instantanément. Il suppose souvent une reconversion, une formation complémentaire et un accompagnement spécifique. Le simple rapprochement entre une offre et une demande ne suffit donc pas : il faut construire les conditions de cette rencontre.

C'est dans ce cadre que la formation prend toute son importance. Elle ne constitue pas seulement un levier de montée en compétences ; elle est aussi un outil d'activation et de sécurisation des parcours. Les échanges ont mis en avant l'intérêt de dispositifs souples, ciblés, parfois de courte durée, qui permettent de compléter une qualification, de reprendre confiance ou de préparer une reconversion. C'est par exemple ce que peut offrir le dispositif du fonds social européen[79], pour venir soutenir des actions de formation de courte durée en complément des mesures de l'Agence fédérale de l'emploi allemande, qui elles sont davantage conçues pour des périodes de formation plus longues, comme des reconversions professionnelles. Dans une région confrontée à des transformations rapides, la capacité à apprendre tout au long de la vie devient un facteur d'accès à l'emploi à part entière.

Femmes et accès à l'emploi

La question de l'emploi des femmes est apparue comme un enjeu transversal dans les discussions. Les intervenants ont souligné qu'une part importante de la hausse récente du taux d'emploi provient des femmes, ce qui montre l'existence d'un potentiel encore mobilisable. Mais cet accès à l'emploi reste freiné par plusieurs obstacles, au premier rang desquels figure la garde d'enfants, charge encore très peu partagée au sein des couples parentaux.

Le manque de places disponibles, leur répartition inégale et les conditions d'accès constituent de véritables barrières à l'activité. Plusieurs participants ont insisté sur le fait que certaines catégories de femmes, notamment les demandeuses d'emploi, les personnes issues de l'immigration ou celles issues des ménages les plus éloignés du marché du travail, rencontrent des difficultés particulières pour accéder aux structures d'accueil. En pratique, il est souvent demandé de pouvoir justifier d'une activité pour obtenir une place, alors même que la garde constitue une condition préalable à la reprise d'emploi. Cette contradiction crée un cercle vicieux qu'il conviendrait de lever.

À cela s'ajoutent les contraintes liées à l'organisation du temps de travail. Beaucoup de femmes occupent des emplois à temps partiel, parfois choisis, souvent subis. La table ronde a montré qu'il serait pertinent de proposer davantage de flexibilité dans l'organisation des horaires et dans l'ajustement du temps de travail, plutôt que de se limiter à une logique de volume horaire. L'enjeu n'est pas seulement d'augmenter la quantité de travail, mais de permettre une participation compatible avec les contraintes de vie. De meilleures conditions d'emploi, une plus grande souplesse organisationnelle et un accès réel à la garde d'enfants constituent des leviers complémentaires.

[79] Commission européenne : Fonds Social Européen. https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/fr/quest-ce-que-le-fse (29.06.2026)

Le cadre fiscal peut également jouer un rôle important. Plusieurs intervenants ont relevé que certains systèmes fiscaux créent des désincitations au travail du conjoint ayant le plus faible revenu qui, au regard des raisons rappelées précédemment (garde d'enfants, emplois à temps partiel), concerne le plus souvent les femmes. C'est par exemple le cas du « Ehegattensplitting » (répartition des revenus entre conjoints) en Allemagne. Il s'agit d'une règle fiscale qui permet aux couples mariés (ou pacsés) de déclarer leurs revenus ensemble. Le principe est de diviser le revenu total du couple en deux, de calculer l'impôt pour chaque moitié, puis d'additionner les deux montants. Cela réduit souvent considérablement le total des impôts à payer. Lorsqu'il devient fiscalement moins avantageux de travailler ou de reprendre une activité, les politiques d'augmentation du taux d'emploi se heurtent à ce type d'obstacle structurel. Une réflexion sur les incitations fiscales, les transferts sociaux et les effets de seuil apparaît donc nécessaire.[80]

Seniors, jeunes et autres publics nécessitant un accompagnement plus ciblé

Les obstacles à l'emploi concernent également les personnes plus âgées, dont le potentiel reste souvent sous-estimé. Dans plusieurs territoires, le faible taux d'emploi des plus de 55 ans révèle à la fois des difficultés de recrutement, des stéréotypes agistes persistants, des problèmes de santé et des conditions de travail parfois difficilement soutenables dans la durée. Pourtant, dans un contexte de vieillissement démographique, et de ce recul de l'âge de la retraite il serait dommageable de se priver de cette réserve de main-d'œuvre.

Les participants ont souligné que l'enjeu ne consiste pas seulement à "faire travailler plus longtemps", mais à rendre le maintien en emploi possible et souhaitable. Cela implique des postes aménagés, une réduction de l'usure professionnelle, des possibilités de transition progressive et des environnements de travail plus attractifs. Le maintien des seniors sur le marché du travail dépend donc autant de leur disponibilité que de la qualité des conditions offertes.

Les jeunes rencontrent, eux aussi, des difficultés spécifiques. L'orientation, la montée en compétences et l'insertion dans un marché du travail en transformation requièrent un accompagnement renforcé. Plusieurs intervenants ont évoqué la nécessité de développer des actions de coaching, de soutien psychologique et de suivi, afin d'aider les jeunes à franchir les transitions entre formation et emploi. Les incertitudes sur les compétences futures et l'instabilité des repères professionnels peuvent en effet constituer des obstacles importants pour cette génération.

Institutions, incitations, cadre réglementaire et politiques publiques

[80] En ce qui concerne les prestations sociales, un débat a été lancé en Allemagne en mai 2026 au sujet d'éventuelles réductions de l'allocation parentale, à la suite de réflexions de la ministre fédérale de la Famille, Mme Prien. L'allocation parentale est versée aux parents à titre de compensation de revenu après la naissance d'un enfant, lorsqu'ils réduisent ou interrompent leur activité professionnelle. Elle vise à favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ainsi qu'un partage équitable de la garde des enfants entre les partenaires, en facilitant la réinsertion professionnelle des femmes et en soutenant la participation des pères aux tâches liées à la prise en charge des enfants. Dans ce contexte, des réductions pourraient entraîner, en particulier pour les mères, des absences plus longues ou une réduction plus importante de leur activité professionnelle. https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld ; https://www.zeit.de/arbeit/2026-05/familienpolitik-elterngeld-kuerzungen-gleichstellung-paare-gxe ; https://www.deutschlandfunk.de/elterngeld-aktueller-stand-und-letzte-aenderungen-100.html (03.06.2026)

Les obstacles à l'emploi ne se situent pas seulement au niveau des individus. Ils sont également produits, parfois involontairement, par les règles institutionnelles et fiscales. Les dispositifs d'assurance chômage, les conditions d'accès aux droits sociaux, les règles de retraite ou les mécanismes d'aide peuvent encourager certaines trajectoires, mais aussi en décourager d'autres. La table ronde a montré qu'il faut analyser avec attention les effets indirects de ces dispositifs sur l'offre de travail.

Dans certains cas, les règles en vigueur peuvent retarder le retour à l'emploi ou en réduire l'intérêt financier. Dans d'autres, elles peuvent au contraire favoriser une reprise d'activité, à condition qu'elles soient lisibles, cohérentes et adaptées aux parcours réels. Cela suppose une coordination fine entre les politiques de l'emploi, les politiques sociales et les politiques fiscales. Une stratégie de hausse du taux d'emploi ne peut être efficace que si les différents leviers institutionnels vont dans le même sens.

Les participants ont également insisté sur le rôle de l'accompagnement institutionnel. L'existence de dispositifs de soutien, de programmes de formation, de mesures d'aide à l'insertion et de coopérations entre services publics est essentielle, mais ces outils doivent être lisibles et accessibles. La complexité administrative elle-même peut constituer un frein à l'emploi lorsqu'elle décourage les démarches ou multiplie les intermédiaires. A cet égard un manque de disponibilité de l'information sur les emplois disponibles ou les formations intéressantes peut également être un obstacle à l'emploi pour certains.

Enfin certaines politiques publiques liées à des secteurs non directement liés au travail ou aux travailleurs sont également essentielles en ce qui concernent les obstacles à l'emploi. En particulier les politiques en matière de mobilité facilitent ou pas les déplacements vers le lieu de travail et permettent ou pas de prendre un travail plus éloigné de son domicile. Les politiques concernant les milieux d'accueil de la petite enfance sont également importantes, dès lors qu'elles encouragent ou découragent le travail des personnes, les femmes principalement avec enfants en bas âge. Enfin un manque de soutien à l'accompagnement des personnes dépendantes (enfants handicapés, parents âgés, …) peut également avoir un impact sur les possibilités de travail de certains.

Attractivité et conditions de travail

Une étude réalisée en Wallonie [81]montre que la faible attractivité des emplois (conditions de travail[82], salaire, …) est un frein pour une partie de la population qui ne travaille pas. Certains secteurs en pénurie de main-d'œuvre souffrent d'ailleurs davantage d'un nombre de sorties trop élevé que d'un nombre d'entrées trop faible. Ainsi, l'employeurabilité, c'est-à-dire la capacité des employeurs à recruter et à fidéliser leur main-d'œuvre, est essentielle. A cet égard, les discriminations vécues dans l'emploi et dans le recrutement, qu'elles soient liées à l'âge, à la

[81] Anne-Cécile Massart, Baptiste Féraud, étude à paraître sur le site de l'IWEPS (https://www.iweps.be/)

[82] L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté le 12 juin 2026 une convention relative au travail décent dans l'économie de plateforme. Celle-ci met en évidence des insuffisances, notamment en matière de conditions de travail, et tient compte des différences entre les États membres quant au développement de l'économie de plateforme, ainsi que de la diversité des modèles économiques et des formes d'emploi associées. https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf (30.06.2026).

santé ou aux compétences est un obstacle souvent rencontré par les inactifs et les chercheurs d'emploi. Ce vécu de discriminations témoigne d'une intensification du travail qui offre souvent peu de place pour des individus, ayant des difficultés, temporaires ou non, en termes de compétences physiques et mentales. Ces obstacles questionnent donc la capacité du marché du travail à recruter et employer une main-d'œuvre sans expérience, ou devant se former, ou plus lente ou en moins bonne santé et donc moins productive.

Les spécificités transfrontalières

La Grande Région présente enfin des obstacles particuliers liés à son caractère transfrontalier. La mobilité entre territoires y est un atout majeur, mais elle s'accompagne de difficultés réelles : différences de langue, divergence des systèmes juridiques, reconnaissance imparfaite des diplômes, manque d'information sur les opportunités de l'autre côté de la frontière et coordination inégale entre services publics. Ces obstacles ne concernent pas seulement les travailleurs frontaliers ; ils touchent aussi les personnes qui pourraient élargir leur périmètre de recherche d'emploi.

Les échanges ont mis en avant la nécessité de renforcer les coopérations existantes plutôt que de multiplier les dispositifs. Plusieurs outils fonctionnent déjà, mais ils gagneraient à être mieux connus, mieux articulés et davantage ouverts aux publics des territoires voisins. La reconnaissance des compétences, la formation transfrontalière, l'orientation professionnelle multilingue et le partage d'information constituent des axes d'action prioritaires. Dans une région fonctionnelle comme la Grande Région, l'accès à l'emploi dépend aussi de la capacité à franchir les frontières administratives, culturelles et linguistiques.

Au-delà des dispositifs techniques, un enjeu plus large se dessine : celui de la construction d'un espace de coopération plus intégré. La mobilité quotidienne, les échanges dans les études, les rencontres transfrontalières et la circulation de l'information contribuent à créer un environnement plus favorable à l'emploi. En ce sens, les politiques d'emploi ne peuvent être dissociées d'une politique plus globale de rapprochement des territoires et des populations.

Une hausse du taux d'emploi via une action coordonnée

L'analyse des obstacles à l'emploi en Grande Région conduit à un constat clair : l'accès au marché du travail ne dépend pas d'un seul facteur, mais d'une combinaison de freins individuels, sociaux, institutionnels et territoriaux. Les difficultés de santé, les contraintes familiales, les écarts de qualification, les rigidités fiscales, les conditions de travail, les enjeux de garde d'enfants et les spécificités transfrontalières constituent autant de barrières qui limitent l'entrée ou le retour à l'emploi.

Dans ce contexte, la hausse du taux d'emploi ne pourra être obtenue que par une action coordonnée, fondée sur la prévention, l'accompagnement personnalisé, la formation, l'amélioration des conditions de travail et le renforcement des coopérations transfrontalières. Les réserves de main-d'œuvre existent dans tous les territoires de la Grande Région, mais leur mobilisation exige des politiques plus inclusives, plus souples et plus cohérentes. C'est à cette condition que l'objectif d'un accès plus large et plus équitable au marché du travail pourra être atteint.

4 Conclusion

Ce rapport montre que l'objectif consistant à permettre à davantage de personnes de travailler en Grande Région ne peut être réduit à une simple progression statistique du taux d'emploi. L'indicateur reste central, parce qu'il permet de mesurer la participation des personnes en âge de travailler au marché du travail et de comparer les trajectoires régionales à l'aune de l'objectif européen de 78 % à l'horizon 2030, fixé dans le cadre du Socle européen des droits sociaux. Mais il ne dit pas tout. Dans un espace où les marchés du travail sont aussi intégrés et différenciés qu'en Grande Région, le taux d'emploi doit être interprété avec prudence, en tenant compte des structures démographiques, des cadres institutionnels nationaux, des performances économiques des territoires, notamment en matière de PIB et de productivité, des pratiques de travail, des niveaux de qualification, de la qualité des emplois proposés mais aussi des flux transfrontaliers.

Dans l'ensemble, on peut dresser un bilan plutôt positif de l'évolution du taux d'emploi en Grande Région au regard de l'augmentation continue de celui-ci depuis dix ans, et qui atteint 74,7 % en 2024. Cette hausse traduit une mobilisation accrue de la population en âge de travailler, en particulier des femmes et des travailleurs âgés. Elle confirme que des marges de progression existent et que les dynamiques engagées produisent des effets. Toutefois, la Grande Région demeure encore en dessous de la moyenne européenne et de l'objectif européen fixé pour 2030. Les écarts entre composantes restent marqués : les Länder allemands et la Communauté germanophone affichent des niveaux élevés, tandis que la Lorraine, la Wallonie et, dans une moindre mesure, le Luxembourg, se situent en retrait. La hausse du taux d'emploi n'est donc pas homogène et ne peut être comprise sans analyser les contextes propres à chaque territoire.

Un autre constat important porte sur la diversité des publics concernés. En effet, les écarts de taux d'emploi ne se répartissent pas seulement entre territoires, mais aussi entre groupes sociaux. Les femmes restent moins présentes sur le marché du travail que les hommes, même si leur participation a fortement augmenté au cours de la dernière décennie. Les jeunes connaissent des situations très contrastées, en partie liées aux systèmes de formation et à la place de l'apprentissage. Les actifs de 55 à 64 ans constituent un levier essentiel dans un contexte de vieillissement démographique, mais leur maintien en emploi dépend fortement des règles de retraite, de la santé au travail et de la soutenabilité des métiers. Le niveau de formation apparaît enfin comme un déterminant décisif : dans toutes les composantes, les personnes disposant d'un niveau d'éducation élevé accèdent plus facilement à l'emploi, tandis que les personnes faiblement qualifiées restent beaucoup plus exposées au non-emploi, en particulier dans certaines régions. Le rapport montre, à la croisée de ces deux premiers constats, que les écarts de taux d'emploi entre régions, bien que globalement importants, deviennent nettement moins marqués lorsque l'on considère certains groupes : les personnes d'âge intermédiaire (25 à 54 ans), très qualifiées et ressortissantes du pays déclarant ou d'un autre État membre de l'Union européenne. À l'inverse, les disparités régionales sont particulièrement accentuées pour certains groupes : les jeunes et les seniors, les personnes peu qualifiées ainsi que celles de nationalité extra-européenne. Dans toutes les composantes, ces publics, ainsi que les femmes, présentent des taux d'emploi plus faibles, révélant des difficultés structurelles d'accès au marché du travail. Toutefois, l'ampleur des écarts par rapport à la moyenne varie fortement selon les régions. Ainsi, au Luxembourg, le taux d'emploi des seniors est très

inférieur à celui des personnes d'âge intermédiaire ; en Wallonie, l'écart entre les niveaux de qualification se traduit par une différence particulièrement marquée de taux d'emploi ; et en Sarre, la différence entre hommes et femmes est la plus prononcée. Dès lors, si les caractéristiques des personnes les plus éloignées de l'emploi sont similaires d'une région à l'autre — trop jeunes ou trop âgées, peu qualifiées, d'origine non européenne — leur distance au marché du travail dépend fortement des dynamiques régionales et des contextes institutionnels et économiques.

En parallèle, nous avons également vu l'importance de ne pas se contenter de mesurer l'emploi au travers du nombre de personnes en activité. L'analyse du temps de travail, de l'emploi à temps partiel et des équivalents temps-plein montre que deux territoires peuvent présenter des taux d'emploi proches tout en mobilisant des volumes de travail très différents. Cette distinction est particulièrement importante pour comprendre la place des femmes dans l'emploi. La hausse de leur participation au marché du travail constitue une évolution positive, mais elle s'accompagne encore souvent d'un recours important au temps partiel, notamment dans les composantes allemandes. Dès lors, une politique visant uniquement à augmenter le nombre de personnes en emploi risquerait de masquer les enjeux de qualité de l'emploi, de volume horaire, de rémunération, de progression professionnelle et d'égalité entre femmes et hommes.

Par ailleurs, la structure démographique des composantes et leur évolution exerce une influence majeure sur le marché du travail. La Grande Région est confrontée à une transformation profonde de sa structure d'âge. Dans plusieurs composantes, la population en âge de travailler stagne ou diminue, alors même que les besoins de main-d'œuvre restent élevés. Le vieillissement exerce ainsi une double pression : il réduit le potentiel d'actifs disponibles et accroît les besoins dans les secteurs liés aux soins, à la dépendance et aux services à la personne. Dans ce contexte, l'augmentation du taux d'emploi ne constitue pas seulement un objectif économique, mais aussi une condition de soutenabilité des systèmes sociaux. Elle suppose cependant de mieux prévenir l'usure professionnelle, d'aménager les fins de carrière, de soutenir la formation continue et de rendre les trajectoires professionnelles plus flexibles.

Un autre élément déterminant tient à la spécificité transfrontalière du marché du travail grand-régional. La Grande Région ne peut être analysée comme une addition de marchés du travail séparés. Les flux de travailleurs frontaliers relient fortement les territoires entre eux et modifient l'interprétation des indicateurs. Certaines régions apparaissent comme pourvoyeuses nettes d'emplois, en particulier le Luxembourg et la Sarre, tandis que d'autres sont davantage pourvoyeuses de main-d'œuvre, notamment la Lorraine, la Wallonie et la Communauté germanophone. Les taux d'emploi observés dans les territoires de résidence dépendent donc non seulement du niveau d'emploi nécessaire à l'activité propre à chaque région, reflété notamment par le PIB, la productivité et la structure sectorielle, mais aussi de la dynamique économique des territoires voisins. Cette interdépendance est une force, car elle élargit les possibilités d'emploi, mais elle crée également des tensions en matière de mobilité, de logement, de reconnaissance des qualifications, de fiscalité, de protection sociale et de coordination institutionnelle.

Enfin, l'approche qualitative proposée dans ce rapport, a permis de dépasser la seule analyse d'indicateurs statistiques du marché du travail, qui ne permet pas de saisir toute la complexité

des phénomènes qui s'y déroulent. Le rapport met ainsi en évidence que les obstacles à l'emploi sont rarement isolés. Les personnes éloignées du marché du travail cumulent souvent plusieurs difficultés : faible qualification, problèmes de santé, contraintes familiales, manque de mobilité, difficultés linguistiques, méconnaissance des opportunités, découragement ou éloignement durable des institutions. Les réponses publiques doivent donc dépasser une logique uniforme d'activation. Elles doivent combiner accompagnement personnalisé, prévention, formation, accès aux services, amélioration des conditions de travail et coordination entre acteurs sociaux, économiques et institutionnels.

4.1 Perspectives

Les constats du rapport invitent à dépasser une approche purement quantitative du taux d'emploi en agissant conjointement sur l'accès, la qualité et la durabilité du travail dans la Grande Région. Il s'agit de mieux mobiliser les réserves de main-d'œuvre en levant les freins à l'emploi, d'améliorer la qualité des emplois — rémunération, stabilité, conditions de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée —, de renforcer les compétences par la formation tout au long de la vie et de favoriser la reconnaissance transfrontalière des qualifications. Dans un marché du travail fortement interdépendant, une coopération renforcée en matière d'emploi, de formation et de mobilité, ainsi qu'une évaluation fondée sur des indicateurs à la fois quantitatifs et qualitatifs, sont essentielles. Plus largement, l'enjeu n'est pas seulement d'augmenter le taux d'emploi, mais de créer les conditions d'un emploi accessible, durable et de qualité. Forte d'un tissu économique diversifié et d'une longue expérience de coopération, la Grande Région dispose d'atouts importants pour relever ce défi, à condition de poursuivre une stratégie commune fondée sur l'inclusion, la qualité du travail et la soutenabilité des trajectoires professionnelles.

5 Bibliographie

Alternatives économiques : Le dictionnaire : plein-emploi. https://www.alternatives-economiques.fr/dictionnaire/definition/97672 (20.05.2026)

AMAR F., HALLEPEE S., NGUYEN A. (2022) : Organisation et durée du travail pendant la crise sanitaire : de fortes différences sectorielles. INSEE Références. https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453762?sommaire=6453776#onglet-2

Astinova D., Duval R., Hansen N.-J., Park B., Shibata I., Toscani F, (2024) : Dissecting the Decline in Average Hours Worked in Europe. International Monetary Fund. Volume 2024: Issue 002. https://www.elibrary.imf.org/view/journals/001/2024/002/article-A001-en.xml#A001tab03 (20.05.2026)

Bannier L. (2023) : Le plein-emploi, c'est terminé au Luxembourg. https://www.virgule.lu/luxembourg/le-plein-emploi-cest-termine-au-luxembourg/1707865.html (20.05.2026)

Bouchet, M., Diederich, R., Hein, V. (2023). Une vision territoriale pour le Luxembourg à long terme. Partie 2/4 : Scénario de développement économique et démographique à l'horizon 2050. Fondation IDEA. Page 32. https://www.fondation-idea.lu/wp-content/uploads/sites/2/2023/02/Fondation-IDEA-Vision-territoriale-CH2.-Scenario-economique-et-demographique.pdf (19.02.2026)

BRAUN S. (2025) : « le congé parental au Luxembourg : un modèle envié en Europe ». Forbes Luxembourg. https://www.forbes.lu/le-conge-parental-au-luxembourg-un-modele-envie-en-europe/ (8.04.2026)

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. Seite 292. URL: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621 (18.02.2026)

Caisse pour l'Avenir des Enfants du Luxembourg. https://cae.public.lu/fr/conge-parental/informations-generales.html (8.04.2026)

Caruso, F., Conter, B., O'Dorchai, S., Vander Stricht, V., Vesentini, F. (2020) Augmenter le taux d'emploi en Wallonie. Mesures et enjeux. IWEPS – Décryptage, n°1 https://www.iweps.be/publication/augmenter-taux-demploi-wallonie-mesures-enjeux/

CLEISS (2025), Âge de départ légaux dans les pays européens. https://www.cleiss.fr/docs/ages_retraite.html (20.05.2026)

CNP du Luxembourg (2026) : La productivité au cœur de la compétitivité et de la prospérité. Rapport annuel 2024-2025 du Conseil national de la Productivité. https://productivite.public.lu/fr/publications/rapport/ra20242025.html (21.04.2026)

Commission européenne (2021) : Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux. https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/fr/ (4.05.2026)

Commission européenne (2024) : Hours worked per week – comparability across countries. *https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser-backend/api/public/explanatory-notes/get/Info_note_LFSQ_20240604.pdf* (14.04.2026)

Commission européenne (2026) : Country report – Luxembourg ; Economic developments and key policy challenges. https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-member-states/country-pages-including-country-reports/country-report-luxembourg_en (29.06.2026)

Commission européenne : Qu'est-ce que le FSE+? https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/fr/quest-ce-que-le-fse (29.06.2026)

DARES (2024): Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové. https://igas.gouv.fr/sites/igas/files/2024-12/Rapport%20Igas%20-%20Rapport%20Temps%20partiel%20contraint%20%28annexes%29.pdf (8.04.2026)

DESTATIS (2025) : Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Pressemitteilung Nr. 175. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html (8.04.2026)

Eurostat : International Standard Classification of Education (ISCED). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED)&etrans=fr (20.05.2026)

Eurostat (2025) : Statistics explained : Actual and usual hours of work. *https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work* (14.04.2026)

Fauchon, A. (2024) : Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? DARES Analyses, n°43, juillet 2024. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/217c6bdf1c17ffaef9e4eea23aa04850/Dares_Analyses_Ruptures_Contrats_Apprentissage.pdf (11.05.2026)

Groupe de la banque mondiale : PIB par habitant des pays membres de l'OCDE. https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.PCAP.CD?locations=OE&most_recent_value_desc=true (16.04.2026)

Groupe de la Banque Mondiale. PIB par personne employé en dollars PPA constants de 2011. https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.GDP.PCAP.EM.KD?most_recent_value_desc=true (20.04.2026)

GUERIN V. (2023) : Qui sont les inactifs entre 30 et 54 ans, dont le nombre a légèrement augmenté depuis 10 ans ? INSEE Première n°1970. https://www.insee.fr/fr/statistiques/7706142#consulter (05.05.2026)

Habart, L : (2022) : Observatoire de l'alternance. Fondation The Adecco Group, Cabinet Quintet conseil, Association Walt, BVA Opinion. https://www.walt-asso.fr/etude-observatoire-alternance-note-8-sur-10/ (11.05.2026)

ILO (Internation Labour Organization) (2026) : Convention concerning decent work in the platform economy. https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf (29.06.2026)

INSEE : Productivité apparente du travail. Définition. https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1977 (20.05.2026)

INSEE : Produit Intérieur Brut (PIB) et ses composants. Comptes de la Nation en base 2010 - Résultats détaillés. https://www.insee.fr/fr/statistiques/2415846 (20.05.2026)

INSEE Références (2025) : Formations et emploi. Edition 2025. https://www.insee.fr/fr/statistiques/8305506?sommaire=8306008#figure3_radio2 (20.05.2026)

IWEPS (2026) : Taux d'emploi des 20-64 ans (BIT). https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/ (20.05.2026)

Jahoda, M. (1983), Wieviel Arbeit braucht der Mensch ?, Weinheim; Jahoda, M. (1984), Braucht der Mensch die Arbeit ?, in F. Niess, Leben wir um zu arbeiten ? Die Arbeitswelt im Umbruch, Köln.

Labau, F. Lagouge, A. (2023, 26 janvier). Quel impact de la hausse de l'alternance depuis 2019 sur la productivité moyenne du travail ? DARES Focus n°5. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quel-impact-de-la-hausse-de-lalternance-depuis-2019-sur-la-productivite-moyenne-du-travail (19.02.2026)

Lemarchand, J. (2021, 8 juillet). Le boom de l'apprentissage profite surtout aux plus diplômés. *Les Échos*. https://www.lesechos.fr/travailler-mieux/recrutement/le-boom-de-lapprentissage-profite-surtout-aux-plus-diplomes-1330816 (19.02.2026)

Max-Neef, M. with contributions of Antonio Elizalde and Martin Hopenhayn (1991), « Human Scale Development : Conception, Application and Further Reflection », New York and London : The Apex Press.

Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle, énergétique et numérique de la France – Direction générale du Trésor (2025) : Situation économique et financière du Luxembourg. https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/LU/situation-economique-et-financiere-du-luxembourg (21.04.2026)

NEGELE A. (2025) : Teilzeitquote auf dem Höchststand – woran liegt's?. WDR. https://www1.wdr.de/nachrichten/teilzeiquote-100.html (8.04.2026)

Observatoire des inégalités (2025) : Les immigrés et leurs descendants marqués par le chômage. https://www.inegalites.fr/Les-immigres-et-leurs-descendants-marques-par-le-chomage (18.02.2026)

Observatoire des inégalités (2022) : Un quart des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus. https://www.inegalites.fr/temps-partiel-subi (8.04.2026)

OCDE (2025) : Rapport « Panorama des pensions ». https://www.oecd.org/fr/publications/panorama-des-pensions-2025_58bd74b1-fr/full-report.html (20.05.2026)

Office National de l'Emploi (ONEM) 2026 : Réforme de l'assurance chômage. https://www.onem.be/reforme-de-la-reglementation-du-chomage (18.02.2026)

RUYTERS C., VAN COPPENOLLE A. V., VANDER STRICHT V. (2023) : Rapport sur la cohésion sociale en Wallonie. Droit au travail – 2023

STATBEL (2025) : Le travail à temps partiel trois fois plus populaire qu'en 1983. https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-travail-temps-partiel-trois-fois-plus-populaire-quen-1983 (8.04.2026)

STATEC (2024) : « Les seniors au Luxembourg -Des profils socioéconomiques singuliers, des enjeux majeurs pour le pays ». RP 1er résultats 2021 N°14. https://statistiques.public.lu/fr/recensement.html (20.05.2026)

STATEC (2025) : Rapport travail et cohésion sociale. https://statistiques.public.lu/fr/actualites/2025/stn40-tcs-2025.html (20.05.2026)

Vander Stricht, V. (2020) De l'embauche à la hausse du taux d'emploi. Parcours des concepts, définitions et sources de données. IWEPS - Working paper, n°31. https://www.iweps.be/publication/de-lembauche-a-hausse-taux-demploi-parcours-concepts-definitions-sources-de-donnees/

Vie Publique (2023) : Quelles différences entre faible niveau de chômage et plein emploi ? https://www.vie-publique.fr/fiches/270250-quelles-differences-entre-faible-niveau-de-chomage-et-plein-emploi (20.05.2026)

6 Portrait de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'emploi

L'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (IBA·OIE) collecte pour le compte du sommet de la Grande Région des informations sur le marché de l'emploi dans les régions partenaires et effectue des analyses sur le marché de l'emploi transfrontalier. Sur cette base il établit des prévisions et des recommandations d'actions pour les évolutions du marché de l'emploi à venir dans l'espace de coopération.



L'IBA·OIE est encadré par un comité de pilotage des représentants des régions impliquées qui définit les activités centrales en accord avec les responsables politiques de la Grande Région. La réalisation du programme de travail est assurée par un réseau de sept instituts spécialisés de la Grande Région. Le secrétariat permanent et la coordination sont assumés par l'INFO-Institut à Sarrebruck.

Informations supplémentaires :
Marie Feunteun-Schmidt
Dr. Eva Lennartz
Frédéric Marsal

c/o INFO-Institut e.V.
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 681 9 54 13-12

www.iba-oie.eu

Le réseau des instituts spécialisés :

INFO-Institut
(Saarland und Rheinland-Pfalz)
www.info-institut.de

Frontaliers Grand Est
(Lorraine)
www.frontaliers-grandest.eu

Service des actions européennes et transfrontalières | Conseil Régional Grand Est
(Lorraine)
www.grandest.fr

IWEPS
Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (Wallonie)
www.iweps.be

Ostbelgien Statistik
(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)
www.ostbelgienstatistik.be

ADEM
Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)
www.adem.public.lu

LISER
Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)
www.liser.lu

Portraits des instituts spécialisés

INFO-Institut

Sarre et Rhénanie-Palatinat

L'INFO-Institut est un institut de conseil et de recherche. Outre les questions de stratégie des entreprises et de développement des organisations, l'institut traite des sujets de recherche ayant trait au marché de l'emploi et à la région. Les activités portant sur le développement régional ne sont pas limitées au territoire national, mais axées sur le territoire de la Grande Région et revêtent donc une dimension européenne.

ADEM – LISER

Luxembourg

L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) est le service public de l'emploi au Luxembourg, placée sous l'autorité du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

LISER est un institut de recherche public luxembourgeois, sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Ses travaux de recherche se concentrent essentiellement sur le domaine de la politique sociale et économique.

Dans le cadre du réseau de l'OIE, les missions essentielles de l'ADEM et de LISER sont l'information sur les conditions de vie et de travail au Grand-Duché de Luxembourg et l'analyse du marché du travail dans la Grande Région, en collaboration avec l'OIE et ses partenaires.

Conseil Régional Grand Est | Service des actions européennes et transfrontalières

Lorraine

Le Service des actions européennes et transfrontalières du Conseil Régional Grand Est participe aux travaux de l'OIE depuis le 1er janvier 2018. Il prend la suite de l'engagement du Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Le Service des actions européennes et transfrontalières est en charge des relations institutionnelles avec les partenaires français et étrangers sur les questions d'emploi et de formation dans les trois espaces de coopération du Grand Est (la Grande Région, la Conférence du Rhin Supérieur et l'espace de l'Ardenne franco-belge). Il est également à l'initiative de projets transfrontaliers visant à faire connaître les actions du Conseil Régional et de ses partenaires outre-frontières.

Frontaliers Grand Est

Lorraine

Le Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est, association soutenue par le Conseil Régional Grand Est et la Commission Européenne, a pour mission d'informer les salariés et les entreprises sur la mobilité transfrontalière dans la Grande Région, de participer à la gestion prévisionnelle de l'emploi et développer et promouvoir la formation professionnelle transfrontalière. Le CRD EURES / Frontaliers Grand Est constitue, avec son réseau d'experts, un fonds documentaire qu'il met à la disposition du public et diffuse des informations accessibles sur son site internet.

Ostbelgien Statistik

Communauté Germanophone de Belgique

Le groupe de travail DGstat a été créé en 2010 en Communauté Germanophone, à la suite d'un nouvel accord entre les différents acteurs responsables du travail statistique. Il succédait ainsi à l'Observatoire de l'Emploi de Belgique Orientale (ABEO). En mars 2017, DGstat a été rebaptisé « Ostbelgien Statistik », dans le cadre de la nouvelle campagne de promotion du territoire « Ostbelgien ». Les partenaires sont entre autres le Ministère, l'Agence pour l'Emploi (Arbeitsamt) et le Conseil Economique et Social de la Communauté Germanophone. Les missions du groupe de travail sont la collecte, l'analyse, l'interprétation et la diffusion de différentes statistiques, ainsi que la publication d'études. Il vise aussi à promouvoir les échanges entre les producteurs et les utilisateurs des données au sein de la Communauté Germanophone de Belgique, mais aussi au-delà.

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS)

Wallonie

L'WEPS est un institut scientifique public d'aide à la prise de décision à destination des pouvoirs publics. Par sa mission scientifique transversale, il met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Wallonie et des citoyens des informations diverses qui vont de la présentation de statistiques et d'indicateurs à la réalisation d'études et d'analyses approfondies dans les champs couverts par les sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement. Par sa mission de conseil stratégique, il participe activement à la promotion et la mise en œuvre d'une culture de l'évaluation et de la prospective en Wallonie.


Ostbelgien
INTERREGIONALE
ARBEITSMARKT
BEOBACHTUNGSSTELLE
IBA
OBSERVATOIRE
INTERRÉGIONAL DU
MARCHÉ DE L'EMPLOI
OIE
Wallonie
Iweps
INFO
INSTITUT
FRONTALIERS
GRAND EST
adem
La Région
Grand Est

Juin 2026