

La fonction publique de la Wallonie

Tableau de bord statistique de l'emploi public - septembre **2010**



INEPS

INSTITUT WALLON
DE L'ÉVALUATION,
DE LA PROSPECTIVE
ET DE LA STATISTIQUE

Remerciements

Ce travail n'aurait pas été possible sans la contribution, le zèle et le dévouement de nombreuses personnes. Que ce soient les membres des institutions wallonnes, les membres du personnel de l'IWEPS, tous ont coopéré pour faire de ce tableau de bord statistique de l'emploi public un outil pour comprendre le fonctionnement de la fonction publique en Wallonie. Que tous soient ici remerciés.

Editeur responsable

Daniel Defays, administrateur général a.i.

Equipe de réalisation

Auteurs

Sabrine Cipriano, attachée scientifique

Béatrice Van Haeperen, coordinatrice scientifique

Aspect statistique

Didier Henry, premier gradué

Cuong Huu Nguyen, expert informaticien

Stephania La Rocca, attachée

Françoise Vanderkelen, coordinatrice scientifique

Valérie Vander Stricht, attachée scientifique

Informatique

Frédéric Rouyre, expert informaticien

Cartographie

Isabelle Reginster, attachée scientifique

Secrétariat

Etienne Rouard, assistant administratif

Nathalie Stassin, graduée en secrétariat de direction

Relecture

Mathieu Mosty, attaché

Evelyne Istace, chargée de la communication

Mise en page et impression

Nouvelles Imprimeries Havaux

Dépôt légal : D/2010/10158/3

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Table des matières

Préface	5
1. Périmètre de l'étude	9
2. Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie	14
2.1. Evolution des effectifs	16
2.2. Situation administrative	23
2.3. Niveau des effectifs	32
2.4. Réparation des effectifs en fonction de la nationalité	39
2.5. Présences des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique régionale	40
2.6. Pyramide des âges	43
2.7. Qualification, expérience et carrière	55
2.8. Emploi du secteur public et sexe	66
2.9. Analyse spatiale	71
2.10. Flexibilité	84
2.11. Métiers	98
2.12. Coût salarial	111
3. Méthodologie	117
3.1. Contexte de la demande	118
3.2. Différentes définitions de l'emploi public	118
3.3. Mesure de l'emploi public à partir des données administratives	123
3.4. Modalités de l'étude	127
4. Références bibliographiques	131
5. Annexes	135
5.1. Annexe 1 : Liste des graphiques et des tableaux	136
5.2. Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW	142
5.3. Annexe 3 : Demande de l'IWEPS adressée aux OIP et au SPW	170
5.4. Annexe 4 : Liste des abréviations	187



Préface

En 2008, le Gouvernement wallon a décidé de placer au sein de l'IWEPS une cellule « fonction publique » en lui assignant comme premier objectif la compilation et l'analyse des informations relatives à l'emploi public dans l'administration wallonne (ministère et organismes para-régionaux). Pour répondre à cette demande, en avril 2009, l'IWEPS a publié un premier tableau de bord statistique de l'emploi public en Wallonie.

Cette deuxième publication poursuit les travaux en analysant une nouvelle vague de données reçues des administrations concernées, c'est-à-dire le Service Public de Wallonie (SPW) et quinze Organismes d'intérêt public (OIP). Comme en 2009, les données sont relatives essentiellement à l'emploi, caractérisé de différentes manières (par institution, par niveau, par type de qualification, par sexe, par âge...).

L'IWEPS a cependant reçu en 2010 des informations complémentaires sur les métiers, le recours aux transports publics et les coûts salariaux bruts. Ceci a permis d'élargir le spectre des analyses descriptives proposées et d'enrichir la publication de nouveaux tableaux et graphiques.

Le chemin vers une analyse complète du secteur public est bien entendu encore long. Les organismes couverts ne représentent pas, et loin s'en faut, l'ensemble des unités du secteur public en Wallonie - l'emploi dans les institutions provinciales, communales, dans les CPAS n'est pas pris en compte, - les budgets alloués ne sont pas analysés et les interrogations ne portent pas encore sur les services produits, l'efficacité de la fonction publique et la satisfaction des citoyens.

La diversité des questions abordées dans ce nouveau tableau de bord ne doit cependant pas être sous-estimée. Comment évolue l'emploi dans la fonction publique wallonne, quelle est la place du personnel sous contrat, y a-t-il des métiers nettement dominants, faut-il s'attendre à beaucoup de départs à la retraite dans les années à venir, d'où viennent les personnes qui travaillent dans les institutions de la Région, a-t-on facilité leurs déplacements en localisant les institutions dans des zones bien desservies par les transports publics ? Ceci est un échantillon de questions abordées dans cet ouvrage.

Elles sont importantes parce qu'elles se posent à beaucoup d'entre nous, parce que les réponses qu'on leur donne conditionnent notre vision de la fonction publique wallonne, notre représentation de son rôle, de son importance, voire de son futur. Fournir une information objective aux citoyens, mettre à disposition des éléments qui permettent d'organiser le débat public, faciliter les décisions basées sur des faits sont des missions fondamentales de l'IWEPS. Cette publication, nous l'espérons, doit contribuer à les remplir.

Le tableau de bord de l'emploi public en Wallonie s'inscrit dans un ensemble de travaux sur la fonction publique, et depuis peu sur le non-marchand en général, entrepris à l'IWEPS. Certains ont débouché sur des publications techniques et scientifiques, d'autres visent à mettre en place de nouvelles infrastructures pour collecter plus d'informations, d'une manière plus simple et moins « douloureuse » pour les redevables d'informations. Et puisque la douleur est évoquée, il me revient de remercier tous ceux qui ont permis la parution de ce tableau de bord : les administrations que nous avons harcelées gentiment, le service général d'informatique de l'université de Liège (SEGI) qui a préparé de nombreux fichiers à partir des systèmes d'informations dont il a la gestion, le personnel de l'IWEPS, qui avec un mélange de convivialité et de fermeté, a compilé données et préparé la publication.

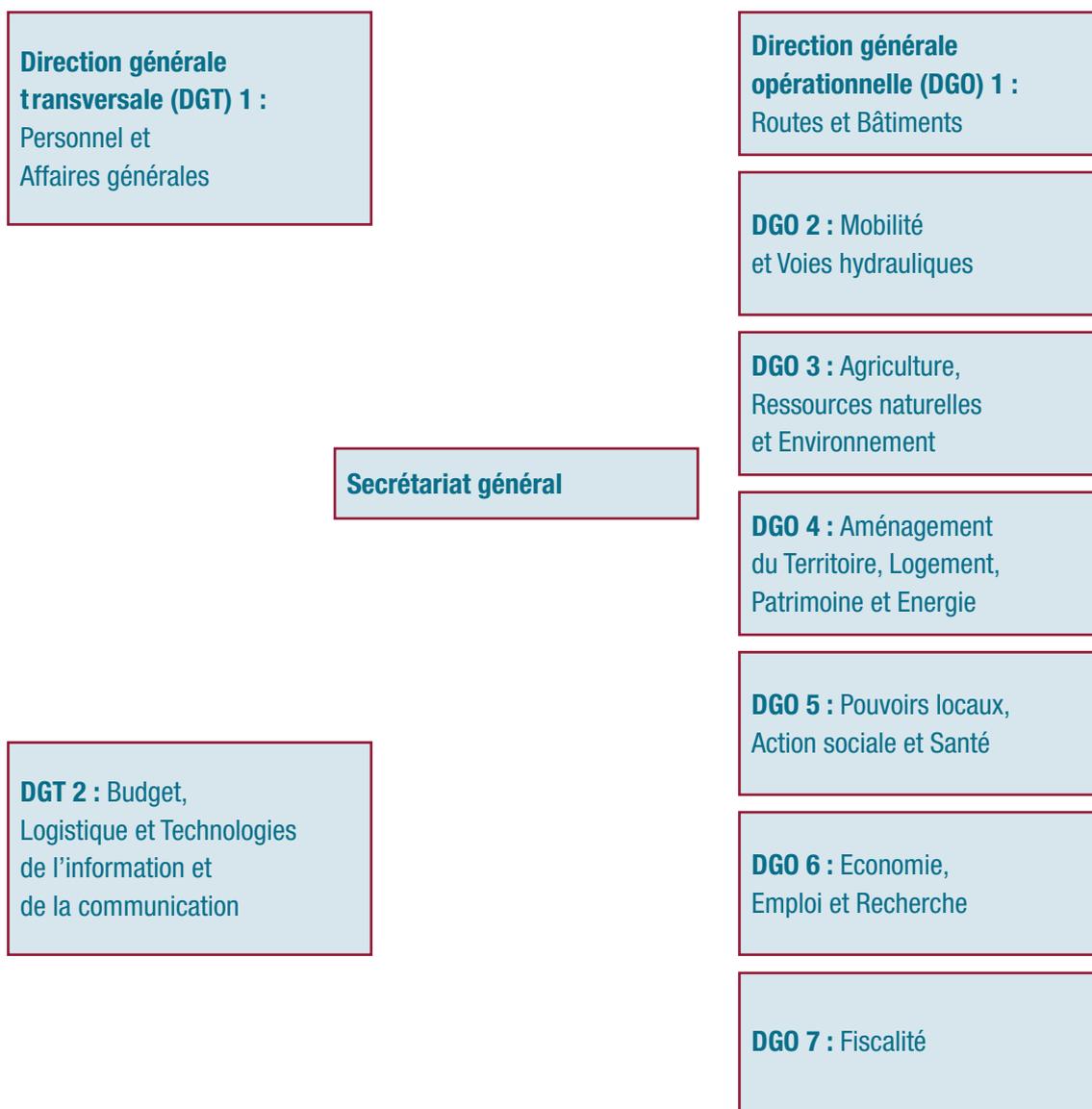
Nous espérons que ce travail sera utile, que vous trouverez cette publication instructive, voire, que vous éprouverez un certain intérêt à la lire ou à la parcourir.

Nous souhaitons à tous une lecture agréable de cette publication. Elle est également accessible sur le site web de l'IWEPS à l'adresse <http://statistiques.wallonie.be>.

Daniel DEFAYS,
Administrateur général a.i.

Préface

Organigramme du Service public de Wallonie au 1^{er} août 2008



Préface

Organigramme des deux Ministères de la Région wallonne avant le 1^{er} août 2008

Ministère des Transports et de l'Équipement (MET)

- Secrétariat général
- Direction générale (DG)
Routes et Autoroutes
- DG Voies hydrauliques
- DG Transports
- DG Services techniques

Ministère de la Région wallonne (MRW)

- Chancellerie
- Secrétariat général
- DG Pouvoirs locaux
- DG Economie et Emploi
- DG Technologies, Recherche et Energie
- DG Aménagement du Territoire,
Logement et Patrimoine
- DG Agriculture
- DG Action sociale et Santé
- DG Relations extérieures



1 Périmètre de l'étude

1 Périmètre de l'étude

1 Périmètre de l'étude

Le **périmètre du secteur public** analysé dans cette étude couvre l'ensemble du Service public de Wallonie (y compris les trois cellules¹ gérées par le SPW) et l'ensemble des Organismes d'intérêt public listés dans le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Wallonie². Plus précisément, **seize institutions** sont analysées dans cette étude:

- un département ministériel : le Service public de Wallonie (SPW) qui depuis le 1er août 2008 réunit le Ministère wallon de l'Équipement et des Transports (MET) et le Ministère de la Région wallonne (MRW). Le SPW se compose d'un secrétariat général, de deux directions générales transversales et de sept directions générales opérationnelles ;
- sept organismes d'intérêt public (OIP) de type A (cf. loi 16 mars 1954) ;
- huit organismes d'intérêt public de type B (cf. loi 16 mars 1954).

Les organismes d'intérêt public de type A sont soumis à l'autorité directe du Ministre dont ils relèvent et à qui sont confiés les pouvoirs de gestion³. **Les organismes d'intérêt public de type B** sont soumis au pouvoir de contrôle du ou des Ministres dont ils relèvent au travers de leur conseil d'administration ou tout autre organe de gestion. Ces organismes possèdent une autonomie plus importante, aussi bien du point de vue administratif et financier, que du point de vue de leur capacité de décision et de gestion.

L'emploi dans le secteur public ainsi défini comprend les agents statutaires ainsi que le personnel contractuel. L'organigramme ci-après présente l'ensemble des organismes couverts par cette étude.

Les données utilisées pour réaliser ce panorama sont des données administratives arrêtées au 30 juin 2009. Ces données ont été collectées auprès des administrations concernées entre les mois de février et avril 2010.

D'ores et déjà, nous attirons l'attention du lecteur sur le fait qu'en raison des changements intervenus au sein de l'administration en 2008, certains agrégats se sont modifiés, ce qui rend difficile la comparaison d'une année sur l'autre. En effet, au 30 juin 2009, une partie du personnel du SPW (environ 145 personnes) n'est pas affectée à une direction générale et le personnel du Commissariat général au tourisme (CGT) et de la Direction des relations internationales (DRI) ne sont plus comptabilisés dans les statistiques du SPW. Au vu de ces éléments, il est difficile de reconstituer les données permettant de comparer la structure actuelle du SPW à l'ancienne structure de l'administration wallonne composée de l'ex-MRW et de l'ex-MET.

Ces mouvements n'altèrent cependant pas les évolutions temporelles de l'ensemble du personnel de la fonction publique. Seules des évolutions globales seront présentées dans cette édition.

Le périmètre de la présente étude, délimité selon une approche juridique, est un segment particulier du secteur public défini dans les comptes nationaux à partir de critères économiques. Les comptes nationaux, élaborés conformément aux définitions du Système européen des Comptes nationaux et régionaux de 1995 (SEC95), distinguent trois catégories d'organismes du secteur public : les sociétés non financières (S11), les sociétés financières (S12) et les administrations publiques (S13). La liste complète des unités du secteur public est présentée à l'annexe 2 « Descriptif des OIP et des services du SPW ».

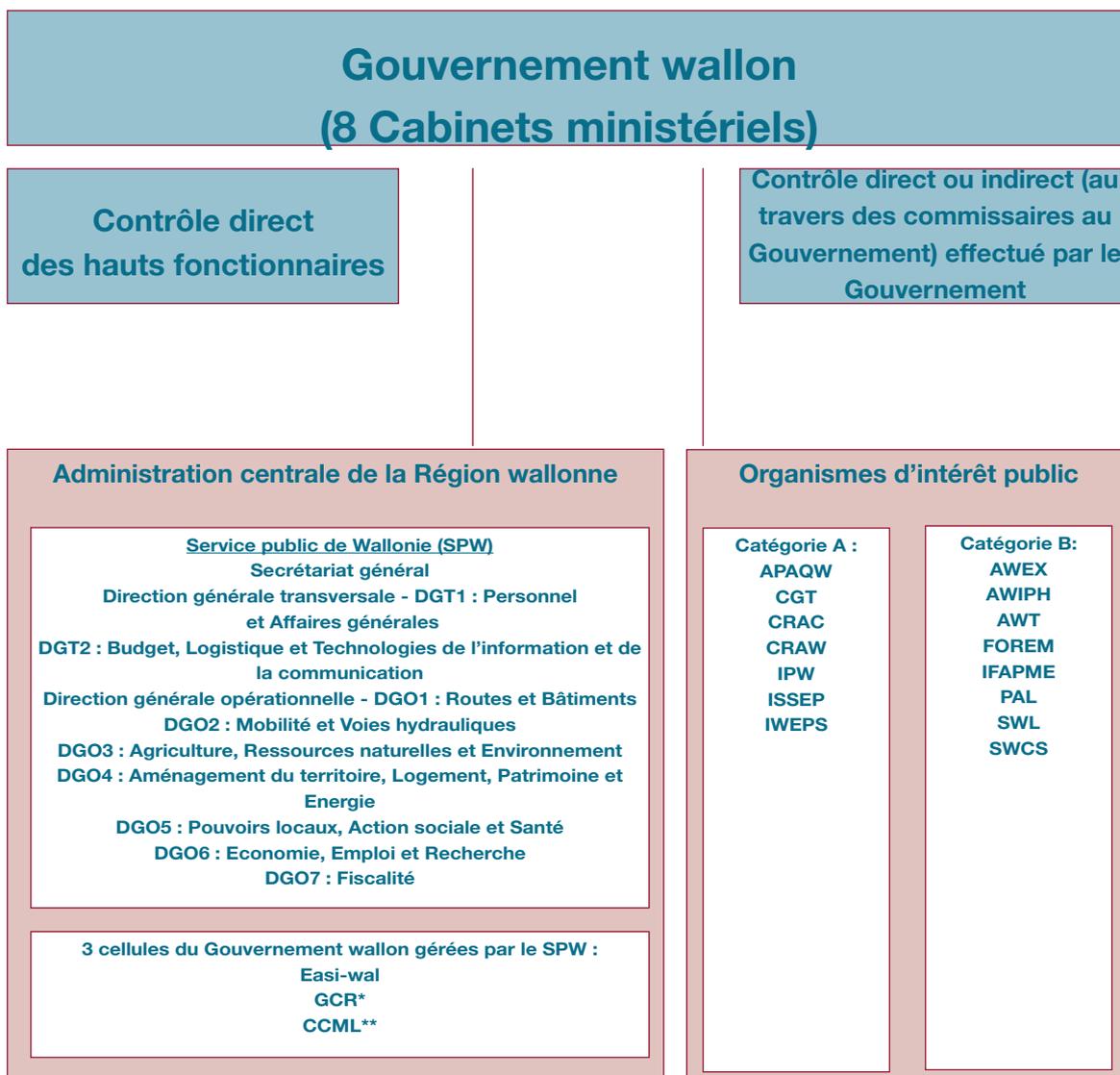
1. Il s'agit d'Easi-wal, de la cellule GCR qui rassemble les « Gouverneurs, Commissaires d'arrondissement et Receveurs régionaux » et de la cellule CCML « Cellule temporaire de contrôle des mandats locaux ».

2. La Société wallonne du crédit social a été ajoutée au champ de l'étude. Les deux hôpitaux psychiatriques sont exclus en raison du transfert de l'hôpital psychiatrique « Chênes aux Haies » de Mons à l'Intercommunale « Centre hospitalier universitaire Ambroise Paré » (décret du 30 avril 2009 relatif aux Centres hospitaliers psychiatriques de la Région wallonne).

3. Un arrêté de délégation spécifique peut confier les pouvoirs de gestion au fonctionnaire dirigeant.

4. Il s'agit pour l'essentiel des convoyeurs scolaires et de contrats de remplacement.

1 Périmètre de l'étude



* GCR : Gouverneurs, Commissaires d'arrondissement et Receveurs régionaux.

** CCML : Cellule temporaire de contrôle des mandats locaux constituée en 2008.

1 Périmètre de l'étude

Le tableau ci-dessous donne une indication de la différence de champ couvert par les deux approches.

Tableau 0 : Nombre d'unités du secteur public en Wallonie

	S 11 : Sociétés non financières	S 12 : Sociétés financières	S 13 : Administrations publiques
Approche économique	24	6	33
Approche juridique (étude IWEPS)	1	2	13

Source : « Les unités du secteur public », élaboré par la BNB en collaboration avec le Groupe d'experts de la base documentaire générale, mis à jour au 30/09/2009

Cette étude couvre le volet « ressources humaines » du secteur public et présente une approche budgétaire sous l'angle du coût salarial brut.

L'approche par les coûts de production des biens et des services n'entre pas dans le champ de cette étude.

2.1.	Evolution des effectifs		16
	2.1.1. Evolution de l'emploi public depuis 2003		16
	2.1.2. L'emploi par entité administrative		18
	2.1.3. Effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) dans les OIP et au SPW		20
2.2.	Situation administrative		23
	2.2.1. Effectifs statutaires et contractuels (physiques et ETP)		23
	2.2.2. Répartition des effectifs en fonction de la nature de l'emploi		24
	2.2.3. Type de contrats		26
	2.2.4. Emploi subventionné parmi les emplois contractuels		28
	2.2.5. Catégories d'engagement		30
2.3.	Niveau des effectifs		32
	2.3.1. L'emploi par niveau		32
	2.3.2. L'emploi par situation administrative et par niveau		34
	2.3.3. Durée dans le niveau		35
2.4.	Répartition des effectifs en fonction de la nationalité		39
2.5.	Travailleurs handicapés au sein de la fonction publique régionale		40
2.6.	Pyramide des âges		46
	2.6.1. L'emploi par âge		43
	2.6.2. Age moyen du personnel de la fonction publique		44
	2.6.3. Pyramide des âges des effectifs par sexe		45
	2.6.4. Âge moyen par sexe		46
	2.6.5. L'emploi par âge au sein du SPW et des OIP		46
	2.6.6. L'emploi par âge et par situation administrative		48
	2.6.7. L'emploi par âge et par entité administrative		49
	2.6.8. Pyramides des âges des effectifs par situation administrative et par niveau		51
	2.6.9. Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans ventilé par sexe		54
	2.6.10. Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans ventilé par situation administrative		54
2.7.	Qualification, expérience et carrière		55
	2.7.1. Effectifs par niveau de qualification		55
	2.7.2. Effectifs par sexe et niveau de qualification		56
	2.7.3. Effectifs par situation administrative et niveau de qualification		57
	2.7.4. Effectifs par âge et niveau de qualification		58
	2.7.5. Effectifs par domaine d'étude		59
	2.7.6. Qualification des effectifs des OIP et du SPW		60
	2.7.7. Effectifs des OIP et du SPW par domaine d'étude		64

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.8.	Emploi du secteur public et sexe		66
	2.8.1. Effectifs par sexe	66	
	2.8.2. Taux de femmes dans la fonction publique	67	
	2.8.3. Taux de femmes par situation administrative	69	
	2.8.4. Effectifs par sexe et par catégorie hiérarchique (niveau des effectifs)	70	
2.9.	Analyse spatiale		71
	2.9.1. Localisation des institutions wallonnes et de leur personnel	71	
	2.9.2. Analyse statistique du nombre de personnes domiciliées par province pour les OIP	75	
	2.9.3. Utilisation des transports en commun entre le domicile et le lieu de travail	76	
2.10.	Flexibilité		84
	2.10.1. Volume d'heures des effectifs	84	
	2.10.2. Volume d'heures et sexe	85	
	2.10.3. Volume d'heures et âge	88	
	2.10.4. Volume d'heures dans les OIP et le SPW	89	
	2.10.5. Temps partiel au sein du SPW	91	
	2.10.6. Temps partiel et situation administrative	92	
	2.10.7. Temps partiel, situation administrative et entité administrative	93	
	2.10.8. Aménagement du temps de travail	93	
2.11.	Métiers		98
	2.11.1. L'emploi ventilé par métier	98	
	2.11.2. Les postes de direction (rang A4 et plus)	100	
	2.11.3. Effectifs des OIP et du SPW ventilés par métier	101	
	2.11.4. Ventilation des métiers par sexe	104	
	2.11.5. Les femmes dans les postes de direction	105	
	2.11.6. Métier et situation administrative	107	
2.12.	Coût salarial		111
	2.12.1. Coût salarial du personnel de la fonction publique wallonne	111	
	2.12.2. Coût salarial par niveau	112	
	2.12.3. Coût salarial et situation administrative	113	
	2.12.4. Coût salarial et sexe	114	
	2.12.5. Coût salarial par classe d'âge	115	

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Les statistiques dressent un panorama le plus complet possible du personnel du Service public de Wallonie et des organismes d'intérêt public soumis au décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public.

En première partie, le lecteur trouvera une évolution de l'emploi public ainsi défini de 2003 à 2009. Ces évolutions doivent être interprétées avec prudence, en raison des changements qui marquent cette période : transformation de certains départements ministériels en agences d'exécution, scission d'agences, fusion des deux ministères⁵.

Entre 2008 et 2009, on notera particulièrement la fusion des deux ministères et le transfert du

personnel du SPW vers le Commissariat général au tourisme (CGT), devenu OIP de type A en juillet 2008. La fusion du MET et du MRW s'est accompagnée d'une profonde réorganisation des services au sein du ministère unifié, ce qui rend difficiles les comparaisons à un niveau désagrégé. Autrement dit, au vu des transferts de personnel d'un service à l'autre, il n'est pas possible de suivre l'évolution selon les anciennes catégories.

Les autres parties feront découvrir des instantanés du personnel de la fonction publique régionale pris sous des angles de vue diversifiés, parmi lesquels l'âge, la qualification, la situation administrative, le métier exercé, l'utilisation des formes de flexibilité et les déplacements domicile-lieu de travail.

2.1 Evolution des effectifs

2.1.1 Evolution de l'emploi public depuis 2003

Selon les données administratives recueillies par l'IWEPS, 16 520 personnes⁶ travaillent dans la fonction publique wallonne au 30 juin 2009. Entre 2003 et 2009, les effectifs de l'ensemble de la fonction publique wallonne ont augmenté de 12%, soit une croissance annuelle moyenne de 1,9%. La croissance de l'emploi est tirée par les organismes pararégionaux (OIP) dont les effectifs ont augmenté de 54%, soit un rythme de 7,5% l'an. Entre 2003 et 2009, les effectifs de l'administration centrale (SPW) ont diminué de 5,9%, ce qui représente une diminution annuelle moyenne de 0,4%. Ces évolutions entraînent une baisse du poids de l'administration centrale dans la fonction publique wallonne : entre 2003 et 2009, celui-ci passe de 70% à 59%.

La naissance d'une administration wallonne polycentrique formée de cellules différenciées dotées

ou non de capacités d'actions autonomes⁷ marque une nouvelle manière de penser l'organisation administrative de la fonction publique par le pouvoir central. Ces changements organisationnels et/ou structurels de la fonction publique régionale ont des répercussions sur la composition de l'emploi public.

En 2009, l'administration centrale reste le premier employeur du secteur public. Le premier OIP après l'administration centrale est le FOREM. Ensemble, le SPW et le FOREM rassemblent 85,2% de l'emploi public wallon.

Une rupture statistique apparaît entre 2008 et 2009 pour le SPW. Globalement, le personnel du SPW est resté stable entre 2008 et 2009, malgré le transfert de 96 personnes vers le CGT, devenu OIP en date du 1er juillet 2008.

5. Cette édition ne tient pas compte de la création, en juillet 2009, de la nouvelle direction générale opérationnelle de la fiscalité (DGO 7) au sein du SPW qui réunit les effectifs en provenance de l'administration fédérale des finances et les effectifs de la cellule fiscale de la Région wallonne. La ventilation du personnel de la DGO 7 sera détaillée dans l'édition 2011.

6. 112 personnes ont deux contrats, celles-ci n'ont donc été comptabilisées qu'une seule fois, ce qui amène au chiffre de 16 520.

7. Tournadre-Plancq J., Verrier B. 18 mars 2009. « La multiplication des agences annonce-t-elle le retrait de l'Etat ? ». Problèmes économiques.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 1 : Effectifs physiques de l'administration wallonne :
Service public de Wallonie et organismes pararégionaux (OIP)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Variation 2003 -2009 en %
APAQW	/	41	37	35	34	35	35	-14,6 ⁽⁴⁾
AWEX	330	332	362	334	335	336	331	0,3
AWIPH	374 ⁽²⁾	374 ⁽²⁾	393	405	395	392	391	4,5
AWT	16	24	30	26	29	29	28	75,0
CGT	/	/	/	/	/	/	96	/
CRAC	59	57	60	61	61	66	58	-1,7
CRAW	/	237	515 ⁽³⁾	522	527	502	463	95,4 ⁽⁴⁾
FOREM	3 099 ⁽²⁾	3 200 ⁽²⁾	3 411 ⁽²⁾	3 761 ⁽²⁾	4 147	4 217	4 337	39,9
IFAPME	/	207	214	235	253	257	297	43,5 ⁽⁴⁾
IPW	36	42	51	59	55	67	67	86,1
ISSEP	246 ⁽²⁾	258 ⁽²⁾	274 ⁽²⁾	279 ⁽²⁾	281	285	297	20,7
IWEPS	/	31	31	32	36	46	44	41,9 ⁽⁴⁾
PAL	33	34	38	43	43	42	38	15,2
SWCS	11 ⁽¹⁾	44 ⁽¹⁾	65	70	68	67	72	63,6
SWL	202 ⁽¹⁾	178 ⁽¹⁾	197	203	204	217	216	6,9
TOTAL OIP	4 395	5 015	5 678	6 065	6 468	6 558	6 770	54,0
MET	5 090	5 092	4 959	4.827	4 887	4 801	/	/
MRW	5 270	5 114	4 935 ⁽³⁾	4.893	4 801	4 939	/	/
TOTAL SPW	10 360	10 206	9 894	9.720	9 688	9 740	9 750	-5,9
TOTAL OIP + SPW	14 755	15 221	15 572	15 785	16 156	16 298	16 520	12,0

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Notes :

/ : création de l'organisme pararégional postérieure à cette date

(1) : période de transition pour le transfert du personnel de la SWL vers la SWCS, suite à la séparation des activités des deux entités

(2) : données non arrêtées au 30 juin

(3) : transfert d'une partie du personnel du MRW (DGA) vers le CRAW, devenu OIP en 2004

(4) : variation de 2004 à 2009

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.1.2 L'emploi par entité administrative

2.1.2.1 Focus sur l'Administration centrale : Service public de Wallonie (SPW)

Depuis la fusion du MET et du MRW, le SPW est divisé en huit directions dont un secrétariat général, deux directions générales transversales (DGT) et six directions générales opérationnelles (DGO). Les directions transversales offrent à l'ensemble du personnel de l'administration un encadrement et une aide dans les matières dites transversales. Plus particulièrement, la DGT1 est en charge des matières relatives au personnel et aux affaires générales. La DGT2 couvre les matières juridiques, logistiques, budgétaire, informatiques et la communication.

Les directions opérationnelles gèrent des matières et des compétences spécifiques. La DGO1 est en charge des routes et des bâtiments ; la DGO 2 est chargée de la mobilité et des voies hydrauliques ; la DGO3 coordonne la politique à suivre en matière d'agriculture, de ressources naturelles et d'environnement ; la DGO4 gère la politique relative à l'aménagement du territoire, au logement, au patrimoine et à l'énergie ; la DGO5 est en charge des pouvoirs locaux, de l'action sociale et de la santé, et in fine, la DGO6 gère les matières relatives à l'économie, l'emploi et la recherche. Au vu de la réorganisation de l'administration centrale, il est

difficile d'établir une correspondance entre l'ancienne structure de l'administration wallonne et la nouvelle structure du SPW.

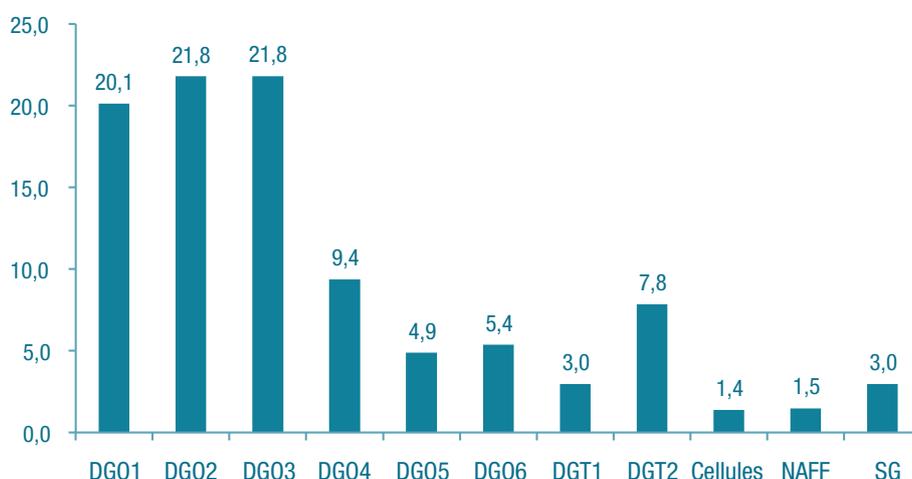
Dès lors, cette section présente le panorama du personnel du SPW ventilé par direction générale à la date du 30 juin 2009.

En 2009, on observe une certaine disparité dans la répartition des effectifs entre les directions générales du SPW. En volume, trois directions générales rassemblent 63,7% des effectifs du SPW : il s'agit de la DGO1 « Routes et Bâtiments » (20,1%), de la DGO2 « Mobilité et Voies hydrauliques » (21,8%) et de la DGO3 « Agriculture, Ressources naturelles et Environnement » (21,8%).

Le personnel des services transversaux rassemblés au sein du secrétariat général, de la DGT1 et de la DGT2 représente 13,8% des effectifs du SPW.

Au 30 juin 2009, une partie du personnel du SPW n'est pas affecté à une direction générale (1,5%, soit 145 personnes). Il s'agit pour l'essentiel de tous les convoyeurs scolaires et d'une partie des effectifs contractuels avec un contrat de remplacement.

Graphique 1 : Répartition (en pourcentage) des effectifs au sein du SPW, 30 juin 2009



Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

*N : calculs effectués sur la base de 9 750 unités

NAFF : Effectifs non affectés à une direction générale

Cellules : Easi-wal, GCR et CCML

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

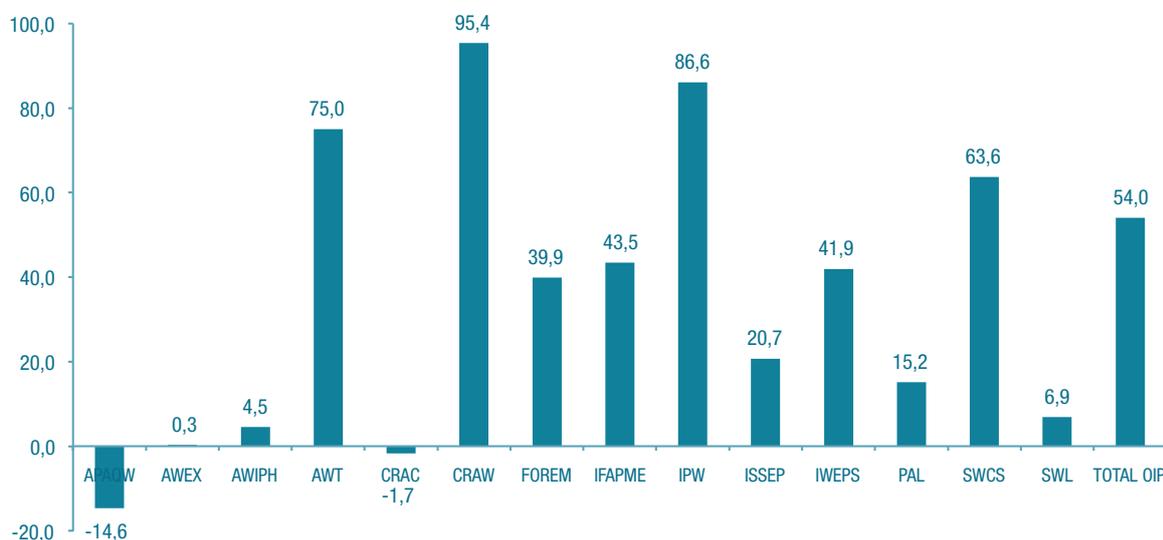
2.1.2.2 Focus sur les organismes d'intérêt public

Entre 2003 et 2009, à l'exception de l'APAQW et du CRAC, les organismes d'intérêt public ont tous augmenté leurs effectifs. Les augmentations les plus importantes apparaissent au CRAW (+95,4%), à l'AWT (+75%) et à l'IPW (+86,1%).

C'est le FOREM qui connaît la plus forte hausse de l'emploi en volume : +1 238 unités. Cette hausse s'est concentrée sur la période 2005-2007, période

de la mise en œuvre des politiques de formation et d'emploi du plan Marshall, où on observe une croissance moyenne annuelle du personnel du FOREM de 10%. Entre 2007 et 2009, l'évolution de l'emploi au sein du FOREM s'élève à 190 unités, soit une croissance moyenne annuelle de 2,2%. L'emploi diminue au sein de deux OIP : l'APAQW (14,6%) et le CRAC (-1,7%).

Graphique 2 : Evolution (en pourcentage) des effectifs des OIP



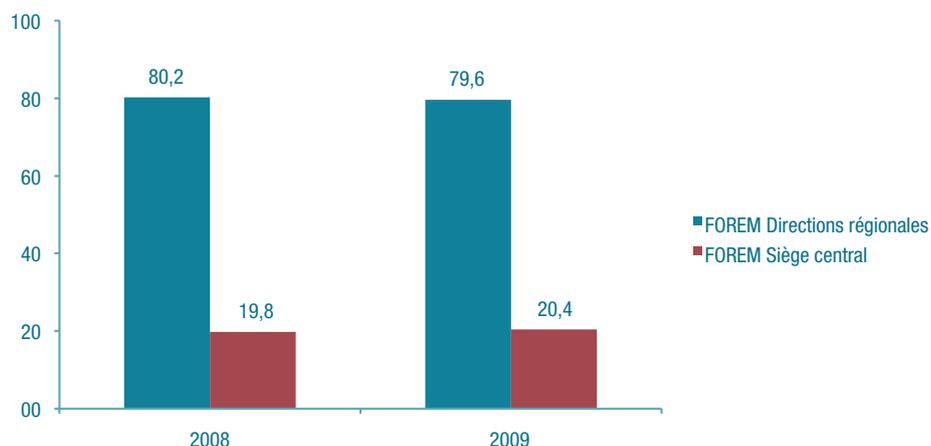
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Les effectifs du FOREM sont répartis entre la direction centrale et les directions régionales. Le siège central du FOREM emploie 20,4% des effectifs ; les vingt directions régionales, dont onze

directions régionales FOREM Conseil et neuf directions régionales FOREM Formation, se partagent environ 80% des effectifs.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 3 : Répartition (en pourcentage) des effectifs du FOREM, au 30 juin 2008 et au 30 juin 2009



Source : OIP - Calculs : IWEPS

N : calculs effectués sur la base de 4 217 unités en 2008 et de 4 337 unités en 2009

2.1.3 Effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) dans les OIP et au SPW

En 2009, compte tenu du fait que certains emplois sont occupés à temps partiel, le nombre d'équivalent temps plein s'élève à 15 925, dont 9 310 ETP dans l'administration centrale et 6 615 ETP dans les OIP. Comme le montre le graphique, la différence entre le nombre d'effectifs et le nombre d'ETP est minime, ce qui est déjà une indication de

la faible part des temps partiels dans le secteur public. C'est au sein de l'IPW, de l'AWEX et de la SWCS, où elle s'établit à 99% d'un temps plein, que la prestation moyenne par personne est la plus élevée. En moyenne, chaque personne physique preste 96% d'un temps plein.

Graphique 4 : Répartition des effectifs en ETP et en nombre d'emplois, 30 juin 2009



Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

*A noter que 132 personnes ont deux contrats, ce qui explique la différence entre nombre de personnes (16 520) et nombre de contrats (16 632). Il s'agit essentiellement de personnes qui cumulent deux temps partiels

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 2 : Répartition des effectifs et des ETP par entité administrative, 30 juin 2009

	Nombre d'effectifs	Nombre d'ETP	Prestation moyenne en pourcentage d'un temps plein
APAQW	35	32	91,4
AWEX	340	338	99,4
AWIPH	391	376	96,2
AWT	30	29	96,7
CGT	97	96	99,0
CRAC	60	58	96,7
CRAW	464	447	96,3
FOREM	4 354	4 242	97,4
IFAPME	297	278	93,6
IPW	67	66	98,5
ISSEP	302	297	98,3
IWEPS	44	42	95,5
PAL	38	36	94,7
SWCS	72	71	98,6
SWL	216	208	96,3
SPW	9 825	9 310	94,8
TOTAL OIP + SPW	16 632	15 926	95,8

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : la prestation moyenne est le rapport entre le nombre d'ETP et le nombre d'effectifs

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Entre 2008 et 2009, la croissance des effectifs de la fonction publique en nombre d'ETP s'élève à 3% (+443 ETP). De légères différences apparaissent

dans l'évolution annuelle de l'emploi (exprimé en ETP) au sein des OIP (+3,9%) et du SPW (+2,1%).

Graphique 5 : Evolution des effectifs en ETP entre juin 2008 et juin 2009



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.2 Situation administrative

2.2.1 Effectifs statutaires et contractuels (physiques et ETP)

En 2009, moins de la moitié des effectifs de la fonction publique wallonne sont statutaires. Plus précisément, le secteur public compte 44,5% de statutaires et 55,5% de contractuels. Une différence apparaît entre le SPW et les organismes pararégionaux : l'emploi statutaire est majoritaire au sein de l'administration centrale mais représente

moins de 20% des effectifs des OIP. Inversement, les contractuels représentent 36,8% des effectifs de l'administration centrale et 82,4% des effectifs des OIP. En équivalents temps plein, les effectifs contractuels représentent 8 572 unités et les statutaires 7 353 unités.

Tableau 3 : Effectifs statutaires et contractuels, 30 juin 2009

	Contractuels	Statutaires	Total	Part des contractuels (en %)	Part des statutaires (en %)
APAQW	27	8	35	77,1	22,9
AWEX	201	130	331	60,7	39,3
AWIPH	232	159	391	59,3	40,7
CGT	53	43	96	55,2	44,8
CRAC + AWT	82	4	86	95,3	4,7
CRAW	367	96	463	79,3	20,7
FOREM	3 813	524	4 337	87,9	12,1
IFAPME	255	42	297	85,9	14,1
IPW	67	/	67	100,0	/
ISSEP	242	55	297	81,5	18,5
IWEPS	31	13	44	70,5	29,5
PAL	11	27	38	28,9	71,1
SWCS	63	9	72	87,5	12,5
SWL	137	79	216	63,4	36,6
TOTAL OIP	5 581	1 189	6 770	82,4	17,6
SPW	3 585	6 165	9 750	36,8	63,2
TOTAL	9 166	7 354	16 520	55,5	44,5
Total en ETP	8 572	7 353	15 925	53,8	46,2

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Comme le montrent les données du tableau 4, le nombre de contractuels augmente sensiblement entre 2008 et 2009 (+3,6% dans l'ensemble du secteur public). En revanche, l'emploi statutaire diminue (-1,3% dans l'ensemble du secteur public) ; ce recul est lié au départ progressif à la retraite de statutaires (les tranches d'âge supérieures comprennent quasi uniquement des statutaires -voir section « Pyramide des âges »-). En conséquence, on observe une légère hausse de la part des

contractuels dans l'emploi public entre 2008 (54,3%) et 2009 (55,5%).

Depuis 2009, divers concours de recrutement donnant l'accès aux emplois statutaires ont été organisés par la Région wallonne. Ces personnes devraient entrer en fonction au cours de l'année 2010, ce qui devrait quelque peu rétablir la balance en faveur des statutaires.

Tableau 4 : Evolution des effectifs contractuels et statutaires entre 2008 et 2009

	2008 Nombre total	Contractuels 2009 Nombre total	Variation entre 2008-2009 en %	2008 Nombre total	Statutaires 2009 Nombre total	Variation entre 2008-2009 en %
OIP	5 363	5 581	4,1	1 195	1 189	-0,5
SPW	3 486	3 585	2,8	6 254	6 165	-1,4
TOTAL	8 849	9 166	3,6	7 449	7 354	-1,3

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2.2.2 Répartition des effectifs en fonction de la nature de l'emploi

Quel que soit le secteur, on observe que 85,1% des effectifs de la fonction publique sont des employés. La féminisation et une évolution dans les compétences régionales peuvent être mis en rapport avec cette concentration. Les emplois techniques et ouvriers sont plus particulièrement occupés par des hommes.

Entre 2008 et 2009, le nombre d'effectifs engagés sous statut d'employé a augmenté de 3,6%, alors qu'on observe un recul de l'emploi ouvrier (-7,8%), suite notamment à une diminution des effectifs ouvriers au sein des services du SPW (-8,3%). En contrepartie, le poids des ouvriers diminue : entre 2008 et 2009, celui-ci passe de 16,4% à 14,9%.

Tableau 5 : Evolution entre 2008 et 2009 des effectifs en fonction de la nature de l'emploi

	2008	SPW 2009	2008	OIP 2009	2008	Total 2009
Employé	7 214	7 434	6 340	6 631	13 554	14 065
Ouvrier	2 526	2 316	138	139	2 664	2 455
Total	9 740	9 750	6 478	6 770	16 218	16 520

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 6 : Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction de la nature de l'emploi au sein de l'administration centrale et des OIP, 30 juin 2009

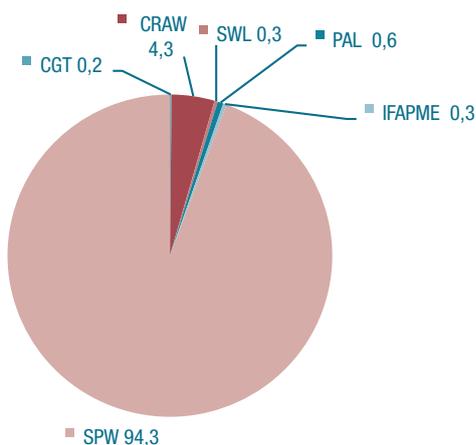


Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

La part des ouvriers dans l'emploi public reste faible et leur présence n'apparaît que dans six des seize entités administratives analysées dans ce tableau de

bord. Le SPW rassemble 94,3% des ouvriers de la fonction publique, alors qu'ils ne sont que 5,7% au sein des OIP.

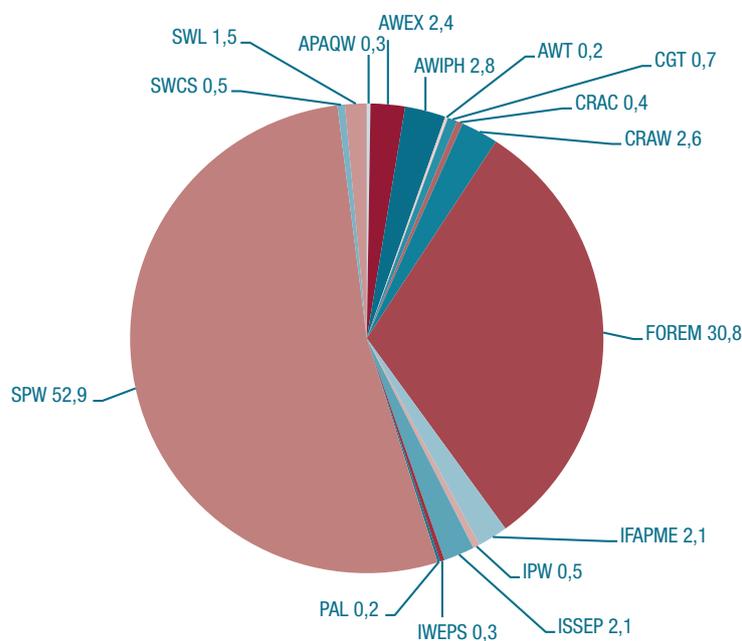
Graphique 7 : Répartition (en pourcentage) du personnel ouvrier entre les différentes entités administratives, 30 juin 2009



Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 8 : Répartition (en pourcentage) du personnel employé entre les différentes entités administratives, 30 juin 2009



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2.2.3 Type de contrats

L'analyse des effectifs contractuels, engagés à durée déterminée ou indéterminée ventilés par entité administrative, donne une image de la stabilité et de la pérennité des emplois contractuels, majoritaires au sein de la fonction publique régionale.

La répartition entre CDI et CDD varie considérablement d'une entité administrative à l'autre. En 2009, 74,3% des contractuels sont engagés à durée indéterminée (CDI) et 25,7% à durée déterminée (CDD). La part des contrats à

durée déterminée, même si elle fluctue fortement d'une institution à l'autre, reste relativement faible.

C'est au sein du SPW que l'on observe la proportion de CDD la plus élevée (42,2%) parmi les contractuels, suivi du CRAW (33,8%) et de l'IFAPME (29%). Cette proportion est inférieure à 15% au FOREM et est nulle à l'AWT, au PAL et à la SWL, où tous les contractuels ont un CDI.

L'emploi subventionné (ex : APE, CPE, PTP, etc.) représente 7,8% du personnel contractuel.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 6 : Répartition des effectifs contractuels par entité administrative, 30 juin 2009

	Nombre de contractuels	Nombre de CDI	Part des CDI dans les contractuels (en %)
APAQW	27	26	96,3
AWEX	201	179	89,1
AWIPH	232	207	89,2
AWT	27	27	100,0
CGT	53	41	77,4
CRAC	55	53	96,4
CRAW	367	243	66,2
FOREM	3 813	3 260	85,5
IFAPME	255	181	71,0
IPW	67	64	95,5
ISSEP	242	220	90,9
IWEPS	31	29	93,5
PAL	11	11	100,0
SPW	3 585	2 072	57,8
SWCS	63	61	96,8
SWL	137	137	100,0
Total	9 166	6 811	74,3

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.2.4 Emploi subventionné parmi les emplois contractuels

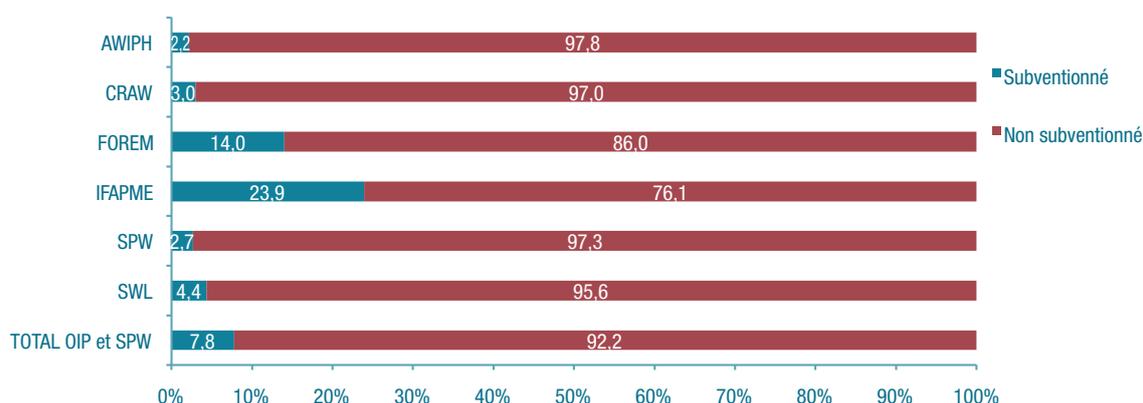
Parmi les entités administratives faisant partie de notre étude, seules celles qui sont représentées dans le graphique ci-dessous ont recours à des emplois subventionnés.

L'analyse des emplois subventionnés au sein des différentes entités rend compte de l'impact des dispositifs d'aide à l'emploi dans la fonction publique régionale et de l'activation de telles mesures visant

notamment à l'insertion professionnelle des chômeurs sur le marché du travail.

En 2009, parmi les effectifs contractuels, on observe que 7,8% des effectifs sont bénéficiaires d'emplois aidés. L'IFAPME et le FOREM sont les institutions qui ont le plus recours aux dispositifs d'aide à l'emploi et d'insertion socioprofessionnelle avec respectivement 24% et 14% d'emplois contractuels subventionnés.

Graphique 9 : Part (en pourcentage) des emplois subventionnés dans les entités administratives, 30 juin 2009



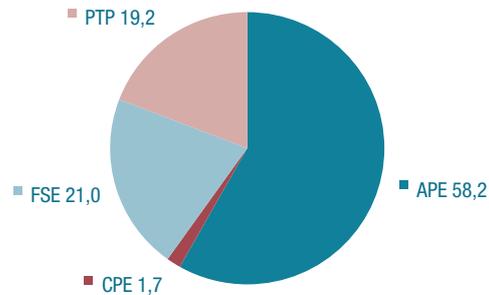
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Le dispositif le plus sollicité est l'aide à la promotion de l'emploi - APE -, activé pour 58,2% des effectifs. Viennent ensuite les aides du Fonds social européen - FSE - (21%), le programme de transition professionnelle - PTP- (19,2%) et le contrat premier

emploi - CPE - (1,7%). Entre 2008 et 2009, la part des emplois subventionnés par le FSE progresse de 7% à 21%. Ceci résulte pour partie du recours du FOREM aux aides FSE, ce qui n'était pas le cas en 2008.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 10 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par type de subventions accordées, 30 juin 2009

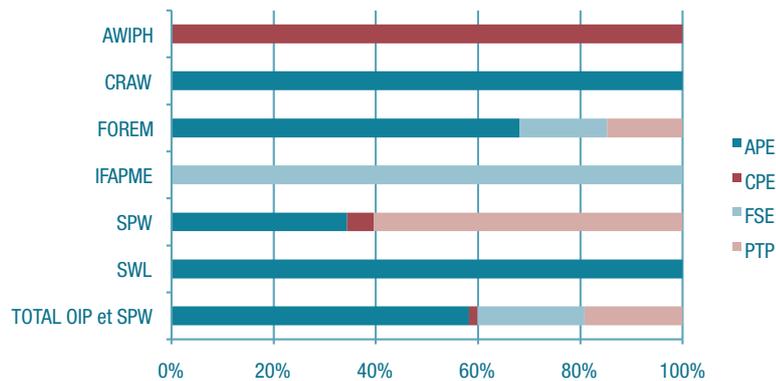


*N : calculs effectués sur la base de 715 unités.

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Les aides APE sont utilisées par cinq institutions : le CGT, le CRAW, le FOREM, la SWL et le SPW. En volume, le FOREM rassemble 87,5% des emplois APE. Les PTP sont surtout utilisés par le SPW et les aides FSE par l'IFAPME.

Graphique 11 : Répartition (en pourcentage) des emplois subventionnés par type d'aide, 30 juin 2009



*N : calculs effectués sur la base de 715 unités.

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.2.5 Catégories d'engagement

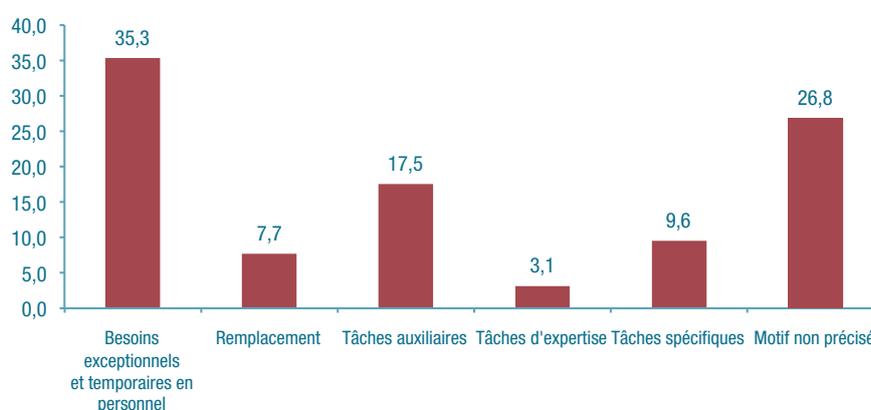
Les catégories d'engagement du personnel contractuel sont définies dans l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel.

Les membres du personnel contractuel des services du SPW et des OIP peuvent être engagés aux fins exclusives de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, de remplacer des membres du personnel absents, d'accomplir des tâches auxiliaires⁸, d'accomplir des tâches

spécifiques⁹ ou de pourvoir à l'exécution de tâches nécessitant une expertise.

Répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel demeure la première catégorie d'engagement du personnel contractuel (35,3%) en 2009. L'accomplissement de tâches auxiliaires constitue le second motif d'engagement du personnel contractuel. Rapporté à l'ensemble du personnel contractuel de la fonction publique, ces deux motifs réunis représentent 52,8% des motifs d'engagement. Aucun motif d'engagement n'est précisé pour 26,8% des contractuels.

Graphique 12 : Répartition (en pourcentage) des effectifs contractuels par catégorie d'engagement, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 9 166 unités.

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

8. Par tâches auxiliaires, il y a lieu d'entendre : les tâches principalement d'ordre manuel effectuées dans les forêts domaniales, les réserves naturelles et sur les sites des fouilles archéologiques ; les tâches relatives aux opérations de propreté pour autant qu'elles soient encadrées par du personnel de la région ; les tâches relatives à l'accompagnement des élèves dans les services de transport à la Direction générale du Transport ; les tâches de nettoyage ; les tâches de service dans les cafétérias ; les tâches de maintenance ; les tâches de téléphonie et d'accueil ; les tâches exercées par les chauffeurs ; les tâches exercées par les magasiniers.

9. Par tâches spécifiques, il y a lieu d'entendre : les activités liées au développement des outils de l'information et de la communication ; les tâches de police domaniale ; les activités de gardiennage ; les tâches d'interprétariat ; le métier de photographe ou de caméraman ; le métier d'archéologue ; le métier de conducteur de poids lourds et engins de chantier ; les tâches liées à l'inventaire de la faune et de la flore.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tant au SPW qu'au sein des OIP, le premier motif d'engagement du personnel contractuel est de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel. Le second motif d'engagement du personnel contractuel au SPW est l'accomplissement de tâches auxiliaires (38,2%),

alors qu'au sein des OIP c'est l'accomplissement de tâches spécifiques (15,7%) qui constitue le second motif d'engagement.

Au sein des OIP, aucun motif d'engagement n'est précisé pour 44% des contractuels.

Tableau 7 : Répartition (en pourcentage) des effectifs contractuels du SPW et des OIP par catégorie d'engagement, 30 juin 2009

	OIP	SPW
Besoins exceptionnels et temporaires en personnel	29,5	44,3
Remplacement	4,6	12,5
Tâches auxiliaires	4,3	38,2
Tâches d'expertise	1,9	5,0
Tâches spécifiques	15,7	0,0
Motif non précisé	44,0	0,0
Total	100,0	100,0
Total	5 582	3 584

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.3 Niveau des effectifs

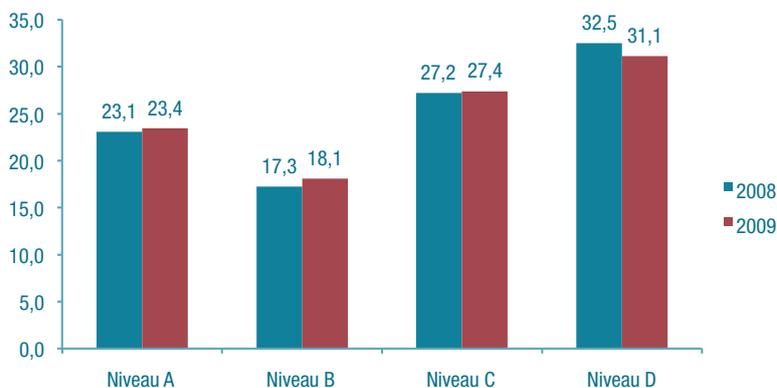
2.3.1 L'emploi par niveau

Le code de la fonction publique hiérarchise les emplois en quatre niveaux : de A à D. L'accès aux niveaux A et B demande un diplôme de l'enseignement supérieur de type long pour le niveau A et un diplôme de l'enseignement supérieur de type court pour le niveau B. Les niveaux C sont accessibles aux détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et les niveaux D aux personnes qui disposent au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. De plus, les emplois statutaires ne sont accessibles que pour les lauréats de concours spécifiques de la fonction publique. Des concours d'accession d'un niveau à l'autre sont également organisés dans la fonction publique.

En juin 2009, plus d'un tiers du personnel de la fonction publique relève de la catégorie hiérarchique niveau D, catégorie comptant le plus de personnes en volume (4 813 personnes). En effet, la fonction publique régionale est composée par ordre décroissant de : 31,1% de personnes de niveau D¹⁰, 27,4% de personnes de niveau C, 23,4% de personnes de niveau A et 18,1 % de personnes niveau B.

Entre 2008 et 2009, l'évolution de l'emploi varie d'un niveau à l'autre : l'emploi augmente dans les niveaux B et A, il est stable dans le niveau C et il recule dans le niveau D.

Graphique 13 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par niveau



*N = 15 234 unités en 2008 et 15 464 unités en 2009
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

10. L'importance des effectifs repris dans le niveau D résulte aussi de la requalification des effectifs de niveau E au sein du niveau D, opérée lors de la modification du code de la fonction publique wallonne effectuée le 13 septembre 2007.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

La comparaison entre le SPW et les OIP montre que les OIP concentrent la majorité des effectifs de niveau B, et le SPW la majorité des effectifs de niveau D. Les effectifs de niveau B sont ainsi nettement surreprésentés dans les OIP (70,8% des

effectifs de niveau B pour 37% de l'emploi total).

Au SPW, ce sont les effectifs de niveaux D qui sont surreprésentés avec une part de 83,3% des effectifs du niveau D pour 63% de l'emploi total.

Tableau 8 : Répartition des effectifs entre SPW et OIP : ventilation par niveau, 30 juin 2009

	OIP	Nombre SPW	Total	OIP	Pourcentage SPW	Total
Niveau A	1 416	2 206	3 622	39,1	60,9	100,0
Niveau B	1 980	815	2 795	70,8	29,2	100,0
Niveau C	1 512	2 722	4 234	35,7	64,3	100,0
Niveau D	806	4 007	4 813	16,7	83,3	100,0
Total	5 714	9 750	15 464	37,0	63,0	100,0

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Comme le montre le graphique ci-dessous, l'emploi est en moyenne plus qualifié dans les OIP : en effet, la proportion d'emplois de niveaux A et B représente

59,4% de l'emploi ; en revanche ces deux niveaux représentent seulement 31% de l'emploi du SPW.

Graphique 14 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par niveau au sein des OIP et du SPW, 30 juin 2009



* N : calculs effectués sur base de 15 464 unités. N pour les OIP : 5 714 unités et N pour le SPW : 9 750 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

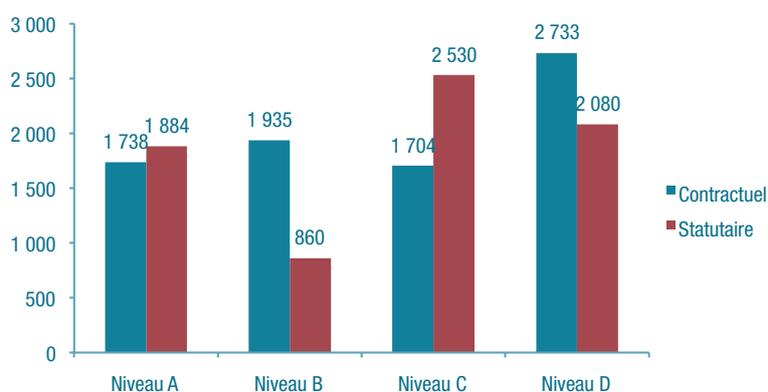
2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.3.2 L'emploi par situation administrative et par niveau

Les fonctions de niveaux A sont majoritairement occupées par des fonctionnaires statutaires, alors que les fonctions de niveau B sont davantage occupées par le personnel contractuel. L'emploi

statutaire reste donc prépondérant pour l'accession aux fonctions supérieures dans l'ensemble de la fonction publique.

Graphique 15 : Effectifs par niveau et par situation administrative (en nombre), 30 juin 2009



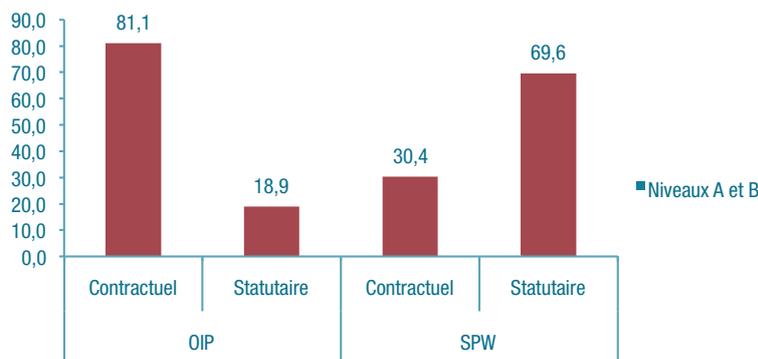
* N: calculs effectués sur la base de 15 464 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Des disparités apparaissent cependant lorsqu'on regarde la part des effectifs du SPW et des OIP par situation administrative et par niveau. En effet, au sein des OIP, c'est le personnel contractuel (81,1%) qui occupe majoritairement les fonctions hiérarchiques supérieures (niveaux A et B), alors

qu'au SPW celles-ci sont principalement occupées par du personnel statutaire (69,6%). Ces écarts sont influencés par le volume du personnel contractuel au sein des OIP (le personnel contractuel représente 82,4% du personnel des OIP).

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 16 : Répartition (en pourcentage) des effectifs de niveaux A et B selon la situation administrative : comparaison entre le SPW et les OIP



*N: Calculs effectués sur la base de 3 396 unités pour les OIP et 3 021 unités pour le SPW
Sources: SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2.3.3 Durée dans le niveau¹¹

Comme le montre le graphique 17, c'est dans les niveaux A et C que l'ancienneté des personnes est la plus importante. La part importante des effectifs situés dans les tranches d'âges supérieures pourrait expliquer cette ancienneté dans le niveau de plus de dix ans.

Parmi les effectifs de la catégorie « 1 an à 5 ans » d'ancienneté dans le niveau, on observe une concentration des effectifs dans la fourchette de 1,8

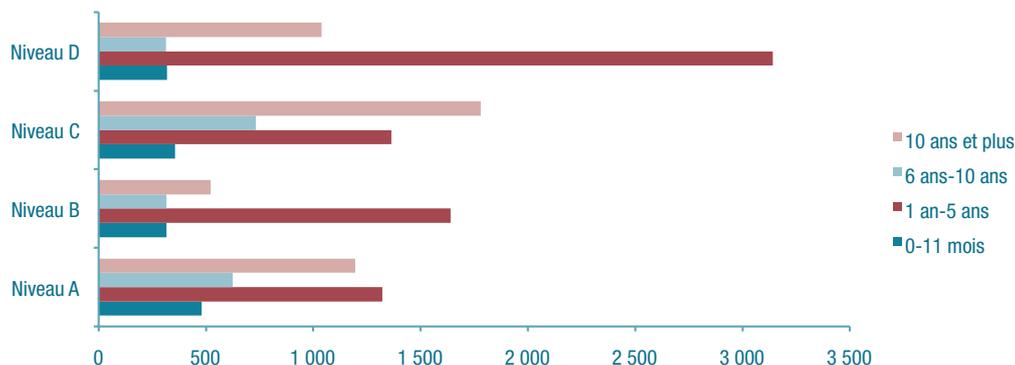
à 2,5 années d'ancienneté : 82,2% des effectifs de cette catégorie ont entre « 22 et 30 mois » d'ancienneté.

Le graphique 17 montre également que c'est dans le niveau A qu'on observe le plus grand nombre d'effectifs comptant moins d'un an d'expérience dans le niveau. La répartition des entrées par niveau est présentée dans le graphique 18.

11. La ventilation des effectifs en fonction de la durée dans le niveau diverge par rapport à 2008. Ceci s'explique pour partie par l'amélioration dans l'encodage des données au sein du SPW et des OIP. Les tableaux présentés au 30 juin 2008 ont été élaborés au départ de 12 481 unités alors qu'au 30 juin 2009, ceux-ci sont conçus au départ 15 464 unités. Des variations apparaissent ainsi dans l'analyse de la répartition des effectifs par niveau et durée dans le niveau.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 17 : Répartition des effectifs par niveau et durée dans le niveau, 30 juin 2009



* N : Calculs effectués sur la base de 15 464 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Parmi les 1 471 personnes qui ont moins d'un an d'expérience au 30 juin 2009, 981 sont au SPW et 490 dans les OIP. Parmi celles-ci, la proportion d'effectifs des niveaux A et B est de 47% pour le SPW et 68,4% pour les OIP. Si la proportion des

effectifs récents de niveaux A et B est supérieure dans les OIP, on soulignera toutefois qu'au SPW la proportion de ces deux niveaux dans les « entrées » (47,0%) est plus importante que leur proportion dans l'emploi total (31,0%).

Graphique 18 : Niveau à l'entrée (0-11 mois) des effectifs dans les OIP et le SPW, 30 juin 2009



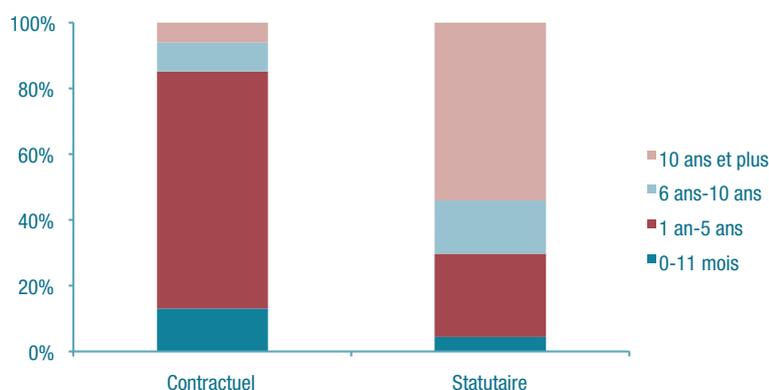
*N: Calculs effectués sur la base de 1 471 unités. N pour le SPW=981 unités et N pour les OIP= 490 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

La majorité des statutaires (54,0%) sont dans leur niveau depuis plus de dix ans (contre 6,1% des contractuels), alors que 71,1% des contractuels sont dans leur niveau depuis un an à cinq ans. Ceci s'explique pour partie par le fait qu'il existe peu de mobilité de carrière (passage d'un niveau à un autre)

dans la fonction publique pour le personnel contractuel, qu'une partie du personnel contractuel est engagé sous contrat CDD et que certains contractuels, lauréats d'un concours, deviennent statutaires.

Graphique 19 : Répartition des effectifs par situation administration et durée dans le niveau, 30 juin 2009



*N: Calculs effectués sur la base de 16 520 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

L'ancienneté dans le niveau est plus élevée au SPW que dans les OIP : près de 40% des effectifs du SPW ont plus de dix ans d'expérience dans leur niveau contre 10% dans les OIP. L'expérience plus récente des effectifs au sein des OIP résulte pour

partie de la jeunesse de certains OIP, créés pour la plupart il y a moins de dix ans, et de la part importante des contractuels dans les OIP (82,4% des effectifs des OIP sont contractuels).

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

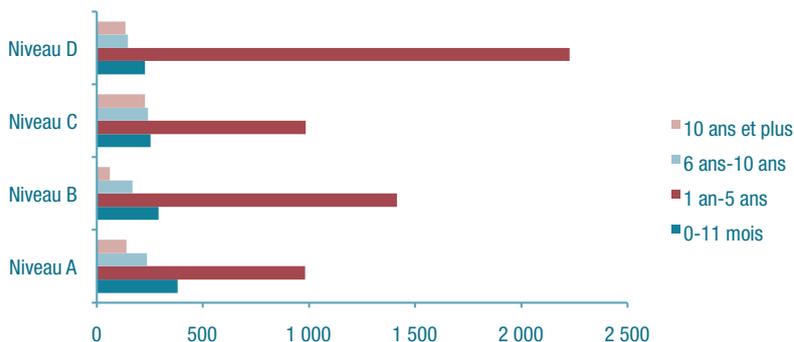
Graphique 20 : Répartition des effectifs du SPW et des OIP selon la durée dans le niveau, 30 juin 2009



*N: Calculs effectués sur la base de 16 520 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Comme le montrent les graphiques ci-dessous, que soit le niveau, l'ancienneté comprise entre un an et cinq ans domine chez les contractuels et l'ancienneté de dix ans et plus, chez les statutaires.

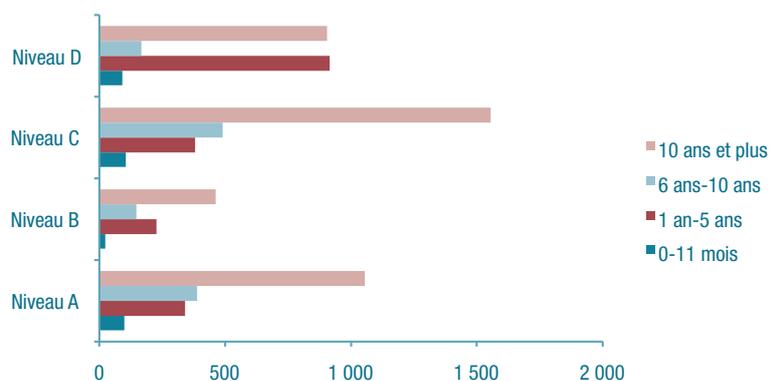
Graphique 21 : Répartition des effectifs contractuels par niveau et selon la durée dans le niveau, 30 juin 2009



*N: Calculs effectués sur la base de 8 110 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 22 : Répartition des effectifs statutaires par niveau et selon la durée dans le niveau, 30 juin 2009



*N: Calculs effectifs sur la base de 7 354 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2.4 Répartition des effectifs en fonction de la nationalité

Plus de 98% des effectifs de la fonction publique régionale sont de nationalité belge. Les étrangers proviennent pour la plupart d'un pays de l'Union européenne.

Les personnes de nationalité étrangère sont engagées majoritairement sous régime contractuel (91,3%) et plus de 60% d'entre elles occupent un emploi dans un OIP.

Tableau 9 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par nationalité et situation administrative, 30 juin 2009

	Total	Contractuel	Statutaire
Belge	98,3	97,1	99,7
Ressortissant de l'UE	1,7	2,8	0,3
Non ressortissant de l'UE	0,1	0,1	/
Nombre total	16 520	9 166	7 354

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 10 : Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW par nationalité, 30 juin 2009

	OIP	Pourcentage SPW	Total	Nombre Total OIP et SPW
Belge	40,6	59,4	100,0	16.233
R ressortissant de l'UE	62,0	38,0	100,0	276
Non ressortissant de l'UE	63,6	36,4	100,0	11
Nombre total	6 770	9 750	100,0	16 520

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2.5 Travailleurs handicapés au sein de la fonction publique régionale

Malgré des appels répétés à déclaration effectués par le service des ressources humaines, peu de personnes déclarent spontanément leur handicap¹². On peut penser que le nombre d'handicaps déclarés sous-estime le nombre réel. Cette variable doit donc être interprétée avec précaution.

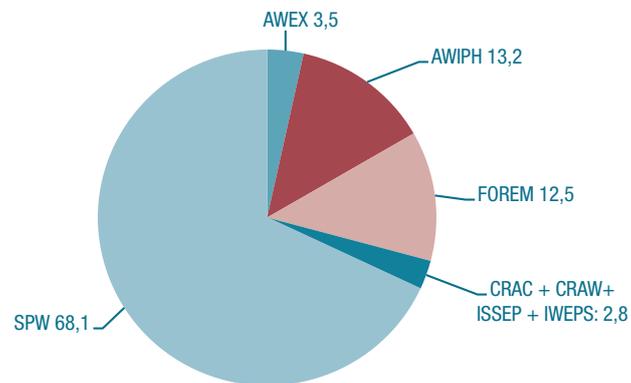
En 2009, les personnes qui déclarent un handicap représentent 0,9% des effectifs de la fonction publique régionale (144 personnes).

La comparaison avec 2008 montre une hausse de la présence des personnes handicapées dans la fonction publique régionale : 84 personnes en 2008 pour 144 personnes en 2009. Les personnes handicapées sont aujourd'hui occupées dans huit des seize entités administratives sous-revues (contre cinq en 2008). C'est au SPW (68,1%) et à l'AWIPH (13,2%) qu'elles sont les plus présentes.

12. Sont reprises dans cette catégorie, les personnes qui déclarent un handicap aux services des ressources humaines, conformément à la définition reprise aux articles 81 à 87 du code de la fonction publique.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 23 : Répartition (en pourcentage) des effectifs présentant un handicap au sein des entités administratives, 30 juin 2009



*N : calculs effectués sur la base de 144 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

La proportion des personnes handicapées dans les différentes institutions est variable ; elle fluctue entre 0,2% et 4,9%.

Tableau 11 : Part des effectifs présentant un handicap dans le total des effectifs de l'entité administrative, 30 juin 2009

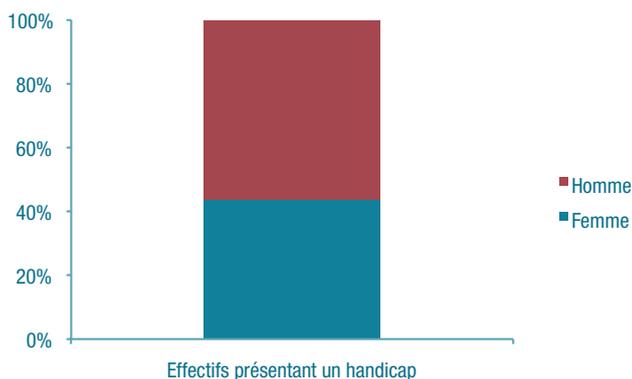
	Effectifs de l'entité administrative	Part des effectifs présentant un handicap
AWEX	331	1,5
AWIPH	391	4,9
CRAC + CRAW + IWEPS + ISSEP	862	0,5
FOREM	4 337	0,4
SPW	9 750	1,0
Total	16 520	0,9

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

La distinction par sexe des travailleurs handicapés montre qu'un peu plus d'un travailleur handicapé sur deux est un homme : 56,2% d'hommes pour 43,8% de femmes.

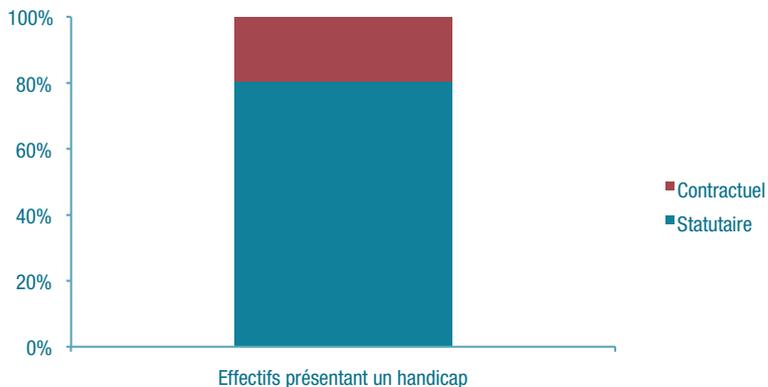
Graphique 24 : Répartition (en pourcentage) par sexe des effectifs présentant un handicap, 30 juin 2009



*N : calculs effectués sur la base de 144 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Parmi les travailleurs handicapés de la fonction publique régionale, 80% sont des effectifs statutaires.

Graphique 25 : Répartition (en pourcentage) par situation administrative des effectifs présentant un handicap



*N : calculs effectués sur la base de 144 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.6 Pyramide des âges

2.6.1 L'emploi par âge

L'examen de la pyramide des âges, qui illustre la structure par âge du personnel de la fonction publique, permet de rendre compte de la problématique du vieillissement au sein de celle-ci.

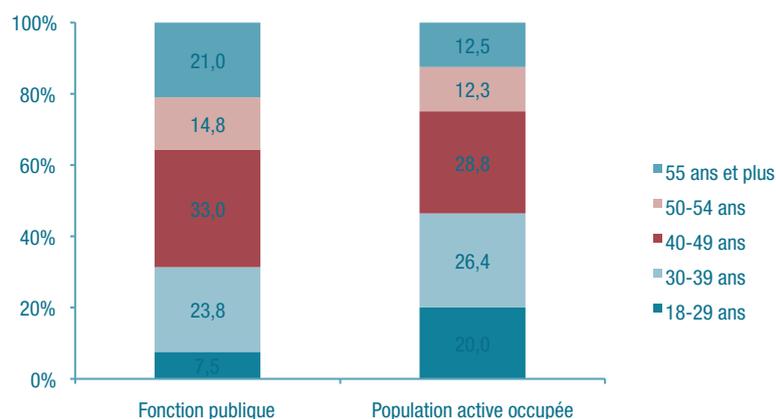
En effet, la situation par âge montre une faible proportion de jeunes et une part relativement élevée de personnes âgées. Avec un taux de 7,5% au 30 juin 2009, les jeunes de moins de 30 ans demeurent peu présents dans la fonction publique régionale, alors que leur part dans la population active occupée est de 20,0%. La fonction publique attirerait donc peu de jeunes sortant du système éducatif.

Ce constat s'inverse pour la tranche d'âge de 55 ans et plus où l'on trouve 21,0% des effectifs de la fonction publique régionale, contre 12,5% de la population active occupée.

Ces quelques données mettent en évidence l'un des enjeux à moyen terme de la fonction publique wallonne : faire face aux départs massifs à la retraite qui se profilent dans les prochaines années.

Le transfert de compétences effectué depuis le début des années 1980 au bénéfice de la Wallonie, qui a entraîné des recrutements au sein de l'administration centrale, combiné au phénomène de la « carrière au sein d'une même institution » peuvent expliquer, pour partie, la présence d'un nombre important de personnes dans les tranches d'âge supérieures. Ce phénomène se marque plus particulièrement, au sein du SPW, où 24,7% du personnel est âgé de 55 ans et plus.

Graphique 26 : Répartition (en pourcentage) par tranche d'âge des effectifs de la fonction publique (30 juin 2009) et de la population active occupée (moyenne annuelle 2008)



*N : calculs effectués sur la base de 16 520 unités pour la fonction publique.
Sources : SEGI, OIP, Steunpunt WSE, mis à jour 02/2010 – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.6.2 Âge moyen du personnel de la fonction publique

En 2009, l'âge moyen, identique à l'âge médian, des effectifs de la fonction publique s'élève à 45 ans. Ceci signifie que 50% des effectifs de la fonction publique sont plus jeunes que 45 ans et 50% sont plus âgés que 45 ans.

A noter que l'âge moyen est un peu plus élevé au SPW (46,3 ans) que dans les OIP (43,0 ans).

Tableau 12 : Âge moyen des effectifs, 30 juin 2009

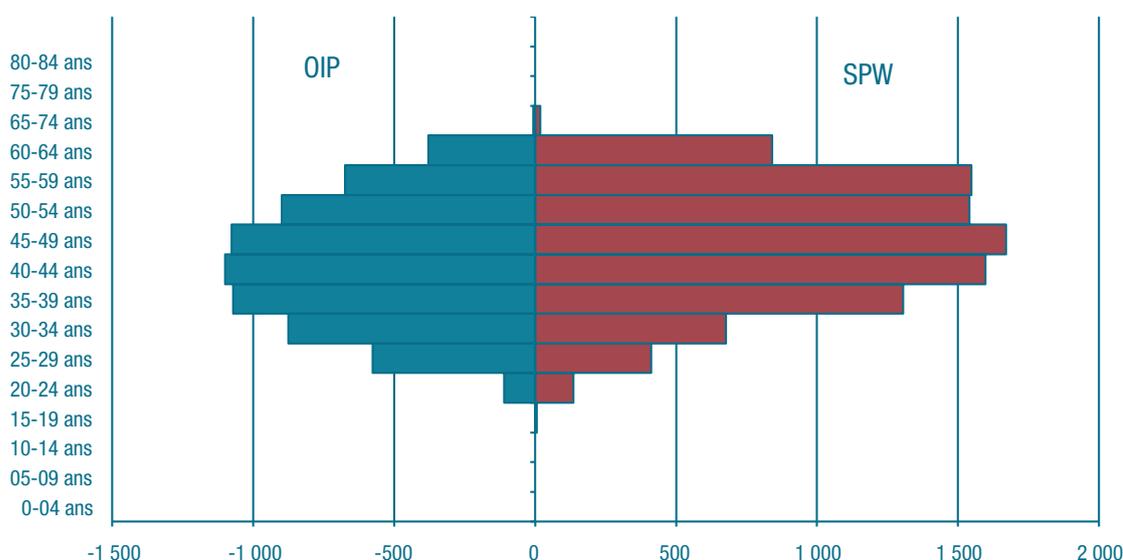
	Âge moyen des effectifs
OIP	43,0
SPW	46,3
Fonction publique	45,0

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

C'est au SPW que se pose de manière aiguë le problème du vieillissement des effectifs et des départs massifs à la retraite. La comparaison des pyramides des âges du SPW et des OIP montre en

effet pour le SPW un déséquilibre entre les classes jeunes et âgées. Par contraste, la pyramide des âges des effectifs des OIP présente un profil équilibré.

Graphique 27 : Pyramide des âges des effectifs du SPW et des OIP, 30 juin 2009



*N: Calculs effectués sur la base de 16 520 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

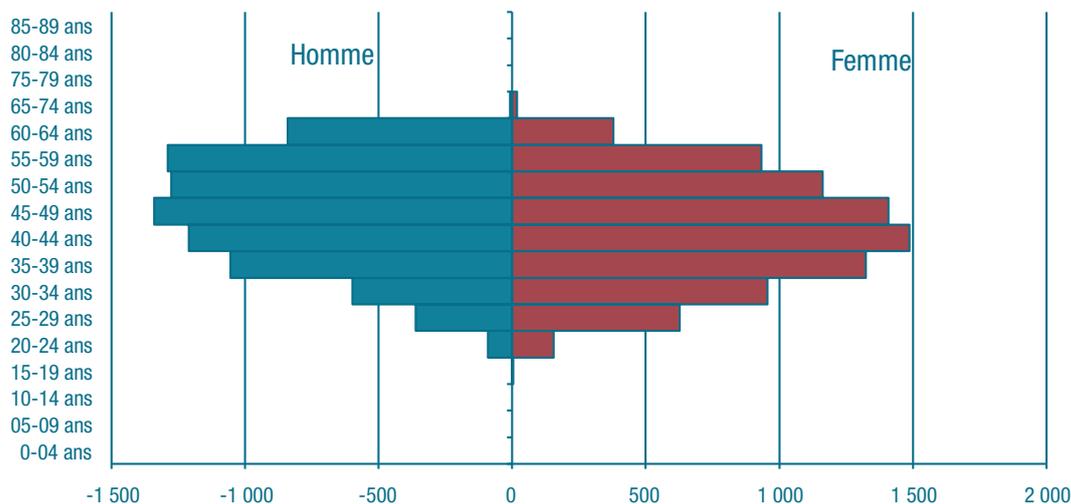
2.6.3 Pyramide des âges des effectifs par sexe

La pyramide des âges des femmes occupées dans la fonction publique est plus équilibrée que celle des hommes, qui présente plus d'effectifs dans les tranches d'âge supérieures. A partir de la classe d'âge 50-54 ans, les hommes sont plus nombreux que les femmes. En 2009, les effectifs de 55 ans et plus se répartissent entre les hommes et les femmes à raison de 61,4% et 38,6% respectivement.

Ce constat est notamment le résultat de l'entrée plus récente des femmes sur le marché du travail.

Le rapport hommes-femmes est sensiblement inversé dans les classes d'âge plus jeunes. En effet, la population âgée de moins de 40 ans est constituée à 59,3% de femmes pour 40,7% d'hommes.

Graphique 28 : Pyramide des âges par sexe, 30 juin 2009



*N: Calculs effectués sur la base de 16 520 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.6.4 Âge moyen par sexe

Les femmes occupées dans la fonction publique sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues masculins. En 2009, l'âge moyen des femmes s'élève à 43,4 ans alors que celui des hommes est de 46,6 ans. Par ailleurs, on observe que la moitié des hommes ont moins de 47 ans, contre moins de 43 ans pour la moitié des femmes.

Quelle que soit l'entité administrative, les hommes sont plus âgés en moyenne que les femmes : au sein des OIP, l'âge moyen des femmes s'établit à 41,7 ans et celui des hommes à 45,3 ans ; au sein de l'administration centrale, l'âge moyen des femmes est plus élevé (45,1 ans) mais reste inférieur à celui des hommes (47,2 ans).

Graphique 29 : Age moyen des effectifs par sexe, 30 juin 2009



*N: Calculs effectués sur la base de 16 520 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2.6.5 L'emploi par âge au sein du SPW et des OIP

La répartition par âge des effectifs de la fonction publique montre des ventilations très différentes entre le personnel des OIP et du SPW. En effet, les jeunes représentent 10,1% des effectifs des OIP et

5,7% des effectifs du SPW. En revanche, la part des 55 ans et plus est plus grande au SPW (24,7%) que dans les OIP (15,7%).

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 30 : Répartition des effectifs des OIP et du SPW par tranche d'âge, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités. N pour les OIP : 6 770 unités et N pour le SPW : 9 750 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

La pyramide des âges du SPW présente des pics dans les tranches d'âge 43-51 ans et 55-59 ans.

Dans les OIP, des pics apparaissent dans la tranche d'âge 36-40 ans.

Graphique 31 : Ventilation des effectifs par âge, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités. N pour les OIP : 6 770 unités et N pour le SPW : 9 750 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.6.6 L'emploi par âge et par situation administrative

Au 30 juin 2009, on observe que les effectifs contractuels sont nettement plus jeunes que les effectifs statutaires : 97% des moins de 30 ans et 98% des jeunes entrants sont des contractuels.

La proportion de contractuels reste supérieure à

celle des statutaires dans les catégories d'âge 30-39 ans et 40-49 ans. Le rapport s'inverse dans les catégories d'âge supérieures où les contractuels représentent environ un tiers des effectifs.

Tableau 13 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et situation administrative, 30 juin 2009

Classe d'âge	Nombre Total	Contractuel	Pourcentage Statuaire	Total
18-24 ans	252	98,4	1,6	100,0
25-29 ans	988	95,7	4,3	100,0
Total des jeunes de moins de 30 ans	1 240	96,3	3,7	100,0
30-39 ans	3 931	74,6	25,4	100,0
40-49 ans	5 444	52,6	47,4	100,0
50-54 ans	2 439	41,5	58,5	100,0
55-59 ans	2 222	33,9	66,1	100,0
60 ans et plus	1 244	33,1	66,9	100,0
Total des 55 ans et plus	3 466	33,6	66,4	100,0
Total	16 520	55,5	44,5	100,0

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

La pyramide des âges présentée ci-dessous reflète le peu d'engagements de jeunes statutaires au cours des dix dernières années et le recours au recrutement de contractuels pour faire face aux besoins en personnel.

Ce constat découle de la dynamique de recrutement au sein de la fonction publique pour laquelle les concours donnant accès au statut ont été peu organisés ces dix dernières années.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 32 : Ventilation des effectifs par âge et situation administrative, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités. N pour les contractuels : 9 166 unités et N pour les statutaires : 7 354 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2.6.7 L'emploi par âge et par entité administrative

Les effectifs âgés de moins de 40 ans sont plus présents dans l'ensemble des OIP que dans l'administration centrale. Au sein des OIP, les moins de 30 ans sont particulièrement présents au sein de l'IPW et de l'IFAPME. L'AWT, l'IWEPS et l'APAQW ont une majorité de leur main d'œuvre se situant dans la tranche d'âge 40-49 ans. Au CGT, nouvel OIP depuis le 1er juillet 2008, la part des 55 ans et plus s'élève à 25%, laissant présager des départs importants à la retraite dans les prochaines années.

L'administration centrale concentre une part importante de ses effectifs dans les tranches d'âge 40-49 ans (33,5%) et 55 ans et plus (24,7%). Un quart des effectifs du SPW devrait partir à la retraite dans les dix prochaines années. Ceci laisse augurer un impact plus intense du vieillissement des effectifs au SPW que dans les OIP.

La problématique du vieillissement ne se pose pas de la même manière dans les différentes entités administratives.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

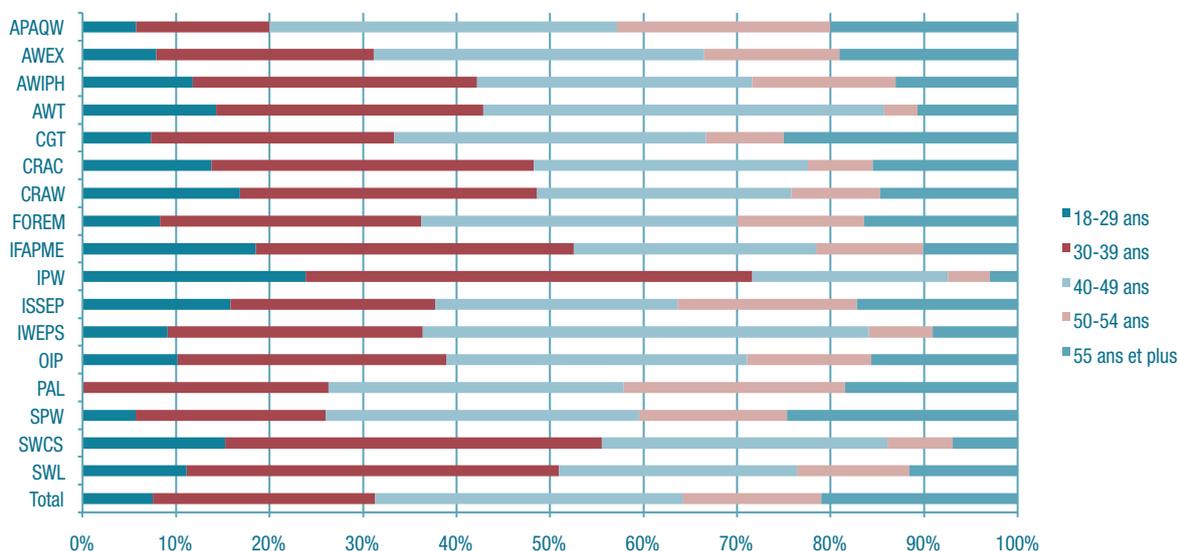
Tableau 14 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par classe d'âge et entité administrative, 30 juin 2009

	Pourcentage					Total	Nombre Total
	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus		
APAQW	5,7	14,3	37,1	22,9	20,0	100,0	35
AWEX	7,9	23,3	35,3	14,5	19,0	100,0	331
AWIPH	11,8	30,4	29,4	15,3	13,0	100,0	391
AWT	14,3	28,6	42,9	3,6	10,7	100,0	28
CGT	7,3	26,0	33,3	8,3	25,0	100,0	96
CRAC	13,8	34,5	29,3	6,9	15,5	100,0	58
CRAW	16,8	31,7	27,2	9,5	14,7	100,0	463
FOREM	8,3	27,9	33,8	13,6	16,4	100,0	4 337
IFAPME	18,5	34,0	25,9	11,4	10,1	100,0	297
IPW	23,9	47,8	20,9	4,5	3,0	100,0	67
ISSEP	15,8	21,9	25,9	19,2	17,2	100,0	297
IWEPS	9,1	27,3	47,7	6,8	9,1	100,0	44
PAL	0,0	26,3	31,6	23,7	18,4	100,0	38
SWCS	15,3	40,3	30,6	6,9	6,9	100,0	72
SWL	11,1	39,8	25,5	12,0	11,6	100,0	216
OIP	10,1	28,8	32,1	13,3	15,7	100,0	6 770
SPW	5,7	20,3	33,5	15,8	24,7	100,0	9 750
Total	7,5	23,8	33,0	14,8	21,0	100,0	16 520

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 33 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et par entité administrative, 30 juin 2009



Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

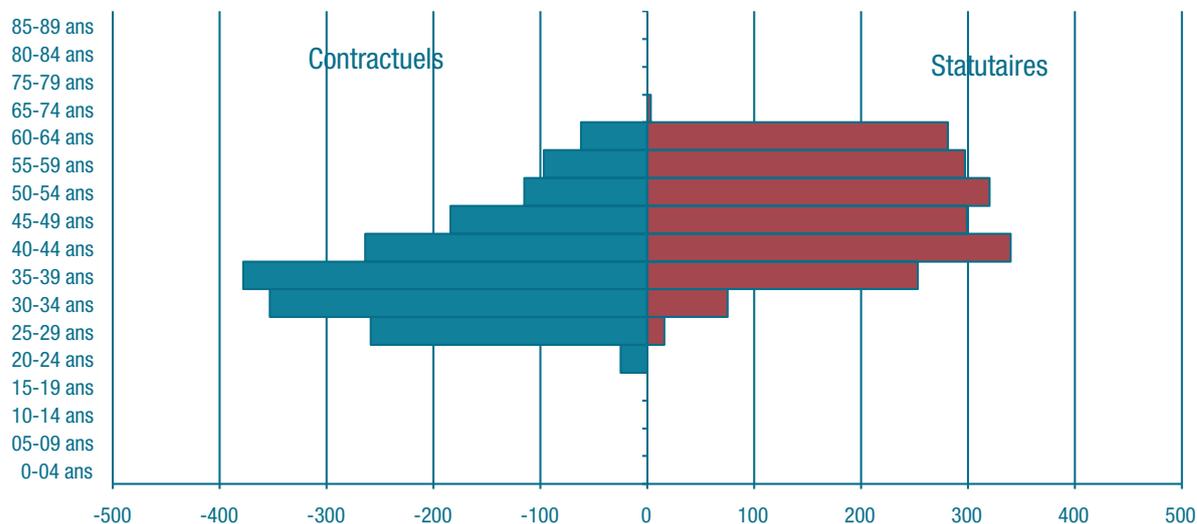
2.6.8 Pyramides des âges des effectifs par situation administrative et par niveau

On retrouve à chaque niveau de la hiérarchie le déséquilibre de la pyramide des âges des statutaires dans les catégories d'âge extrêmes : les moins de 35 ans et les plus de 50 ans. En revanche, la répartition par âge des contractuels présente la forme d'une pyramide régulière. Les graphiques ci-dessous offrent une représentation visuelle des

contrastes entre répartitions par âge des statutaires et des contractuels à chaque niveau de la hiérarchie. Chaque niveau contribue ainsi au mouvement général de baisse du nombre de statutaires prévisible dans les prochaines années en raison à la fois du peu d'entrées dans le statut et du grand nombre de départs à la retraite.

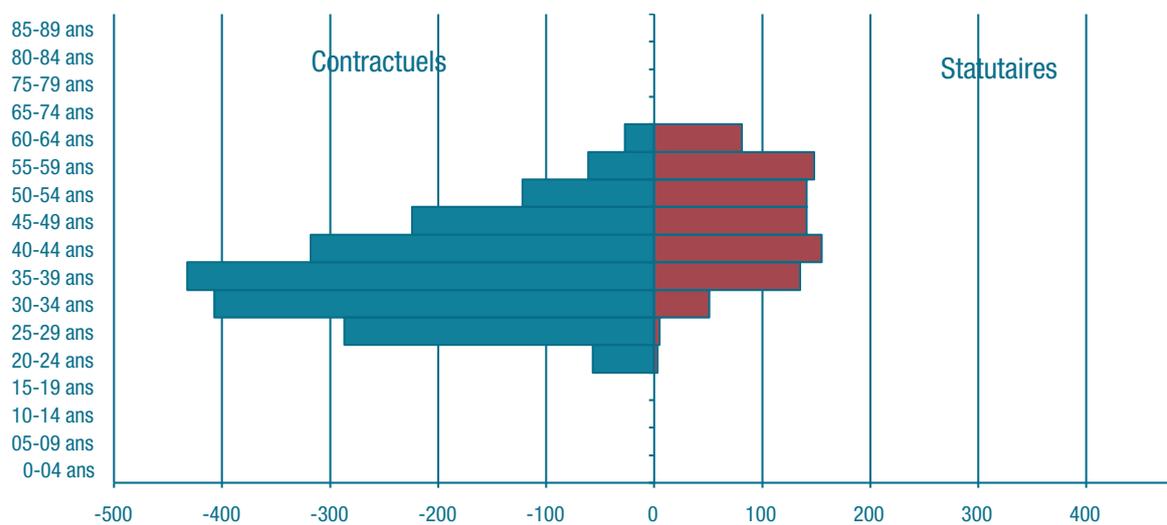
2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 34 : Pyramide des âges des effectifs par situation administrative dans le niveau A, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 3 622 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

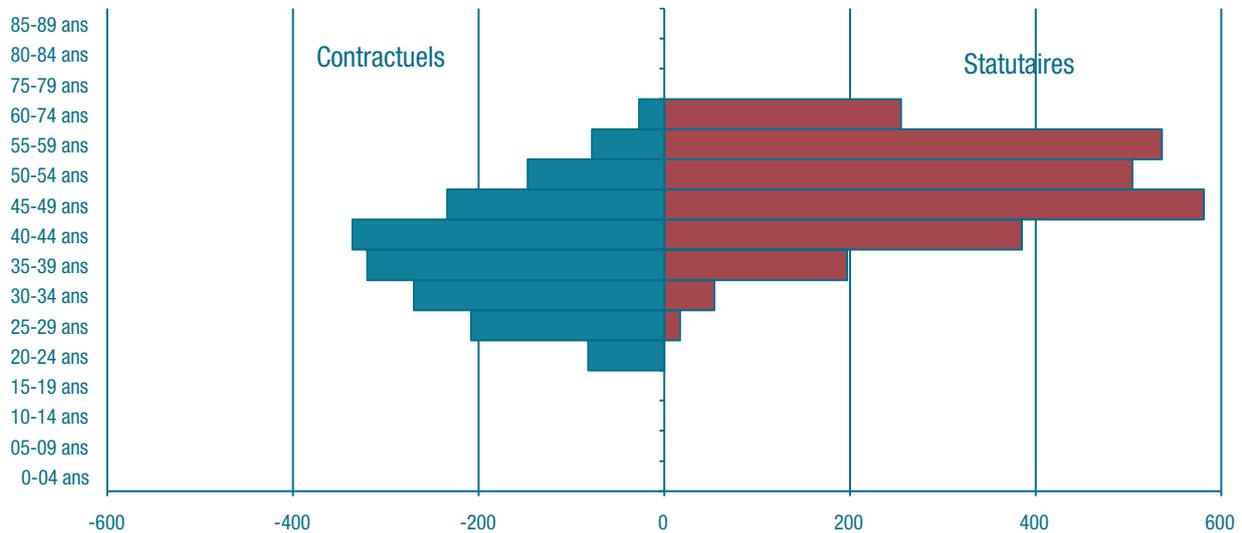
Graphique 35 : Pyramide des âges des effectifs par situation administrative dans le niveau B, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 2 795 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

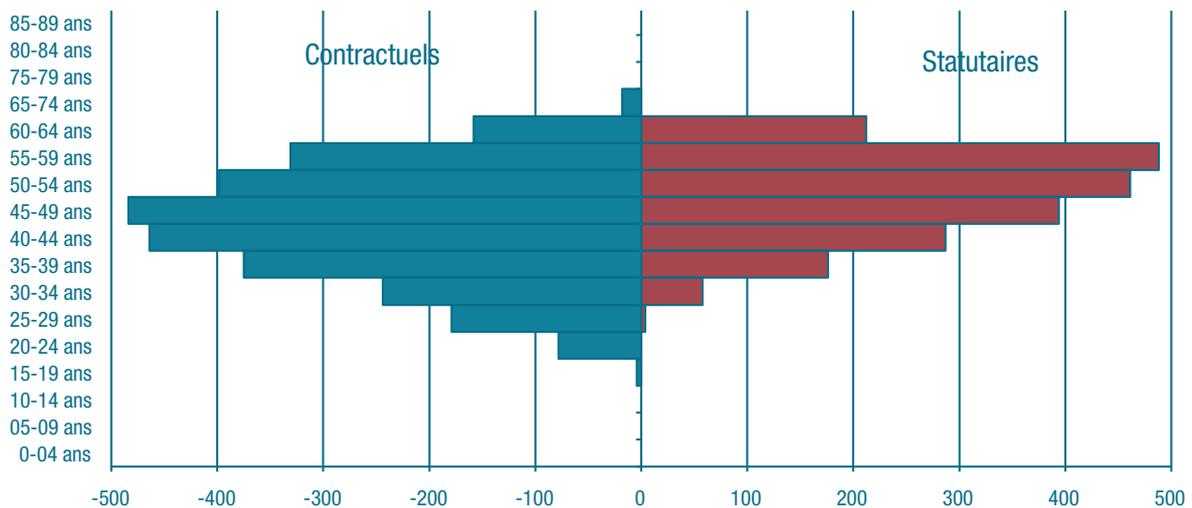
2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 36 : Pyramide des âges des effectifs par situation administrative dans le niveau C, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 4 234 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Graphique 37 : Pyramide des âges des effectifs par situation administrative dans le niveau D, 30 juin 2009



*N: Calculs effectués sur la base de 4 813 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.6.9 Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans ventilé par sexe

La fonction publique régionale sera touchée inégalement par les départs à la retraite. En effet, en 2009, au SPW, le rapport entre le nombre de personnes âgées de 50 ans et plus et le nombre de moins de 30 ans vaut 7,1. Au sein des OIP, ce même rapport vaut 2,9.

Un effet sexe apparaît. En effet, au sein de l'administration centrale, ce rapport vaut 10,1 pour les hommes et 4,9 pour les femmes. Au sein des OIP, ce rapport vaut 4,6 pour les hommes et 2,1 pour les femmes.

Tableau 15 : Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans, 30 juin 2009

	Femme	Homme	Total
OIP	2,1	4,6	2,9
SPW	4,9	10,1	7,1
TOTAL	3,2	7,5	4,8

*N : Calculs effectués sur la base de 7 145 unités. N pour les OIP : 2 646 unités et N pour le SPW : 4 499 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2.6.10 Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans ventilé par situation administrative

Pour les statutaires, on observe ainsi 81 personnes âgées de 50 ans et plus pour un jeune de moins de 30 ans, avec des disparités importantes entre les OIP (ratio de 653 à 1) et le SPW (ratio de 68,3 à 1). Ceci contraste avec la situation des contractuels pour lesquels le ratio des 50 ans et plus sur les

jeunes de moins de 30 ans s'établit à 1,9 dans les OIP pour 1,7 au SPW.

Ce sont donc les jeunes engagés sous contrat qui rééquilibrent la pyramide des âges au sein du service public (SPW et OIP).

Tableau 16 : Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans ventilé par situation administrative, 30 juin 2009

	Contractuel	Statutaire	Total
OIP	1,9	653,0	2,9
SPW	1,7	68,3	7,1
TOTAL	1,8	81,0	4,8

*N : Calculs effectués sur la base de 7 145 unités. N pour les OIP : 2 646 unités et N pour le SPW : 4 499 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.7 Qualification, expérience et carrière

L'indicateur habituellement utilisé pour représenter la qualification est le niveau de diplôme. C'est celui qui est présenté dans cette section, après en avoir souligné le caractère imparfait. Pour plusieurs raisons évoquées ci-dessous, estimer le niveau de qualification par le biais du diplôme conduit à sous-estimer la qualification.

Trois limites sont à mentionner :

- cette pratique ne tient pas compte de la formation continue des effectifs. Or, de nombreuses formations sont organisées dans la fonction publique régionale, notamment dans le cadre de la mobilité, mais pas seulement. En conséquence, les données sous-estiment la qualification réelle des effectifs.

- un seul diplôme a été encodé par personne. Ainsi, si une personne a plusieurs diplômes de niveau équivalent, le diplôme le plus en rapport avec la fonction a été encodé.

- en ce qui concerne les statutaires, le diplôme renseigné est le diplôme nécessaire pour entrer dans le niveau et non le diplôme obtenu. D'où,

les effectifs qui ont réussi un concours destiné à des personnes moins diplômées sont enregistrés dans la base de données avec le niveau de diplôme requis pour le concours. Cette option est en adéquation avec la logique administrative qui sous-tend la collecte d'informations.

Par ailleurs, nous attirons l'attention sur le fait que la variable diplôme n'est pas disponible pour tous les effectifs. Au 30 juin 2009, nous disposons de l'information pour 67,1% des effectifs, soit 11 089 personnes. Aucune information n'est disponible pour 5 431 personnes (32,9%), dont 4 955 personnes du SPW.

C'est généralement pour les personnes moins qualifiées que l'information est manquante. Nos données ont une tendance à surestimer le nombre d'effectifs disposant d'un diplôme de niveau élevé. En effet, les informations sur les diplômes sont rarement mentionnées pour les effectifs de niveau D, qui représentent 31,1% des effectifs de la fonction publique régionale.

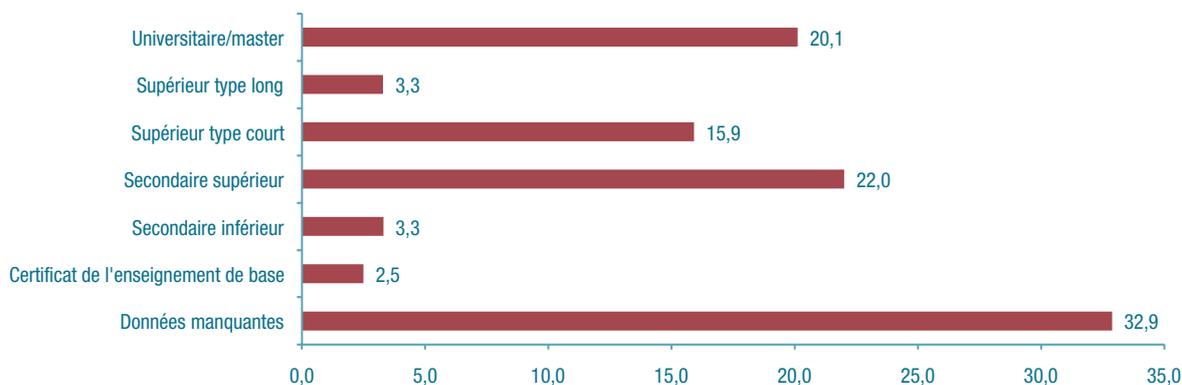
2.7.1 Effectifs par niveau de qualification

Tous niveaux confondus et compte tenu des données manquantes, près de 40% des effectifs de la fonction publique détiennent au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type court

(niveau de qualification requis pour le recrutement dans le niveau B) et 22% des effectifs possèdent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 38 : Répartition (en pourcentage) des effectifs de la fonction publique par niveau de qualification, 30 juin 2009



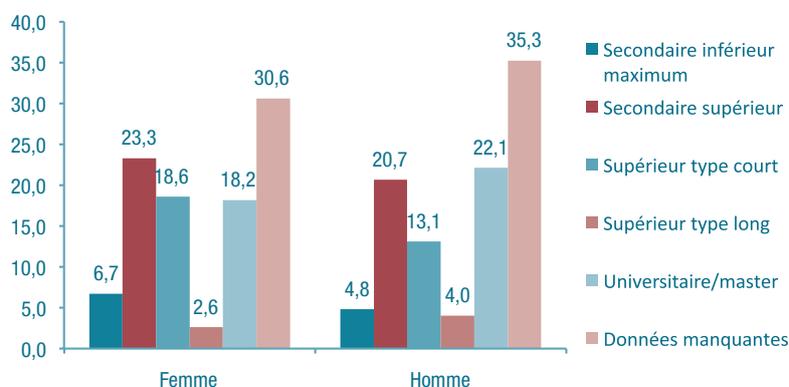
*N : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2.7.2 Effectifs par sexe et niveau de qualification

Les deux diplômes les plus fréquents chez les hommes sont le diplôme universitaire (22,1%) et le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (20,7%). Chez les femmes, on a une proportion plus importante de diplômées de l'enseignement

secondaire supérieur (23,3%) mais moins importante d'universitaires (18,2%). En revanche, la proportion de diplômées de l'enseignement supérieur de type court est plus élevée chez les femmes (18,6%) que chez les hommes (13,1%).

Graphique 39 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par sexe et niveau de qualification, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.7.3 Effectifs par situation administrative et niveau de qualification

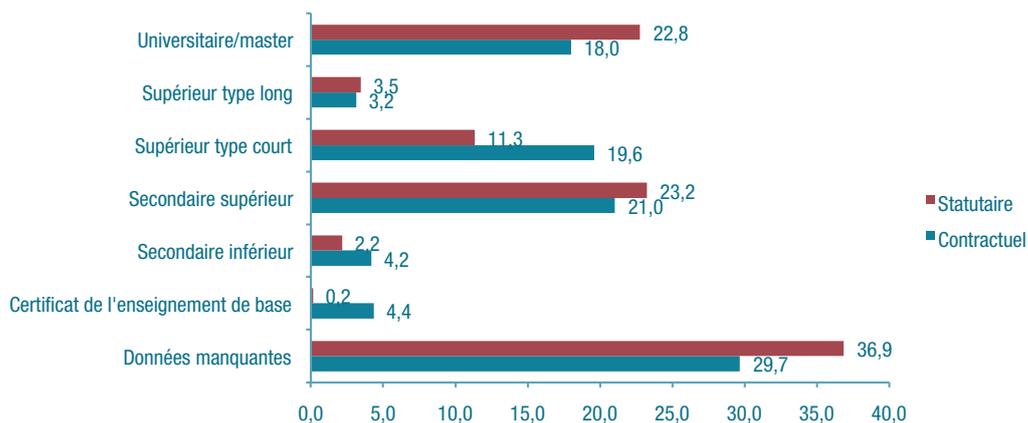
En 2009, un peu plus de 25% des statutaires (26,3%) possèdent un diplôme de l'enseignement universitaire ou de type long pour 21,2% de contractuels.

En revanche, la part des effectifs issus de l'enseignement supérieur de type court est plus importante chez les contractuels (19,6%) que chez les statutaires (11,3%). Ceci s'explique par le poids

plus important de contractuels (69,2%) que de statutaires dans le niveau B (voir la section « niveau des effectifs »).

La part des effectifs statutaires diplômés au maximum de l'enseignement secondaire supérieur s'élève à 23,2%, proportion similaire à celle des universitaires (22,8%).

Graphique 40 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par situation administrative et niveau de qualification, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.7.4 Effectifs par âge et niveau de qualification

En 2009, plus de 45% des jeunes de moins de 30 ans sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures. A l'intérieur de cette catégorie, ils se partagent en parts égales entre l'enseignement supérieur de type court (23,2%) et l'enseignement universitaire ou de type long (23,7%).

Parmi les effectifs âgés de 55 ans et plus, 20,4% sont titulaires d'un diplôme universitaire ou de type long, proportion équivalente à la proportion des universitaires ou type long parmi les jeunes de moins

de 30 ans (23,7%). On y rencontre en revanche moins de diplômés de l'enseignement supérieur de type court (8,0% pour les 55 ans et plus contre 23,5% pour les moins de 30 ans).

Dans les classes d'âges 40-59 ans, la proportion d'effectifs titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur varie entre 25,1% pour la classe d'âge 40-49 ans et 21,2% pour la classe d'âge 55-59 ans.

Tableau 17 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et niveau de qualification, 30 juin 2009

	Données manquantes	Pourcentage					Total	Nombre Total
		Secondaire inférieur au maximum	Secondaire supérieur	Supérieur type court	Supérieur type long	Universitaire /Master		
18-24 ans	44,0	1,6	28,6	15,1	2,4	8,3	100,0	252
25-29 ans	27,2	2,7	17,7	25,3	3,3	23,7	100,0	988
Total des moins de 30 ans	30,6	2,5	19,9	23,2	3,1	20,6	100,0	1.240
30-39 ans	22,9	2,3	20,5	24,0	4,7	25,6	100,0	3 931
40-49 ans	30,9	6,0	25,1	15,6	3,1	19,3	100,0	5 444
50-54 ans	38,7	9,2	22,1	11,2	2,4	16,4	100,0	2 439
55-59 ans	44,9	8,4	21,2	8,0	2,4	15,1	100,0	2 222
60 ans et plus	42,0	7,9	16,8	8,0	3,1	22,3	100,0	1 244
55 ans et plus	43,9	8,2	19,6	8,0	2,7	17,7	100,0	3 466
Total	32,9	5,8	22,0	15,9	3,3	20,1	100,0	16 520

*N : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Les diplômés de l'enseignement universitaire (3 324 unités) sont répartis entre catégories d'âge de manière très semblable à la répartition par âge de l'ensemble des effectifs de la fonction publique régionale.

Les moins de 30 ans et les 30-39 ans sont surreprésentés parmi les diplômés de

l'enseignement supérieur de type court et les 30-39 ans dans l'enseignement universitaire ou de type long.

A l'inverse, les moins de 30 ans et les 30-39 ans sont sous-représentés dans les catégories des effectifs les moins diplômés (secondaire inférieur au maximum).

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 18 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et niveau de qualification, 30 juin 2009

	Données manquantes	Secondaire inférieur au maximum	Secondaire supérieur	Supérieur type court	Supérieur type long	Universitaire /Master	Total	
Total des moins de 30 ans		7,0	3,2	6,8	11,0	7,2	7,7	7,5
30-39 ans		16,6	9,4	22,1	35,8	34,2	30,3	23,8
40-49 ans		31,0	34,0	37,5	32,4	30,7	31,6	33,0
50-54 ans		17,4	23,5	14,8	10,3	10,8	12,0	14,8
55 ans et plus		28,0	29,8	18,7	10,5	17,1	18,4	21,0
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre total		5 430	956	3 636	2 629	544	3 324	16 520

*N : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

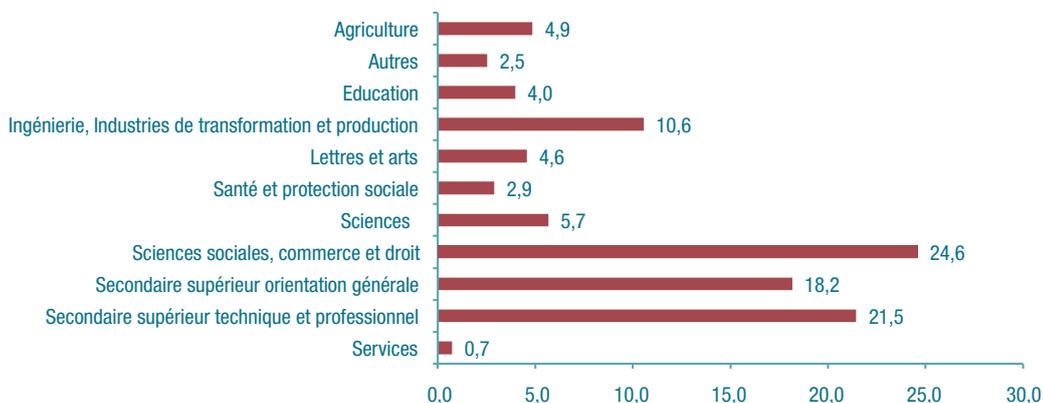
2.7.5 Effectifs par domaine d'étude

Les domaines d'étude sont classés en fonction de la nomenclature CITE (classification internationale type éducation). Cette classification compte neuf grands groupes, 25 domaines d'études et quelque 65 domaines de formation. Le tableau présenté ci-dessous présente les effectifs de la fonction publique au sein des neuf grands groupes de la classification. L'encodage des domaines d'étude a été réalisé uniquement pour les effectifs diplômés au minimum de l'enseignement supérieur de type court, le solde étant classé en fonction de l'orientation prise au cours des études secondaires (général, technique ou professionnel). En 2009, le groupe « sciences

sociales, commerce et droit » concentre la plus grosse part des effectifs de la fonction publique (24,6%), suivi par le domaine de « l'ingénierie, l'industrie de transformation et de production » (10,6%). Seuls 5,7% des effectifs ont suivi un cursus scolaire avec une orientation « sciences ». La part des effectifs de la fonction publique régionale ayant terminé un cursus de l'enseignement secondaire supérieur (général, technique et professionnel) – à laquelle la catégorie « autre diplôme de l'enseignement secondaire » a été ajoutée – s'élève à 39,7%.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 41 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par domaine d'étude, 30 juin 2009



* N : calculs effectués sur la base des effectifs ayant renseigné leur diplôme. Les données indisponibles s'élèvent à 5 431 données, pour coller au volet diplôme repris ci-dessus
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2.7.6 Qualification des effectifs des OIP et du SPW

La comparaison entre institutions se fera uniquement sur les effectifs ayant au minimum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

La proportion des diplômés de l'enseignement universitaire ou de type long (minimum quatre

années d'étude) est semblable au SPW (23,1%) et dans les OIP (24,0%) alors que les diplômés de l'enseignement supérieur de type court sont majoritaires au sein des OIP (27,7% pour 7,7% au SPW).

Tableau 19 : Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW par niveau de qualification, 30 juin 2009

	OIP	SPW	Total
Données manquantes	7,0	50,8	32,9
Secondaire inférieur maximum	14,1	/	5,8
Secondaire supérieur	27,2	18,4	22,0
Supérieur type court	27,7	7,7	15,9
Supérieur type long	3,8	3,0	3,3
Universitaire/master	20,2	20,1	20,1
Total	100,0	100,0	100,0
Nombre total	6 770	9 750	16 520

* N : calculs effectués sur la base de 16 520 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

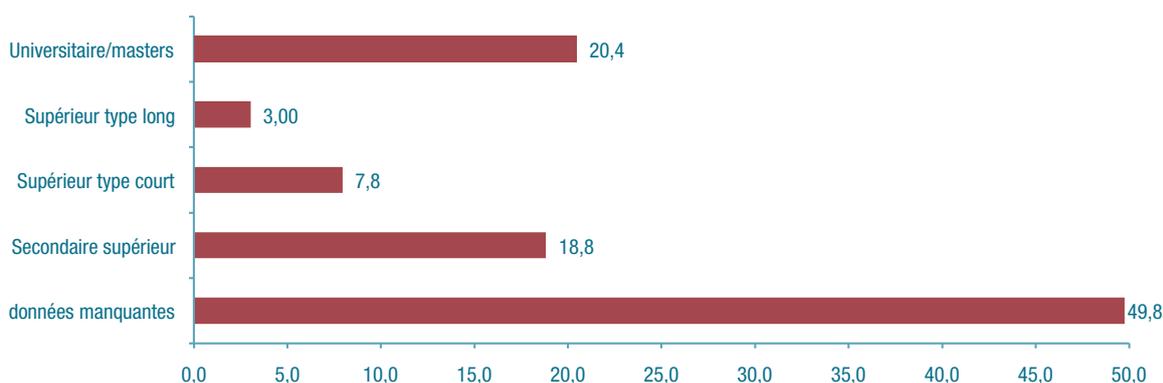
2.7.6.1 Focus sur le Service public de Wallonie

Au 30 juin 2009, nos données administratives nous renseignent le diplôme de 4 758 personnes travaillant au SPW, exclusion faite des cellules gérées par le SPW (Easi-wal, CCML, GCR) et des effectifs non affectés à une direction générale.

Au SPW, 31,4% des effectifs détiennent au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type court. A l'intérieur de cette catégorie, le SPW compte une majorité d'universitaires (20,4%).

Aucun diplôme n'est renseigné pour 49,8% des effectifs travaillant au sein des neuf directions générales du SPW, soit 4 712 personnes. En fonction des directions générales, les données manquantes varient entre 25% et 75% des effectifs. Nous ne disposons d'aucune information pour les effectifs les moins qualifiés (diplômés de l'enseignement secondaire inférieur au maximum).

Graphique 42 : Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW par niveau de qualification, 30 juin 2009



*N : calculs effectués sur la base de 9 740 effectifs.

Les effectifs non affectés à une direction générale et les effectifs des cellules gérées par le SPW (Easi-wal, CCML et GCR) ont été retirés des calculs

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Nous présentons tout de même la structure des niveaux de qualification des effectifs du SPW, mais celle-ci est donnée à titre d'information.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 20 : Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW par direction générale et niveau de qualification, 30 juin 2009

	Données manquantes	Secondaire supérieur	Pourcentage			Total	Nombre Total
			Supérieur type court	Supérieur type long	Universitaire/ master		
DGO1	49,7	24,7	2,3	7,8	15,5	100,0	1 963
DGO2	72,9	13,4	1,4	3,7	8,6	100,0	2 125
DGO3	41,7	19,4	13,5	0,0	25,4	100,0	2 127
DGO4	34,2	20,2	13,4	0,0	32,1	100,0	915
DGO5	35,3	20,2	14,9	0,4	29,2	100,0	476
DGO6	28,1	17,2	15,3	0,2	39,3	100,0	524
DGT1	27,8	25,0	9,0	9,4	28,8	100,0	288
DGT2	66,8	14,1	5,1	2,6	11,4	100,0	764
SG	28,5	16,3	18,8	2,1	34,4	100,0	288
Total	49,8	18,8	8,0	3,0	20,4	100,0	9 740

*N : calculs effectués sur la base de 9 740 unités. Les effectifs non affectés à une direction générale et les effectifs des cellules gérées par le SPW ont été retirés des calculs

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

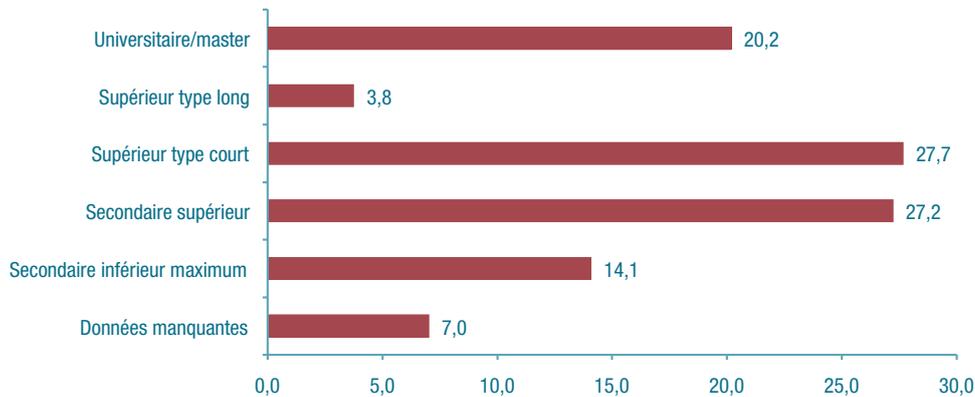
2.7.6.2 Focus sur les OIP

Dans les OIP, 24% des effectifs détiennent un diplôme de l'enseignement universitaire ou de type long. Cette proportion est semblable à celle observée au SPW (23,4%). Mais la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur de type court

y est près de quatre fois plus importante (27,7% dans les OIP, contre 8,0% au SPW). La part des diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est proche de celle des diplômés de l'enseignement supérieur de type court.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 43 : Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP par niveau de qualification, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 6 770 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Des disparités importantes apparaissent entre institutions. L'AWEX, l'APAQW, l'AWT, l'IPW, le CRAC, le CRAW et l'IWEPS comptent parmi leur personnel une majorité de diplômés de l'enseignement universitaire ou de type long. La SWL, l'ISSEP et l'IFAPME concentrent davantage de personnes diplômées de l'enseignement supérieur de type court.

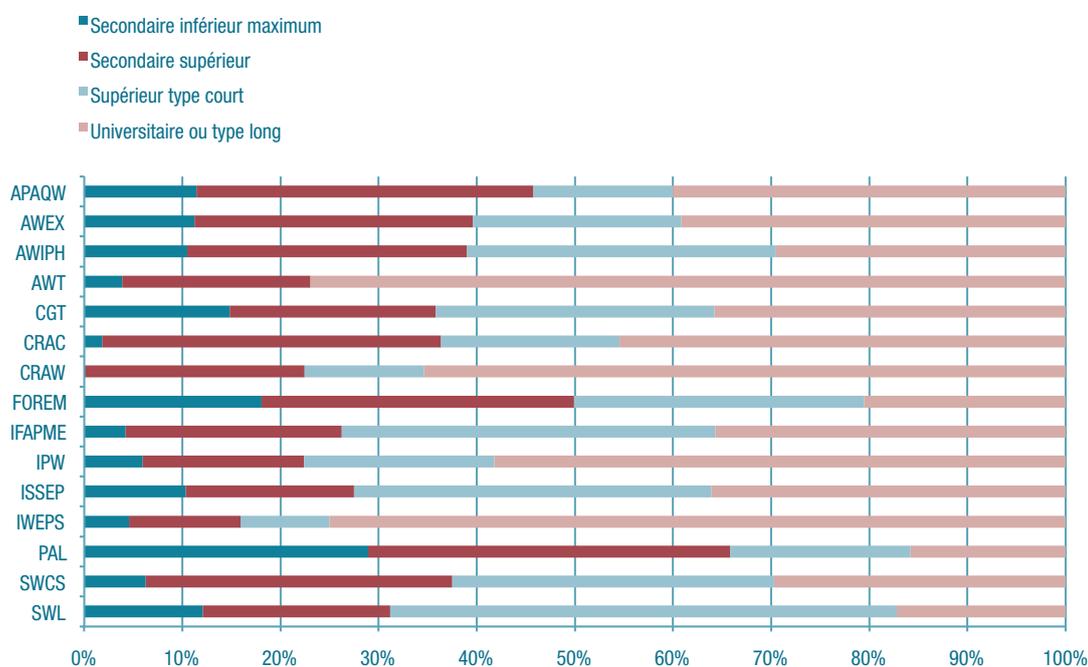
La moitié du personnel du FOREM possède au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire

supérieur (49,9%). La part des effectifs diplômés de l'enseignement supérieur de type court s'élève à 29,5% et celle des universitaires ou de type long à 20,6%.

Au PAL, la part des effectifs détenant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur est majoritaire (65,8%). Ceci s'explique notamment par la technicité des métiers exercés au sein de cet OIP.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 44 : Répartition des effectifs des entités administratives des OIP par niveau de qualification, 30 juin 2009



*N : calculs effectués sur la base de 6 294 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2.7.7 Effectifs des OIP et du SPW par domaine d'étude

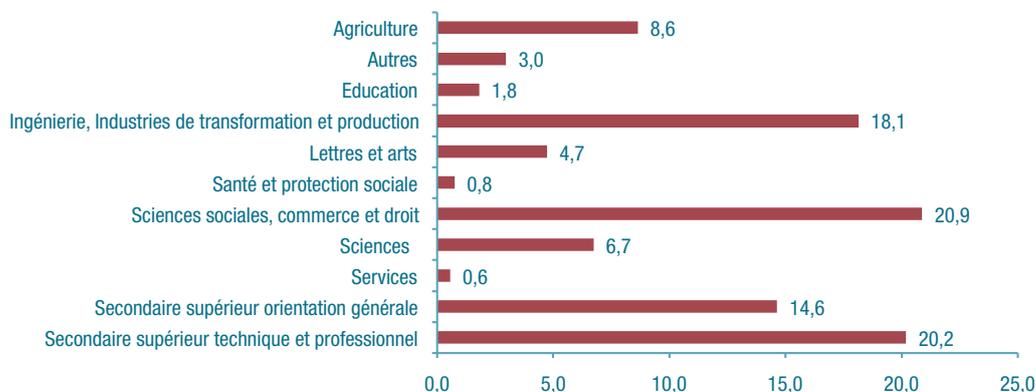
2.7.7.1 Focus sur le SPW

Au SPW, le domaine d'étude « sciences sociales, commerce et droit » concentre 20,9% des effectifs et est suivi de près par le domaine d'étude « ingénierie, industries de transformation et production », qui rassemble 18,1% des effectifs. Les études

« sciences » ont été suivies par 6,7% des effectifs. La part des effectifs ayant terminé leur cursus de l'enseignement secondaire (général ou technique et professionnel) s'élève à 34,8%.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 45 : Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW par domaine d'étude, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 4 782 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

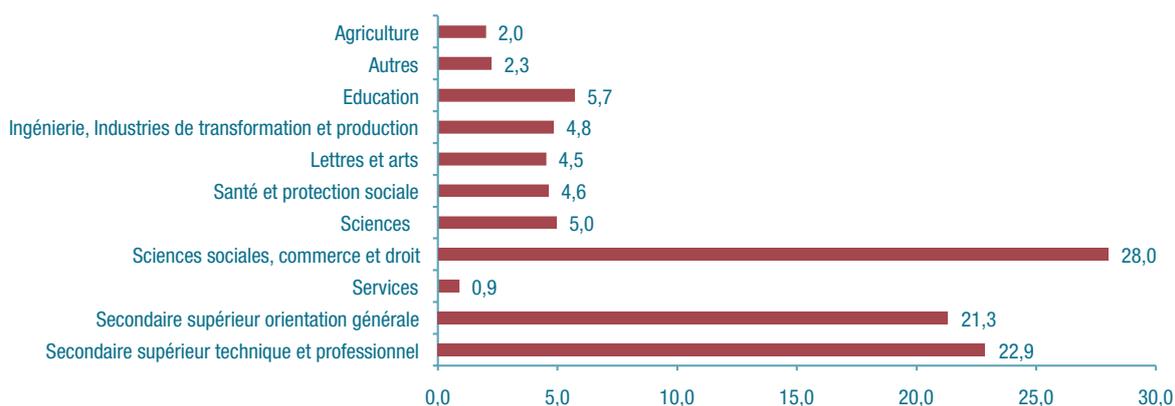
2.7.7.2 Focus sur les OIP

Tout comme au SPW, le premier domaine d'étude des effectifs travaillant dans les OIP est celui des « sciences sociales, commerce et droit » où l'on trouve 28% des effectifs. Cinq domaines d'étude affichent une part d'environ 5% des effectifs : « éducation », « lettres et arts », « santé et protection

sociale », « ingénierie, industries de transformation et production » et « sciences ».

Dans les OIP, la part des diplômés de l'enseignement supérieur (général, technique et professionnel) s'élève à 44,2%.

Graphique 46 : Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP par domaine d'étude, 30 juin 2009



*N: calculs effectués sur la base de 6 127 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

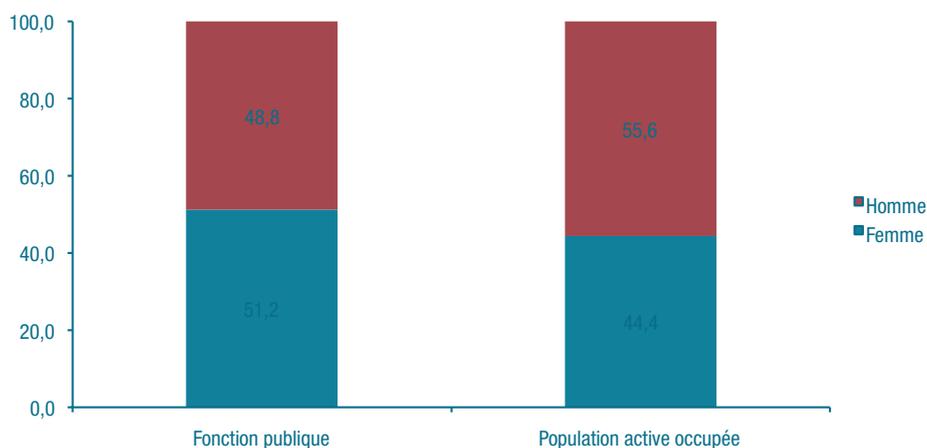
2.8 Emploi du secteur public et sexe

2.8.1 Effectifs par sexe

Représentant 51,2% des effectifs, en 2009, les femmes demeurent majoritaires dans la fonction publique régionale. La structure de l'emploi par sexe dans la fonction publique diffère de celle rencontrée dans la population active occupée où les femmes

occupent 44,4% des emplois. Cet effet « sexe » s'explique notamment par la spécialisation de certains métiers offerts et par la large représentation des femmes dans les métiers du tertiaire.

Graphique 47 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par sexe dans la fonction publique (30 juin 2009) et dans la population active occupée (en 2008) en Wallonie



*N : calculs effectués sur la base de 16 520 unités pour la fonction publique
Sources : SEGI, OIP, Steunpunt WSE, mise à jour : 03/2010 – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.8.2 Taux de femmes dans la fonction publique

La comparaison du SPW d'un côté et des OIP de l'autre fait apparaître des répartitions hommes-femmes différentes. En effet, les femmes sont plus

présentes dans les organismes pararégionaux où elles occupent 62,5% des emplois qu'au SPW où elles en occupent 43,3%.

Graphique 48 : Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW et des OIP par sexe, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités. N pour les OIP : 6 770 unités et N pour le SPW : 9 750 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

La représentation des femmes varie d'une entité administrative à l'autre. En effet, si la part des femmes est plus importante dans des organismes à caractère social, tels que le FOREM, l'AWIPH, l'IFAPME, celles-ci sont moins présentes dans des institutions où les activités exercées sont plus techniques telles que l'APAQW, l'ISSEP ou le PAL qui restent majoritairement masculins.

La répartition de l'emploi entre les hommes et les femmes apparaît plus équilibrée à l'AWEX, au CRAW, à l'IWEPS, la SWL et au CGT. La féminisation plus ou moins marquée de la fonction publique n'apparaît donc que dans certains secteurs d'activités et métiers (voir section « métiers »).

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 21 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par sexe et par entité administrative, 30 juin 2009

	Femme	Homme
APAQW	40,0	60,0
AWEX	52,3	47,7
AWIPH	68,8	31,2
AWT	53,6	46,4
CGT	52,1	47,9
CRAC	63,8	36,2
CRAW	48,2	51,8
FOREM	66,8	33,2
IFAPME	70,0	30,0
IPW	73,1	26,9
ISSEP	35,7	64,3
IWEPS	52,3	47,7
PAL	39,5	60,5
SWCS	59,7	40,3
SWL	51,9	48,1
Total OIP	62,5	37,5
SPW	43,3	56,7
Total OIP+SPW	51,2	48,8
Nombre total	8 455	8 065

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

La proportion de femmes qui s'établit à 43,3% au SPW cache une diversité de situation entre DG opérationnelles. En effet, les femmes sont majoritaires au sein des directions générales « Pouvoirs locaux, actions sociale et santé » (DGO5), « Economie, emploi et recherche » (DGO6), et dans les deux directions générales transversales du SPW. A l'inverse, les directions générales « Routes et

bâtiments » (DGO1) et « Agriculture, ressources naturelles et environnement » (DGO3) restent majoritairement masculines. Un équilibre entre homme et femme apparaît au sein du secrétariat général, de la DGO2 « Mobilité et voies hydrauliques » et de la DGO4 « Aménagement du territoire, patrimoine, logement et énergie », où la part des femmes avoisine les 50%.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 22 : Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW par sexe et direction générale, 30 juin 2009

	Femme	Homme
DGO1	24,2	75,8
DGO2	47,7	52,3
DGO3	29,3	70,7
DGO4	52,6	47,4
DGO5	62,0	38,0
DGO6	58,0	42,0
DGT1	60,4	39,6
DGT2	70,2	29,8
NAFF	61,4	38,6
SG	51,4	48,6
Total	43,3	56,7

*N : calculs effectués sur la base de 9 750

NAFF : personnel non affecté et personnel des cellules du SPW : Easi-wal, CCML et GCR

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2.8.3 Taux de femmes par situation administrative

En 2009, 68,3% des femmes sont contractuelles pour 42,0% des hommes. La différence de situation administrative se marque essentiellement au SPW, où 52,2% des femmes sont sous contrat pour

25,0% des hommes. La proportion des femmes nommées dans la fonction publique (31,7%) est donc inférieure à leur part dans l'emploi public (51,2%).

Tableau 23 : Répartition des effectifs des OIP et du SPW par sexe et situation administrative, 30 juin 2009

	Femme		Homme		Total
	Pourcentage Contractuel	Nombre Statutaire	Pourcentage Total	Nombre Contractuel	
OIP	84,3	15,7	4.233	79,3	2.537
SPW	52,2	47,8	4.222	25,0	5.528
Total	68,3	31,7	8 455	42,0	8 065

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.8.4 Effectifs par sexe et par catégorie hiérarchique (niveau des effectifs)

Les hommes sont majoritaires dans les fonctions hiérarchiques supérieures. En effet, la part des hommes dans l'ensemble des effectifs de niveau A est de 59,1%. Ce constat s'inverse pour les effectifs de niveau B où la proportion des femmes s'élève à 63,7%. L'équilibre entre homme et femme apparaît davantage dans les niveaux C et D, où le diplôme

requis pour y accéder est au maximum celui de l'enseignement secondaire supérieur.

Dès lors, à l'instar d'autres pays, même si la fonction publique régionale s'est largement féminisée, les fonctions de direction restent majoritairement occupées par des hommes.

Graphique 49 : Répartition des effectifs par sexe et par niveau, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 15 464 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Plusieurs indicateurs nous invitent à nuancer le constat qui met en évidence l'ouverture du secteur public à l'emploi féminin :

- proportion importante de temps partiels (voir section « Flexibilité ») ;
- proportion importante de femmes contractuelles ;
- faible proportion de femmes dans les fonctions de direction.

la proportion des femmes titulaires au minimum d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court est de 56,7% pour 60,7% chez les hommes (voir section « Qualification, expérience et carrière »). Ainsi, une majorité de femmes sont en possession d'un diplôme leur donnant potentiellement accès aux emplois situés dans les catégories hiérarchiques supérieures que sont les niveaux A et B. Néanmoins, on les retrouve peu notamment dans le niveau A.

Pourtant, en termes de qualification, les femmes sont, en moyenne, aussi qualifiées que les hommes :

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

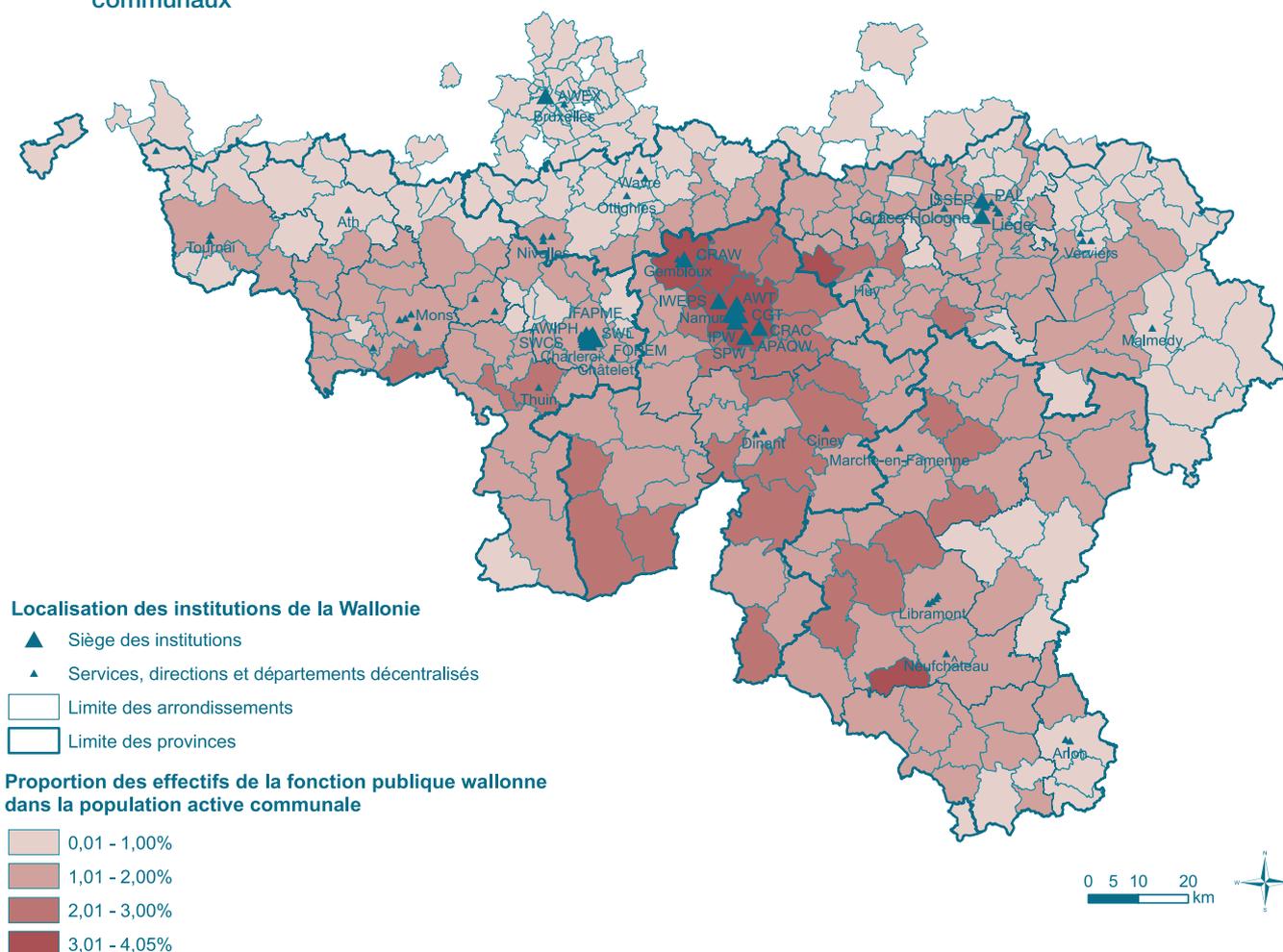
2.9 Analyse spatiale

2.9.1 Localisation des institutions wallonnes et de leur personnel

La quasi-totalité du personnel des institutions publiques wallonnes sous revue réside en Wallonie. Les chiffres pour 2009 montrent que 96,7% des effectifs habitent en Wallonie, 2,1% à Bruxelles et 0,7% en Flandre, le solde étant domicilié en dehors de la Belgique. Un tiers des effectifs de la fonction publique wallonne réside dans le Hainaut, un quart,

dans la province de Liège, et un autre quart, dans la province de Namur. Au regard de la répartition de l'ensemble de la population par province¹³, les effectifs de la fonction publique sont sous-représentés dans les provinces du Hainaut et de Liège, mais largement surreprésentés dans la province de Namur.

Carte 1 : Localisation des institutions de la fonction publique régionale et taux d'emploi public communaux*



Sources : (1) données sur les effectifs de la fonction publique wallonne au 30 juin 2009

- SEGI, Service Général d'informatique, Université de Liège,

- certains OIP ont transmis directement les données : FOREM, AWIPH, IFAPME, IPW, APAQW, CRAC, PAL, SWL;

(2) population active communale 2008: Steunpunt, Departement Werk en Sociale Economie .

Calculs et cartographie : IWEPS, mai 2010

* Le taux d'emploi public calculé au niveau de la commune est le rapport entre le nombre d'effectifs de la fonction publique résidant dans la commune et la population active communale. Ce taux a été établi sur la base des effectifs de la fonction publique régionale au 30 juin 2009 et de la population active communale en 2008.

13. Au 1er janvier 2008, la province du Hainaut, qui rassemble 37,6% de la population wallonne, est la province la plus peuplée de Wallonie. Elle est suivie par les provinces de Liège (30,5%), de Namur (13,5%), du Brabant wallon (10,8%) et du Luxembourg (7,6%).

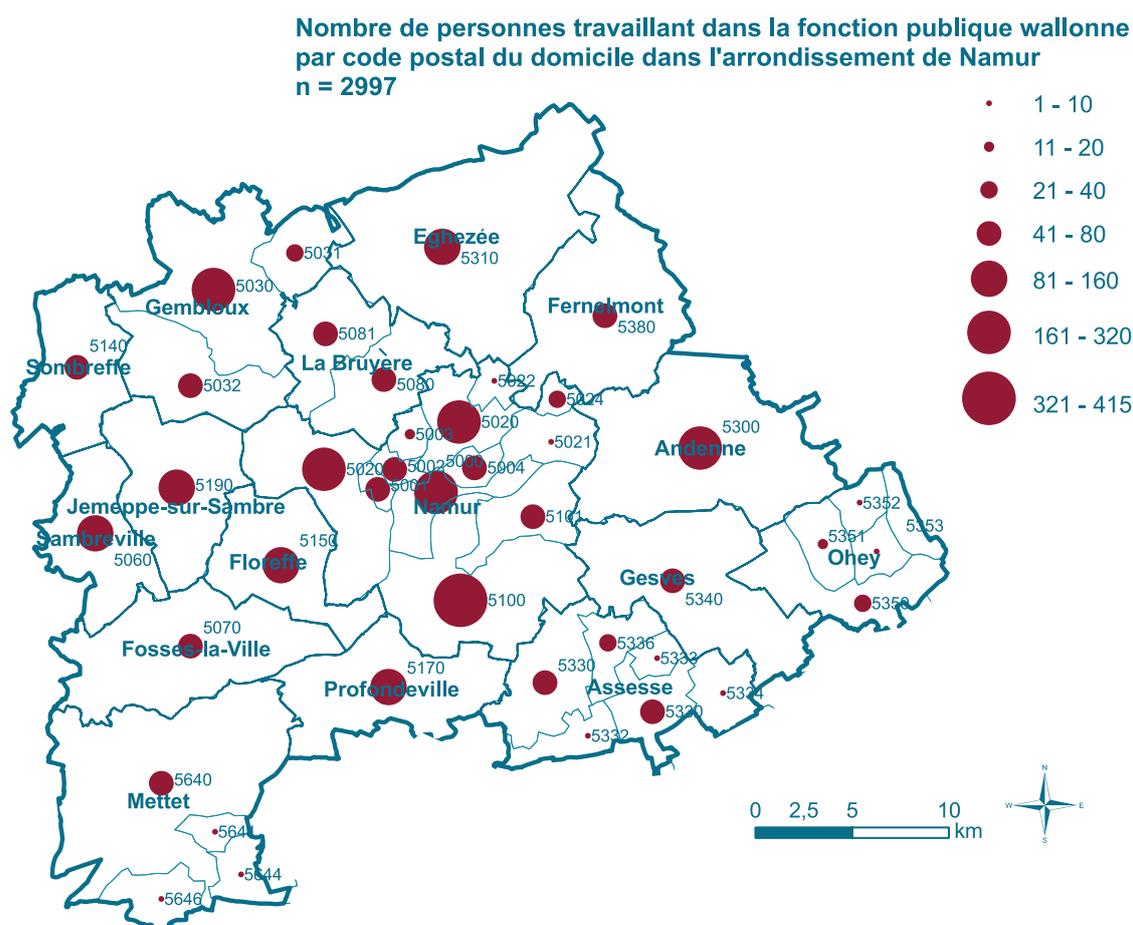
2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Quelques représentations cartographiques superposant la localisation des institutions régionales et le lieu de résidence de leurs travailleurs apportent un éclairage intéressant.

En regard de la concentration des institutions wallonnes à Namur, la première carte montre une relative spécialisation de la population active de la province de Namur en emplois publics. Capitale administrative et politique de la Wallonie, Namur abrite le siège du SPW et de sept des quinze organismes d'intérêt public sous revue. Il n'est pas étonnant dès lors que les emplois de la fonction

publique régionale constituent une part importante de la population active de la province : cette part est comprise entre 3% et 4% à Namur et dans ses communes limitrophes, et entre 2% et 3% dans le reste de l'arrondissement et dans un grand nombre de communes des arrondissements de Dinant et Philippeville. Dans les autres capitales - Charleroi, capitale administrative, Liège, capitale économique et Mons, capitale de la culture -, la proportion d'effectifs de la fonction publique régionale est comprise entre 1% et 2%.

Carte 2 : Personnel de la fonction publique wallonne résidant dans l'arrondissement de Namur : répartition selon le lieu de domicile



Sources : - SEGI, Service Général d'informatique, Université de Liège,
- certains OIP ont transmis directement les données : FOREM, AWIPH, IFAPME, IPW, APAQW, CRAC, PAL, SWL,
Calcul et cartographie : IWEPS, mai 2010

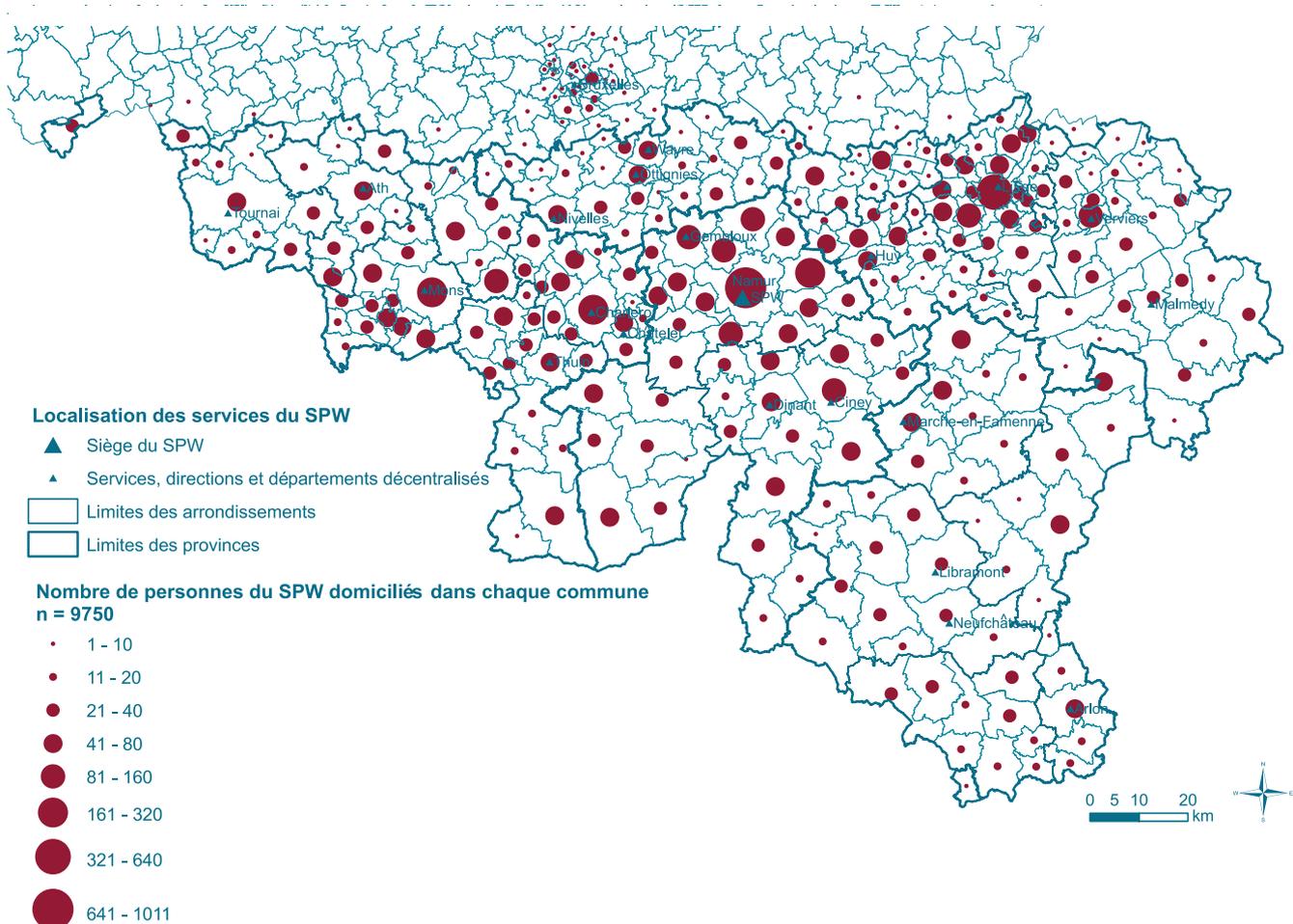
2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

La deuxième carte représente la répartition des effectifs de la fonction publique régionale dans les communes et localités de l'arrondissement de Namur qui, à lui seul, concentre 18% de ces effectifs (3 000 personnes). On y voit que la commune de Namur abrite une grande partie des effectifs (43%), avec une forte concentration dans les localités de Jambes (siège du SPW, notamment), Wépion,

Wierde, Nanine, Dave, Beez. Viennent ensuite les communes de Gembloux (10% des effectifs) et Andenne (7%).

Les deux dernières cartes portent sur une partie de la fonction publique régionale : le SPW, d'abord, le Forem, principal OIP de Wallonie, ensuite.

Carte 3 : Localisation des services du SPW et répartition de ses effectifs par commune



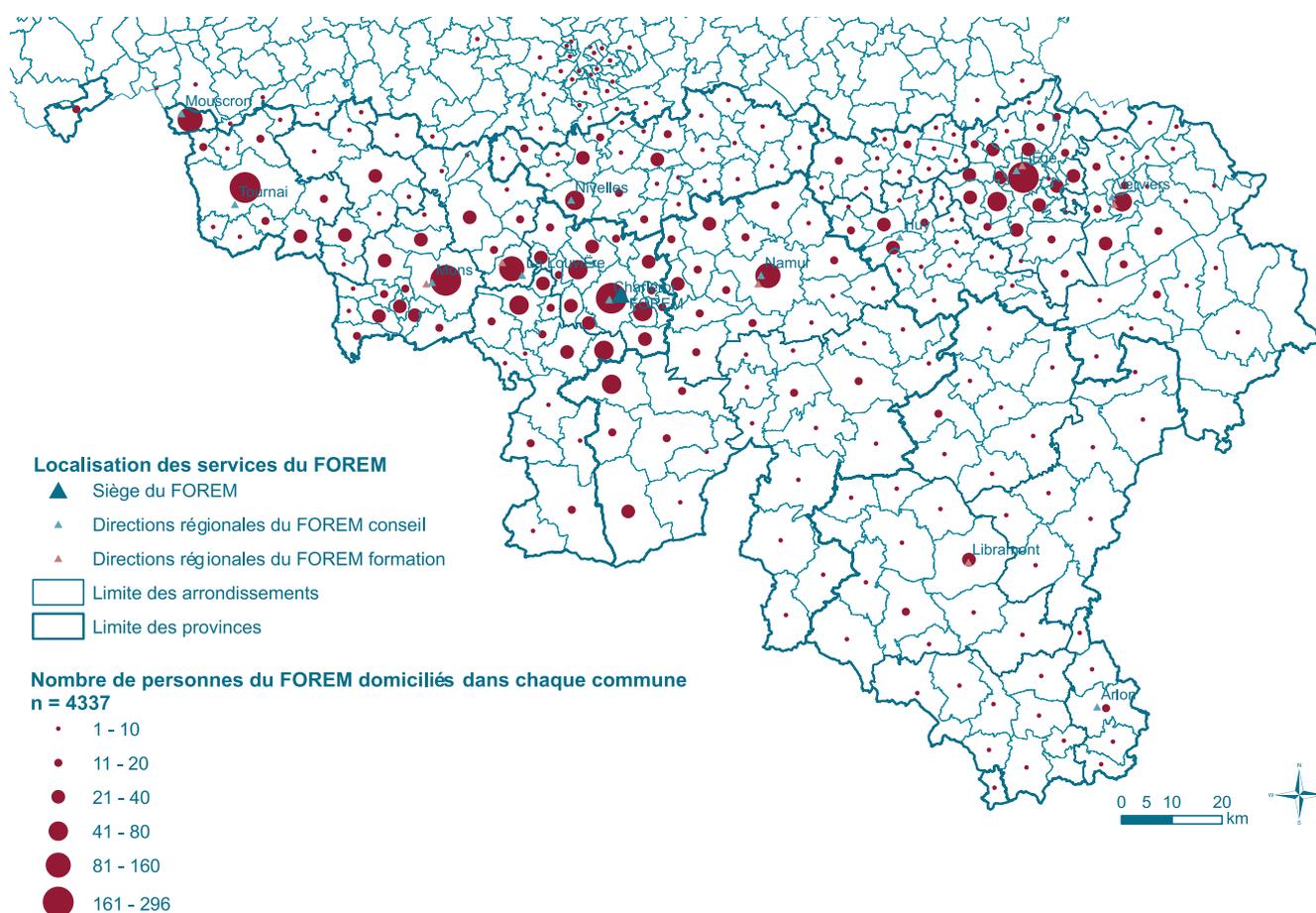
Source : - SEGI, Service Général d'informatique, Université de Liège, données sur les effectifs au 30 juin 2009
Calculs et cartographie : IWEPS, mai 2010

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Comme le montre la troisième carte, le SPW comprend pas mal de services, directions et départements décentralisés, le long de la dorsale wallonne surtout, mais aussi dans la province de Luxembourg et le Brabant. Quant aux effectifs du SPW, ils se répartissent sur tout le territoire de la Wallonie, avec une concentration importante le long

de la dorsale wallonne, principalement dans les communes qui hébergent un service décentralisé. La province de Namur polarise les effectifs du SPW plus encore que ceux de l'ensemble de la fonction publique régionale : elle abrite en effet 30% des effectifs du SPW pour 25% des effectifs de l'ensemble des institutions sous revue.

Carte 4 : Localisation des services du FOREM et répartition de ses effectifs par commune



Source : FOREM, données sur les effectifs au 30 juin 2009
Calculs et cartographie : IWEPS, mai 2010

En plus du siège central basé à Charleroi, onze directions régionales de FOREM Conseil et neuf directions régionales de FOREM formation sont réparties sur le territoire wallon (dont Charleroi).

Cette décentralisation des services du FOREM va de pair avec une répartition sur l'ensemble du territoire de la Wallonie des effectifs qui y travaillent.

On constate toutefois une polarisation des effectifs autour de quelques villes, principalement Charleroi, Mons, Tournai et Liège.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

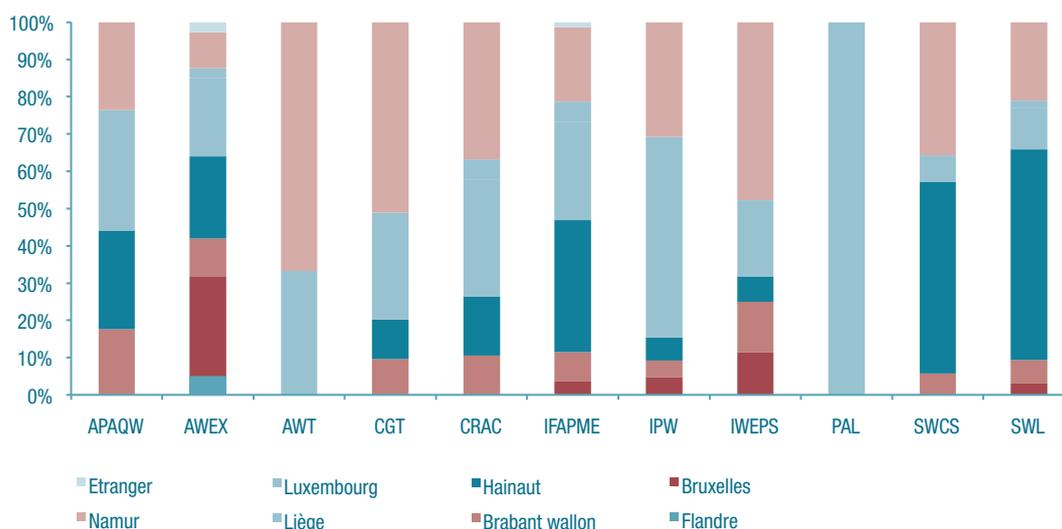
2.9.2 Analyse statistique du nombre de personnes domiciliées par province pour les OIP

Le graphique ci-dessous montre une concentration du lieu de domicile des effectifs autour des institutions dans lesquelles ils travaillent, siège central ou décentralisé. En effet, le personnel de l'AWT, de l'IWEPS, du CRAC et du CGT, OIP localisés à Namur, habitent majoritairement dans la province de Namur tandis que les effectifs de la SWL, de la SWCS et de l'IFAPME, OIP situés à Charleroi,

résident majoritairement dans le Hainaut. La quasi-totalité du personnel du PAL habitent dans la province de Liège.

Par contre, pour l'APAQW, l'AWEX et l'IPW, on observe que le domicile du personnel est davantage dispersé sur le territoire wallon et à Bruxelles.

Graphique 50 : Répartition par lieu de domicile des effectifs travaillant dans les institutions wallonnes



*N : Calculs effectués sur la base de 1 282 unités
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.9.3 Utilisation des transports en commun entre le domicile et le lieu de travail

Dans quelle mesure les effectifs de la fonction publique wallonne utilisent-ils les transports en commun pour effectuer le déplacement quotidien domicile-lieu de travail ? Pour répondre à cette question, nous mènerons d'abord une analyse spatiale mettant en relation la localisation des institutions, le lieu de domicile des effectifs de la fonction publique wallonne et la localisation des gares, celles-ci étant censées jouer un rôle de facilitateur. Dans un deuxième temps, nous caractériserons les utilisateurs des transports en

commun. Deux informations sont à prendre en considération dans cette analyse :

- depuis le 1er janvier 2006¹⁴, les effectifs de la fonction publique régionale bénéficient de la « gratuité » des transports en commun ;
- les informations sur lesquelles nous avons effectué notre analyse sont des données financières relatives à l'utilisation des transports en commun entre le domicile et le lieu de travail des effectifs de la fonction publique régionale.

2.9.3.1 Effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail

En 2009, 25,1% des effectifs qui travaillent dans la fonction publique régionale se rendent sur leur lieu de travail en utilisant les transports en commun (train, tram et bus), soit 4 152 personnes.

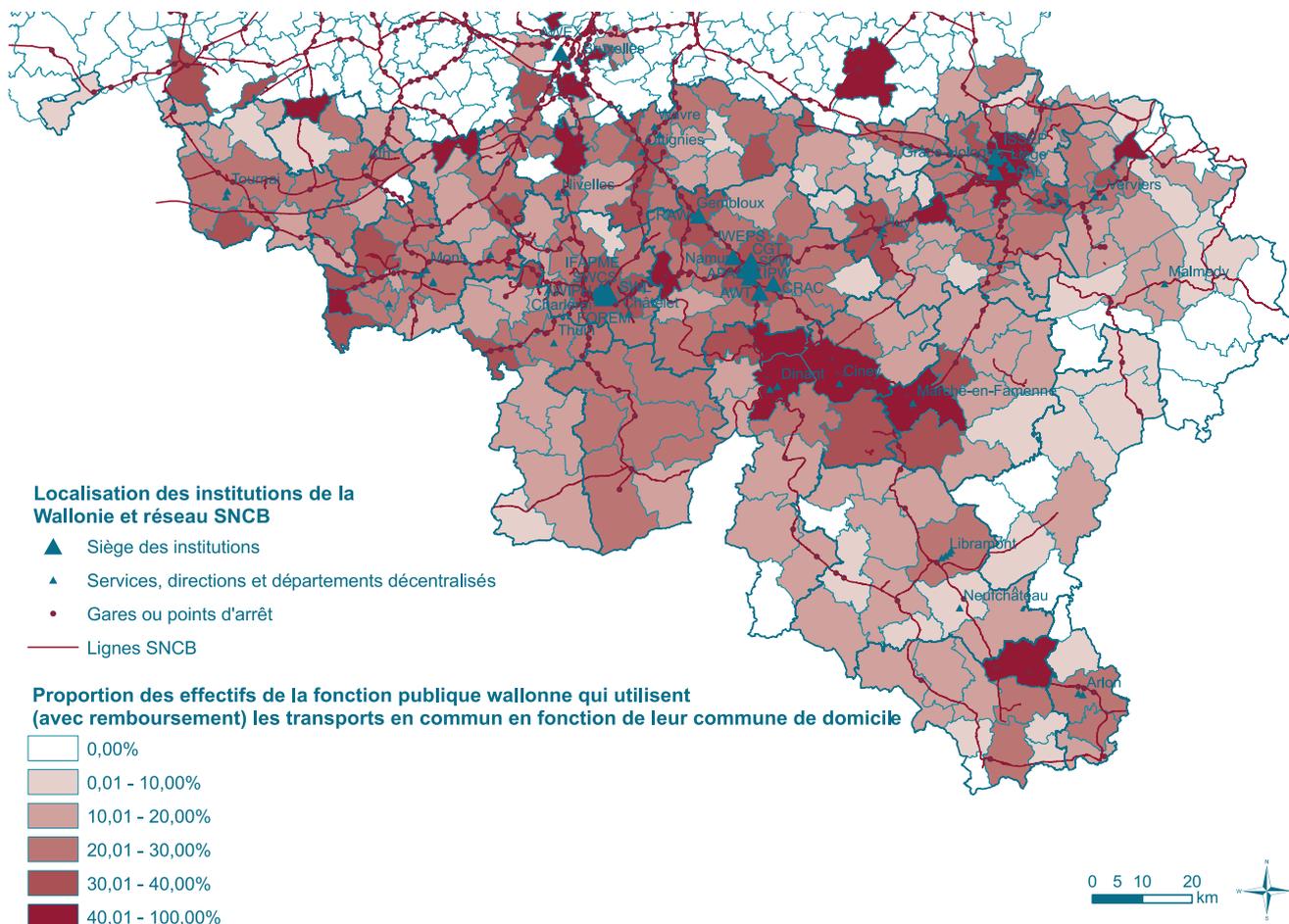
A titre indicatif, les données de l'enquête socio-économique fédérale (SPF Economie) de 2001

révèlent que 12,9% des navetteurs en Wallonie effectuent le trajet domicile-lieu de travail en utilisant les transports en commun. Les données du dernier recensement ne peuvent être comparées en l'état aux données administratives recueillies au sein de la fonction publique régionale.

14. L'autorité de la Région wallonne intervient à 100% dans la prise des abonnements « domicile - lieu de travail » souscrits auprès des quatre sociétés de transports en commun SNCB, STIB, De Lijn et TEC.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Carte 5 : Localisation des institutions de la fonction publique wallonne et du réseau SNCB et proportion des effectifs (SPW+OIP) utilisant les transports en commun



Sources : données sur les effectifs de la fonction publique wallonne au 30 juin 2009

- SEGI, Service Général d'informatique, Université de Liège,

- certains OIP ont transmis directement les données : FOREM, AWIPH, IFAPME, IPW, APAQW, CRAC, PAL, SWL,

Calculs et cartographie : IWEPS, mai 2010.

La carte 5 montre la localisation des institutions de la fonction publique wallonne et du réseau SNCB ainsi que la proportion d'effectifs travaillant dans la fonction publique régionale qui utilisent les transports en commun. Deux enseignements sont à mettre en évidence. Premièrement, les institutions de la fonction publique wallonne, sièges centraux ou décentralisés, sont très majoritairement situées à proximité de gares importantes. Deuxièmement, on observe dans les communes du Sud de

l'arrondissement de Namur (Dinant, Ciney, Marche, Anhée et Yvoir) une proportion importante d'effectifs qui utilisent les transports en commun pour se rendre à leur lieu de travail. Ceci est probablement lié au fait que ces communes sont bien desservies par le réseau SNCB.

Les effectifs venant des communes bruxelloises et flamandes utilisent aussi les transports en commun dans des proportions importantes.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 24 : Top 10 des communes wallonnes ayant les proportions les plus élevées des effectifs de la fonction publique wallonne utilisant les transports en commun

	Part des utilisateurs de transports en commun	Effectifs domiciliés dans la commune
Ciney	48,0	127
Sambreville	46,8	124
Yvoir	46,4	84
Welkenraedt	45,8	24
Braine-l'Alleud	45,7	46
Dinant	44,0	84
Enghien	42,9	28
Herstal	42,0	112
Quiévrain	41,7	24
Marche-en-Famenne	41,7	96

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Pour les communes de Namur (33,0%) et de Charleroi (26,4%), on constate une proportion moins importante d'effectifs qui utilisent les transports en

commun pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail. La proximité du domicile des effectifs avec les centres d'emploi est peut être un facteur explicatif.

2.9.3.2 Focus sur les effectifs des entités administratives qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail

L'utilisation des transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail diffère suivant les entités administratives. Si en moyenne 23,0% des effectifs des OIP et 26,6% des effectifs du SPW utilisent les transports en commun, des disparités apparaissent lorsqu'on ventile plus finement les effectifs par entité administrative. En effet, la part du personnel de l'AWEX (45,6%), de l'APAQW (40,0%) et du CGT (30,2%) qui effectuent leur trajet quotidien domicile-lieu de travail en transport en commun est supérieure

à la moyenne des OIP (23,0%). A l'inverse, le personnel de l'IWEPS (15,9%), de l'ISSEP (14,8%) et de l'IPW (16,4%) utilisent peu les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail.

Ces disparités sont pour partie explicables par le fait que les institutions wallonnes ne sont pas toutes bien desservies par les transports en commun (train, tram ou arrêt de bus).

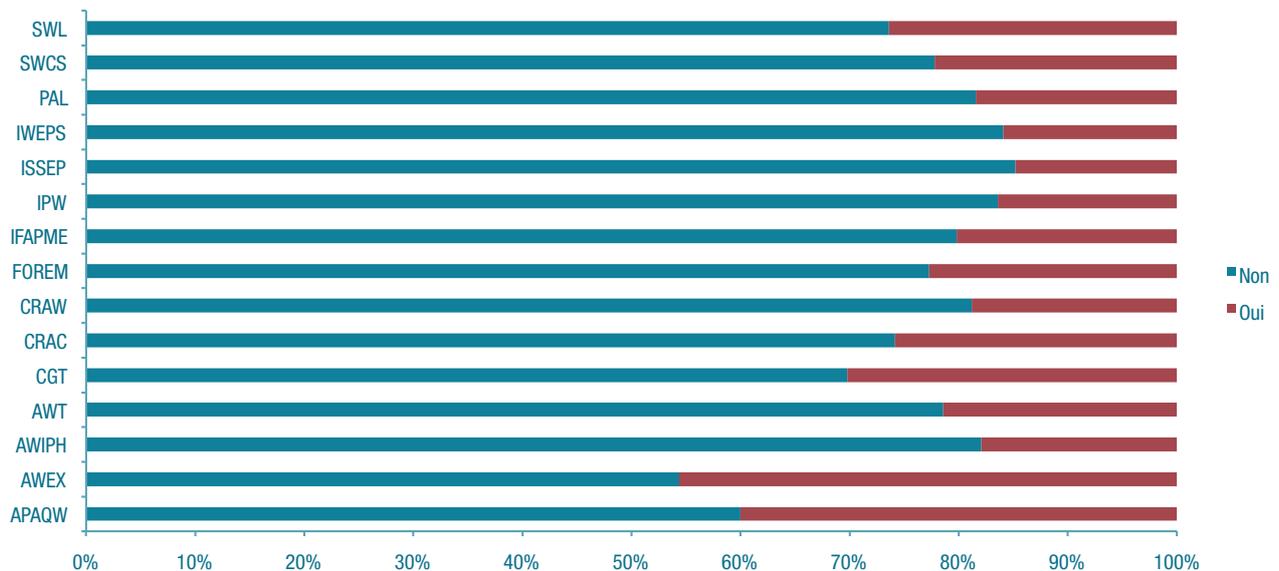
2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 24 bis : Utilisation des transports en commun domicile-lieu de travail par les effectifs travaillant dans les institutions wallonnes, 30 juin 2009

	OIP	SPW	TOTAL
Non	77,0	73,4	74,9
Oui	23,0	26,6	25,1
TOTAL	6 770	9 750	16 520

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Graphique 51 : Répartition (en pourcentage) des effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail par entité administrative, 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 6 670 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

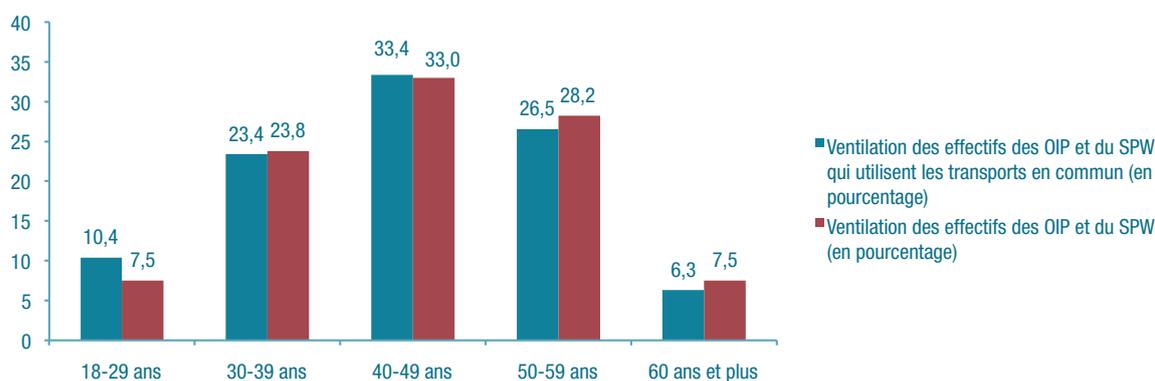
2.9.3.3 Effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail par classe d'âge

On considère une utilisation plus importante des transports en commun par les effectifs d'une tranche d'âge si la part des effectifs de cette classe d'âge est supérieure à la proportion des effectifs de cette tranche d'âge dans l'ensemble des effectifs de la fonction publique wallonne. Ainsi, on observe une surreprésentation des utilisateurs des transports en commun chez les jeunes de moins de 30 ans et une

sous-représentation chez les effectifs plus âgés que 50 ans.

En volume, ce sont les navetteurs âgés entre 40 et 49 ans (33,4%) qui utilisent le plus les transports en commun pour effectuer le trajet quotidien domicile-lieu de travail, ce qui est très proche de la proportion des effectifs totaux dans cette tranche d'âge.

Graphique 52 : Ventilation (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail par classe d'âge comparée à la ventilation (en pourcentage) du total des effectifs des OIP et du SPW par classe d'âge, 30 juin 2009



*N transport en commun : 4 152 unités et N fonction publique : 16 520 unités
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Si l'on rapporte les effectifs utilisant les transports en commun par tranche d'âge au total des effectifs de cette tranche d'âge, on observe que ce sont les jeunes de moins de 30 ans (34,8%) qui arrivent en tête des utilisateurs des transports en commun. Cela est peut être dû au fait que les jeunes qui débutent

leur carrière professionnelle ne possèdent pas immédiatement une voiture.

A l'inverse, les personnes plus âgées de 50 ans ont tendance à moins recourir aux transports en commun.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 25 : Part (en pourcentage) des effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail par classe d'âge, 30 juin 2009

	Part des effectifs utilisant les transports en commun sur le total des effectifs	Total des effectifs
18-29 ans	34,8	1 240
30-39 ans	24,7	3 931
40-49 ans	25,4	5 444
50-59 ans	23,6	4 661
60 ans et plus	21,1	1 244
Total	25,1	16 520

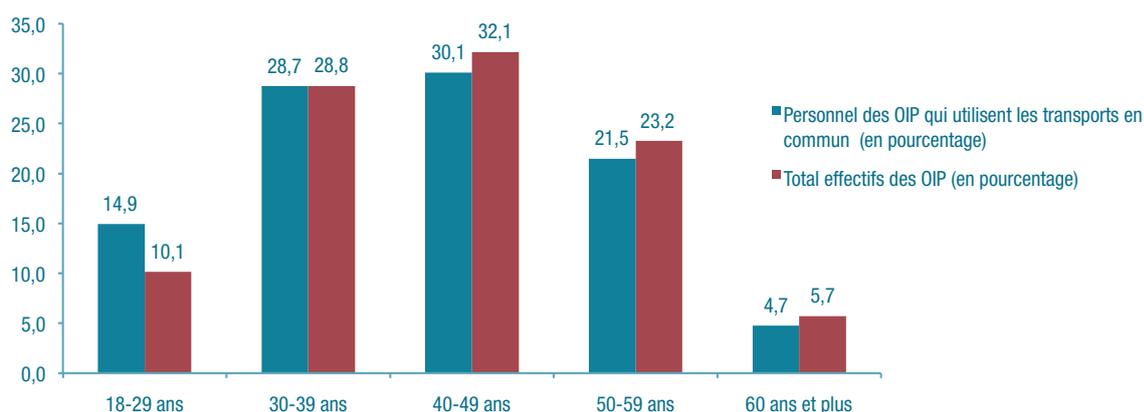
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Des disparités entre le SPW et les OIP apparaissent également lorsqu'on analyse la répartition des effectifs par tranche d'âge. Tant dans les OIP qu'au SPW, on observe une surreprésentation des effectifs qui utilisent les transports en commun chez les jeunes de moins de 30 ans. Au SPW, une surreprésentation des effectifs est également

observée dans la tranche d'âge 40-49 ans.

Au sein des OIP, on remarque une sous-représentation des utilisateurs des transports en commun chez les effectifs plus âgés que 40 ans alors qu'au SPW, une sous-représentation des effectifs apparaît à partir de la classe d'âge 50-59 ans.

Graphique 53 : Ventilation (en pourcentage) par classe d'âge des effectifs des OIP qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail comparée à la ventilation (pourcentage) du total des effectifs des OIP, 30 juin 2009

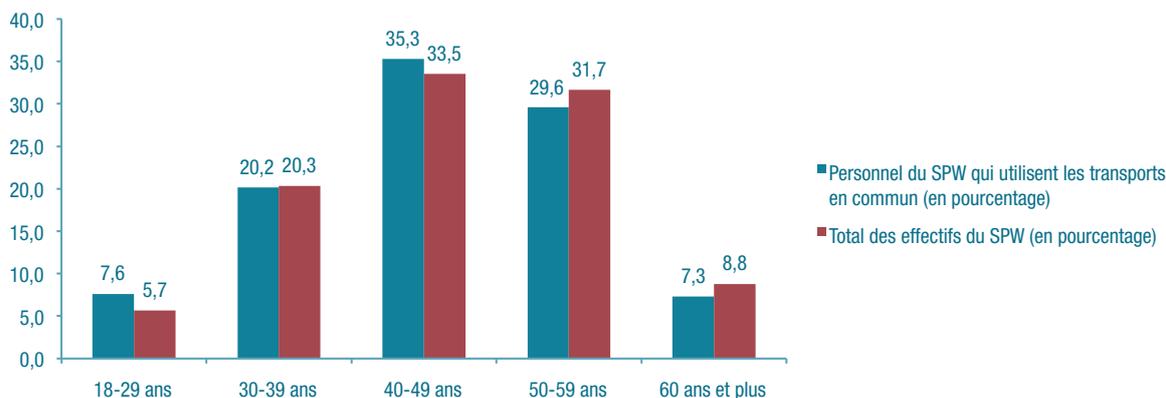


*N transport en commun au sein des OIP : 1 559 unités. N OIP : 6 770 unités.

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 53 bis : Ventilation (en pourcentage) par classe d'âge des effectifs du SPW qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail comparée à la ventilation (pourcentage) du total des effectifs du SPW, 30 juin 2009



*N transport en commun au sein des OIP : 2 593 unités. N OIP : 9 750 unités

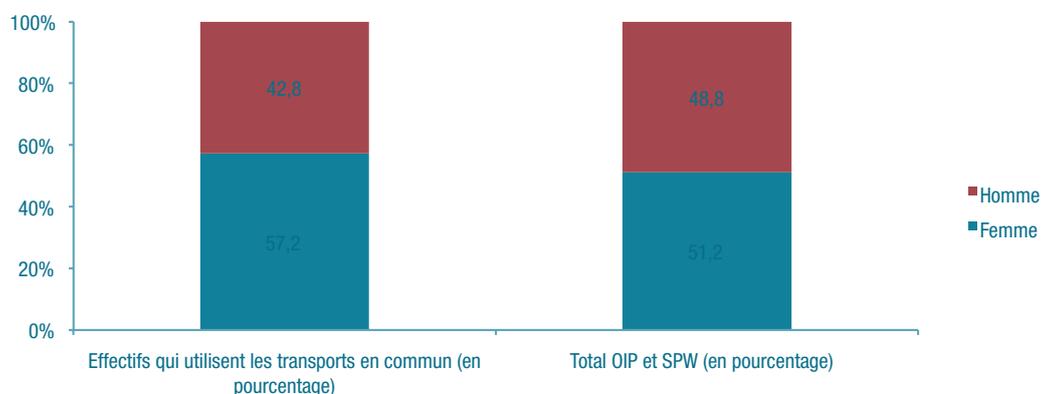
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2.9.3.4 Effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail par sexe

Un effet « sexe » apparaît également. Si les femmes occupent 51,2% des emplois de la fonction publique, elles sont également majoritaires (57,2%) à

utiliser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail.

Graphique 54 : Ventilation par sexe (en pourcentage) des effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail et des effectifs de la fonction publique, 30 juin 2009



*N transport en commun : 4 152 unités. N pour les OIP et SPW : 16 520 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

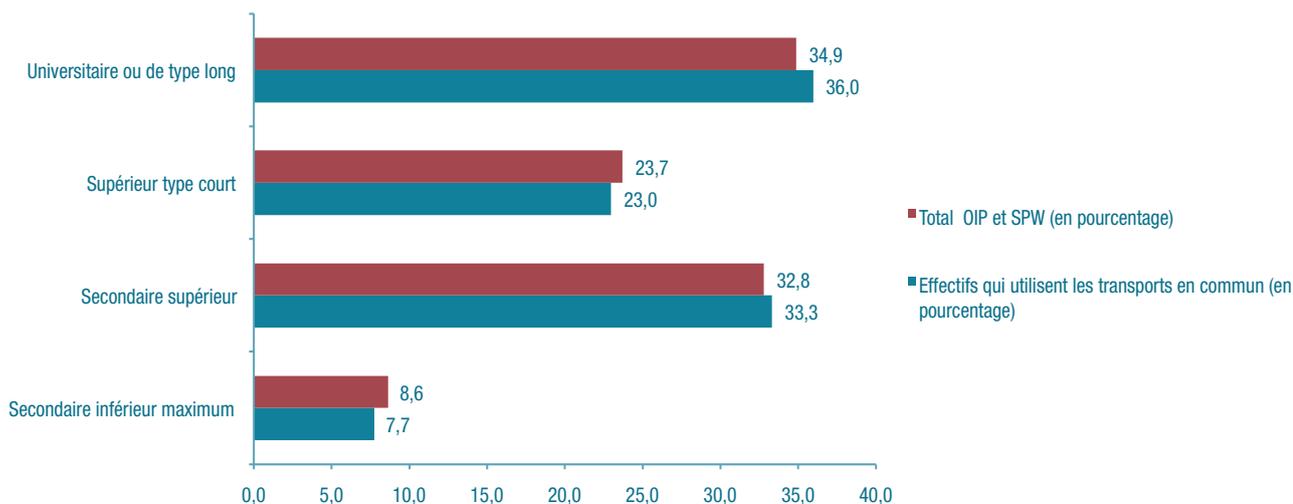
2.9.3.5 Effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail par niveau de qualification

La répartition des effectifs qui utilisent les transports en commun par niveau de qualification est très proche de la répartition du total des effectifs par niveau de qualification. On remarque toutefois une légère surreprésentation des utilisateurs des transports en commun chez les diplômés de l'enseignement universitaire ou de type long et secondaire supérieur et une légère sous-représentation chez les diplômés de l'enseignement supérieur de type court et les très peu qualifiés (secondaire inférieur maximum). Les fonctions

exercées peuvent influencer le mode de transport des effectifs de la fonction publique.

Rappelons que les données disponibles sous-estiment largement le nombre d'effectifs disposant d'un faible niveau de qualification. En effet, les informations sur les diplômes sont rarement mentionnées pour les effectifs de niveau D qui disposent au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et qui représentent 41,1% des effectifs du SPW.

Graphique 55 : Ventilation (en pourcentage) par niveau de qualification des effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail et des effectifs de la fonction publique régionale, 30 juin 2009



*N transport en commun : 2 917 unités. N pour les OIP et SPW : 11 089 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.10 Flexibilité

La flexibilité du travail fait généralement référence d'une part à la diversification des temps de travail et d'autre part, à la mobilité des travailleurs. En ce qui concerne le temps de travail, celui-ci s'articule autour de trois axes : le volume d'heures (temps plein et temps partiel), les rythmes et plages de travail (aménagement du temps de travail) et pour les contractuels, la durée du contrat.

La mobilité des travailleurs (changement d'institution dans laquelle la personne travaille) peut être externe - liée le plus souvent à la durée des contrats - ou interne. Les autres composantes de la mobilité, à savoir la mobilité professionnelle (au sens du changement de domaine d'emploi ou de catégorie

socioprofessionnelle) et la mobilité géographique (au sens du changement du lieu de travail - province, région ou pays - des effectifs), ne font pas partie du champ de cette analyse.

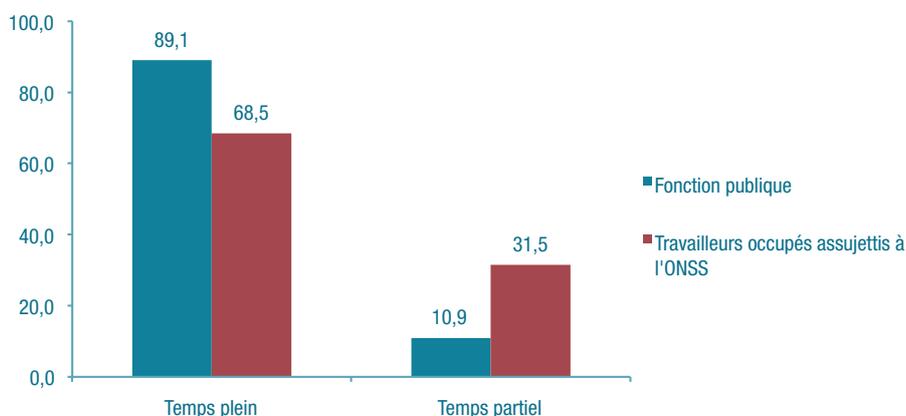
Nous proposons d'analyser les données disponibles sous ces différents aspects en envisageant successivement les volumes d'heures, les contrats de travail, l'aménagement du travail et la mobilité des personnes au sein du service public. On se concentre ici sur le volume d'heures et les plages de travail étant donné que pour les contractuels, la durée du contrat est détaillée dans une section antérieure.

2.10.1 Volume d'heures des effectifs

En 2009, 1 820 personnes occupent un ou plusieurs emplois à temps partiel, ce qui correspond à 10,9% des effectifs de la fonction publique. Dans la population active occupée, la part des salariés

travaillant à temps partiel s'élève à 31,5%. Ce constat invite à penser que la fonction publique favorise le temps plein par rapport au temps partiel.

Graphique 56 : Répartition (en pourcentage) des effectifs selon le volume de travail. Comparaison de la fonction publique et de la population active occupée, Wallonie, 30 juin 2009



*N fonction publique : calculs effectués sur la base de 16 632 unités
Sources : SEGI, OIP et ONSS – Calculs : IWEPS

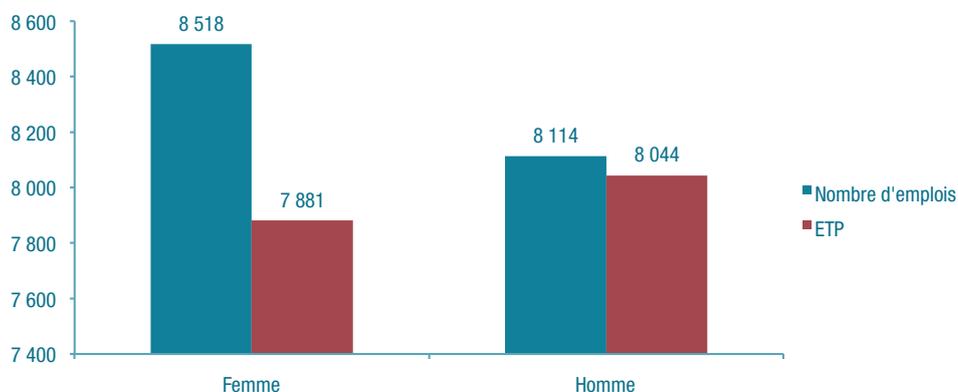
2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.10.2 Volume d'heures et sexe

La répartition du temps partiel par sexe montre le caractère féminin de l'emploi à temps partiel. En effet, parmi les effectifs de la fonction publique qui travaillent à temps partiel, 88,8% sont des femmes pour 11,2% d'hommes. Ceci affecte le poids relatif

des femmes dans la fonction publique : plus nombreuses que les hommes, elles prestent moins que ceux-ci en ETP : les femmes représentent 7 881 ETP pour 8 518 postes de travail occupés tandis que les hommes représentent 8 044 ETP pour 8 114 postes occupés. En moyenne, une femme preste

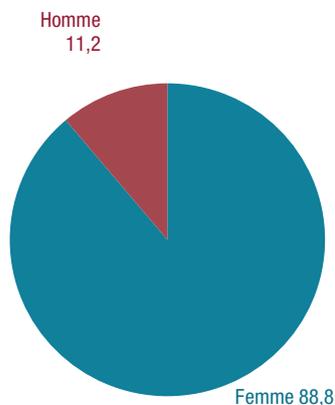
92% d'un temps plein.



Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Graphique 57 : Répartition par sexe du nombre d'emplois et d'ETP, 30 juin 2009

Graphique 58 : Répartition (en pourcentage) par sexe des effectifs à temps partiel dans l'emploi public, 30 juin 2009



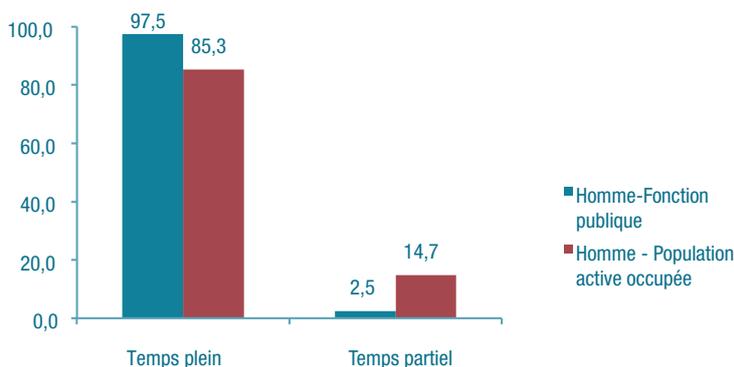
*N : calculs effectués sur la base de 1 820 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

L'observation que le temps partiel est moins fréquent dans la fonction publique que dans l'ensemble de la population active occupée est valable tant pour les

hommes que pour les femmes. En effet, dans la fonction publique, 2,5% des hommes travaillent à temps partiel alors que la part des hommes à temps partiel dans la population active occupée s'établit à

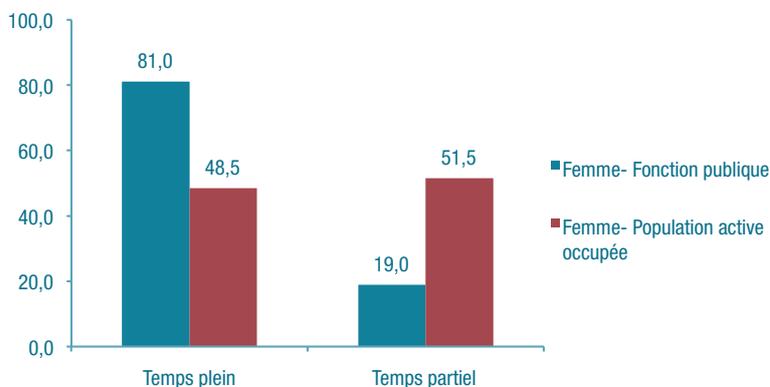
14,7%.



*N : Calculs effectués sur la base de 8 114 unités pour la fonction publique
Sources : OIP, SEGI, ONSS – Calculs : IWEPS

Graphique 59 : Répartition (en pourcentage) des hommes selon le volume de travail. Comparaison de la fonction publique et de la population active occupée, Wallonie, 30 juin 2009

En revanche, on observe environ qu'une femme sur cinq occupée dans la fonction publique travaille à temps partiel, pour une femme sur deux dans la population active occupée.



*N fonction publique : calculs effectués sur la base de 8 518 unités
Sources : OIP, SEGI, ONSS – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 60 : Répartition (en pourcentage) des femmes selon le volume de travail. Comparaison de la fonction publique et de la population active occupée, Wallonie, 30 juin 2009

Les femmes à temps partiel sont concentrées dans

le temps partiel de courte durée : 36,9% des femmes à temps partiel travaillent au maximum à mi temps pour 26,6% des femmes qui prestent plus d'un trois quarts temps.

En revanche, les hommes à temps partiel sont concentrés dans le temps partiel long (50,2%), c'est-à-dire supérieur à trois quarts temps.



*N : calculs effectués sur la base de 1 820 unités. N pour les femmes : 1 617 unités et N pour les hommes : 203 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 61 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par durée de travail. Ventilation homme et femme, 30 juin 2009

2.10.3 Volume d'heures et âge

La répartition des effectifs à temps partiel entre les classes d'âge est très proche de la répartition des effectifs totaux par classe d'âge. On remarque toutefois une légère surreprésentation du temps

partiel chez les moins de 30 ans et une légère sous-représentation chez les plus âgés (voir tableau 26). Comme le montre plus précisément le tableau 27, où sont présentés les taux de travail à temps partiel par tranche d'âge, les jeunes prestent davantage à temps partiel que leurs aînés : plus d'un jeune (de 18-24 ans) sur cinq exercent leur activité à temps

partiel, alors que la moyenne pour les effectifs de la fonction publique wallonne est d'un sur dix.

	Temps plein	Temps partiel	Total
18-24 ans	1,3	3,0	1,5
25-29 ans	5,7	8,0	6,0
30-39 ans	23,8	24,8	23,9
40-49 ans	33,0	33,0	33,0
50-54 ans	14,9	13,9	14,7
55-59 ans	13,7	11,2	13,4
60 ans et plus	7,7	6,2	7,5
Total	100,0	100,0	100,0
Nombre total	14 812	1 820	16 632

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Tableau 26 : Répartition des effectifs (en pourcentage) par classes d'âge. Ventilation temps plein et temps partiel, 30 juin 2009

	Temps plein	Pourcentage Temps partiel	Total	Nombre Total
18-24 ans	78,3	21,7	100,0	254
25-29 ans	85,4	14,6	100,0	993
30-39 ans	88,6	11,4	100,0	3 973
40-49 ans	89,0	11,0	100,0	5 482
50-54 ans	89,7	10,3	100,0	2 453
55-59 ans	90,9	9,1	100,0	2 229
60 ans et plus	91,0	9,0	100,0	1 248
Total	89,1	10,9	100,0	16 632

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

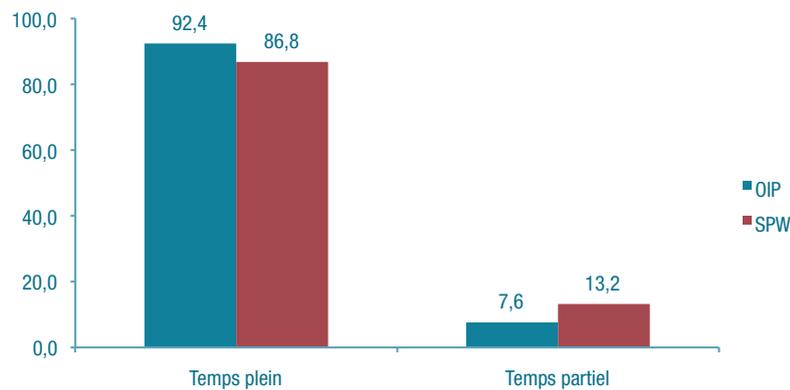
Tableau 27 : Répartition (en pourcentage) de l'emploi de chaque tranche d'âge entre temps partiel et temps plein, 30 juin 2009

2.10.4 Volume d'heures dans les OIP et

le SPW

Les données mettent également en évidence que la

proportion des effectifs à temps partiel est deux fois plus élevée au SPW (13,2%) que dans les OIP (7,6%).



Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Graphique 62 : Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction du volume de travail, 30 juin 2009

Parmi les effectifs travaillant à temps partiel, la part des effectifs du SPW est approximativement trois

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

fois plus importante (71,4%) que la part des effectifs des OIP (28,6%).

Tableau 28 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par volume de travail, 30 juin 2009

	Temps plein	Temps partiel
OIP	42,4	28,6
SPW	57,6	71,4
Total	14 812	1 820

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

La principale différence entre le SPW et les OIP concerne la catégorie mi-temps/trois quarts temps

qui est préférée par les effectifs du SPW : cette catégorie concentre 5,3% des effectifs du SPW pour 1,5% des effectifs des OIP.

Tableau 29 : Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction de la durée de travail, 30 juin 2009

	OIP	SPW
0 - moins d'un mi-temps	3,4	4,4
Mi-temps – moins d'un trois quarts temps	1,5	5,3
Trois quarts temps – moins d'un quatre cinquièmes temps	2,3	2,8
Quatre cinquièmes temps - moins d'un temps plein	0,5	0,7
Temps partiel	7,6	13,2
Nombre total de temps partiel	520	1.300
Temps plein	92,4	86,8
Nombre total de temps plein	6 287	8 525
Nombre total	6 807	9 825

*N : calculs effectués sur la base de 16 632 unités

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.10.5 Temps partiel au sein du SPW

Si le temps partiel est plus fréquent au sein du SPW (71,4%) qu'au sein des OIP, la présence des temps partiels est contrastée par direction générale. En effet, 34,8% des effectifs de la DGO2 « Mobilité et voies hydrauliques » et 24,7% des effectifs de la DGT2 « Budget, logistique, et technologies de l'information » travaillent à temps partiel.

En revanche, le temps partiel concerne moins de 2% des effectifs des directions « Personnel et affaires

générales » (DGT1) et « Economie, emploi et recherche » (DGO6).

En ce qui concerne les effectifs non affectés à une direction générale, on observe que 71,2% travaillent à temps partiel. Rappelons qu'il s'agit essentiellement de convoyeurs scolaires et de contrats de remplacement.

Tableau 30 : Part (en pourcentage) des effectifs à temps partiel au sein du SPW. Ventilation par direction générale, 30 juin 2009

	Temps partiel (en pourcentage)	Nombre total des effectifs
DGO1	2,5	1 972
DGO2	34,8	2 129
DGO3	7,0	2 139
DGO4	2,8	919
DGO5	2,9	487
DGO6	1,7	527
DGT1	1,4	293
DGT2	24,7	777
Cellules du SPW	0,7	139
NAFF	71,2	153
SG	2,4	290
Total	13,2	9 825

*NAFF : effectifs non affectés à une direction générale

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.10.6 Temps partiel et situation administrative

Dans la fonction publique régionale, les effectifs statutaires sont recrutés à temps plein. Dès lors, la réduction de temps de travail des effectifs statutaires est « volontaire » contrairement aux effectifs contractuels qui peuvent être engagés à temps partiel, sans pour autant l'avoir choisi.

En 2009, 2,3% des effectifs statutaires exercent leur fonction à temps partiel alors que 17,9% des effectifs contractuels travaillent à temps partiel, volontaire ou involontaire. Le temps partiel concerne donc davantage les contractuels que les statutaires.

Tableau 31 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par durée de travail. Ventilation par situation administrative, 30 juin 2009

	Temps plein	Pourcentage Temps partiel	Total	Nombre Total
Contractuel	82,1	17,9	100,0	9 244
Statutaire	97,7	2,3	100,0	7 388
Total	89,1	10,9	100,0	16 632

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

En 2009, la modalité de temps partiel qui connaît le plus de succès parmi les effectifs statutaires est celle qui est comprise dans la fourchette trois quarts – quatre cinquièmes temps, qui concentre 95,8% des temps partiels.

Par contre, les durées courtes (\leq mi-temps) et moyennes (mi-temps et trois quarts temps) sont les plus fréquentes parmi les contractuels. Ces deux modalités rassemblent 77,5% des contractuels à temps partiel.

Tableau 32 : Répartition (en pourcentage) des effectifs à temps partiel par durée du travail et situation administrative, 30 juin 2009

	Contractuel	Statutaire
0 - moins d'un mi-temps	40,1	2,4
Mi-temps – moins d'un trois quarts temps	37,4	1,2
Trois quarts temps – moins d'un quatre cinquièmes temps	16,5	95,8
Quatre cinquièmes temps et moins d'un temps plein	6,0	0,6
Total	100,0	100,0
Nombre total de temps partiel	1 653	167

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.10.7 Temps partiel, situation administrative et entité administrative

La désagrégation par entité administrative montre que la proportion de temps partiels parmi les contractuels est nettement plus importante au SPW

que dans les OIP (31,6% au SPW pour 9,0% dans les OIP).

Tableau 33 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par volume de travail. Ventilation par situation administrative et entité administrative, 30 juin 2009

	OIP			SPW		
	Contractuel	Statutaire	Nombre d'emplois	Contractuel	Statutaire	Nombre d'emplois
Temps partiel	9,0	1,3	520	31,6	2,4	1.300
Temps plein	91,0	98,7	6.287	68,4	97,6	8.525
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre d'emplois	5 610	1 197	6 807	3 634	6 191	9 825

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2.10.8 Aménagement du temps de travail

En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, nous avons utilisé les données administratives à la date 30 juin 2009, relatives aux absences et congés à partir desquelles nous avons construit les catégories suivantes :

- absence pour raison médicale ;
- absence pour raisons familiales et sociales ;
- absence dans le cadre d'un régime d'aménagement du temps de travail ;
- autres absences.

Quant à la mobilité interne ou externe, elle concerne uniquement les effectifs détachés dans un cabinet ministériel ou une cellule assimilée, ainsi que les personnes qui travaillent chez/pour un tiers¹⁵.

Nos données administratives présentent un instantané (30 juin 2009) de la situation des effectifs par rapport aux formules d'aménagement du temps de travail et de mobilité. Le graphique ci-dessous montre la part représentée par ces absences au 30 juin 2009 pour l'ensemble des institutions concernées. Les absences médicales et autres absences sortent des instruments de la flexibilité.

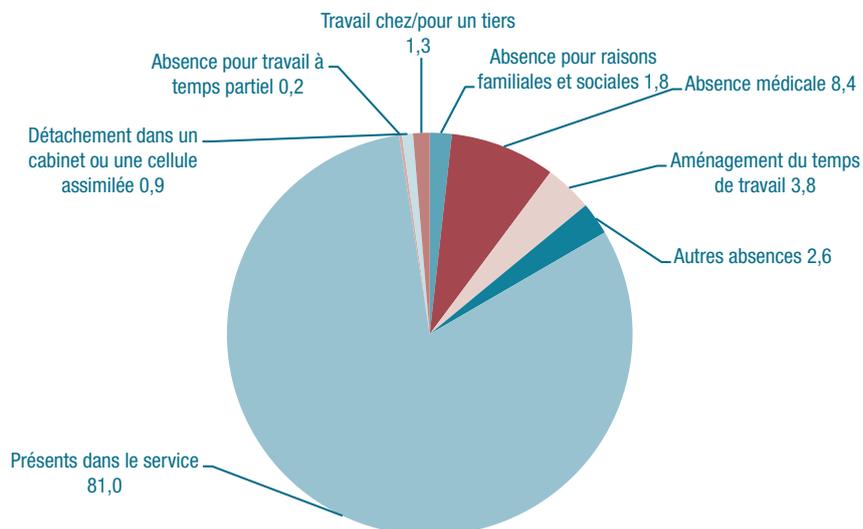
Au 30 juin 2009, on peut évaluer que 8,5% des effectifs de la fonction publique wallonne bénéficient d'une formule de flexibilité, ce qui correspond à 1 402 personnes. La formule de flexibilité qui connaît le plus de succès est celle de l'aménagement du temps de travail hors raisons familiales et sociales (3,8%).

La mobilité des effectifs travaillant au sein de la fonction publique régionale est faible. En effet, 2,1% (365 personnes) des effectifs de la fonction publique sont détachés dans un cabinet, une cellule assimilée (relevant ou non du Gouvernement wallon) ou mis à disposition d'un autre service. Parmi les modalités de la mobilité, la plus fréquente est le « travail chez/pour un tiers » permettant la mobilité vers d'autres services publics belges ou étrangers ou vers une personne morale de droit public qui dépend ou qui est sous la tutelle de l'autorité fédérale, d'une Région ou d'une Communauté.

¹⁵ Les mises à disposition de l'inspection des finances fédérale, de la cellule d'audit de l'inspection des finances et de l'inspection des finances pour la Région wallonne sont notamment reprises dans cette catégorie.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 63 : Situation des effectifs de la fonction publique régionale au 30 juin 2009



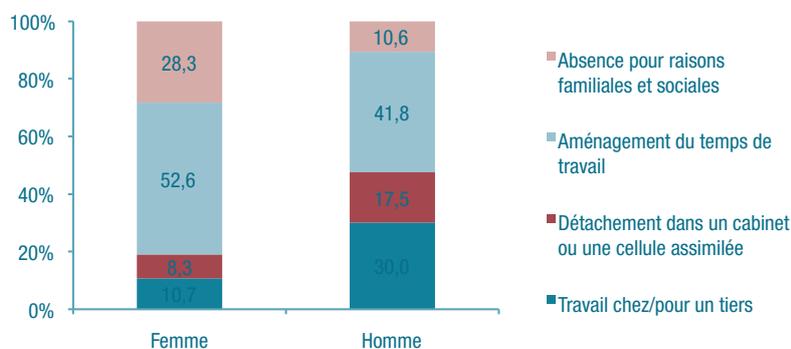
* N : calculs effectués sur la base de 16 362 emplois
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

L'aménagement du temps de travail et les absences pour raisons familiales et sociales sont les deux motifs d'absence les plus fréquemment rencontrés chez les effectifs féminins : ils représentent ensemble 80,9% des absences. Chez leurs homologues masculins, ces deux motifs ne concernent que

50,0% des absences. En revanche, les hommes optent plus fréquemment que les femmes pour la mobilité : 47,5% des absences masculines sont liées à un détachement dans un cabinet ou un travail chez/pour un tiers.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 64 : Répartition (en pourcentage) par sexe des effectifs ayant recours aux formules d'aménagement du temps de travail et à la mobilité, 30 juin 2009



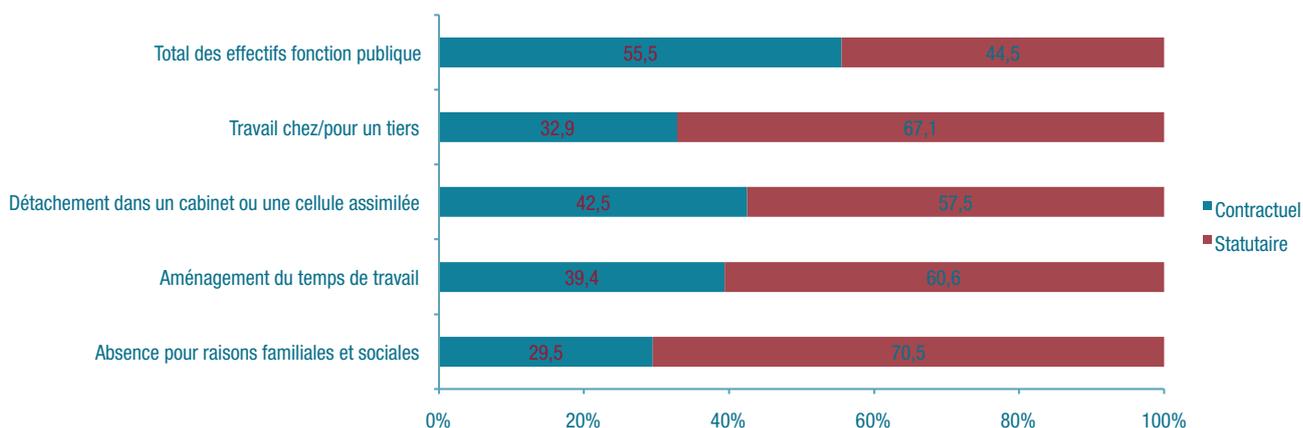
*N : Calculs effectués sur la base de 1 292 unités. N pour les femmes : 876 unités et N pour les hommes : 416 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Des disparités apparaissent lorsqu'on analyse la répartition des statutaires et des contractuels par formule de mobilité et d'aménagement du temps de travail. On observe une surreprésentation des statutaires dans toutes les formules de mobilité (détachement et travail chez/pour un tiers) et d'aménagement du temps de travail. Les

contractuels sont relativement sous représentés dans toutes les catégories. On observe cependant qu'ils ont tendance à favoriser la mobilité professionnelle relative au détachement dans un cabinet ou une cellule assimilée et recourent davantage aux formules d'aménagement du temps de travail.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 65 : Répartition (en pourcentage) par situation administrative. Ventilation des absences par formule d'aménagement du temps de travail et de mobilité, 30 juin 2009



* N : calculs effectués sur la base de 1 292 unités. N fonction publique : 16 520 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

La répartition des effectifs par niveau diffère entre les formules d'aménagement du temps de travail et de mobilité :

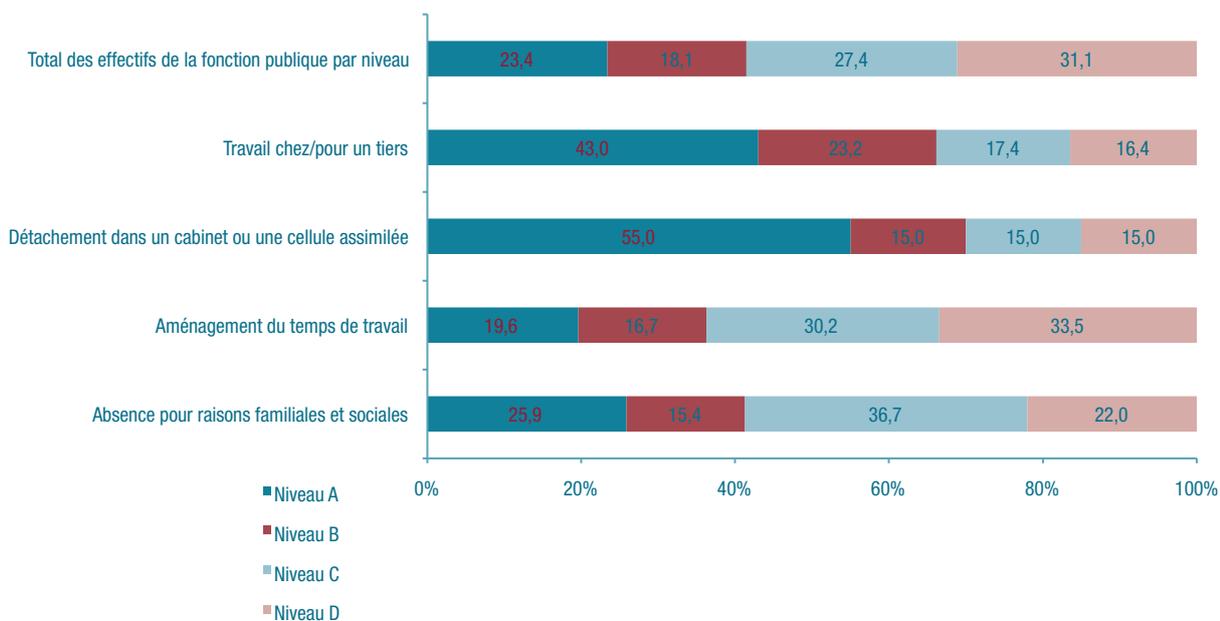
- dans les formules de mobilité (travail chez/pour un tiers ou détachement dans un cabinet ou une cellule assimilée), on observe une surreprésentation des effectifs de niveau A et une sous-représentation des effectifs des

autres niveaux (B, C et D) ;

- dans l'aménagement du temps de travail, on constate une surreprésentation des effectifs de niveaux C et D ;
- dans les absences pour raisons familiales et sociales, les effectifs de niveaux C et A y sont surreprésentés.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 66 : Répartition des effectifs par niveau. Ventilation (en pourcentage) des absences par formule d'aménagement du temps de travail et de mobilité, 30 juin 2009



*N formules d'aménagement du temps de travail et mobilité : 1 245 unités. N fonction publique : 15 464 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

En 2009, on observe une surreprésentation des effectifs âgés entre 30 et 39 ans et 60 ans et plus dans les formules de mobilité interne et externe. Les effectifs des classes d'âge 30-39 ans et 50-59 ans sont surreprésentés dans les « absences pour

raisons familiales et sociales ». Alors que ce sont les effectifs âgés de 50 ans et plus qui sont surreprésentés dans les formules d'aménagement du temps de travail.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Graphique 67 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par classe d'âge. Ventilation des absences par formule d'aménagement du temps de travail et de mobilité, 30 juin 2009



* N formules aménagement du temps de travail et mobilité : calculs effectués sur la base de 1 292 unités. N fonction publique : 16 520 unités
Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

2.11 Métiers

2.11.1 L'emploi ventilé par métier

Dans cette analyse, on entend par métier, les métiers de la fonction publique tels que définis dans le code de la fonction publique wallonne. A cette liste de 93 métiers du code, nous avons ajouté six métiers pour faire apparaître les fonctions de directions¹⁶ (« secrétaire général, administrateur général, directeur général, administrateur délégué, commissaire général et commissaire », « inspecteur général et directeur général adjoint ») et certains métiers spécifiques au FOREM (« formateurs », « conseillers », « logistique » et « autres¹⁷ »).

Les données administratives ne renseignent pas toujours le métier. Au 30 juin 2009, cette information était disponible pour 84% des effectifs de la fonction publique wallonne, soit 13 890 personnes. Aucun code métier n'a pu être associé à 2 630 personnes, dont 75,1% travaillent au SPW, le solde, 24,9%, étant du personnel des OIP.

Si la liste des métiers est étendue, on observe toutefois que 22 métiers concentrent 78,2% de

l'ensemble des effectifs, soit 10 860 personnes, avec une concentration plus forte au sein des OIP (83,8%) qu'au SPW (73,8%).

Le métier le plus exercé dans la fonction publique régionale est celui d'administratif. Tous niveaux confondus, ce métier (repris sous les codes 15, 36, 60 et 80 dans le code de la fonction publique) concentre 35,5% des effectifs (4 935 personnes) répartis entre niveaux hiérarchiques : D (14,8%), C (14,1%), B (1,7%) et A (4,9%). Viennent ensuite les métiers exercés au sein du FOREM : « conseiller » et « formateur » qui concentrent 15% des effectifs de la fonction publique régionale.

Certains métiers sont directement associés au diplôme. Parmi ceux-ci, les « ingénieurs » (civil, agronome ou industriel) représentent 5,4% des effectifs (748 personnes) ; les « économistes » et les « juristes » représentent ensemble 2,8% des effectifs (392 personnes).

16. Le niveau A de la fonction publique régionale wallonne est divisé en six rangs. Les fonctions de direction non numérotées dans le code de la fonction publique correspondent aux rangs A1, A2 et A3.

17. Cette dernière catégorie rassemble des métiers très spécifiques au FOREM et exercés par un petit nombre de personnes.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 34 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par métier, 30 juin 2009

	Métier	Nombre total SPW et OIP	SPW et OIP : Part (en %)	SPW (en %)	OIP (en %)
80	Administratif (niveau D)	2 057	14,8	12,5	17,8
60	Administratif (niveau C)	1 958	14,1	17,8	9,4
208	Conseiller FOREM (niveaux A, B, C et D)	1 277	9,2	0,0	20,9
210	Formateur FOREM	799	5,8	0,0	13,1
15	Administratif (niveau A)	678	4,9	4,1	5,8
82	Ouvrier	496	3,6	6,0	0,5
72	Nature et forêts	447	3,2	5,7	0,0
202 et 207	Responsable d'équipe -FOREM (niveaux A et B)	352	2,5	0,0	5,8
68	Contrôle des travaux publics, construction et cartographie	344	2,5	4,3	0,1
81	Eclusier, mécanicien des ascenseurs hydrauliques	328	2,4	4,2	0,0
209	Logistique au FOREM (niveaux C et D)	283	2,0	0,0	4,6
74	Contremaître	271	2,0	3,5	0,0
36	Administratif (niveau B)	242	1,7	1,5	2,1
29	Juriste	201	1,4	2,0	0,7
20	Economiste	191	1,4	1,4	1,3
44	Comptabilité- commerce	168	1,2	1,6	0,8
26	Ingénieur industriel, option travaux publics et constructions	167	1,2	2,1	0,1
69	Dessin électrique, mécanique, électromécanique, électronique et dessin travaux publics, construction et cartographie	166	1,2	2,0	0,2
76	Travaux publics et construction	155	1,1	2,0	0,0
77	Ouvrier forestier domanial	144	1,0	1,9	0,0
56	Secrétariat de direction	136	1,0	1,2	0,8
	Sous-total	10 724	77,2	73,8	83,8
	Autres	3 166	22,8	26,2	16,2
	Total en %		100,0	100,0	100,0
	Total	13 890	100,0	7 775	6 115

ND : 2 630 unités

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.11.2 Les postes de direction (rang A4 et plus)

Au sein de la fonction publique wallonne, les données administratives permettent d'isoler les postes de direction¹⁸ (rang A4 et plus). Plusieurs titres sont utilisés pour désigner les responsables hiérarchiques des services du gouvernement wallon et des OIP qui en dépendent : secrétaire général, administrateur général, directeur général, administrateur délégué ou encore commissaire général. Ces responsables occupent les plus hautes fonctions du service public wallon (rangs A1 et A2). Viennent ensuite les inspecteurs généraux et les directeurs généraux adjoints (rang A3), suivis des directeurs et des conseillers (rang A4).

Il n'est pas possible de ventiler les effectifs par catégorie hiérarchique pour le SPW, seules les données des OIP seront désagrégées. Les bases de données du SPW renseignent uniquement les emplois de direction de rang A4, ce qui correspond aux fonctions de « directeur ou de conseiller ».

Aucune information n'est disponible pour les emplois occupés par les « inspecteurs généraux », les « directeurs généraux adjoints », « les secrétaires généraux, les administrateurs généraux, les directeurs généraux, les administrateurs délégués ou encore les commissaires généraux ».

En 2009, les fonctions hiérarchiques¹⁹ supérieures se répartissent comme suit au sein des OIP : « directeur » (80,6%), « inspecteur général » et « directeur général adjoint » (11,9%) et « secrétaire général, administrateur général, directeur général, administrateur délégué ou encore commissaire général » (7,5%).

Au SPW, 237 personnes occupent des emplois de « directeur » (rang A4), ce métier rassemble 2,4% du personnel du SPW (9 750 personnes).

Tableau 34 bis : Ventilation des effectifs des OIP par poste de direction

	OIP	
	Pourcentage	Nombre
Secrétaire général, administrateur général, administrateur délégué, directeur général, commissaire général	7,5	10
Inspecteur général, directeur général adjoint	11,9	16
Directeur	80,6	108
Total	100,0	134

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS
ND : information non disponible

18. Le niveau A de la fonction publique régionale wallonne est divisé en 6 rangs. Les fonctions de direction correspondent aux rangs A4, A3, A2 et A1.

19. Au minimum directeur ou conseiller de rang A4.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.11.3 Effectifs des OIP et du SPW ventilés par métier

Si certains métiers sont communs à l'ensemble des OIP et du SPW, des spécificités en termes de métiers apparaissent également. Celles-ci sont le reflet notamment des attributions et des compétences données aux diverses entités administratives composant la fonction publique régionale.

Certains métiers relèvent plus spécifiquement du SPW et d'autres des OIP. Pour rappel, au total, les OIP représentent 41% du personnel de la fonction publique régionale. On considère qu'un métier est plus spécifiquement exercé par les OIP si la part des effectifs qui exercent ce métier est supérieure à la proportion des effectifs des OIP dans l'ensemble des effectifs de la fonction publique wallonne. Il en sera de même pour le SPW qui représente 59% du personnel de la fonction publique wallonne. Ainsi, 34 métiers correspondent à la définition donnée ci-dessus pour les OIP et 56 métiers pour le SPW.

Dans cette analyse, seuls les métiers exercés au minimum par dix personnes ont été pris en compte.

Comme le montre le tableau 35, les fonctions transversales « d'administratif » (tous niveaux), de « communication », de « gestion des ressources

humaines », « d'informatique » et « d'arts graphiques » sont davantage concentrées dans les OIP qu'au SPW. La décentralisation de services publics a des répercussions sur la composition de l'emploi public au sein des entités administratives autonomes, où l'on observe une plus grande importance relative des fonctions transversales²⁰.

Le tableau 36 met en évidence que les « attachés scientifiques », les « psychologues », les « chimistes, laborantins, biochimistes, microbiologiques » et les « médecins » sont surreprésentés au sein des OIP. Certains métiers sont spécifiques à une seule institution : FOREM et IFAPME. Ceci est notamment lié aux missions de service public spécifiques confiées à ces deux entités administratives.

En revanche, les « ingénieurs » (civils, agronomes, industriels etc.), les « juristes », les métiers de la « construction » ou les « agronomes » sont davantage concentrés au sein du SPW, avec une part supérieure à 75%. On observe également une surreprésentation des effectifs du SPW dans un groupe particulier de métiers (compris entre les métiers 60 et 85) relevant des niveaux hiérarchiques C et D (voir tableau 37).

Tableau 35 : Fonctions transversales : part (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW, 30 juin 2009

	Métier	Pourcentage		Nombre Total
		OIP	SPW	
21	Gestionnaire des ressources humaines	69,1	30,9	55
39	Arts graphiques	81,3	18,8	16
43	Communication	76,1	23,9	71
4+53	Informatique (niveaux A et B)	60,0	40,0	135
15 + 36 + 60 + 80	Administratif (tous niveaux)	43,4	56,6	4 935
	Total	2 330	2 882	5 212

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

20. Pour de plus amples informations voir Cipriano, Van Haepereen « Les agences dans le paysage de la fonction publique wallonne », Discussion paper N°1003, IWEPS.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 36 : Spécialisation des métiers des OIP : part (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW, 30 juin 2009

	Métier	OIP	Pourcentage SPW	Nombre Total
12	Médecin	61,9	38,1	21
32	Psychologue, sociologue	85,7	14,3	42
35	Attaché scientifique	82,8	17,2	87
42	Chimie, biochimie, microbiologie, laborantin	90,5	9,5	74
200	Délégué à la tutelle-IFAPME	100,0	0,0	82
201	Conseiller pédagogique-IFPAME	100,0	0,0	16
202	Responsable d'équipe (niveau A)-FOREM	100,0	0,0	218
207	Responsable d'équipe (niveau B)-Forem	100,0	0,0	134
208	Conseiller-FOREM	100,0	0,0	1 277
209	Logistique-FOREM	100,0	0,0	283
210	Formateur-FOREM	100,0	0,0	799
211	Autres métiers-FOREM	100,0	0,0	29
	Total	3 026	36	3 062

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 37 : Spécialisation des métiers du SPW : part (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW ventilée par métier, 30 juin 2009:

	Métier	Pourcentage		Nombre Total
		OIP	SPW	
3	Docteur en sciences ou en sciences chimiques	38,5	61,5	13
5	Ingénieurs agronomes, option agronomie (sauf eaux et forêts)	4,4	95,6	114
6	Ingénieurs agronomes, eaux et forêts	0,0	100,0	75
7	Ingénieurs civils, option architecture, urbaniste	14,3	85,7	35
8	Ingénieurs civils, option chimie et industries agricoles, chimie	8,7	91,3	46
9	Ingénieurs civils, option électricité, mécanique, physique, métallurgie, électromécanique, électronique et télécommunications	8,6	91,4	58
10	Ingénieurs civils, option mines et géologie	36,8	63,2	19
11	Ingénieurs civils, option travaux publics et constructions	0,0	100,0	110
17	Architecte (pour les architectes)	29,0	71,0	93
22	Historien, historien de l'art	18,5	81,5	54
23	Ingénieur industriel, option agronomie	11,5	88,5	26
25	Ingénieur industriel, option électricité, mécanique, électromécanique, électronique et télécommunications	16,7	83,3	72
26	Ingénieur industriel, option travaux publics et constructions	3,6	96,4	167
29	Juriste	21,9	78,1	201
31	Licencié en sciences politiques	23,8	76,2	21
37	Agronomie (niveau B)	24,3	75,7	115
38	Architecte de jardin, paysagiste	0,0	100,0	14
41	Bibliothécaire – documentaliste	30,8	69,2	13
44	Comptabilité – commerce	27,4	72,6	168
46	construction	10,5	89,5	95
47	Droit - sciences juridiques (niveau B)	35,3	64,7	34
52	Infirmier gradué	25,0	75,0	12
56	Secrétariat de direction	33,8	66,2	136
57	Sylviculture	0,0	100,0	38
60	Administratif (niveau C)	29,3	70,7	1 958
61	Agronomie (niveau C)	38,9	61,1	90
63	Chimie (niveau C)	40,5	59,5	37
64	Comptabilité commerciale et des sociétés	16,1	83,9	31
65	Conseiller en prévention de 2e classe	0,0	100,0	10
66	Contrôle en comptabilité commerciale et des sociétés	0,0	100,0	19
67	Contrôle électrique, mécanique, électromécanique, électronique et télécommunications	8,6	91,4	105
68	Contrôle travaux publics, construction et cartographie	1,7	98,3	344
69	Dessin électrique, mécanique, électromécanique, électronique et dessin travaux publics, construction et cartographie	6,6	93,4	166
70	Inspecteur d'aéroport	0,0	100,0	59
72	Nature et forêts	0,0	100,0	447
74+16+27+50	Contremaître, archéologue, inspecteur social-économique et géomètre	1,9	98,1	364
75	Electricité, mécanique et électromécanique	7,0	93,0	71
76	travaux publics et construction	0,0	100,0	155
77	Ouvrier forestier domanial	0,0	100,0	144
81	Eclusier, mécanicien des ascenseurs hydrauliques	0,0	100,0	328
82	Ouvrier	5,8	94,2	496
83	Piégeur de rats musqués	0,0	100,0	18
84	Surveillants d'aéroport	0,0	100,0	93
85	(technicien) Nature et forêt	0,0	100,0	29
Total		982	5 711	6 693

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.11.4 Ventilation des métiers par sexe

On observe une concentration des emplois féminins dans un nombre restreint de métiers. Les dix métiers les plus importants en nombre concentrent 80% des effectifs féminins. En revanche, les emplois masculins sont plus dispersés : les dix principaux métiers ne regroupent que 54,9% des effectifs

masculins. Ce constat fait écho aux résultats rencontrés dans la littérature française sur la fonction publique qui pointe que « les catégories d'emplois sont toujours beaucoup moins dispersées pour les femmes que pour les hommes²¹ ».

Tableau 38 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par sexe et métier, 30 juin 2009

	Métier	Femme (en%)	Homme (en %)	Nombre total
5	Ingénieurs agronomes, option agronomie (sauf eaux et forêts)	0,4	1,2	114
6	Ingénieurs agronomes, option eaux et forêts	0,1	1,0	75
11	Ingénieurs civils, option travaux publics et constructions	0,3	1,2	110
15	Administratif (niveau A)	5,3	4,5	678
20	Economiste	1,5	1,3	191
25	Ingénieur industriel, option électricité, mécanique, électromécanique, électronique et télécommunications	0,0	1,0	72
26	Ingénieur industriel, option travaux publics et constructions	0,1	2,2	167
29	Juriste	1,9	1,0	201
36	Administratif (niveau B)	2,2	1,3	242
37	Agronomie (niveau B)	0,5	1,1	115
44	Comptabilité- commerce	1,4	1,1	168
46	Construction	0,1	1,2	95
60	Administratif (niveau C)	19,7	8,9	1 958
61	Agronomie (niveau C)	0,2	1,0	90
67	Contrôle électrique, mécanique, électromécanique, électronique et télécommunications	0,0	1,5	105
68	Contrôle travaux publics, construction et cartographie	0,4	4,4	344
69	Dessin électrique, mécanique, électromécanique, électronique et dessin travaux publics, construction et cartographie	0,6	1,8	166
72	Nature et forêts	0,3	6,0	447
74	Contremaître	0,0	3,7	271
76	Travaux publics et construction	0,1	2,1	155
77	Ouvrier forestier domanial	0,1	1,9	144
80	Administratif (niveau D)	24,0	6,2	2 057
81	Eclusier, mécanicien des ascenseurs hydrauliques	0,5	4,1	328
82	Ouvrier	0,4	6,5	496
84	Surveillants d'aéroport	0,2	1,1	93
202	Responsable d'équipe (niveau A)-FOREM	1,6	1,5	218
208	Conseiller-FOREM	15,2	3,6	1 277
209	Logistique-FOREM	2,9	1,3	283
210	Formateur-FOREM	4,4	7,0	799
	Sous-total	84,5	80,6	11 459
	Autres	15,5	19,4	2 431
	Total	100,0	100,0	100
	Nombre total	6 723	7 167	13 890

ND : 2 630 unités

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

21. Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : faits et chiffres 2007-2008, volume 1 », La documentation française.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Si les femmes sont majoritaires dans la fonction publique régionale (51,2% des effectifs), le taux de féminisation des métiers est très variable d'un métier à l'autre, avec pour effet que certains métiers sont presque exclusivement féminins et d'autres presque exclusivement masculins.

Sur un total de 99 métiers, dix métiers sont particulièrement féminisés : la part des femmes y est supérieure à 70%. Il s'agit notamment des métiers de « psychologue » (32), de « gestionnaire des ressources humaines » (21 et 51), « d'assistant social » (40), de « secrétaire de direction » (56), « d'administratif » de niveaux C et D (80, 60) et de « conseiller-FOREM ».

A l'inverse, les métiers « d'informaticien » (4 et 53), « d'ingénieurs » (6, 9, 11, 25 et 26), de « construction » (46), « d'agronomie » (61), de

« contrôle travaux publics, construction et cartographie » (68), de « nature et forêts » (72), de « contremaître » (74), « de travaux publics et construction » (76), « d'ouvrier forestier domaniale » (77), « d'éclusier, mécanicien des ascenseurs hydrauliques » (81), « d'ouvrier » (82) et « de surveillants d'aéroports » (84) sont presque exclusivement masculins : la part des hommes exerçant ce métier s'élève au minimum à 70%.

Dans certains métiers l'écart homme-femme est faible. Il s'agit notamment des métiers « administratif » (niveau A- code 15), « économiste » (20), « licencié en sciences » (30), « chimie – biochimie, microbiologie, laborantin » (42), « comptabilité – commerce » (44) et « responsable équipe-FOREM » (niveau A).

2.11.5 Les femmes dans les postes de direction

Les données administratives collectées permettent de ventiler le personnel des OIP pour tous les postes de direction. Pour le SPW, nous donnons cette information uniquement pour les postes de « directeur » étant donné que nos données ne nous renseignent pas la ventilation par sexe pour les fonctions hiérarchiques occupées par les « inspecteurs généraux », les « directeurs généraux adjoints », les « secrétaires généraux, les administrateurs généraux, les directeurs généraux, les administrateurs délégués ou encore les commissaires généraux ».

Au sein des OIP, les femmes occupent 35,1% des 134 emplois de direction comptabilisés dans nos données administratives²² alors qu'elles représentent 62,5% des effectifs des OIP. La proportion de

femmes dans les fonctions de direction des OIP est donc inférieure à la proportion de femmes dans les OIP. La féminisation de la fonction publique est à géométrie variable : malgré une présence plus importante de femmes dans les OIP, elles accèdent peu aux postes de direction.

Parmi les femmes qui occupent des emplois de direction, 89,4% sont « directrices » et 10,6% « inspectrices générales », « directrices générales adjointes » ou « secrétaire générale, administratrice générale, directrice générale, administratrice déléguée ou commissaire générale ».

Au SPW, les 237 postes de « directeur » se répartissent entre 16% de femmes et 84% d'hommes.

22. Les bases de données du SPW renseignent uniquement les emplois de direction de rang A4, ce qui correspond aux fonctions de directeur ou de conseiller. Aucune information n'est disponible pour les emplois occupés par les inspecteurs généraux, les directeurs adjoints, les secrétaires généraux, les administrateurs généraux, les directeurs généraux, les administrateurs délégués ou encore les commissaires généraux.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 39 : Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP par poste de direction. Ventilation par sexe, 30 juin 2009

	Femme (en %)	OIP Homme (en %)	Total (en %)
Secrétaire général, administrateur général, administrateur délégué, directeur général, commissaire général et inspecteur général, directeur général adjoint	10,6	24,1	19,4
Directeur	89,4	75,9	80,6
Total	100,0	100,0	100,0
Nombre total	47	87	134

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Parmi les emplois de direction des OIP, la part des femmes est la plus élevée pour les emplois de « directrice » où elles occupent 38,9% des postes. A l'inverse, peu de femmes occupent le poste de « inspecteur général », « directeur général adjoint »,

« secrétaire générale, administratrice générale, directrice générale, administratrice déléguée ou commissaire générale » : la part de femmes s'élève à 19,2% pour 80,8% d'hommes.

Tableau 40 : Proportion de femmes dans les postes de direction au sein des OIP, 30 juin 2009

	Femme (en %)	OIP Homme (en %)	Nombre total
Secrétaire général, administrateur général, administrateur délégué, directeur général, commissaire général et Inspecteur général, directeur général adjoint	19,2	80,8	26
Directeur	38,9	61,1	108
Total	35,1	64,9	134

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.11.6 Métier et situation administrative

Dans nos données administratives, 73,2% des effectifs contractuels, soit 6 712 personnes, et 96,4% statutaires, soit 7 178 personnes, sont associés à un code métier.

Aucun métier n'est précisé pour 26,7% des effectifs contractuels (2 454 personnes) contre 2,4% pour les effectifs statutaires (176 personnes). Ainsi, certains métiers exercés par les contractuels (auditeurs, inspecteurs des finances, commissaires au Gouvernement, formateur, convoyeurs scolaires, etc.) ne sont pas répertoriés dans le référentiel « métiers » du code de la fonction publique wallonne. Il en résulte qu'une partie des effectifs contractuels seraient engagés pour exercer de nouveaux métiers liés notamment à l'évolution technique, scientifique et des missions/compétences confiées à la Wallonie.

Les effectifs contractuels sont concentrés dans un nombre restreint de métiers : dix métiers concentrent

78,5% des effectifs contractuels, soit 5 266 personnes. Les métiers exercés spécifiquement au FOREM (formateur et conseiller) et à l'IFAPME (délégué à la tutelle et conseiller pédagogique) rassemblent à eux seuls 36,5% des effectifs contractuels. Les trois métiers contractuels les plus importants sont, par ordre décroissant, « administratif », « conseiller Forem » et « formateur Forem » (voir tableau 41).

En revanche, les métiers exercés par les statutaires sont plus dispersés : les dix principaux métiers ne regroupent que 66,6% des effectifs statutaires. Les trois métiers statutaires les plus importants sont « administratif », « nature et forêts » et « ouvrier » (voir tableau 42).

Tableau 41 : Top 10 des métiers contractuels: répartition (en pourcentage) des effectifs par métier, 30 juin 2009

Métier	Contractuels (en %)
15 +36 + 60 +80 Administratif (tous niveaux)	35,2
20 Economiste	1,3
29 Juriste	1,2
68 Contrôle travaux publics, construction et cartographie	1,2
77 Ouvrier forestier domanial	1,8
82 Ouvrier	1,9
202+207 Responsable d'équipe (niveaux A et B)-FOREM	4,0
208 Conseiller-FOREM	15,7
209 Logistique-FOREM	4,2
210 Formateur-FOREM	11,9
Sous total	78,5
Autres	21,5
Total	100,0
Nombre total	6 712

ND : 2 454 unités

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 42 : Top 10 des métiers statutaires: répartition (en pourcentage) des effectifs par métier, 30 juin 2009

	Métier	Statutaires (en %)
15 + 36 + 60 + 80	Administratif (tous niveaux)	35,8
26	Ingénieur industriel, option travaux publics et constructions	2,0
68	Contrôle travaux publics, construction et cartographie	3,6
69	Dessin électrique, mécanique, électromécanique, électronique et dessin travaux publics, construction et cartographie	1,9
72	Nature et forêts	6,1
74	Contremaître	3,2
76	Travaux publics et construction	2,0
81	Eclusier, mécanicien des ascenseurs hydrauliques	3,8
82	Ouvrier	
208	Conseiller-FOREM	3,1
	Sous-total	66,6
	Autres	33,4
	Total	100,0
	Nombre total	7 178

ND : 176 unités

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Pour rappel, les effectifs contractuels représentent 55,5% des effectifs de la fonction publique et les effectifs statutaires 44,5%. Ainsi, un métier sera spécifiquement exercé par les contractuels (statutaires) si la proportion de contractuels (statutaires) qui exercent ce métier est supérieure à leur part dans l'ensemble des effectifs de la fonction publique régionale.

Ainsi, les contractuels sont surreprésentés dans tous les métiers exercés au sein de l'IFAPME et du FOREM. En revanche, le top trois des métiers dans lesquels les statutaires sont surreprésentés est le suivant : « piégeurs de rats musqués », « ingénieurs » et « nature et forêts ».

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 43 : Top 10 des métiers spécifiques aux contractuels, 30 juin 2009

	Métier	Contractuels (en %)	Statutaires (en %)	Total (en %)	Nombre total
21	Gestionnaire des ressources humaines	69,1	30,9	100,0	55
22	Historien, historien de l'art	61,1	38,9	100,0	54
32	Psychologue, sociologue	81,0	19,0	100,0	42
35	Attaché scientifique	74,7	25,3	100,0	87
42	Chimie, biochimie, microbiologie, laborantin	83,8	16,2	100,0	74
43	Communication	80,3	19,7	100,0	71
77	Ouvrier forestier domanial	84,0	16,0	100,0	144
79	Ouvrier qualifié	67,3	32,7	100,0	55
200 et 201	Métiers IFAPME (délégué à la tutelle et conseiller pédagogique)	85,7	14,3	100,0	98
202 à 211	Métiers Forem (conseiller, formateur, logistique, autre, responsable d'équipe)	88,7	11,3	100,0	2 740

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 44 : Top 10 des métiers spécifiques aux statutaires, 30 juin 2009

	Métier	Contractuels (en %)	Statutaires (en %)	Total	Nombre total
5, 6, 8 et 26	Ingénieurs (agronomes, civils - option chimie et industries agricoles-, industriels-option travaux publics et constructions)	11,9	88,1	100,0	402
50	Géomètre, géomètre expert-immobilier, géomètre des mines	12,1	87,9	100,0	33
57	Sylviculture	10,5	89,5	100,0	38
61	Agronomie	10,0	90,0	100,0	90
64	Comptabilité commerciale et des sociétés	9,7	90,3	100,0	31
66	Contrôle en comptabilité commerciale et des sociétés		100	100,0	19
70	Inspecteur d'aéroport	13,6	86,4	100,0	59
72	Nature et forêts	1,6	98,4	100,0	447
74	Contremaître (routes, voies navigables et non navigables,...)	15,9	84,1	100,0	271
76	Travaux publics et construction	8,4	91,6	100,0	155
83	Piégeur de rats musqués	0,0	100	100,0	18

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.12 Coût salarial

2.12.1 Coût salarial du personnel de la fonction publique wallonne

Le salaire annuel brut et, par extension, le coût salarial du personnel de la fonction publique, est déterminé par le code de la fonction publique qui précise les échelles de traitement par catégorie hiérarchique. Le traitement du personnel est donc établi sur la base d'un schéma commun : les augmentations sont barémiques et évoluent en fonction de l'ancienneté professionnelle et des règles de promotion en vigueur dans la fonction publique régionale.

Les données administratives collectées nous renseignent sur le coût salarial du personnel de la fonction publique régionale. Au départ de ces données, nous avons construit deux indicateurs : le coût salarial moyen²³ (mensuel) et le coût salarial médian (mensuel). Ces indicateurs fournissent un instantané, à un moment de l'année et livrent une

information globale et consolidée sur le personnel de la fonction publique wallonne. Le champ de l'analyse se limite aux données fournies pour les personnes employées à temps plein, soit 14.740 personnes. Le concept de coût salarial annuel brut estimé porte sur la période du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009 inclus et se décompose en trois catégories : (1) salaire et traitement annuel brut, (2) cotisations sociales à charge de l'employeur, (3) allocations diverses (ex : allocations familiales, chèques repas) et indemnités versées au personnel.

En 2009, selon les données administratives collectées, une personne employée à temps plein au sein de la fonction publique wallonne a un coût salarial mensuel moyen de 3 911 €. Le coût salarial médian, qui s'élève à 3 576 €, est inférieur au coût salarial moyen.

Tableau 45 : Coût salarial mensuel pour un ETP (en euros), 30 juin 2009

	Coût salarial moyen	Coût salarial médian
OIP	4 142	3 847
SPW	3 741	3 433
Total	3 911	3 576

*N : Calculs effectués sur la base de 14 740 unités. N pour les OIP : 6 254 unités et N pour le SPW : 8 486 unités
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Lorsqu'on distingue le SPW et les OIP, on observe que nos deux indicateurs sont plus élevés dans les OIP : le coût salarial moyen s'élève à 4 142 dans les OIP pour 3 741 € au SPW et le coût médian est de 3 847 € dans les OIP pour 3 433 € au SPW. Il

convient de préciser que ces écarts résultent d'effets des structures, c'est-à-dire de différences de composition de la population en termes d'âge, de niveau et de métier notamment.

23. Le coût salarial moyen est « un indicateur qui permet d'analyser l'évolution de la dépense publique en tenant compte de la modification de la structure des rémunérations principalement liée à la différence de niveau de rémunération entre les effectifs qui partent à la retraite et sont remplacés, en tout ou partie, par des effectifs qui débutent ». Ces mouvements d'entrées et sorties impactent la masse salariale à effectifs constants.

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.12.2 Coût salarial par niveau

Les données administratives fournies permettent de ventiler le coût salarial mensuel moyen selon le niveau des effectifs. Rappelons que le code de la fonction publique définit quatre niveaux correspondant au niveau de diplôme requis :

- niveau A : diplôme de l'enseignement supérieur de type long ;
- niveau B : diplôme de l'enseignement supérieur de type court ;
- niveau C : diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- niveau D : au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

Le graphique 68 illustre les écarts de coût moyen

brut par niveau. En 2009, on observe que le coût salarial mensuel moyen s'échelonne entre 2 797 € et 5 546 €. Il s'élève à 5 546 € pour le personnel de niveau A, à 3 495 € pour le personnel de niveau B, à 3 451 € pour le personnel de niveau C et à 2 797 € pour le personnel de niveau D.

On constate une similarité dans les moyennes des coûts salariaux des niveaux B et C. Comme le montre la section 6 la pyramide des âges des effectifs est contrastée entre ces deux niveaux : la part des 55 ans et plus s'élève à 11,3% des effectifs dans le niveau B pour 21,2% des effectifs dans le niveau C.

Graphique 68 : Coût salarial moyen mensuel par niveau (en euros), 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 13 733 unités

ND : 1 007 unités

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

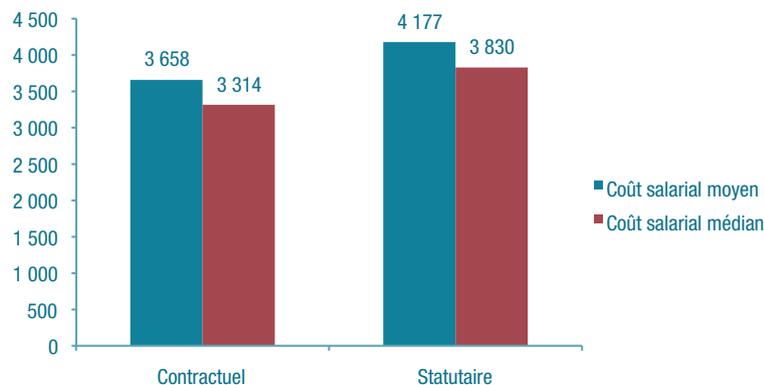
2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.12.3 Coût salarial et situation administrative

En ce qui concerne la situation administrative des effectifs (contractuels-statutaires), on observe un écart du coût salarial important entre le personnel contractuel et statutaire (voir graphique 69). L'analyse de cet écart doit être affinée par âge,

métier et ancienneté. Les données du graphique 69 nous enseignent que le coût salarial mensuel d'un contractuel s'élève à 3 658 € et celui d'un statutaire à 4 177 €.

Graphique 69 : Coût salarial mensuel par situation administrative (en euros), 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 14 740 unités

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.12.4 Coût salarial et sexe

En 2009, le coût salarial mensuel moyen d'une femme s'élève à 3 520 €, alors que celui-ci représente 4 253 € en moyenne pour un homme. Ainsi, si les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, elles coûtent en moyenne 733 € de moins par mois que leurs homologues masculins.

Cet écart s'explique notamment par le fait que :

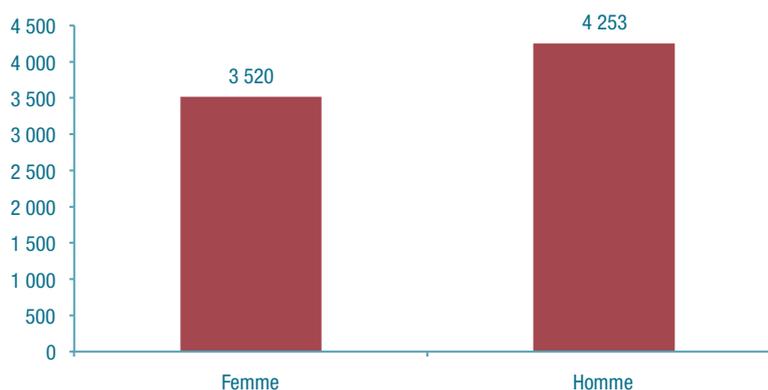
- si les femmes sont en moyenne aussi qualifiées que les hommes (voir section 7), elles sont

sous-représentées dans les effectifs de niveau A (40,9% des effectifs de ce niveau) ;

- peu de femmes occupent des fonctions de direction ;

- les femmes sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues masculins : l'âge moyen des femmes s'établit à 43,3 ans et celui des hommes à 46,6 ans (voir section 6 pour de plus amples détails).

Graphique 70 : Coût salarial mensuel moyen par sexe (en euros), 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 14 740 unités

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

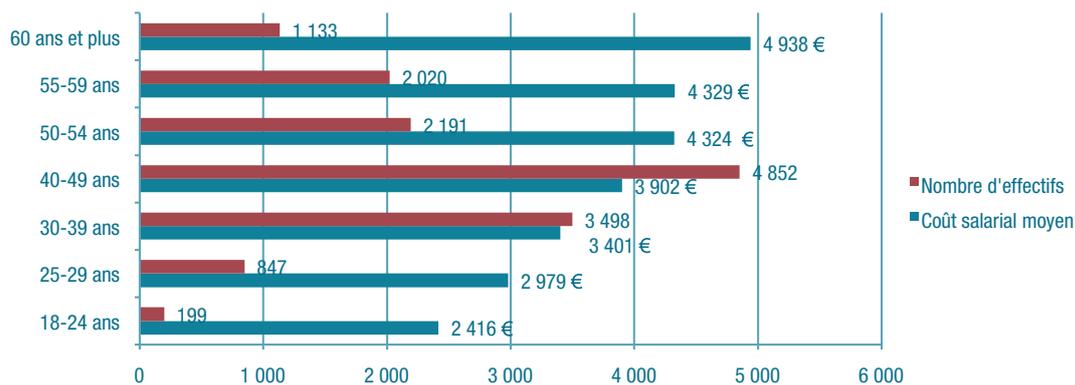
2 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

2.12.5 Coût salarial par classe d'âge

La ventilation des effectifs par classe d'âge combinée au coût salarial permet de rendre compte de l'impact sur la masse salariale des mouvements d'entrées (engagement de personnel jeune) et de sorties (départ à la retraite) des effectifs dans la fonction publique régionale.

En 2009, le coût salarial moyen s'échelonne entre 2 416 € pour la classe d'âge 18-24 ans et 4 938 € pour les effectifs âgés de 60 ans et plus. Les départs massifs à la retraite dans les dix prochaines années et le rajeunissement des effectifs devraient avoir un impact favorable sur la masse salariale globale.

Graphique 71 : Coût salarial mensuel moyen et nombre d'effectifs ventilés par classe d'âge (en euros), 30 juin 2009



*N : Calculs effectués sur la base de 14 740 unités

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS



3 Méthodologie

3.1.	Contexte de la demande	118
3.2.	Différentes définitions de l'emploi public	118
	3.2.1. Introduction	118
	3.2.2. Définitions du secteur public	119
	3.2.3. Avantages et limites des deux approches	122
3.3.	Mesure de l'emploi public à partir des données administratives	123
	3.3.1. Données ONSS	124
	3.3.2. Evolution de l'emploi public en Wallonie	124
	3.3.3. Données de la Comptabilité nationale	126
3.4.	Modalités de l'étude	127
	3.4.1. Collecte des données	127
	3.4.2. Source des données	128
	3.4.3. Critère de dénombrement	128

3 Méthodologie

3.1 Contexte de la demande

Jusqu'en 2002, les informations sur l'emploi dans la fonction publique étaient publiées pour les trois Régions par les services fédéraux (SPF Personnel et Organisation). Suite à la modification en 2002 par le gouvernement fédéral de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique (modifiée par la loi programme adoptée en 2002), le périmètre des données pouvant être récoltées par les services fédéraux a été limité aux données de la fonction publique administrative fédérale. Depuis, les données consolidées de la Wallonie n'ont plus été publiées.

Le Service public de Wallonie (SPW) et les organismes d'intérêts publics (OIP) collectent à des fins administratives les informations relatives à la situation administrative et pécuniaire de leurs agents. Cependant, les données collectées sont disparates d'une entité institutionnelle à l'autre et ne sont pas harmonisées, ni consolidées au niveau wallon. A titre illustratif, les données relatives aux « métiers » ne sont collectées que pour les agents statutaires, les

informations concernant le « diplôme » et le « domaine d'étude » sont gérées et encodées différemment selon les organismes. Ces informations ne peuvent, telles quelles, être utilisées à des fins statistiques.

Face à ce paysage hétéroclite et pour répondre aux sollicitations de plus en plus fréquentes de la part d'organismes nationaux (BNB, Bureau fédéral du Plan, etc.) et internationaux (OCDE, etc.), le Ministre de la Fonction publique et le Ministre-Président de la Wallonie ont émis le souhait de disposer d'informations globales, harmonisées, consolidées et prospectives de la fonction publique wallonne. En 2008, l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) a été chargé de collecter, d'harmoniser, de consolider et d'analyser ces données, avec pour objectif de tracer l'état de la fonction publique wallonne dans un tableau de bord dont le premier numéro a été publié au printemps 2009.

3.2 Différentes définitions de l'emploi public

3.2.1 Introduction

La lecture de la littérature économique montre un certain nombre d'écueils méthodologiques qu'il faut éviter si l'on veut analyser de manière rigoureuse le secteur public. En effet, bon nombre de personnes ne font pas de distinction entre les différentes institutions du secteur public dont le point commun est d'accomplir des missions d'intérêt général. Plusieurs définitions du secteur public ont cours et, en fonction de la définition retenue, le champ considéré sera plus ou moins large. Comme on peut le lire dans certains travaux sur le sujet, notamment ceux réalisés par l'INSEE sur la fonction publique en France : « *Dénombrer les effectifs renvoie d'abord à des considérations de concepts et de méthodes*²⁴ ». « *Les définitions adoptées pour les contours de l'emploi public en déterminent donc le niveau*²⁵ ». Il

faut, avant d'entamer l'analyse de la fonction publique, préciser clairement « *le champ des organismes composant la fonction publique et des agents y dénombrés*²⁶ ».

On comprend ainsi aisément que des indicateurs élémentaires, tel que le nombre d'agents du secteur public par habitant par exemple, n'ont aucun sens si l'on compare des secteurs publics dont la définition est différente. Même limitées au champ de « *l'administration publique* », les comparaisons seront délicates si on ne tient pas compte de considérations méthodologiques. En particulier si l'étude s'effectue au niveau décentralisé des Régions et Communautés.

24. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, « Faits et chiffres 2007-2008, volume I », La documentation française.

25. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es369d.pdf

26. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es369d.pdf

3 Méthodologie

A titre illustratif, prenons l'exemple de la comparaison entre la Wallonie et la Flandre. En Flandre, Communauté et Région sont fusionnées alors qu'en Wallonie, Communautés et Régions sont scindées. Cette différence fondamentale n'est pas sans incidence sur l'organisation et la structuration des ministères de ces deux Régions. En effet, en Wallonie, la fonction publique régionale est organisée autour d'un grand ministère (SPW) divisé en neuf directions générales et d'une vingtaine d'organismes pararégionaux alors qu'en Flandre, l'administration

flamande est divisée en treize ministères et une septantaine d'agences semi-indépendantes (EVA, IVA²⁷ et OIP).

Cet exemple illustre la nécessité de définir, a priori, de quoi et de qui on parle lorsqu'on évoque les domaines du secteur public²⁸. Ainsi, avant d'établir toute comparaison, qu'elle soit nationale ou internationale, la définition du champ du secteur public déterminera la portée de l'analyse à effectuer.

3.2.2 Définitions du secteur public

Deux approches possibles du secteur public renvoient à des réalités différentes : l'approche

3.2.2.1 Approche économique

Selon l'approche économique, le critère déterminant pour arrêter le champ du secteur public est le mode de financement ou de contrôle exercé sur les services ou les biens fournis tant par l'administration publique que par des organisations publiques ou privées. On considère comme relevant de la fonction publique, toute personne qui travaille dans un organisme financé/contrôlé majoritairement par l'Etat.

Cette approche fait abstraction du statut juridique de l'employeur ou de l'employé et englobe l'ensemble des personnes morales de droit public, des personnes morales de droit privé et des entreprises publiques. Outre les fonctions régaliennes de l'Etat, les domaines couverts par le secteur public incluent l'éducation, l'action sociale, la santé, etc.

Dans les faits, les sphères du secteur public sont définies à partir des comptes nationaux, élaborés conformément au « Système européen des comptes nationaux et régionaux » (SEC 1995). Ce cadre d'étude, établi sous la responsabilité conjointe des Nations Unies, du Fonds monétaire international, de la Banque mondiale, de l'Organisation de coopération et de développement économique et de

économique et l'approche juridique.

la Commission européenne, permet de réaliser des analyses cohérentes de secteurs publics au sein d'architectures nationales variées (Etats fédéraux, non fédéraux).

En Belgique, les experts de la Banque nationale de Belgique (BNB), en collaboration avec le groupe d'experts de la base documentaire générale, ont tenté de définir, de la manière la plus exhaustive possible, le champ du secteur public à partir du SEC 95. « Les unités du secteur public », ainsi définies, liste²⁹, par entité, toutes les institutions considérées comme étant une « unité institutionnelle publique » au sens du SEC 95.

Selon le SEC 95, une unité est dite « *institutionnelle* » dès lors qu'elle jouit de l'autonomie de décision dans l'exercice de sa fonction principale et qu'elle dispose d'une comptabilité complète ou serait en mesure d'en établir une pertinente si cela lui était imposé³⁰. Une unité institutionnelle est ensuite dite « *publique* » au sens du SEC 95 si l'administration publique en détient plus de la moitié des actions assorties du droit de vote ou si elle contrôle d'une autre façon plus de la moitié des voix attribuées à ses actionnaires. En outre, une administration publique

27. IVA : intern verzelfstandigde agentschappen et EVA: extern verzelfstandigde agentschappen

28. « Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique. Faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France » Jean-Ludovic Silicani, Avril 2008, page 18.

29. Publication BNB, « Les unités du secteur public », mise à jour le 30.09.2009. Cette classification est en évolution constante et s'adapte chaque année aux mouvances et réformes encourues au sein du secteur public.

30. Ibidem.

3 Méthodologie

peut exercer le contrôle d'une société en s'appuyant sur une loi, un décret ou un statut spécifique qui lui donne le pouvoir de déterminer la politique de la société ou d'en nommer les administrateurs.

L'application d'un critère lié à la nature des producteurs (marchand ou non) permet de distinguer plusieurs sous-secteurs au sein du secteur public. En effet, outre les « administrations publiques » au sens strict dont la production est non marchande, le secteur public compte aussi des « producteurs marchands » ou des « entreprises publiques ». Pour opérationnaliser ce critère de production marchande ou non marchande, le SEC 95 considère qu'une

unité est dite non-marchande si le produit des ventes couvre moins de 50% des coûts de production. Les termes ventes et coûts de production doivent être compris au sens du SEC 95.

Ainsi, au total, l'application de ces critères amène à définir plusieurs types de secteur institutionnel au sein du secteur public : le secteur des administrations publiques (S13), le secteur des sociétés non financières publiques (S11) et le secteur des sociétés financières publiques (S12). Ces différents secteurs sont définis ci-dessous avec une illustration des organismes concernés en Wallonie.

3.2.2.1.1 Secteur des administrations publiques (S13)

Le secteur « des administrations publiques » comprend « *toutes les unités institutionnelles qui sont des autres producteurs non marchands dont la production est destinée à la consommation individuelle et collective et dont la majeure partie des ressources provient de contributions obligatoires versées par des unités appartenant aux autres secteurs et/ou toutes unités institutionnelles dont l'activité principale consiste à effectuer des opérations de redistribution du revenu et de la richesse nationale*³¹ ».

Les unités institutionnelles reprises dans le secteur des administrations publiques S13 rassemblent donc les trois caractéristiques suivantes : ce sont des unités institutionnelles, publiques et non marchandes.

Le secteur des administrations publiques est subdivisé en quatre sous-secteurs : administration centrale (S1311), administrations d'Etats fédérés (S1312), administrations locales (S1313) et administrations de sécurité sociale (S1314).

Les institutions publiques de la Wallonie font partie du sous-secteur des administrations fédérées

(S1312). Celui-ci réunit les administrations qui, en qualité d'unités institutionnelles distinctes, exercent certaines fonctions d'administration à un niveau inférieur à celui de l'administration centrale et supérieur à celui des unités institutionnelles publiques locales, à l'exception des administrations de sécurité sociale des administrations d'Etats fédérés.

Font partie de ce sous-secteur notamment les organes législatifs, les départements ministériels, les institutions scientifiques et culturelles, les organismes d'intérêt public qui sont de la compétence des entités fédérées, de même que les institutions sans but lucratif qui sont contrôlées et majoritairement financées par les administrations d'Etats fédérés et dont la compétence s'étend au territoire économique du ressort de celles-ci.

En Wallonie, on retrouve notamment dans cette classification l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM), l'agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH), les sociétés de transport en commun (TEC), le Service public de Wallonie (SPW), le Parlement wallon, etc.

31. « *Système européen des comptes SEC 95* », Eurostat, p.31, 1996.

3 Méthodologie

3.2.2.1.2 Sociétés non financières publiques (S11)

Le sous-secteur des sociétés non financières publiques regroupe l'ensemble des sociétés et quasi-sociétés non financières qui sont soumises au contrôle des administrations publiques. Sont concernées notamment les sociétés de capital public, les sociétés de holding qui contrôlent un groupe de sociétés, les quasi-sociétés publiques qui sont des producteurs marchands dont la fonction

principale consiste à produire des biens et des services non financiers.

En Wallonie, font partie de ce sous-secteur, la société wallonne de l'eau, les ports autonomes, les hôpitaux psychiatriques, la société régionale d'investissement de Wallonie, etc.

3.2.2.1.3 Sociétés financières publiques (S12)

Le secteur des sociétés financières comprend l'ensemble des sociétés et quasi-sociétés dont la fonction principale consiste à fournir des services d'intermédiation financière et/ou à exercer des activités financières auxiliaires.

Le secteur des sociétés financières publiques est subdivisé en quatre sous-secteurs : les autres institutions financières monétaires (S12201), les autres intermédiaires financiers à l'exclusion des sociétés d'assurance et des fonds de pension (S12301), les auxiliaires financiers (S12401) et les sociétés d'assurance et les fonds de pension (S12501).

Au sein de cette classification, on ne trouve en Wallonie que des sociétés faisant partie du sous-secteur des autres intermédiaires financiers, à l'exclusion des sociétés d'assurance et des fonds de pension (S12301). Ce secteur regroupe toutes les sociétés et les quasi-sociétés financières dont la fonction principale consiste à fournir des services d'intermédiation financière.

Les unités institutionnelles publiques faisant partie de ce sous-secteur sont notamment la société wallonne du crédit social (SWCS), la société wallonne du logement (SWL), la Sofibail.

3.2.2.1.4 Périmètre du secteur public défini par l'approche économique en Wallonie

En Wallonie, les unités du secteur public délimité par la BNB et le groupe d'experts de la base documentaire générale rassemblent les organismes suivants :

- 3 organes législatifs,
- 2 départements ministériels,
- 8 organismes d'intérêt public de catégorie A
- 13 organismes d'intérêt public de catégorie B
- 7 organismes non classés dans la loi du 16 mars 1954

- 7 entreprises régionales
- 2 services à comptabilité autonome
- 10 autres institutions
- 10 filiales de la Société régionale d'investissement en Wallonie

Une liste détaillée du classement des institutions par secteurs d'activité économique est reprise à l'annexe.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.2.2.2 Approche juridique

Les instances européennes se sont accordées sur la définition juridique du secteur public. Celle-ci figure dans les directives européennes relatives aux marchés publics. Ces directives définissent les expressions « organismes du secteur public » et « organisme de droit public ». Ces deux définitions ne couvrent pas le concept « d'entreprise publique ».

En vertu de ces directives, les « organismes du secteur public » rassemblent « l'Etat, les collectivités, les organismes de droit public et les associations formées par une ou plusieurs de ces collectivités ou un ou plusieurs de ces organismes de droit public ».

Les « organismes de droit public » combinent les critères suivants :

- tout organisme créé pour satisfaire spécifiquement les besoins d'intérêt général ayant un caractère autre qu'industriel ou commercial, et
- doté de la personnalité juridique, et
- dont soit l'activité est financée majoritairement par l'Etat, les collectivités territoriales ou d'autres organismes de droit public, soit la gestion est soumise à un contrôle par ces derniers, soit encore l'organe d'administration, de direction ou de surveillance est composé de membres dont plus de la moitié sont désignés par l'Etat, les collectivités territoriales ou d'autres organismes de droit public.

Le critère juridique prime donc sur le critère du financement/contrôle.

3.2.3 Avantages et limites des deux approches

3.2.3.1 Avantages et limites de l'approche économique

Le cadre développé par la comptabilité nationale offre un découpage du secteur public permettant des analyses cohérentes de secteurs publics au sein d'architectures nationales variées (Etats fédéraux, non fédéraux). Il importe, à des fins de comparaison avec d'autres entités, d'autres pays, de définir le domaine public au départ d'unités d'analyse identiques ou similaires sur lesquelles il y a un consensus des experts.

L'enjeu est donc de taille si l'on veut établir des comparaisons. L'approche économique permet des comparaisons fiables, à partir d'unités d'analyse communes, et il facilite de surcroît un dialogue structuré entre praticiens. Cette approche contribue aussi à la collecte de statistiques à l'échelle internationale. Il en découle que l'approche économique est la seule utilisée et communément admise par la plupart des instances statistiques des

organismes internationaux, qu'il s'agisse de l'OCDE, de la Banque mondiale, de la Commission européenne ou encore du Fonds monétaire international.

Cependant, les comptes nationaux, arrêtant un cadre descriptif et non normatif, ne reflètent pas toujours les sensibilités et les choix politiques de service public des pays analysés. En effet, les pays, les régions arrêtent, en fonction de leur système juridico-administratif, **les opérateurs chargés de l'exécution** du service public administratif, y compris les agences avec un attachement au service public, les opérateurs qui doivent ou pas être mis en **situation de monopole ou en concurrence**³² ou encore le **statut juridique des agents** (régis par le droit public ou le droit commun du travail) chargés de l'exécution du service public.

32. « Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique. Faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France » Jean-Ludovic Silicani, Avril 2008. P40

3 Méthodologie

3.2.3.2 Avantages et limites de l'approche juridique

L'approche juridique permet de refléter fidèlement les particularités des modes d'organisation du secteur public liées aux caractéristiques des systèmes juridico-administratifs propres aux Etats des autres niveaux de pouvoirs considérés.

A titre illustratif, en Allemagne, le régime des agents de la fonction publique associe fonction publique de carrière (40% des agents publics) et agents contractuels (60% des agents publics). Au Royaume-Uni et en Suède, une large majorité des agents sont employés sous des conditions du droit commun (9% des agents sont des fonctionnaires statutaires au Royaume uni). Au Portugal, en France ou en Espagne, le modèle de la fonction publique

traditionnelle statutaire prévaut toujours. Le secteur public de ces différents pays ne peut être comparé, au sens juridique du terme, sans tenir compte de ces différences.

La principale limite de l'approche juridique est de rendre difficile – voire impossible – toute comparaison internationale ou inter-régionale du secteur public surtout en raison de la plasticité des domaines d'interventions couverts.

L'approche choisie pour arrêter le champ des organismes composant la fonction publique régionale dans la présente étude est l'approche juridique.

3.3 Mesure de l'emploi public à partir des données administratives

Les données administratives sont, à l'heure actuelle, les plus communément utilisées pour analyser le secteur public en Belgique. Deux types de données administratives existent : celles élaborées par l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) et celles dressées dans la Comptabilité nationale. Les premières servent de source pour les secondes, mais pour estimer l'emploi dans la comptabilité nationale, les experts apportent des corrections aux

données ONSS (corrections dans la mesure de l'emploi et reclassement des unités) pour coller strictement aux préceptes du SEC 95.

Des données d'emploi public établies à partir d'enquêtes (la plus connue étant l'enquête sur les forces de travail) sont également publiées mais sont exclus de notre analyse.

3 Méthodologie

3.3.1 Données ONSS³³

Le champ d'observation couvre l'ensemble des travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Il s'étend aux effectifs relevant de la compétence de l'ONSSAPL³⁴ (Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales) et dans certains cas, de la CSPM (Caisse de secours et de prévoyance des marins de la marine marchande) et du FNROM (Fonds national de retraite des ouvriers mineurs).

Le service des statistiques de l'ONSS reprend dans le secteur public les entités suivantes :

1. les pouvoirs publics fédéraux, communautaires, régionaux, provinciaux et locaux ;
2. les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui dépendent des pouvoirs publics visés ci-dessus ;
3. en particulier, les entreprises publiques autonomes et les sociétés anonymes de droit public ;
4. les représentations diplomatiques étrangères et les représentations de pouvoirs publics étrangers établies sur le territoire belge. Pour rappel, seules les personnes couvertes par un statut diplomatique ne sont pas soumises à la sécurité sociale belge ;
5. l'ensemble du secteur de l'enseignement ;
6. les travailleurs disposant d'un statut particulier : il s'agit de travailleurs dont l'employeur vis-à-vis de l'ONSS est un service régional de l'emploi, mais qui sont généralement occupés dans de petits organismes poursuivant un but non lucratif.

Les données de l'ONSS font également une distinction entre les fonctionnaires et les contractuels au sein des établissements classés dans le secteur public.

3.3.2 Evolution de l'emploi public en Wallonie

En Wallonie, les données de l'ONSS donnent une image du poids du secteur public dans son ensemble (tous niveaux de pouvoir et secteurs confondus). Sont repris dans cette statistique tant l'enseignement, les pouvoirs locaux, provinciaux, régionaux et les institutions fédérales, que les personnes morales de droit public. Le champ défini par l'ONSS est donc très large et présente le secteur public dans sa globalité.

L'analyse des chiffres de l'ONSS montre une diminution de 7 525 salariés (fonctionnaires et contractuels) dans le secteur public en Wallonie entre 2002 et 2007. Des disparités importantes apparaissent entre les hommes et les femmes. En effet, la baisse de l'emploi touche uniquement les hommes (-9 925 unités), effet atténué par la hausse de l'emploi des femmes dans le secteur public (+2 400 unités).

33. Les informations ci-dessous sont pour partie extraites de la note méthodologique accompagnant la présentation de la statistique décentralisée pour 2002 : « Employeurs et travailleurs assujettis à la sécurité sociale au 30 juin 2002 », ONSS.

34. ONSSAPL couvre les travailleurs des provinces, des communes, des CPAS, des intercommunales et autres institutions publiques locales nommément désignées.

3 Méthodologie

Tableau 46 : Evolution de l'emploi dans le secteur public en Région wallonne

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2002-2007
Hommes	164 638	164 621	159 163	158 247	158 328	154 713	-9 925
Femmes	182 340	183 849	182 227	184 549	187 810	184 740	2 400
	346 978	348 470	341 390	342 796	346 138	339 453	-7 525

Source : ONSS, statistique décentralisée au 30 juin

La désagrégation pour les pouvoirs locaux est présentée dans le tableau ci-dessous. Cette statistique couvre les agents (statutaires et contractuels) qui travaillent (sans pour autant y résider) en Wallonie pour des pouvoirs locaux. Celui-ci est élaboré au départ des données de l'ONSSAPL pour les pouvoirs locaux. Ce tableau comprend toutes les activités habituellement exercées par

l'administration publique chargée de tâches purement administratives (législation, contrôle, animation, etc.).

Entre 2003 et 2008, l'emploi public au sein des pouvoirs locaux s'est accru de 8,6%. La plus forte hausse de l'emploi apparaît au sein des intercommunales (+35,9%) alors que la baisse la plus marquée est au sein des CPAS (-6,7%).

Tableau 47 : Emploi public dans les pouvoirs locaux : désagrégation par niveau de pouvoir et institution en Wallonie

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Evolution 2003-2008 en %
Communes	44 459	44 833	47 010	48 129	47 878	48 791	9,7
Zones de police	10 210	10 420	10 371	10 625	10 542	10 733	5,1
CPAS	29 424	30 782	27 399	27 293	27 627	27 449	-6,7
Intercommunales	19 354	19 218	24 094	24 879	25 070	26 310	35,9
Provinces	12 258	12 692	11 793	11 923	11 921	12 375	1,0
Divers	59	65	64	63	62	62	5,1
Total pouvoirs locaux	115 764	118 010	120 731	122 912	123 100	125 720	8,6

Source : ONSSAPL

3 Méthodologie

3.3.3 Données de la Comptabilité nationale³⁵

Dans la comptabilité nationale, la régionalisation des comptes fournit des informations sur l'emploi public au lieu de travail. Dès lors, la notion de Région est à considérer comme « territoire économique » laissant de côté le découpage institutionnel du pays. A titre illustratif, en Belgique, une partie de l'emploi public flamand est comptabilisé dans l'emploi public bruxellois étant donné que le siège central de l'administration flamande et de ses institutions (Gouvernement flamand, Parlement flamand, etc.) est localisé à Bruxelles. Cette centralisation de l'administration flamande à Bruxelles³⁶ réduit sensiblement les chiffres publiés sur l'emploi public localisé en Flandre.

Les comptes nationaux présentent une estimation de l'emploi public pour l'ensemble du secteur S13 « administration publique ». Le secteur S13 est découpé en sous-secteurs : S1311 « administration centrale », S1312 « administrations d'Etats fédérés », S1313 « administrations locales » et S1314 « administration de sécurité sociale ». Ainsi, une partie de l'emploi repris dans le secteur S1312 correspond donc à l'emploi public en Wallonie. Les chiffres désagrégés de ce niveau sectoriel ne sont pas publiés par la Banque nationale de Belgique. Seuls les chiffres globaux du secteur « administration publique » S13 sont publiés dans la comptabilité nationale.

Dans la comptabilité régionale, le secteur S13 « administration publique » est ventilé par Région, considérée comme territoire économique. L'analyse chiffrée présentée ci-dessous commente la ventilation du secteur S13 en Wallonie. L'emploi

salarié repris dans cette statistique comptabilise toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat (formel ou non) pour une unité institutionnelle résidente, en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Les salariés sont rangés dans cette catégorie à condition de ne pas exercer également, à titre principal, une activité indépendante, auquel cas ils sont classés parmi les indépendants. La méthode utilisée dans la comptabilité nationale visant à déterminer le nombre moyen de salariés se base sur des données trimestrielles par entreprise émanant de l'ONSS et de l'ONSSAPL.

Les unités institutionnelles classées dans le secteur S13 sont les suivantes :

1. les organismes administratifs publics (autres que les producteurs publics constitués en sociétés de capital ou dotés d'un statut qui leur confère la personnalité juridique ou encore classés dans les quasi-sociétés, lorsque ces producteurs relèvent des secteurs des sociétés financières ou non financières) qui gèrent et financent un ensemble d'activités consistant pour l'essentiel à fournir à la collectivité des biens et des services non marchands;
2. les institutions sans but lucratif dotées de la personnalité juridique qui sont des autres producteurs non-marchands contrôlés et majoritairement financés par des administrations publiques;
3. les fonds de pension autonomes lorsqu'ils remplissent les critères des administrations de sécurité sociale.

35. Les informations ci-dessous sont pour partie extraites de la note méthodologique accompagnant la présentation des comptes régionaux.

36. L'administration flamande est composée de 81 directions générales ou agences parmi lesquelles 64 ont leur siège principal à Bruxelles.

3 Méthodologie

3.3.3.1 Evolution de l'emploi dans le secteur institutionnel des administrations publiques (S.13)

En Wallonie, entre 2002 et 2007, on constate une hausse de 4,3% de l'emploi dans le secteur des administrations publiques.

Tableau 48 : Emploi dans le secteur institutionnel des administrations publiques (S.13) - Chiffres absolus - Région wallonne

2002	2003	2004	2005	2006	2007	Variation en %
241 077	241 242	244 823	249 540	252 577	251 548	4,3

Source : Comptes régionaux, ICN

3.4 Modalités de l'étude

Ce second tableau de bord de l'emploi public en Wallonie est l'aboutissement d'une étroite collaboration entre l'IWEPS, l'Administration et les

Organismes d'intérêt public. Le travail réalisé par l'IWEPS s'articule en plusieurs étapes exposées ci-dessous.

3.4.1 Collecte des données

La collecte des données dresse la situation du personnel au 30 juin. Il s'agit donc de données de stock -d'un instantané- à un moment précis. L'objectif est d'arriver à terme à une mise à jour semestrielle. Cette édition présente l'évolution des principales tendances entre 2003 et 2009, avec une analyse détaillée des données collectées au 30 juin 2009.

Afin de répondre stricto sensu aux prescrits de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée eu égard au traitement des données à caractère personnel, les données transmises à l'IWEPS ont été préalablement anonymisées par les gestionnaires de base de données de chaque institution au moyen d'un algorithme appliqué au numéro de registre national.

3 Méthodologie

3.4.2 Source des données

L'IWEPS a reçu des données de différents organismes. Une partie des données reçues ont été transmises par le Service général informatique de l'Ulg (SEGI), concepteur de la gamme de logiciels Ulis utilisés par les organismes suivants : AWEX, AWT, CGT, CRAW, ISSEP, IWEPS, SPW et SWCS.

Les autres OIP, à savoir le FOREM, l'AWIPH, l'IFAPME, l'IPW, l'APAQW, le CRAC, le PAL et la SWL, ont transmis directement et de manière individuelle leurs données anonymisées.

Les données transmises ont été traitées en interne par le Service statistique de l'IWEPS, qui les a consolidées, harmonisées et rassemblées au sein d'une seule base de données. Un travail important a dû être réalisé pour nettoyer ces données : corrections d'erreurs, reformatage, réencodage et harmonisation des variables et des fichiers. C'est au départ de cette base de données retravaillée que les tableaux et graphiques présentés dans la présente étude ont été élaborés.

3.4.3 Critère de dénombrement

Le critère de dénombrement est la personne, quel que soit son temps de travail et son nombre de contrats. Ceci signifie qu'une personne qui a plusieurs contrats n'est comptabilisée qu'une seule

fois. Les informations sur la durée des prestations individuelles permettent de calculer le nombre d'effectifs en équivalent temps plein (ETP).



3 Méthodologie



4 Références bibliographiques

4 Références bibliographiques

4 Références bibliographiques

4 Références bibliographiques

Banque nationale de Belgique, Institut des comptes nationaux, « Comptes régionaux – Eléments conceptuels et méthodologiques ».

Banque nationale de Belgique, « Les unités du secteur public », mise à jour 30.09.2008.

Banque Nationale de Belgique, Service Comptes nationaux/régionaux et conjoncture, (2007), « Les unités du secteur public », mise à jour au 15.09.2007.

Banque nationale de Belgique, « Public efficiency and public employment in Belgium », EUGENE, Bruno, BNB - research department, 6 mars 2009.

Cipriano S., Van Haepere B., « Les agences dans le paysage de la fonction publique wallonne », Discussion papers N°1003, IWEPS, mars 2010.

De Witte A et Macharis C., « Faire la navette vers Bruxelles : quelle attractivité pour les transports en commun « gratuits » ? », Brussels studies numéro 37, 19 avril 2010.

Eurostat, (1996), « Système européen des comptes – SEC 1995 ».

Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : faits et chiffres 2006-2007, volume 1 », La documentation française.

Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : faits et chiffres 2007-2008, volume 1 », La documentation française.

Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : faits et chiffres 2008-2009, volume 1 », La documentation française.

HINDRIKS, Jean, « Au-delà de Copernic : de la confusion au consensus ? », Itinera Institute, 2008

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, (2004), « Annuaire statistique de la Wallonie – Module marché du travail ».

Les Echos – le quotidien de l'économie, (2008), Gestion publique, Xe Forum International 2008, Le lieu de rencontre des décideurs publics, « Comment concilier performance « orientation client » et service public », Groupe Les Echos.

Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique. « Faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France » SILICANI, Jean-Ludovic, Avril 2008.

Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, (2008), Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la fonction publique, « Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique – Faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France », par SILICANI, Jean-Ludovic .

Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, (2008), « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Faits et chiffres 2007-2008 – volume 1 », La Documentation Française.

OCDE, « Examens de l'OCDE sur la gestion des ressources humaines dans l'administration publique : Belgique », OCDE 2007

OCDE, (2008), « L'emploi public – un état des lieux », éditions OCDE.

OCDE, « Pourquoi et comment convient-il de mesurer l'activité des administrations dans "Panorama des administrations" ? ». Projet de l'OCDE sur la gestion des administrations : données comparatives par pays. 34ème session du Comité de la gouvernance publique. 30-31 octobre 2006, Château de la Muette, Paris.

OCDE, « Mieux mesurer l'administration publique », Documents de travail sur la gouvernance publique 2007/1, OCDE.

ONSS, Note méthodologique accompagnant la présentation de la statistique décentralisée pour 2002 : « Employeurs et travailleurs assujettis à la sécurité sociale au 30 juin 2002 », ONSS.

Pouget Julien, « Secteur public, secteur privé : quelques éléments de comparaisons salariales », INSEE.

Rapport annuel sur l'Etat de la fonction publique, « faits et chiffres » 2007-2008, volume I », La documentation française.

Reynaud, François : L'emploi public est tiré par la fonction publique territoriale, in ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 369-370, 2003. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es369d.pdf



5 Annexes

5.1	Annexe 1 : Liste des graphiques et tableaux	136
5.2	Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW	142
5.3	Annexe 3 : Demande de l'WEPS adressée aux OIP et au SPW	170
5.4	Annexe 4 : Liste des abréviations	187

5 Annexes

5.1. Annexe 1 : Liste des graphiques et des tableaux

Préface

1. Périmètre de l'étude

Tableau 0 : Nombre d'unités du secteur public en Wallonie

2. Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Tableau 1 : Effectifs physiques de l'administration wallonne :
Service public de Wallonie et organismes pararégionaux (OIP)

Graphique 1 : Répartition (en pourcentage) des effectifs au sein du SPW,
30 juin 2009

Graphique 2 : Evolution (en pourcentage) des effectifs des OIP

Graphique 3 : Répartition (en pourcentage) des effectifs du FOREM,
au 30 juin 2008 et au 30 juin 2009

Graphique 4 : Répartition des effectifs en ETP et en nombre d'emplois,
30 juin 2009

Graphique 5 : Evolution des effectifs en ETP entre juin 2008 et juin 2009

Tableau 3 : Effectifs statutaires et contractuels, 30 juin 2009

Tableau 4 : Evolution des effectifs contractuels et statutaires
entre 2008 et 2009

Tableau 5 : Evolution entre 2008 et 2009 des effectifs en fonction
de la nature de l'emploi

Graphique 6 : Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction
de la nature de l'emploi au sein de l'administration centrale
et des OIP, 30 juin 2009

Graphique 7 : Répartition (en pourcentage) du personnel ouvrier
entre les différentes entités administratives, 30 juin 2009

Graphique 8 : Répartition (en pourcentage) du personnel employé
entre les différentes entités administratives, 30 juin 2009

Tableau 6 : Répartition des effectifs contractuels par entité administrative,
30 juin 2009

Graphique 9 : Part (en pourcentage) des emplois subventionnées
dans les entités administratives, 30 juin 2009

Graphique 10 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par type
de subventions accordées, 30 juin 2009

Graphique 11 : Répartition (en pourcentage) des emplois subventionnés
par type d'aide, 30 juin 2009

Graphique 12 : Répartition (en pourcentage) des effectifs contractuels
par catégorie d'engagement, 30 juin 2009

Tableau 7 : Répartition (en pourcentage) des effectifs contractuels
du SPW et des OIP par catégorie d'engagement, 30 juin 2009

Graphique 13 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par niveau

Tableau 8 : Répartition des effectifs entre SPW et OIP :
ventilation par niveau, 30 juin 2009

Graphique 14 : Répartition (en pourcentage) des effectifs par niveau
au sein des OIP et du SPW, 30 juin 2009

Graphique 15 : Effectifs par niveau et par situation administrative (en nombre
30 juin 2009

5

9

13

15

17

18

19

20

20

22

23

24

24

25

25

26

27

28

28

29

29

30

31

32

33

33

34

5 Annexes

Graphique 16 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs de niveaux A et B selon la situation administrative : comparaison entre le SPW et les OIP	35
Graphique 17 :	Répartition des effectifs par niveau et durée dans le niveau, 30 juin 2009	36
Graphique 18 :	Niveau à l'entrée (0-11 mois) des effectifs dans les OIP et le SPW, 30 juin 2009	36
Graphique 19 :	Répartition des effectifs par situation administration et durée dans le niveau, 30 juin 2009	37
Graphique 20 :	Répartition des effectifs du SPW et des OIP selon la durée dans le niveau, 30 juin 2009	38
Graphique 21 :	Répartition des effectifs contractuels par niveau et selon la durée dans le niveau, 30 juin 2009	38
Graphique 22 :	Répartition des effectifs statutaires par niveau et selon la durée dans le niveau, 30 juin 2009	39
Tableau 9 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par nationalité et situation administrative, 30 juin 2009	39
Tableau 10 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW par nationalité, 30 juin 2009	40
Graphique 23 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs présentant un handicap au sein des entités administratives, 30 juin 2009	41
Tableau 11 :	Part des effectifs présentant un handicap dans le total des effectifs de l'entité administrative, 30 juin 2009	41
Graphique 24 :	Répartition (en pourcentage) par sexe des effectifs présentant un handicap, 30 juin 2009	42
Graphique 25 :	Répartition (en pourcentage) par situation administrative des effectifs présentant un handicap	42
Graphique 26 :	Répartition (en pourcentage) par tranche d'âge des effectifs de la fonction publique (30 juin 2009) et de la population active occupée (moyenne annuelle 2008)	43
Tableau 12 :	Âge moyen des effectifs, 30 juin 2009	44
Graphique 27 :	Pyramide des âges des effectifs du SPW et des OIP, 30 juin 2009	44
Graphique 28 :	Pyramide des âges par sexe, 30 juin 2009	45
Graphique 29 :	Age moyen des effectifs par sexe, 30 juin 2009	46
Graphique 30 :	Répartition des effectifs des OIP et du SPW par tranche d'âge, 30 juin 2009	47
Graphique 31 :	Ventilation des effectifs par âge, 30 juin 2009	47
Tableau 13 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et situation administrative, 30 juin 2009	48
Graphique 32 :	Ventilation des effectifs par âge et situation administrative, 30 juin 2009	49
Tableau 14 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par classe d'âge et entité administrative, 30 juin 2009	50
Graphique 33 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et par entité administrative, 30 juin 2009	51

5 Annexes

Graphique 34 :	Pyramide des âges des effectifs par situation administrative dans le niveau A, 30 juin 2009	52
Graphique 35 :	Pyramide des âges des effectifs par situation administrative dans le niveau B, 30 juin 2009	52
Graphique 36 :	Pyramide des âges des effectifs par situation administrative dans le niveau C, 30 juin 2009	53
Graphique 37 :	Pyramide des âges des effectifs par situation administrative dans le niveau D, 30 juin 2009	53
Tableau 15 :	Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans, 30 juin 2009	54
Tableau 16 :	Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans ventilé par situation administrative, 30 juin 2009	54
Graphique 38 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs de la fonction publique par niveau de qualification, 30 juin 2009	56
Graphique 39 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par sexe et niveau de qualification, 30 juin 2009	56
Graphique 40 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par situation administrative et niveau de qualification, 30 juin 2009	57
Tableau 17 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et niveau de qualification, 30 juin 2009	58
Tableau 18 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et niveau de qualification, 30 juin 2009	59
Graphique 41 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par domaine d'étude, 30 juin 2009	60
Tableau 19 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW par niveau de qualification, 30 juin 2009	60
Graphique 42 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW par niveau de qualification, 30 juin 2009	61
Tableau 20 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW par direction générale et niveau de qualification, 30 juin 2009	62
Graphique 43 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP par niveau de qualification, 30 juin 2009	63
Graphique 44 :	Répartition des effectifs des entités administratives des OIP par niveau de qualification, 30 juin 2009	64
Graphique 45 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW par domaine d'étude, 30 juin 2009	65
Graphique 46 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP par domaine d'étude, 30 juin 2009	65
Graphique 47 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par sexe dans la fonction publique (30 juin 2009) et dans la population active occupée (en 2008) en Wallonie	66
Graphique 48 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW et des OIP par sexe, 30 juin 2009	67
Tableau 21 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par sexe et par entité administrative, 30 juin 2009	68
Tableau 22 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW par sexe et direction générale, 30 juin 2009	69
Tableau 23 :	Répartition des effectifs des OIP et du SPW par sexe et situation administrative, 30 juin 2009	69

5 Annexes

Graphique 49 :	Répartition des effectifs par sexe et par niveau, 30 juin 2009	70
Carte 1 :	Localisation des institutions de la fonction publique régionale et taux d'emploi public communaux*	71
Carte 2 :	Personnel de la fonction publique wallonne résidant dans l'arrondissement de Namur : répartition selon le lieu de domicile -	72
Carte 3 :	Localisation des services du SPW et répartition de ses effectifs par commune	73
Carte 4 :	Localisation des services du FOREM et répartition de ses effectifs par commune.	74
Graphique 50 :	Répartition par lieu de domicile des effectifs travaillant dans les institutions wallonnes	75
Carte 5 :	Localisation des institutions de la fonction publique wallonne et du réseau SNCB et proportion des effectifs (SPW+OIP) utilisant les transports en commun	77
Tableau 24 :	Top 10 des communes wallonnes ayant les proportions les plus élevées des effectifs de la fonction publique wallonne utilisant les transports en commun	78
Tableau 24 bis :	Utilisation des transports en commun domicile-lieu de travail par les effectifs travaillant dans les institutions wallonnes, 30 juin 2009	79
Graphique 51 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail par entité administrative, 30 juin 2009	79
Graphique 52 :	Ventilation (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail par classe d'âge comparée à la ventilation (en pourcentage) du total des effectifs des OIP et du SPW par classe d'âge, 30 juin 2009	80
Tableau 25 :	Part (en pourcentage) des effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail par classe d'âge, 30 juin 2009	81
Graphique 53 :	Ventilation (en pourcentage) par classe d'âge des effectifs des OIP qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail comparée à la ventilation (%) du total des effectifs des OIP, 30 juin 2009	81
Graphique 53 bis :	Ventilation (en pourcentage) par classe d'âge des effectifs du SPW qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail comparée à la ventilation (pourcentage) du total des effectifs du SPW, 30 juin 2009	82
Graphique 54 :	Ventilation par sexe (en pourcentage) des effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail et des effectifs de la fonction publique, 30 juin 2009	82
Graphique 55 :	Ventilation (en pourcentage) par niveau de qualification des effectifs qui utilisent les transports en commun domicile-lieu de travail et des effectifs de la fonction publique régionale, 30 juin 2009	83
Graphique 56 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs selon le volume de travail. Comparaison de la fonction publique et de la population active occupée, Wallonie, 30 juin 2009	84

5 Annexes

Graphique 57 :	Répartition par sexe du nombre d'emplois et d'ETP, 30 juin 2009	85
Graphique 58 :	Répartition (en pourcentage) par sexe des effectifs à temps partiel dans l'emploi public, 30 juin 2009	85
Graphique 59 :	Répartition (en pourcentage) des hommes selon le volume de travail. Comparaison de la fonction publique et de la population active occupée, Wallonie, 30 juin 2009	86
Graphique 60 :	Répartition (en pourcentage) des femmes selon le volume de travail. Comparaison de la fonction publique et de la population active occupée, Wallonie, 30 juin 2009	86
Graphique 61 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par durée de travail. Ventilation homme et femme, 30 juin 2009	87
Tableau 26 :	Répartition des effectifs (en pourcentage) par classes d'âge. Ventilation temps plein et temps partiel, 30 juin 2009	88
Tableau 27 :	Répartition (en pourcentage) de l'emploi de chaque tranche d'âge entre temps partiel et temps plein, 30 juin 2009	88
Graphique 62 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction du volume de travail, 30 juin 2009	89
Tableau 29 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction de la durée de travail, 30 juin 2009	90
Tableau 30 :	Part (en pourcentage) des effectifs à temps partiel au sein du SPW. Ventilation par direction générale, 30 juin 2009	91
Tableau 31 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par durée de travail. Ventilation par situation administrative, 30 juin 2009	92
Tableau 32 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs à temps partiel par durée du travail et situation administrative, 30 juin 2009	92
Tableau 33 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par volume de travail. Ventilation par situation administrative et entité administrative, 30 juin 2009	93
Graphique 63 :	Situation des effectifs de la fonction publique régionale au 30 juin 2009	94
Graphique 64 :	Répartition (en pourcentage) par sexe des effectifs ayant recours aux formules d'aménagement du temps de travail et à la mobilité, 30 juin 2009	95
Graphique 65 :	Répartition (en pourcentage) par situation administrative. Ventilation des absences par formule d'aménagement du temps de travail et de mobilité, 30 juin 2009	96
Graphique 66 :	Répartition des effectifs par niveau. Ventilation (en %) des absences par formule d'aménagement du temps de travail et de mobilité, 30 juin 2009	97
Graphique 67 :	Répartition (en %) des effectifs par classe d'âge. Ventilation des absences par formule d'aménagement du temps de travail et de mobilité, 30 juin 2009	98
Tableau 35 :	Fonctions transversales : part (en %) des effectifs des OIP et du SPW, 30 juin 2009	101
Tableau 36 :	Spécialisation des métiers des OIP : part (en %) des effectifs des OIP et du SPW, 30 juin 2009	102
Tableau 37 :	Spécialisation des métiers du SPW : part (en %) des effectifs des OIP et du SPW ventilée par métier, 30 juin 2009:	103

5 Annexes

Tableau 38 :	Répartition (en %) des effectifs par sexe et métier, 30 juin 2009	104
Tableau 39 :	Répartition (en %) des effectifs des OIP par poste de direction. Ventilation par sexe, 30 juin 2009	106
Tableau 40 :	Proportion de femmes dans les postes de direction au sein des OIP, 30 juin 2009	106
Tableau 41 :	Top 10 des métiers contractuels: répartition (en %) des effectifs par métier, 30 juin 2009	107
Tableau 42:	Top 10 des métiers statutaires: répartition (en %) des effectifs par métier, 30 juin 2009	108
Tableau 43 :	Top 10 des métiers spécifiques aux contractuels, 30 juin 2009	109
Tableau 44 :	Top 10 des métiers spécifiques aux statutaires, 30 juin 2009	110
Tableau 45 :	Coût salarial mensuel pour un ETP (en euros), 30 juin 2009	111
Graphique 68 :	Coût salarial moyen mensuel par niveau (en euros), 30 juin 2009	112
Graphique 69 :	Coût salarial mensuel par situation administrative (en euros), 30 juin 2009	113
Graphique 70 :	Coût salarial mensuel moyen par sexe (en euros), 30 juin 2009	114
Graphique 71 :	Coût salarial mensuel moyen et nombre d'effectifs ventilés par classe d'âge (en euros), 30 juin 2009	115
3. Méthodologie		117
Tableau 46:	Evolution de l'emploi dans le secteur public en Région wallonne	125
Tableau 47 :	Emploi public dans les pouvoirs locaux : désagrégation par niveau de pouvoir et institution en Wallonie	125

5 Annexes

5.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

(Source : Banque nationale de Belgique, « Les unités du secteur public », mise à jour 30/09/2009)

EN ROUGE

Périmètre de cette étude

Secteur des administrations publiques

S13 : des administrations publiques

- **2 Départements ministériels**

Service public wallon (SPW)

Centre de recherche de la nature, des forêts et du bois (Gembloux)

- **8 OIP de type A**

Institut du patrimoine wallon (IPW)

Institut scientifique de service public (ISSEP)

Centre régional d'aide aux communes (CRAC)

Fonds d'égalisation des budgets de la Région wallonne

Fonds piscicole de Wallonie

Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité (APAQW)

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS)

Centre wallon de recherches agronomiques (CRAW)

- **5 OIP de type B**

Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM)

Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH)

Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises (IFAPME)

Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers (AWEX)

Agence wallonne des télécommunications (AWT)

- **5 Non classés dans la loi du 16 mars 1954**

Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation (intégré au FOREM)

Commission wallonne pour l'énergie (CWAPE)

ASBL Office de promotion du tourisme de Wallonie et de Bruxelles (OPT)

Wallonie-Bruxelles International (WBI)

Commissariat général au tourisme (CGT)

- **7 Entreprises régionales**

Office wallon des déchets (OWD)

Société régionale wallonne du transport (SRWT)

5 Annexes

Société de transport en commun du Brabant wallon (TEC)
 Société de transport en commun de Namur-Luxembourg (TEC)
 Société de transport en commun du Hainaut (TEC)
 Société de transport en commun de Charleroi (TEC)
 Société de transport en commun de Liège-Verviers (TEC)

- **2 Services à comptabilité autonome**

Office de promotion des voies navigables (OPVN)
 Agence wallonne de l'air et du climat

- **3 Organes législatifs**

Parlement wallon
 Conseil économique et social de la Région wallonne
 Service du médiateur

- **1 Filiale de la SRIW**

FIWAPAC

Secteur des sociétés et des quasi-sociétés

S 11 : Sociétés non financières

- **7 OIP de type B**

Société wallonne de l'eau (SWDE)
 Port autonome de Liège (PAL)
 Port autonome de Charleroi
 Port autonome de Namur
 Port autonome du Centre et de l'Ouest
 Hôpital psychiatrique de Mons " Chêne aux Haies"
 Hôpital psychiatrique de Tournai " Les Marronniers »

- **1 Non classé dans la loi du 16 mars 1954**

Société régionale d'investissement de Wallonie (SRIW)

- **8 Autres institutions n.d.a.**

Société wallonne de financement complémentaire des infrastructures (SOFICO)
 Société publique de gestion de l'eau (SPGE)
 Société d'assainissement et de rénovation des sites industriels dans l'ouest du Brabant wallon

5 Annexes

Société d'économie sociale (SOWECSOM)
Société wallonne de gestion et de participations (SOGEPA)
Société publique d'aide à la qualité de l'environnement (SPAQUE)
Société wallonne des aéroports (SOWAER)
Société wallonne de financement et de garantie des petites et moyennes entreprises (SOWALFIN)

- **7 Filiales de la SRIW**

IMMOCITA SA
Compagnie de développement des technologies de l'information et des communications
Centre de coordination de la SRIW
ECOTECH FINANCE SA
TECHNOWAL SA
Wallonie télécommunications SA
Société wallonne de l'aéronautique et de l'espace (SOWASPACE)

S12 : Sociétés financières

- 1 OIP de type B

Société wallonne du logement (SWL)

- **1 Non classé dans la loi du 16 mars 1954**

Fonds du logement des familles nombreuses de Wallonie (FLFNW)

- **2 Autres institutions n.d.a.**

Société wallonne de crédit social (SWCS)
Caisse d'investissement de Wallonie (CIW)

- **2 Filiales de la SRIW**

SOFIBAIL SA
Société d'investissement agricole de Wallonie (SIAW)

5 Annexes

Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité (APAQ-W)



L'APAQ-W (Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité) a remplacé l'Orpah en 2003 pour devenir une structure para-régionale de type A placée sous la tutelle du Ministre wallon de l'Agriculture et de la Ruralité.

Les missions de l'Agence visent à faire connaître et apprécier les spécificités de l'agriculture wallonne, à développer une image positive de l'agriculture wallonne, de ses entreprises et de ses produits, à promouvoir les produits de qualité différenciée, à donner des informations sur les qualités nutritives des produits, à développer des actions pédagogiques et favoriser le développement au goût et aux saveurs, à mettre en évidence le rôle social, culturel et environnemental de l'agriculture wallonne et enfin

à promouvoir les différents canaux de distribution des produits issus de l'agriculture wallonne.

En matière de promotion des produits (dimension sectorielle), l'action de l'Agence se concrétise par des campagnes de communication destinées à renforcer la notoriété et l'image des secteurs agricoles (bovin, porcin, laitier, avicole, horticole, céréalier...) et à soutenir la commercialisation de leurs produits.

En matière de promotion de l'image de l'agriculture (dimension transversale), l'action de l'Agence se concrétise par des actions destinées à améliorer la connaissance du monde agricole dans le grand public (émission TV Clef des Champs, Journées Fermes ouvertes, La Ville s'éveille au chant du coq, participations aux foires agricoles, documentation pédagogique...), à soutenir l'utilisation des productions agricoles wallonnes dans le cadre du développement d'une alimentation saine et durable (Bon App' Academy), à soutenir les productions agroalimentaires wallonnes auprès des opérateurs commerciaux (participation aux salons agroalimentaires belges) et à soutenir les actions régionales et locales de promotion du monde agricole wallon et de ses produits (subvention, sponsoring).

Personne de contact :

Marc GIELEN, Directeur général

Rue Burniaux, 2 à 5100 JAMBES

Tel. : 081/331.700 – Fax. : 081/305.437

www.apaqw.be

5 Annexes

Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers



LES MISSIONS

SOUTENIR LES EXPORTATIONS WALLONNES DANS LE MONDE

Mission de promotion et d'information tant à l'égard des milieux d'affaires internationaux que wallons

A destination des acheteurs, prescripteurs, importateurs et prospects étrangers, l'Agence peut sur demande

- Transmettre des données économiques sur la Wallonie et sur son potentiel exportateur
- Communiquer des informations sur les produits et les services des entreprises wallonnes
- Rechercher des sociétés wallonnes pour la conclusion de partenariats internationaux
- Diffuser des listes d'exportateurs wallons.

Vis-à-vis des entreprises wallonnes, l'Agence est leur partenaire complet à l'international, et leur propose une diversité de services et d'activités couvrant l'ensemble d'une démarche exportatrice :

- Informations générales et commerciales sur les marchés étrangers
- Rédaction d'études de marchés individuelles sur demande
- Organisation d'opérations commerciales de prospection (participation aux salons internationaux, tenue de missions économiques, journées de contacts sectorielles...)
- Contacts avec les organisations internationales
- Promotion de la Wallonie et de son potentiel exportateur à l'étranger
- Soutiens financiers et financements des exportations
- Formation et sensibilisation aux métiers de l'international

PROSPECTER LES INVESTISSEURS ETRANGERS

Promotion, prospection et information des investisseurs potentiels ; suivi actif des investisseurs installés en Wallonie ; recherche de repreneurs étrangers pour les sites industriels wallons en voie de restructuration

Vis-à-vis des sociétés étrangères, l'Agence peut :

- Montrer pourquoi la Wallonie est la base de développement idéale
- Fournir des aides et des solutions adaptées
- Créer de bonnes relations entre l'entreprise et les administrations en charge de l'étude des projets
- Accompagner l'investisseur dans toutes ses démarches d'implantation
- Expliquer la politique d'implantation régionale et l'environnement légal relatif à une installation
- Agir en tant que coordinateur pour l'obtention d'aides financières et de primes à l'investissement en Wallonie
- Expliquer le contexte fiscal très attractif de la Wallonie

5 Annexes

- Développer des simulations sur mesure (finances, ressources humaines, bâtiments...)
- Mettre en contact avec les acteurs publics et privés utiles au développement d'affaires
- Préparer visites et réunions d'études
- Participer au développement d'affaires en Région wallonne

PROMOUVOIR LA WALLONIE A L'INTERNATIONAL

- Campagne globale de visibilité internationale sur les atouts de la Wallonie
- Promotion sectorielle de l'économie wallonne
- Edition de périodiques économiques pour hommes d'affaires étrangers
- Organisation d'actions promotionnelles liant volets culturel et économique

Philippe SUINEN, Administrateur général
Siège central et Promotion du commerce extérieur
Place Saintelette, 2
B-1080 BRUXELLES
BELGIQUE
Tél.: +32-2-421 82 11 - Fax: +32-2-421 87 87
e-mail: info@awex.be
www.wallonia-export.be

Promotion des investissements étrangers
Avenue des Dessus de Lives, 6
B-5100 NAMUR (Loyers)
BELGIQUE
Tél : +32 81 33 28 50 - Fax +32 81 33 28 69 /
e-mail : investinwallonia@investinwallonia.be
www.investinwallonia.be

5 Annexes

L'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées



La naissance d'un enfant handicapé dans une famille, la survenue d'un accident ou d'une maladie invalidante au cours de l'existence entraînent un bouleversement qui peut affecter tous les domaines de la vie quotidienne, pour la personne concernée comme pour ses proches.

L'objectif du gouvernement wallon est d'assurer aux personnes en situation de handicap une pleine et entière participation à la vie sociale et économique, quels que soient l'origine, la nature ou le degré du handicap.

Une des premières missions de l'Agence est l'information. En effet, les aides existantes sont nombreuses mais en général méconnues, car éclatées entre différents niveaux de pouvoir (fédéral, communautaire, régional). En complément du Numéro Vert de l'Agence et des relais communaux qui s'installent progressivement, sept bureaux régionaux répondent aux demandes d'information formulées par les personnes en situation de handicap, leur entourage et tout public concerné.

Pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail, l'Agence offre des aides variées à la formation et à l'emploi (dont des primes d'intégration et de compensation aux employeurs). Elle collabore activement avec le FOREM afin de proposer un accompagnement personnalisé aux chercheurs d'emploi (jobcoaching).

Le matériel adapté favorisant l'autonomie et les aménagements du domicile ou sur le lieu de travail coûtent cher aux particuliers et aux employeurs. Pour alléger cette charge, l'Agence prend en charge une partie ou la totalité de ces frais.

Lorsqu'un encadrement spécifique est nécessaire, des services sont prévus. L'Agence agréée et subventionne 635 structures spécialisées : des services d'aide précoce (20), des services d'aide à l'intégration (31), des services d'accompagnement (40) et d'accompagnement pédagogique (11), des services répit (19), des services d'aide à la vie journalière (9), des services d'accueil familial (5), des institutions d'accueil, d'hébergement et de transition pour jeunes et adultes (354), des centres de formation professionnelle spécialisée (13), mais aussi des centres de réadaptation fonctionnelle (75) et des entreprises de travail adapté (58).

Les préjugés, l'inaccessibilité architecturale, la non-prise en compte des spécificités des personnes handicapées dans les services généraux sont des obstacles majeurs à l'intégration. Pour y remédier, l'Agence organise et soutient des actions et des projets, initiés notamment par ses treize Commissions subrégionales, qui favorisent la coordination des acteurs locaux et la prise de conscience de la collectivité.

L'Agence disposait en 2009 d'un budget de 585 millions d'euros, provenant essentiellement de la dotation de la Région wallonne. Des représentants d'associations de personnes handicapées et du Conseil économique et social de la Région wallonne font partie de son Comité de gestion.

Personne de contact :

Madame Alice BAUDINE, Administratrice générale

Siège : rue de la Rivelaïne, 21 6061 CHARLEROI - Tél. gén. : 071/205.711

Site internet : <http://www.awiph.be>

Numéro Vert : 0800/16.61 ; fax : 0800/16.062 ; email : nvert@awiph.be

5 Annexes

L'Agence wallonne des télécommunications



L'AWT en quelques mots...

Grâce à l'Agence wallonne des télécommunications (AWT), le Gouvernement wallon assure la promotion et la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) en Région wallonne. Ces technologies sont aujourd'hui au cœur du développement de notre société : enseignement, économie, administration, multimédia, etc.

Les trois missions de l'AWT

1. Mission de veille

Menée en étroite collaboration avec les principaux acteurs et entreprises du secteur TIC en Wallonie, en Belgique et à l'étranger, cette mission de veille vise à : identifier les évolutions juridiques, technologiques, économiques liées aux TIC ; observer et déterminer les usages des TIC en Wallonie (citoyens, PME, pouvoirs locaux...). Pour cela, l'AWT réalise des enquêtes statistiques annuelles et propose des recommandations d'action au Gouvernement wallon ; publier des informations relatives aux TIC sur www.awt.be.

2. Mission de conseil

Grâce à son expertise, l'AWT est l'interlocuteur privilégié du Gouvernement et des services publics wallons en matière de TIC. Cette mission de conseil se concrétise par le lancement ou l'accompagnement de politiques et projets liés aux TIC (infrastructures de télécommunications, e-gouvernement multicanal, PMTIC, couple e-learning, sites web communaux, stimulation de l'usage des TIC dans les PME, etc.).

3. Mission de promotion

L'objectif de cette mission est : d'assurer une diffusion maximale des activités et services de l'AWT ; de valoriser sa mission de veille de manière opérationnelle, auprès de ses cibles privilégiées : citoyens, PME/TPE wallonnes et administrations. Pour mener à bien cette mission de promotion, l'AWT a mis en œuvre le portail www.awt.be. L'Agence a également développé des partenariats avec les secteurs public et privé. Enfin, elle organise et participe à de nombreux événements professionnels liés aux TIC.

Le portail [awt.be](http://www.awt.be)

Lieu de convergence et de diffusion des TIC en Wallonie, le portail www.awt.be poursuit un triple objectif :

1. **Fournir des informations** accessibles et d'un niveau d'expertise élevé en matière de TIC. Le portail propose notamment :
2. **Offrir un panel de services en ligne** : agenda des événements TIC, annuaire des liens web utiles, flux RSS, lexique technologique, revue de presse, etc.
3. **Etre une référence technologique** pour la mise en œuvre d'un site web. En effet, le portail www.awt.be intègre les évolutions technologiques les plus récentes du web et respecte les standards d'accessibilité.

5

L'AWT c'est aussi (entre autres):

La Vigie, une base de données d'entreprises actives dans le secteur TIC en Région wallonne, regroupant près de 1 000 entreprises.

Des aides e-business : une prime pour la création d'un site e-business et la prime pour le recours aux services d'un consultant spécialisé en e-business (RENTIC).

La coupole e-learning en Région wallonne, chargée de promouvoir et de développer l'e-learning en Région wallonne et en Communauté française. Cette mission a été confiée à l'AWT conjointement par les gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française.

Un guide pour les métiers du multimédia reprenant 36 fiches pour autant de métiers spécifiques au secteur du multimédia, allant de la conception à la mise en œuvre et à la maintenance d'un nouveau produit multimédia.

« Trop faciles, les TIC », un DVD hybride d'initiation aux technologies de l'information et de la communication édité par l'AWT et Easi-wal.

Pour plus d'informations concernant les missions, actions et actualités de l'AWT, consultez le portail www.awt.be.

Agence wallonne des télécommunications

Avenue Prince de Liège, 133
5100 Jambes
info@awt.be
www.awt.be

Personne de contact:

Marie Vanderkelen
Expert en Communication

Président:

Luc Simons

5 Annexes

Commissariat général au tourisme (CGT)



Quelques mots d'histoire...

Créé en 1939, le Commissariat général au Tourisme (CGT) a connu plusieurs évolutions : dépendant d'abord du Ministère des Communications et ensuite de la Communauté française en 1980 (réforme de l'Etat), le CGT est, depuis 1994, l'administration du tourisme de Wallonie.

2008 fut une année importante. En effet, le 1er juillet, le CGT est devenu un organisme d'intérêt public, plus autonome.

86 personnes travaillent au CGT !

Le CGT est structuré en cinq directions et deux départements transversaux

- La Direction des organismes touristiques, dont les rôles sont, entre autres, la reconnaissance, l'encadrement des Fédérations provinciales du Tourisme, Maisons du Tourisme, Syndicats d'initiative et Offices du tourisme, ainsi que l'accompagnement des projets de reconnaissance des guides touristiques.
- La Direction des Attractions et des Infrastructures touristiques, qui s'occupe principalement de l'autorisation d'utiliser la dénomination « attractions touristiques », de l'aide aux équipements touristiques (financement de l'aménagement touristique des centres villes ou villages...), du tourisme social (accès au tourisme pour les plus démunis) ou de la gestion ses propriétés touristiques.
- La Direction des Hébergements touristiques qui aide et conseille les propriétaires et gestionnaires d'hébergements. Cette Direction autorise l'utilisation d'appellations protégées (telles que « Hôtel », « Terrain de camping touristique », « Camping à la ferme », « Gîte rural », « Chambre d'hôtes » ou « Village de vacances »), octroie un classement (des étoiles ou des épis), et des subventions à ces hébergements autorisés.
- La Direction des Produits touristiques et de la Commercialisation a en charge la création du futur portail web du tourisme wallon (www.tourismewallonie.be). Elle assure également la structuration, en Wallonie, de filières de produits (la détente, la découverte, les activités touristiques nature-aventure...) et est responsable de la reconnaissance des itinéraires touristiques balisés.
- La Direction de la Stratégie touristique est la dernière créée au CGT. Elle a pour mission de suivre la mise en œuvre de la stratégie de développement touristique de la Wallonie et est responsable d'études menées par le Commissariat général au Tourisme. Cette direction réalise également des statistiques touristiques (Observatoire du tourisme wallon) et gère un centre de documentation (actuellement virtuel, consultable sur Internet, et bientôt une véritable bibliothèque). Elle encourage aussi les gestionnaires touristiques à participer à la démarche « qualité tourisme ».
- Le département des Affaires générales et de l'Inspection touristique assure certaines fonctions administratives du CGT ainsi que l'inspection des équipements touristiques bénéficiant de subventions du CGT et des fonds structurels européens.
- Le département « Europe » composé de deux cellules : la « Cellule Europe » laquelle traite des dossiers afférents aux programmes LEADER + (FEADER) et la « Cellule Coordination FEDER » en charge des dossiers afférents aux programmes « Compétitivité et Convergence » et « Interreg IV ».
- Ces directions et départements sont complétés par les « Services » du Commissaire général au Tourisme composés : du Service du Budget, de la comptabilité et de la gestion pécuniaire, du Service Juridique et du Service Coordination interne, en charge notamment des ressources humaines.

Jean-Pierre Lambot,
Commissaire général au Tourisme
Avenue G. Bovesse, 74 - 5100 NAMUR (Jambes)
081/332.740
jean-pierre.lambot@tourismewallonie.be - <http://cgt.tourismewallonie.be>

5 Annexes

Centre régional d'aide aux communes



A la recherche d'une solution durable afin d'assainir la situation financière de certaines communes, la Région wallonne ouvrait, en 1992, le Compte Régional pour l'Assainissement des Communes et des Provinces.

Fonctionnant selon les principes codifiés par une convention conclue entre la Région wallonne et le Crédit Communal de Belgique (aujourd'hui DEXIA), le Compte « CRAC » est un compte courant au débit duquel sont inscrites

les charges de dettes de trésorerie et d'emprunts d'aide extraordinaire à long terme et au crédit duquel sont portées les interventions communales et régionales.

Compte tenu de l'importance des interventions régionales, le Gouvernement wallon a voulu instituer un contrôle de leur utilisation par les Pouvoirs locaux en confiant le suivi du Compte à un organisme chargé d'assurer le suivi et le contrôle des plans de gestion des communes et d'apporter son concours à l'équilibre financier de ces dernières.

Dès lors, le Centre Régional d'Aide aux Communes (CRAC), créé par le décret du 23 mars 1995 vit le jour sous la forme d'un organisme d'intérêt public (assimilé à un pararégional de type A) afin de rencontrer les missions qui lui ont été dévolues par son décret fondateur et ses modifications subséquentes.

L'action du CRAC se développe dans quatre domaines :

- Aider les communes et leurs entités consolidées dans l'élaboration puis le suivi de leurs plans de gestion;
- Permettre le financement d'investissements à des conditions avantageuses;
- Faire bénéficier les communes et les provinces de conditions financières attractives en terme de crédit grâce à l'effet de "masse" du compte CRAC;
- Mener des études sur les finances communales ainsi que sur celles de leurs entités consolidées et assurer une mission de conseil en gestion financière.

Centre régional d'aide aux communes

Allée du Stade 1

5100 Jambes

Tél. : 081/ 327.111

Fax : 081/ 327.191

info@crac.wallonie.be

<http://crac.wallonie.be>

Personnes de contact

Claude PARMENTIER, Directeur général

André MELIN, 1er Directeur général adjoint

5 Annexes

Centre wallon de recherche agronomiques (CRA-W)



Le Centre wallon de recherches agronomiques (CRA-W) est un organisme d'intérêt public (OIP) d'excellence scientifique au service de la société.

A l'écoute de celle-ci, attentif aux besoins et attentes des citoyens, des agriculteurs, des entreprises et des décideurs, anticipant aussi les besoins futurs de la société du XXI^e siècle, le CRA-W a élargi ses recherches, initialement centrées sur la production agricole, à d'autres domaines : l'environnement, l'alimentation, la gestion des territoires et la durabilité des écosystèmes.

Aujourd'hui, cette vision se traduit par un programme scientifique se structurant autour de cinq axes de recherche :

- améliorer l'alimentation humaine, préserver la santé des consommateurs et tenir compte des comportements alimentaires ;
 - améliorer le cadre de vie, préserver l'environnement et produire durablement ;
 - diversifier les produits et leurs usages, améliorer la compétitivité des producteurs et des entreprises ;
 - adapter les espèces, les pratiques et les systèmes de production à des contextes changeants ; éclairer la décision des actions privées et publiques.
- Institution de recherches pluridisciplinaires, le CRA-W occupe un domaine de plus de 300 ha de champs d'expérimentation, vergers, serres, laboratoires... à Gembloux, Libramont et Mussy-la-Ville.

Le CRA-W mène des recherches de base pour l'acquisition de nouvelles connaissances mais également des recherches appliquées, avec pour objectif de valoriser les connaissances, d'évaluer et de promouvoir les innovations technologiques. En s'appuyant sur une recherche performante, il entend aussi assurer des activités d'expertise et de service aux agriculteurs, aux entreprises, aux particuliers mais également aux pouvoirs publics.

Les potentialités du CRA-W en matière de mesures et d'analyses sont considérables et totalisent plus de 300 types de déterminations différentes sur une multitude de produits.

Le CRA-W entretient de nombreux contacts avec les entreprises, les universités, les centres de recherches belges et étrangers. Il participe ainsi à de nombreux projets de recherches européens. Sa présence active dans l'aide au développement atteste également de son rayonnement international.

La reconnaissance du CRA-W est confirmée par les missions d'expertises de ses chercheurs au sein d'organismes nationaux et internationaux, par les certifications obtenues ces dernières années et les désignations de certaines de ses unités comme laboratoire de référence.

CRA-W

Bâtiment Léon Lacroix
rue de Liroux 9

B-5030 Gembloux

☎ : 32.81 62 65 55

Fax : 32.81 62 65 59

cra@cra.wallonie.be

<http://www.cra.wallonie.be>

Directeur général ff : J.P. Destain

5 Annexes

Service public de l'emploi et de la formation professionnelle en Wallonie



La gestion du Forem

Créé le 7 mars 1989, le Forem est **le service public wallon de l'emploi et de la formation professionnelle**. Il s'agit d'un organisme pararégional de type B. Cela signifie qu'il n'est pas sous la direction hiérarchique du Gouvernement wallon. C'est un Comité de gestion qui le gère paritairement depuis sa création. Ainsi, le Gouvernement (via son ministre de tutelle) exerce un contrôle par voie de tutelle et le Forem peut agir plus soupagement. Le Comité de direction, quant à lui,

assure le pilotage des différents projets stratégiques du Forem.

Les grandes missions du Forem

Les actions du Forem sont guidées par un **contrat de gestion**. Il s'agit d'un contrat de cinq ans signé entre le Gouvernement wallon représenté par le ou les Ministres de tutelle et les partenaires sociaux représentés au Comité de gestion. Il constitue un outil référentiel pour le Forem et son personnel. Il intègre les réalités du marché de l'emploi ainsi que les orientations politiques du moment. Le dernier contrat de gestion a été signé le 15 juin 2006 pour une durée de cinq ans.

Le Forem a pour mission de répondre au mieux aux besoins de ses différents clients.

- **Les particuliers :**

Le Forem facilite l'adaptation et l'insertion des travailleurs et des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.

Cela passe par :

- l'accompagnement à la formation ;
- l'accompagnement à la recherche d'emploi ;
- le soutien à la mobilité géographique ;
- la validation des compétences ;
- des actions spécifiques pour les jeunes ;
- ...

Le Forem offre un service personnalisé aux personnes : il les oriente, les aide à formuler leur projet professionnel et à acquérir des compétences professionnelles. Concrètement, il propose des outils, des conseils, un encadrement professionnel et l'ouverture à un vaste réseau de partenaires, avec comme finalité l'emploi.

- **Les entreprises :**

Le Forem leur apporte un appui professionnel.

- il les aide à trouver les bonnes compétences ;
- il les conseille pour former leurs collaborateurs ;
- il leur permet de bénéficier des dispositifs de soutien au recrutement ;
- il leur procure des conseils en gestion des ressources humaines.

- **Les partenaires :**

Le Forem développe des partenariats privés et publics pour accroître et diversifier son offre de services.

Le Forem a un rôle de **coordination du marché de l'emploi**, c'est-à-dire qu'il suit son évolution pour pouvoir diffuser de l'information à son sujet et déterminer au mieux comment le stimuler.

5 Annexes

Le Forem au plus proche de ses clients

Grâce à plus de **4 000 collaborateurs**, le Forem est présent sur tout le territoire wallon.

Et comme il se veut toujours plus **proche de ses clients**, il multiplie les possibilités d'entrer en contact avec ses services :

- onze Directions régionales pour Forem Conseil ;
- neuf Directions régionales pour Forem Formation ;
- douze Carrefours Emploi Formation ;
- 56 Maisons de l'emploi et deux Relais de l'emploi ;
- des centaines de points de consultation/diffusion d'offres d'emploi (chez les partenaires, sur les panneaux d'affichage, etc.);
- un site Internet très consulté (2 780 000 consultations d'offres d'emploi/mois) : www.leforem.be ;
- deux centres de contact à Liège et à Mouscron (lignes téléphoniques : 0800/93 947).

Forem – Siège Central

Boulevard Tirou, 104

6000 Charleroi

Tél. : 071/20 64 11

Fax. : 071/20 87 12

www.leforem.be

Administrateur général : J.P. Méan

5 Annexes

Institut wallon de formation en alternance



LES MISSIONS de l'IFAPME sont définies par le décret du 17 juillet 2003 (MB 5.08.2003) portant création de l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises - IFAPME. C'est un Organisme d'intérêt public de catégorie B.

L'IFAPME est chargé :

- d'organiser et de promouvoir, prioritairement avec le concours des Centres de formation, la formation en alternance, en particulier l'apprentissage et la formation de chef d'entreprise ;
- d'identifier les besoins en matière de formation en alternance et de coordonner les opérateurs en vue d'optimiser la réponse à apporter à ces besoins ;
- d'organiser et de coordonner le réseau des Centres de formation ;
- d'organiser et de promouvoir, prioritairement avec le concours des Centres de formation et en étroite collaboration avec les organisations professionnelles, la formation continue pour les professions indépendantes et pour les petites entreprises ;
- d'élaborer, sur proposition des commissions professionnelles, les programmes de formation en alternance et de les soumettre, pour approbation, au Gouvernement ;
- d'agréer, de coordonner et de subventionner les cours organisés par les Centres de formation et d'assurer l'évaluation pédagogique ;
- de coordonner l'organisation de l'évaluation continue et des examens organisés dans les Centres de formation ;
- d'organiser et de promouvoir le perfectionnement pédagogique, prioritairement avec la collaboration des Centres de formation, et de concevoir des outils méthodologiques ou pédagogiques afférents à la formation en alternance ;
- de conseiller les Centres de formation sur la gestion des infrastructures et équipements didactiques et de contrôler l'usage des subsides y afférents ;
- de conseiller les parties et d'assister à la conclusion du contrat d'apprentissage ou de la convention de stage ;
- d'agréer les contrats de formation en alternance, en particulier les contrats d'apprentissage et les conventions de stage, de suspendre ou de retirer l'agrément ;
- de surveiller le déroulement de l'apprentissage et du stage en entreprise ;
- d'établir des collaborations avec les organismes chargés de développer le conseil et l'accompagnement pour les indépendants et les petites et moyennes entreprises ;
- de représenter la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises dans le Consortium de validation des compétences instauré en vertu de l'accord de coopération conclu le 23 octobre 2002 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue ;
- de représenter le Gouvernement dans différentes instances d'avis ou d'agréments en matière de formation en alternance ou de formation continue.

En outre, dans le cadre de ses compétences, l'Institut a pour mission d'émettre, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, des avis et des recommandations à l'intention de ce dernier. Les missions confiées à l'Institut s'étendent à leurs aspects internationaux.

5 Annexes

L'objectif de l'IFAPME est de proposer, **sur le principe de la formation en alternance et dans une multitude de secteurs professionnels, une offre de formations** diverses basées sur trois formules : l'apprentissage, la formation de chef d'entreprise et la formation continue.

L'IFAPME est composé d'un réseau de **8 Centres de formation établis sur 14 sites**. Ces Centres ont pour mission principale d'assurer l'organisation des cours, des évaluations et des examens dans le cadre de l'apprentissage, de la formation de chef d'entreprise et de la formation continue, ainsi que la guidance pédagogique des personnes inscrites aux cours.

Dans un souci permanent d'établir la proximité avec son public, les Services décentralisés de l'IFAPME sont localisés à proximité ou intégrés aux infrastructures des Centres de formation. Les acteurs IFAPME tissent ainsi partout en Wallonie un véritable réseau destiné à la formation en alternance.

Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises

Administrateur général : Jacques BOUNAMEAUX

Siège social et administratif : Place Albert 1er, 31 - 6000 CHARLEROI

Tél. vert : 0800/90 133 – Tél. : 071/23.22.22 - Fax : 071/23.22.23 - Mél : info@ifapme.be

Toutes nos informations et coordonnées sont sur notre site web : www.ifapme.be

5 Annexes

Institut du patrimoine wallon



L'Institut du Patrimoine wallon (IPW) est un organisme d'intérêt public créé par le décret du 1^{er} avril 1999. Il est placé sous la tutelle du Ministre wallon du Patrimoine.

Son Administrateur général est Monsieur Freddy Joris.

A ce jour, l'IPW remplit quatre missions :

- Mener des opérations immobilières

Il s'agit d'une mission d'assistance aux propriétaires de biens classés menacés ou nécessitant une assistance particulière et qui sont inscrits sur une liste arrêtée par le Gouvernement wallon, revue chaque année. Au-delà des monuments à sauver, l'IPW s'apprête à jouer aussi, depuis le 15 juillet 2008, un rôle de conseiller en matière de réaffectation pour tous les propriétaires de monuments classés.

- Valoriser des propriétés régionales

Cette mission porte sur une dizaine de monuments ou sites appartenant à la Région mais sans affectation administrative, et inscrits sur une autre liste arrêtée par le Gouvernement wallon. Elle se caractérise essentiellement par la recherche d'affectations le cas échéant, l'exploitation des propriétés et notamment l'organisation de manifestations publiques dans celles-ci.

- Assurer la transmission des savoir-faire dans les métiers du Patrimoine et sensibiliser les jeunes à ceux-ci

Des stages de perfectionnement à destination des professionnels sont proposés au Centre des Métiers du Patrimoine de l'IPW installé sur le site de l'ancienne abbaye de la Paix-Dieu à Amay. Des classes d'éveil y accueillent également des jeunes du secondaire afin de les sensibiliser aux différentes techniques de restauration, le tout encadré par des artisans. La Paix-Dieu abrite aussi un centre de documentation et des cours y sont donnés dans le cadre d'un master complémentaire en conservation et restauration du Patrimoine culturel.

- Assurer l'essentiel du travail de sensibilisation, de diffusion et de promotion du Patrimoine wallon

Cette mission s'exerce principalement au travers de la réalisation et la diffusion des publications et de supports de toutes natures et via une politique de manifestations diverses destinées à informer le public sur le Patrimoine, en particulier l'organisation des Journées annuelles du Patrimoine en Wallonie.

5 Annexes

Le personnel de l'IPW est réparti sur trois implantations :

- celle de **Namur** correspond au siège social de l'Institut et abrite les services généraux, les missions immobilières, une partie de la cellule communication (événements et subsides), ainsi qu'une partie de la cellule publications (dont une boutique où sont disponibles les publications de l'IPW).

Boutique des publications de l'IPW

Place des Célestines, 25
5000 Namur
Téléphone : 081/230.703
Fax : 081/659.097
publication@institutdupatrimoine.be

- celle d'Amay dans l'ancienne abbaye cistercienne de la Paix-Dieu, où se situent le Centre des Métiers du Patrimoine et la cellule des Journées du Patrimoine.

Centre des Métiers du Patrimoine

Rue Paix-Dieu, 1b
4540 Amay
Téléphone : 085/410.350
Fax : 085/410.380
info@paixdieu.be

Secrétariat des Journées du Patrimoine

Rue de la Paix-Dieu, 1b
4540 Amay
Téléphone : 085/278.880
Fax : 085/278.889
info@journeesdupatrimoine.be
www.journeesdupatrimoine.be

- celle de **Liège** où se trouvent les bureaux de l'Archéoforum (une des propriétés régionales gérées par l'IPW), ainsi que le reste des agents des cellules communication et publications.

Archéoforum de Liège

Siège social
Boulevard de la Sauvenière, 38
4000 Liège
Téléphone : 04/250.93.70
Fax : 04/250.93.79
archeo@archeoforumdeliege.be
www.archeoforumdeliege.be

5 Annexes

Institut scientifique de service public - ISSeP



Domaines d'intervention

Ressources du sous-sol et ressources minérales, combustibles et processus énergétiques, y compris énergies renouvelables et non polluantes, environnement (eau, air, sol, sous-sol, déchets, vibrations, radiations non ionisantes) et dépollutions physico chimiques, risques chroniques et accidentel, normalisation et sécurité techniques (risques industriels, bâtiments publics), instrumentation électronique, radiocommunications.

Activités exercées

Missions et prestations de service public du Gouvernement wallon s'organisant autour de trois grands axes, à savoir :

- la surveillance environnementale,
- l'évaluation des risques chroniques et accidentels,
- l'évaluation et le développement de technologies environnementales.

Exploitation des réseaux de la Région wallonne (émission et immission), laboratoire de référence en matière d'eau, d'air, de déchets - agrément des laboratoires, méthodes et laboratoire de référence, système de qualité (accréditation BELAC suivant la norme NBN EN ISO/IEC 17025 : 2005), observatoire des technologies environnementales, interface technique pour l'exploitation du sous-sol, appui technique à la Région wallonne pour la réhabilitation des sites désaffectés et la restauration du patrimoine architectural, participation à des groupes de travail et à des comités techniques, conception et réalisations de recherches technologiques.

Essais, recherches, études et analyses pour le secteur privé ou le secteur public.

Autres missions spécifiques.

L'ISSeP dispose de deux grandes infrastructures : laboratoires d'analyses ainsi que les bancs d'essais et pilotes industriels.

Institut scientifique de service public - ISSeP

Rue du Chéra 200 - B-4000 Liège

Tél. +32 4 229 83 11 - Fax +32 4 252 46 65 - Email : direction@issep.be

Site de Colfontaine - Zoning A. Schweitzer - Rue de la Platinerie - 7340 Colfontaine

Tél. +32 65 61 08 11 - Fax +32 65 61 08 08 - Email : colfontaine@issep.be

Directeur général : Jean Jadin

Direction du site de Colfontaine : Marcel Lambert

5 Annexes

Institut wallon de l'évaluation de la prospective et de la statistique - IWEPS



CREATION

Organisme d'intérêt public créé par décret en décembre 2003, l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) a intégré trois structures: le Service des études et de la statistique (SES), service interne de l'administration wallonne mis en place en 1991, l'Observatoire wallon de l'emploi créé en 1998 et l'Observatoire de la mobilité créé en 2001.

MISSIONS

L'IWEPS est une institution publique wallonne d'aide à la décision qui met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Région wallonne et des citoyens, des informations prenant diverses formes.

Etablies à partir de méthodes scientifiques, ces informations vont de la simple 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. L'IWEPS exerce également une fonction de conseil auprès du Gouvernement wallon en réalisant des études prospectives et, à la demande du Gouvernement, des exercices d'évaluation.

La mission de l'IWEPS est de nature scientifique : l'Institut contribue à l'amélioration des connaissances utiles à la prise de décision en Wallonie. Pour réaliser ses missions, l'IWEPS s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire d'une cinquantaine de personnes chargées des opérations qui mènent de la collecte de données à leur exploitation. Ses activités se déclinent comme suit :

- centralisation, stockage, élaboration, traitement et diffusion de statistiques sur la Wallonie ;
- élaboration de plans pluriannuels de développement de statistiques régionales, collecte, lorsqu'elles n'existent pas, de données indispensables à la conduite de la politique régionale ;
- harmonisation et développement des concepts et méthodologies ;
- réalisation et coordination de recherches fondamentales et appliquées principalement dans les champs couverts par les sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement (bénéficiant d'un accès aux études commandées par les services administratifs ou le Gouvernement wallons) ;
- évaluation des actions, des projets, des politiques dans les domaines qui relèvent de la compétence du Gouvernement wallon ;
- réalisation d'études prospectives et prévisionnelles à court, moyen et long termes.

Les travaux de l'IWEPS sont suivis par le Conseil wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (CWEPS) qui exerce un rôle de conseil scientifique. Ce Conseil est composé des recteurs des universités francophones, de représentants proposés par le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW) et le Conseil wallon de l'environnement pour le développement durable, et de membres des corps scientifiques ou académiques des institutions d'enseignement universitaire ou supérieur ; soit une quinzaine de personnes désignées par le Gouvernement wallon.

SIEGE ET CONTACT

Pour tout contact :

Daniel Defays, Administrateur Général a.i.

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique

Route de Louvain-la-Neuve, 2

B-5001 BELGRADE – NAMUR

Tél : 32 (0)81 46 84 11

Fax : 32 (0)81 46 84 12

info@iweeps.be

Plus d'informations sur l'IWEPS et ses activités sur le site Internet : <http://statistiques.wallonie.be>

5 Annexes

Port autonome de Liège



Premier port intérieur belge et troisième port intérieur d'Europe après Duisbourg et Paris, idéalement localisé au centre d'un réseau dense de communications multimodales, le Port autonome de Liège (PAL) assure la gestion de 31 zones portuaires (369 hectares mis à la disposition des utilisateurs de la voie d'eau) échelonnés le long de la Meuse et du canal Albert en province de Liège.

Les facilités portuaires de premier plan du Port de Liège sont reliées à l'excellent réseau fluvial, routier, ferroviaire et aéroportuaire de la région liégeoise. Le Port autonome de Liège est particulièrement bien équipé en ce qui concerne le chargement, le déchargement, le stockage et la manutention de tous types de produit : matériaux de construction, minerais, vracs, produits chimiques, sidérurgiques, agricoles et pétroliers, marchandises générales et conteneurs.

Le Port de Liège, c'est :

- 15% du PIB de la Province de Liège ; 3,3% du PIB de la Wallonie
- 26 km d'accostage au quai
- 369 ha de terrains portuaires
- 2 terminaux à conteneurs
- Une darse couverte d'un hectare
- Liaisons régulières directes avec le Royaume-Uni par caboteurs de mer de 1 000 à 2 500 t
- Un quai roll-on / roll-off
- Accessibilité aux bateaux rhénans (2 500 t) ainsi qu'aux convois poussés de deux barges (4 500 t)
- Un port pétrolier (194 000 m³)
- Un port de plaisance, etc.

Le Port de Liège développe actuellement, en synergie avec le Port d'Anvers et la SPI+, la plate-forme multimodale « Liège Trilogiport » (100 ha) située à Hermalle-sous-Argenteau le long du Canal Albert à 14h de navigation du Port d'Anvers et à 24h du Port de Rotterdam. Cette plate-forme multimodale (comprenant un terminal à conteneurs - 15 hectares, une zone logistique - 41 ha, des terrains portuaires encore disponibles - 15 ha...) a pour objectif d'attirer des entreprises utilisatrices de la voie d'eau et des grands centres de distribution européens présentant une activité à haute valeur ajoutée et génératrice de nombreux emplois nouveaux.

Avec un trafic global (eau-rail-route) de 18 millions de tonnes de marchandises manutentionnées en 2009 – dont plus de 13 millions de tonnes par la voie d'eau – et plus de 28.000 emplois générés en région liégeoise par les activités portuaires, dont près de 12 000 emplois directs, la zone portuaire liégeoise s'affirme comme un pôle économique régional de premier plan.

Le Port autonome de Liège se charge :

- d'exécuter les travaux d'extension et d'amélioration des infrastructures portuaires,
- d'octroyer des concessions et des autorisations à des entreprises privées,
- de veiller à l'outillage des ports et à la réglementation de son usage,
- de réglementer le mouvement et le stationnement des bateaux dans les ports publics.

Personne de contact :

Emile-Louis Bertrand
Directeur général f.f. du Port autonome de Liège
E.mail : el.bertrand@portdeliege.be
Siège administratif :
Quai de Maestricht 14 -B- 4000 Liège
Belgique
Tel : +32 4 232 97 97 - Fax: +32 4 223 11 09
Site Internet: www.portdeliege.be

5 Annexes

La Société wallonne du crédit social (SWCS)



La Société wallonne du crédit social (SWCS) est un organisme d'intérêt public qui octroie, finance et gère le prêt hypothécaire social wallon et l'écoprêt à 0% grâce à l'aide et à la garantie de la Région wallonne. La SWCS a été constituée en vertu du Code wallon du logement. Elle compte un réseau de 23 guichets (et d'une dizaine d'antennes) du crédit social agréés et répartis dans toute la Wallonie avec lequel elle partage sa mission.

Celle-ci est de permettre au plus grand nombre de Wallonnes et de Wallons d'accéder à la propriété par l'octroi d'un prêt hypothécaire social à des conditions avantageuses : financement à 110% pouvant inclure les frais de notaire, d'assurance-vie et de travaux, réductions des mensualités en fonction de la localisation du bien, gestion sociale et rapide des dossiers (analyse complète de la demande en 21 jours maximum), prêt accessible à des personnes aux revenus modestes et moyens, etc.

Le prêt se combine avec les aides et les primes au logement proposés par la Région wallonne : prime à la réhabilitation, primes énergie, assurance gratuite contre la perte de revenus, etc. La SWCS prépare d'ailleurs elle-même les dossiers de prime pour simplifier les démarches.

Plus les revenus du ou des candidat(s) emprunteur(s) sont bas, plus le taux qui sera proposé est bas. Bien entendu, il faut remplir certaines conditions pour avoir droit à un prêt social. Il faut par exemple occuper le logement à titre principal et la valeur vénale du bien ne peut pas dépasser 191 000 euros (210 000 euros dans les zones de pression immobilière).

La SWCS propose également un écoprêt à 0% d'intérêt pour permettre d'améliorer le rendement énergétique des logements en réalisant des travaux spécifiques. Cet écoprêt doit être de 2 500 euros minimum et de 30 000 euros maximum. La durée maximum de remboursement est fixée à 10 ans. L'écoprêt peut être soit un prêt hypothécaire soit un prêt à tempérament.

Toutes les conditions des prêts proposés peuvent être obtenues auprès de la SWCS (www.swcs.be - contact@swcs.be) ou d'un guichet du crédit social (formez le 0800/25.400 pour être mis en contact avec le guichet de votre choix).

Enfin, la SWCS s'est dotée d'outils d'information performants, attractifs et accessibles par tous. Ainsi, il est possible de faire en quelques clics une simulation de prêt hypothécaire social sur le site Internet www.swcs.be (rubrique «Taux» puis «Personnalisez le calcul»). Mais tout le monde ne possédant pas d'ordinateur et de connexion Internet, le numéro d'appel gratuit 0800/25.400 a été créé et permet d'être mis en contact direct avec le guichet de son choix. Il est également possible d'y entendre les taux en cours, de commander les brochures d'information et le tarif des taux...

La SWCS est représentée par Madame Nathalie OMBELETS, directrice générale et Monsieur Daniel JACQMIN, président du conseil d'administration.

Siège de la société :

SWCS - Société wallonne du crédit social S.A.

10 rue de l'écluse - 6000 Charleroi

Tél.: 0800/24.400 - Fax: 071/53.11.00

www.swcs.be - contact@swcs.be

5 Annexes

Société wallonne du logement - SWL



La SWL est le principal opérateur institutionnel de la politique du logement public en Région wallonne.

Ses diverses activités visent à concrétiser le droit au logement décent reconnu à chaque citoyen par la Constitution belge. Organisme d'intérêt public, la SWL assure, pour compte du Gouvernement wallon, la tutelle, le conseil et l'assistance technique, financière et administrative des 68 Sociétés de logement de service public (SLSP). Elle coordonne le développement et la gestion locative d'un parc de plus de 103 000 logements de service public (principalement sociaux et moyens) ainsi que la création de

logements destinés à l'acquisition à des conditions sociales, permettant l'accèsion des ménages à la propriété de leur logement.

Les principales missions de la Société wallonne du logement sont, par l'intermédiaire des SLSP, de

- Louer des logements aux personnes les plus précarisées ;
- Construire des logements destinés à la location ou à la vente.

Siège social : Rue de l'Ecluse, 21

6000 CHARLEROI

Tél. : 071/200 210 – Fax : 071/302 775

Contact : communication@swl.be

Site internet : www.swl.be

5 Annexes

Service public de Wallonie - SPW



Le Service public de Wallonie est né le 1er août 2008 suite à la fusion entre le Ministère de la Région wallonne et le Ministère de l'Équipement et des Transports.

Le SPW, c'est près de 10 000 personnes qui travaillent au quotidien pour le bien-être de la population wallonne.

Il se compose du Secrétariat général, des deux directions générales transversales et des sept directions générales opérationnelles.

Secrétariat général

Madame Danielle SARLET

Secrétaire générale f.f.

Place Joséphine-Charlotte 2, 5100 JAMBES

Tél. : 081/32 13 14 – Fax : 081/32 16 00

Le Secrétariat général coordonne les dossiers, les projets transversaux et/ou stratégiques qui lui sont confiés par le Gouvernement wallon, assure un rôle d'interface entre le Gouvernement et l'ensemble des services administratifs. Il représente à l'extérieur l'ensemble de l'administration wallonne, sans préjudice de la représentation spécifique d'autres mandataires.

Le Secrétariat général gère l'ensemble des services intégrés liés aux secteurs suivants ainsi que les effectifs y affectés :

- la chancellerie ;
- la traduction ;
- la communication ;
- l'audit ;
- les fonds structurels ;
- la géomatique ;
- la cohésion sociale.

Le Secrétariat général est également amené à jouer un rôle de coordination de matières transversales comme le développement durable.

Direction générale transversale Personnel et Affaires générales

Monsieur Luc MELOTTE

Directeur général

Place de la Wallonie, 1 – 5100 JAMBES

Tél. : 081/33 31 02 – Fax : 081/33 31 88

La Direction générale transversale Personnel et Affaires générales (DGT1) assure la gestion administrative

5 Annexes

(gestion optimale des ressources humaines) et pécuniaire (paiement des traitements...) du personnel des services du Gouvernement wallon. Elle organise l'engagement du personnel contractuel et le recrutement, en collaboration avec le SELOR, du personnel statutaire. Elle produit également des avis, analyses, études et recherches sur toute question juridique.

**Direction générale transversale
Budget, Logistique et Technologies de l'Information et de la Communication**

Monsieur Francis MOSSAY
Directeur général
Place de la Wallonie, 1 – 5100 JAMBES
Tél. : 081/33 33 00 – Fax : 081/33 33 32

La Direction générale transversale Budget, Logistique et Technologies de l'Information et de la Communication (DGT2) a pour mission principale la gestion de l'ensemble de la trésorerie de la Région wallonne (dépenses, recettes, financement).

Elle a aussi dans ses attributions la gestion mobilière (meubles, machines, voitures...), immobilière (immeubles hébergeant les services du Gouvernement wallon) et l'ensemble du parc informatique et des consommables.

**Direction générale opérationnelle
Routes et Bâtiments**

Monsieur Dirk DE SMET
Directeur général
Boulevard du Nord, 8 – 5000 NAMUR
Tél. : 081/77 26 29 – Fax : 081/77 36 66

La Direction générale opérationnelle Routes et Bâtiments (DGO1) construit, exploite et entretient le réseau routier et autoroutier (y compris les équipements et les ouvrages d'art) et leurs matériels électriques, mécaniques et électromécaniques. Il assure entre autres le service hivernal et la propreté de ce réseau.

**Direction générale opérationnelle
Mobilité et Voies hydrauliques**

Monsieur Yvon LOYAERTS
Directeur général
Boulevard du Nord, 8 – 5000 NAMUR
Tél. : 081/77 26 80 – Fax : 081/77 37 60

La Direction générale opérationnelle Mobilité et Voies hydrauliques (DGO2) initie et coordonne la politique à suivre en matière de transports, mobilité route, eau, air, rail ; suit le contrat de gestion de la mobilité avec les TEC ; assure le suivi des investissements en matière de transport public de personnes, de marchandises ou de services ; gère et contrôle les autorisations d'exploitation du transport collectif (bus, taxi, etc.) ; organise le transport scolaire en Région wallonne et gère, administre, équipe et modernise les aérodromes et aéroports

5 Annexes

régionaux (Liège et Bruxelles-Sud).

Elle exploite, équipe et modernise les voies hydrauliques en Wallonie et réalise des études en relation avec les ouvrages hydrauliques et infrastructures portuaires (écluse, ascenseurs, plan incliné...). Elle joue un rôle important dans le développement des voies navigables wallonnes.

**Direction générale opérationnelle
Agriculture, Ressources naturelles et Environnement**

Monsieur Claude DELBEUCK

Directeur général

Avenue Prince de Liège, 15 – 5100 JAMBES

Tél. : 081/33 51 31 – Fax : 081/33 51 22

La Direction générale opérationnelle Agriculture, Ressources naturelles et Environnement (DGO3) gère le patrimoine naturel et rural de la Région wallonne, propose des axes de développement dans les secteurs agricole et environnemental (y compris les ressources naturelles), détecte et gère les accidents environnementaux, veille au respect des exigences du développement durable.

Elle prépare et met en œuvre la Politique agricole commune, certifie et contrôle la qualité des animaux, des produits animaux, du matériel végétal de reproduction et des produits réglementés. Elle exerce un contrôle opérationnel du régime des cours d'eau navigables dans le respect d'une gestion intégrée de l'eau et de l'information au public.

**Direction générale opérationnelle
Aménagement du territoire, Logement, Patrimoine et Energie**

Monsieur Ghislain GERON

Directeur général a.i.

Rue des Brigades d'Irlande, 1 – 5100 JAMBES

Tél. : 081/33 24 05 – Fax : 081/33 24 46

La Direction générale opérationnelle Aménagement du territoire, Logement, Patrimoine et Energie (DGO4) assure l'application du Code wallon de l'aménagement du territoire, de l'urbanisme et du patrimoine (CWATUP), met en œuvre les plans de section, la gestion du paysage ou encore le réaménagement de sites, la revitalisation et la rénovation urbaine ou la valorisation des terrils.

Elle coordonne ou contrôle notamment les plans communaux d'aménagement, les règlements communaux d'urbanisme et les commissions consultatives d'aménagement du territoire. Elle exerce la tutelle de légalité sur les permis d'urbanisme et de lotir, les certificats de patrimoine et d'urbanisme délivrés par les communes. La DGO4 veille à la qualité de l'habitat (ainsi que les comportements économes en énergie) et lutte contre l'insalubrité. Elle met en œuvre une libéralisation équilibrée des marchés d'électricité et du gaz.

5 Annexes

**Direction générale opérationnelle
Pouvoirs locaux, Action sociale et Santé**

Madame Sylvie MARIQUE
Directrice générale
Rue Van Opré, 91 – 5100 JAMBES
Tél. : 081/32 37 01 – Fax : 081/30 90 93

La Direction générale opérationnelle Pouvoirs locaux, Action sociale et Santé (DGO5) contrôle et conseille les CPAS dans leurs missions, agréé les maisons de repos, les résidences services et les centres d'accueil de jour. Elle subventionne les services d'aide aux familles et aux personnes âgées, les centres de planning familial, les centres d'accueil pour adultes et les maisons maternelles.

La DGO5 contrôle les hôpitaux généraux et psychiatriques, les habitations protégées, les maisons de repos et de soins, des associations en soins palliatifs et psychiatriques. Elle coordonne aussi des actions sociales dans le domaine de la santé environnementale, en matière d'égalité des chances et dans le domaine de l'intégration sociale des personnes étrangères. Elle met à jour l'inventaire de l'offre de soins en Wallonie.

En ce qui concerne les Pouvoirs locaux, elle applique le Code de la démocratie locale et collabore avec le Centre régional d'aide aux communes, le Conseil régional de la formation et l'ensemble des acteurs du secteur local.

**Direction générale opérationnelle
Economie, Emploi et Recherche**

Monsieur Yves SENNEN
Directeur général f.f.
Place de la Wallonie, 1 – 5100 JAMBES
Tél. : 081/32 42 20 – Fax : 081/33 42 22

La Direction générale opérationnelle Economie, Emploi et Recherche (DGO6) met en œuvre et contrôle les aides octroyées en matière de politique économique y compris dans le cadre de programmes de l'Union européenne. Elle gère les dossiers de primes à l'investissement des entreprises, de développement des zones d'activité économique et les dispositifs intégrés dans l'économie sociale.

Elle collabore avec l'Agence de stimulation économique (ASE) pour les dossiers d'aide à la consultance et les bourses de préactivité. La DGO6 encourage le développement des entreprises, en particulier des PME, et soutient les acteurs wallons dans les réseaux d'entreprises ou les clusters. Elle conseille et informe les entreprises en matière d'emploi et de formation professionnelle et gère les dispositifs d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ou encore le projet cyber-classes.

Dans le domaine de la recherche et du développement technologique, elle assure un appui administratif en matière d'agrément des centres de recherche et met en œuvre une série de programmes à leur destination en coopération avec l'Agence de stimulation technologique (AST). En matière de licences d'exportation, d'importation ou de transit d'armes, elle prépare et assure le suivi administratif des décisions.

5 Annexes

Direction générale opérationnelle de la fiscalité

Avenue Gouverneur Bovesse, 29
5100 Jambes

Le 1^{er} juillet 2009, la Direction générale opérationnelle Fiscalité a officiellement vu le jour. La DGO7 regroupe actuellement quelque 176 personnes issues :

- de la Cellule administrative transitoire (CAT) qui gérait la Télévision redevance, les Sites d'activité économiques désaffectés (SAED) et la Prime Eco-Bonus
- et d'un groupe d'agents de la Direction générale transversale Budget, Logistique et Technologies de l'information et de la communication (DGT2).

Cette DGO Fiscalité se composera dans un premier temps d'une Direction fonctionnelle d'appui et de trois départements :

- Fiscalité spécifique,
- Fiscalité immobilière et environnementale,
- Recouvrement.

Notons qu'à terme, trois nouveaux départements viendront compléter l'organigramme :

- Fiscalité des véhicules,
- Enregistrement,
- Successions.

5 Annexes

5.3 Annexe 3 : Demande de l'IWEPS adressée aux OIP et au SPW

CONSTITUTION D'UN SYSTEME D'INFORMATIONS
STATISTIQUES SUR L'EMPLOI PUBLIC EN WALLONIE :
COLLECTE DES DONNEES A LA DATE DU 30 JUIN 2009
(PERIODE DU 1ER JUILLET 2008 AU 30 JUIN 2009)

1. Date de l'état de la situation

La demande de données porte uniquement sur l'année 2008-2009 et dresse la situation du personnel à la date du 30 juin 2009. La période couverte porte ainsi sur les données allant du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009.

La demande de l'IWEPS se limite exclusivement aux variables reprises dans ce document. Aucun nouveau développement ne sera effectué dans cette édition, l'objectif de cet exercice est en effet d'automatiser l'exercice de collecte et de traitement des données.

Pour les prochains exercices, d'autres variables pourraient être collectées en vue notamment de réaliser des études thématiques (ex : analyse spatiale, carrière, aménagement du temps de travail, télétravail, évolution de la pyramide des âges etc.).

Par ailleurs, l'IWEPS souhaiterait avancer l'exercice de collecte des données et aboutir, à terme à une publication récurrente au mois de décembre des données collectées annuellement à la date du 30 juin.

2. Confidentialité

2.1. Cryptage du numéro de registre national

Lors de la réunion du 22 janvier 2010, un Powerpoint expliquant la procédure de cryptage des numéros de registre national (NISS) (composé de 11 chiffres) a été présenté. La nécessité absolue de crypter de la même manière d'une année à l'autre sera notamment soulignée. La macro complémentaire Excel de l'algorithme SHA 1 (Secure Hash Algorithm 1) ainsi que les modalités relatives à son utilisation sont disponibles sur le site Internet de l'IWEPS à l'adresse : <http://statistiques.wallonie.be/dyn/14/fp/download.html>.

2.2. Modalité de transmission des fichiers de données à l'IWEPS

Le dépôt des données sera effectué sur un espace sécurisé sur un serveur. Un mot de passe et l'adresse de livraison ont été communiqués aux OIP/SPW le 22 janvier 2010. Les OIP/SPW enverront un e-mail à l'IWEPS pour notifier le dépôt des données sur le serveur à l'adresse suivante : fp-helpdesk@iweeps.be.

5 Annexes

3. Détails des variables pour chaque catégorie

3.1. Structure du fichier « type » à transférer à l'IWEPS

Par souci de clarté, l'IWEPS a classé les variables en trois grandes catégories :

- GENERAL
- EMPLOI
- DIPLOME

La liste des variables reprises dans chaque catégorie est présentée ci-dessous.

3.2. Noms des variables à encoder

Feuille « GENERAL »

La catégorie « GENERAL » comprend 8 variables :

NOMS DES VARIABLES		DESCRIPTIONS DES VARIABLES
1.	NISS	Identifiant personnel
2.	GENRE	Genre
3.	NATIONALITE	Nationalité
4.	DATENAIS	Date de naissance
5.	CP	Code postal de la Commune de domicile de la personne
6.	PAYS	Code pays du domicile de la personne
7.	HANDICAP	Handicap
8.	TRANSPORT	Intervention dans les frais de transport en commun entre le domicile et le lieu de travail

1. Identifiant personnel

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
NISS	Numéro encrypté par l'algorithme SHA-1 : 40 caractères	Numéro de registre national encryptés selon l'algorithme SHA 1

5 Annexes

2. Genre

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
GENRE	H	Homme
	F	Femme

3. Nationalité

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
NATIONALITE	BE	Belge
	UE	Ressortissant de l'Union européenne autre que belge
	AU	Autres

4. Date de naissance

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
DATENAIS	JJ/MM/AAAA	Date de naissance de la personne exprimée en jour, mois, année

5. Code postal de la commune de domicile de la personne

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
CP	Code postal en 4 chiffres : voir annexe 2	Le code postal des personnes domiciliées en Belgique uniquement
	9999	Si la personne n'est pas domiciliée en Belgique, le code 9999 sera utilisé

Commentaires : Il s'agit du code postal et non du code INS demandé lors du précédent exercice de collecte. Le dictionnaire des codes postaux est communiqué par l'IWEPS (voir annexe 2).

5 Annexes

6. Pays de domicile de la personne

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
PAYS	Code pays composé de 2 caractères : voir annexe 3	Le pays de domicile de la personne

Commentaires : Pour une personne domiciliée en Belgique, le sigle BE sera introduit alors qu'une personne domiciliée en France aura un code FR.

7. Handicap

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
HANDICAP	H	Si la personne présente un handicap conformément à la définition reprise aux articles 81 à 87 du code de la fonction publique
	NH	Si aucun handicap n'est signalé

8. Transport

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
TRANSPORT	O	Oui : intervention financière versée à la personne pour l'utilisation des transports en commun entre le domicile et le lieu de travail durant le mois de la date de référence (juin 2009)
	N	Non : aucune intervention financière n'a été versée à la personne pour ses déplacements en transports en commun entre le domicile et le lieu de travail durant le mois de la date de référence (juin 2009)

Commentaires : Seules les interventions financières pour l'utilisation des transports en commun entre le domicile et le lieu de travail seront encodées dans cette variable. Les interventions financières versées pour l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un vélo sont exclues.

5 Annexes

Feuille « EMPLOI »

La catégorie « EMPLOI » comprend 17 variables :

	NOMS DES VARIABLES	DESCRIPTION DES VARIABLES
9.	NISS	Identifiant personnel
10.	SOURCE	Entité administrative
11.	DG	Direction générale
12.	STATUT	Statut
13.	CONTRAT_NAT	Nature du contrat
14.	CONTRAT_TYP	Type de contrat
15.	CONTRAT_SUB	Pour les contractuels, contrat subventionné ou non
16.	CONTRAT_MOT	Motif du contrat contractuel
17.	METIER	Métier
18.	NIVEAU	Niveau de la personne
19.	NIVEAU_DUR	Ancienneté dans le niveau
20.	ETP	Régime de travail
21.	COUT	Coût salarial en euro
22.	DET	La personne est détachée ou travaille chez un tiers
23.	PRESTATION	Prestation du personnel
24.	ABSENCE	Absences
25.	DUR_PRES	Nombre de jours de prestations

9. Identifiant personnel

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
NISS	Numéro encrypté par l'algorithme SHA-1 : 40 caractères	Numéro de registre national encryptés selon l'algorithme SHA 1

5 Annexes

10. Entité administrative

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
SOURCE	APAQW AWEX AWIPH AWT CGT CRAC CRAW FOREM IFAPME IPW ISSEP IWEPS PAL SPW SWCS SWL CEL	Nom de l'entité administrative au sein de laquelle la personne est effectivement affectée sans espace, sans virgule, sans guillemet et sans point. Pour les cellules du Gouvernement ne faisant pas parties du SPW (voir liste des cellules à la variable 11) le code SOURCE « CEL » sera indiqué

11. Direction générale

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
DG	APAQW AWEXDR AWEXSC AWIPHDR AWIPHSC	OIP Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers, directions régionales Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers, siège central Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, directions régionales Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, siège central

5 Annexes

AWT	Agence wallonne des télécommunications
CGT	Commissariat général au tourisme
CRAC	Centre Régional d'aides aux Communes
CRAW	Centre wallon de recherches agronomiques
FOREMDR	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, direction régionale
FOREMSC	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, siège central
IFAPMEDR	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises, directions régionales
IFAPMESC	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises, siège central
IPWDR	Institut du patrimoine wallon, directions régionales
IPWSC	Institut du patrimoine wallon, siège central
ISSEP	Institut scientifique de service public
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
PAL	Port autonome de Liège
SWCS	Société wallonne du Crédit Social
SWL	Société wallonne du logement

5 Annexes

Cellules du Gouvernement gérées par le SPW

EASI	Easi wal
GCR	Gouverneurs et commissaires d'arrondissement+ receveurs régionaux
CCML	Cellule temporaire de contrôle des mandats locaux

Service public de Wallonie

SG	Secrétariat général du SPW
DGT1	Direction générale transversale Personnel et Affaires générales
DGT2	Direction générale transversale Budget, Logistique et Technologies de l'information et de la communication
DGO1	Direction générale opérationnelle Routes et Bâtiments
DGO2	Direction générale opérationnelle Mobilité et Voies hydrauliques
DGO3	Direction générale opérationnelle Agriculture, Ressources naturelles et environnement
DGO4	Direction générale opérationnelle Aménagement du territoire, Logement, Patrimoine et Energie
DGO5	Direction générale opérationnelle Pouvoirs locaux, Action sociale et Santé
DGO6	Direction générale opérationnelle Economie, Emploi et Recherche
DGO7	Direction générale opérationnelle Fiscalité

Commentaires : La direction générale à laquelle est officiellement affectée la personne. Pour les OIP, le nom de l'OIP sera indiqué dans cette section. Pour le FOREM, l'AWEX, l'IFAPME, l'IPW et l'AWIPH une distinction sera faite entre le personnel qui travaille au siège central et celui qui travaille dans des centres régionaux.

5 Annexes

12. Statut

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
STATUT	S	Statutaire (y compris le stagiaire)
	C	Contractuel

13. Nature du contrat

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
CONTRAT_NAT	E	Employé
	O	Ouvrier

14. Type de contrat

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
CONTRAT_TYP	CDI	Contrat à durée indéterminée
	CDD	Contrat à durée déterminée/ contrat de travail pour un travail nettement défini
	AU	Autres : code qui sera utilisé pour les contrats subventionnés
	SO	Sans objet. Ce code sera obligatoirement utilisé pour le personnel statutaire.

15. Pour les contractuels, contrat subventionné ou non

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
CONTRAT_SUB	NS	Non subventionné
	APE	Aides à la promotion de l'emploi
	CPE	Contrat premier emploi
	FSE	Fonds social européen
	PTP	Programme de transition professionnelle
	SO	Sans objet. Ce code sera obligatoirement utilisé pour le personnel statutaire.

Commentaires : les contrats ROSETTA sont classés sous le sigle « CPE ».

5 Annexes

16. Motif du contrat contractuel

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
CONTRAT_MOT	B	Besoins exceptionnels et temporaires en personnel
	R	Contrat de Remplacement
	A	Personnel auxiliaire
	S	Tâches spécifiques
	E	Expert
	SO	Sans objet. Ce code sera obligatoirement utilisé pour le personnel statutaire.
	ND	Donnée manquante. ND se substitue aux informations lorsqu'elles n'ont pas été encodées

Commentaires : Les jobs d'étudiants sont exclus.

17. Métier

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
METIER	Codes détaillés à l'annexe 4	Liste des métiers mentionnés dans le code de la fonction publique
	999	Donnée manquante. « 999 » se substitue aux informations lorsqu'elles n'ont pas été encodées

Commentaires : Si, à défaut de l'information métier, le code fonction est disponible alors les OIP/SPW encoderont dans cette colonne la correspondance métier adéquate. La correspondance fonction - métier sera effectuée par les OIP/SPW.

La fonction d'expert doit également être associée à un code métier.

5 Annexes

18. Niveau de la personne

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
NIVEAU	A	Niveau A
	B	Niveau B
	C	Niveau C
	D	Niveau D
	ND	Donnée manquante. ND se substitue aux informations lorsqu'elles n'ont pas été encodées

Commentaires : Les niveaux repris dans le tableau ci-dessus correspondent aux niveaux définis dans le code de la fonction publique.

19. Ancienneté dans le niveau

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
NIVEAU_DUR	Code numérique compris entre 1 et 460 999	Nombre de mois 'ancienneté dans le niveau Donnée manquante. « 999 » se substitue aux informations lorsqu'elles n'ont pas été encodées.

Commentaires : La durée dans le niveau est établie à la date du 30 juin de l'année de référence (juin 2009).

20. Régime de travail

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
ETP	1	Temps plein
	Valeur numérique entre 0 et 0,99	Temps partiel

Commentaires : Le régime de travail est celui qui est stipulé dans le contrat de la personne. Pour les personnes à temps partiel on notera la proportion de temps plein effectuée par cette personne (ex : 0,32 ; 0,56; 0,18 etc.) au mois de juin.

5 Annexes

21. Coût salarial annuel en euro

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
COUT	Valeur numérique	Coût salarial annuel estimé en euro (sans point, ni espace) 2 décimales sont autorisées après la virgule: détail du calcul repris dans les commentaires.
	999	Le code « 999 » sera utilisé pour les institutions au sein desquelles le salaire des personnes n'est pas à charge de la Wallonie

Commentaires :

Il s'agit du coût salarial annuel estimé dont le calcul porte sur la période du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009 inclus. Ce coût salarial est composé des éléments suivants :

Salaire brut de la personne

+ Éventuelles allocations (ex : allocations familiales etc.) et indemnités (pécule de vacances, remboursement des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail etc.)

+ Charges patronales

+ Assurance complémentaire (ex : assurance groupe)

+ Chèques repas.

Les frais de missions ne sont pas comptabilisés dans le coût salarial.

Même s'il y a un remboursement du salaire, le coût salarial est indiqué uniquement par l'institution qui paie directement le salaire à la personne.

Le pécule de vacances (92% du salaire annuel brut) intégré dans le calcul du coût salarial pour l'année 2009 est estimé pour la période du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009. Le pécule n'est donc intégré qu'une seule fois au calcul et est un pécule théorique dans le sens où le personnel qui entre en fonction au cours de l'année 2009 aura également droit à un pécule de vacances « théorique ».

5 Annexes

22. Détachement ou travail chez un tiers

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
DET	DAU	Détachement dans un cabinet ou dans une cellule assimilée (émanant d'une décision structurelle de l'employeur) en dehors de la Wallonie
	DRW	Détachement dans un cabinet ou dans une cellule assimilée (émanant d'une décision structurelle de l'employeur) en dehors de la Wallonie
	TTR	Détachement dans un cabinet ou dans une cellule assimilée (émanant d'une décision structurelle de l'employeur) en Wallonie Travail chez/pour un tiers ³⁷
	NDT	Non détaché. « NDT » sera indiqué pour le personnel non détaché ou ne travaillant pas chez/pour un tiers

Commentaires : la situation est établie le dernier jour ouvrable du mois de juin. L'annexe 5 détaille les regroupements effectués par l'IWEPS pour chaque catégorie de variables.

37. Les mises à disposition de l'inspection des finances, de la cellule d'audit de l'inspection des finances et de l'inspection des finances pour la Région wallonne sont reprises dans cette catégorie.

5 Annexes

23. Prestation du personnel

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
PRESTATION	0	Journée non prestée à la date de référence (30 juin 2009) pour motif d'absence pour raisons familiales et sociales, médicale, aménagement du temps de travail hors raisons familiales et sociales, autres absences ou temps partiel.
	1	Journée non prestée à la date de référence (30 juin 2009) pour motif d'absence pour raisons familiales et sociales, médicale, aménagement du temps de travail hors raisons familiales et sociales, autres absences ou temps partiel. Presté y compris les vacances annuelles, les récupérations et les prestations des personnes détachées

Commentaires : la situation de la personne est indiquée pour le dernier jour ouvrable du mois de juin. Ainsi, si le 30 juin est un samedi ou un dimanche, la situation de la personne sera indiqué au vendredi si c'est le dernier jour ouvrable du mois de juin.

Le personnel détaché est affecté à l'organisme qui le paie même si l'organisme est remboursé a posteriori. Ainsi, une personne détachée dans un cabinet mais payée, par exemple par le SPW, est affectée au SPW et y reçoit le code « 1 » pour autant qu'elle ne tombe pas sous un des motifs d'absence (correspondant au code 0 de la variable 23) à la date de référence (dernier jour ouvrable du mois de juin).

5 Annexes

24. Absences

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
ABSENCE	AFS	Absence pour raisons familiales et sociales
	AMA	Absence médicale
	ATT	Aménagement du temps de travail hors raisons familiales et sociales
	TPA	Temps partiel
	AUT	Autre absence
	SO	Sans objet. Code qui s'applique au personnel pour lequel le code 1 est indiqué à la variable 23.

Commentaires :

La situation de la personne est établie le dernier jour ouvrable du mois de juin 2009. L'annexe 6 détaille les regroupements effectués par l'IWEPS pour chaque catégorie de variables.

En cas d'hésitation, veuillez envoyer un email aux personnes responsables de ce dossier à l'IWEPS à l'adresse suivante fp-helpdesk@iweeps.be.

25. Nombre de jours de prestation

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
DUR_PRES	Valeur numérique	Nombre de jours de prestations du 30 juin au 30 juin de l'année de référence (2009).

Commentaires : Cette variable indique le nombre de jours prestés du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009 par la personne.

La personne qui est pensionnée à la date du 30 juin mais qui a travaillé entre 1er juillet 2008 et le 29 juin 2009 sera encodée au 30 juin comme non presté : code « 0 » à la variable 23. Mais la durée de prestation sera indiquée pour l'année de référence dans la variable 25.

5 Annexes

Feuille « DIPLOME »

La catégorie « DIPLOME » comprend 3 variables suivantes:

	NOMS DES VARIABLES	DESCRIPTION DES VARIABLES
26.	NISS	Identifiant personnel
27.	DIPLOME	Niveau du diplôme
28.	DIP_DOM	Domaine d'étude

26. NISS

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
NISS	Numéro encrypté par l'algorithme SHA-1 : 40 caractères	Numéro de registre national cryptés selon l'algorithme SHA 1

27. Niveau du diplôme

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
DIPLOME	UN	Universitaire/masters
	SL	Supérieur type long
	SC	Supérieur type court/Bac
	SS	Secondaire supérieur (maximum)
	SI	Secondaire inférieur (maximum)
	PR	Primaire
	SD	Sans diplôme
	ND	Donnée manquante. ND se substitue aux informations lorsqu'elles n'ont pas été encodées.

Commentaires : L'information reprise dans cette rubrique spécifie en priorité le diplôme le plus élevé de la personne et non le diplôme nécessaire au recrutement. Si l'information sur le diplôme de la personne n'est pas encodée, le diplôme nécessaire au recrutement sera alors spécifié. Si la distinction entre « sans diplôme » et « non disponible » n'est pas possible alors le code « ND » sera encodé. Un seul diplôme peut être encodé. Si une personne a plusieurs diplômes équivalents, le diplôme le plus en rapport avec la fonction sera encodé.

5 Annexes

28. Domaine d'étude

NOM DE LA VARIABLE	CODES AUTORISES	DESCRIPTION DES CODES AUTORISES
DIP_DOM	EDU	Education
	LEA	Lettres et arts
	DRO	Sciences sociales, Commerce et droit
	SCI	Sciences
	ING	Ingénierie, Industries de transformation et production
	AGR	Agriculture
	SPR	Santé et protection sociale
	SER	Services
	ETP	Enseignement secondaire supérieur Technique et professionnel
	CES	Enseignement secondaire général/primaire
	AUT	Autres
	ND	Donnée manquante.
		ND se substitue aux informations lorsqu'elles n'ont pas été encodées

Commentaires : Les domaines d'étude seront classés en fonction de la nomenclature CITE (classification internationale type de l'éducation). Afin d'harmoniser au maximum les données encodées, l'IWEPS communique un tableau (annexe 7) reprenant les regroupements opérés. Il se pourrait que ce tableau ne soit pas exhaustif. Pour tous les domaines d'études non répertoriés dans ce tableau, veuillez contacter les personnes responsables de ce dossier à l'IWEPS.

5 Annexes

5.4 Annexe 4 : Liste des abréviations

APAQ-W:	Agence Wallonne Pour une Agriculture de Qualité
APE :	Aide à la Promotion de l'emploi
AWEX:	Agence Wallonne à l'Exportation
AWIPH:	Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées
AWT:	Agence Wallonne des Télécommunications
BNB:	Banque Nationale de Belgique
CCML:	Cellule temporaire de contrôle des mandats locaux
CGRI:	Commissariat Général aux Relations Internationales
CGT:	Commissariat Général au Tourisme
CPAS:	Centre Public d'Action Sociale
CPE:	Contrat Première Embauche
CRAC:	Centre Régional d'Aide aux Communes
CRA-W:	Centre Wallon de Recherche Agronomique
CSPM :	Caisse de Secours et de Prévoyance des Marins
DG:	Direction Générale
DGO:	Direction Générale Opérationnelle
DGT:	Direction Générale Transversale
DRI :	Direction des Relations Internationales
EASI-WAL :	Organe en charge de la simplification administrative et de l'e-gouvernement en Wallonie
ETP :	Equivalent Temps Plein
FMI :	Fond Monétaire International
FNROM :	Fonds National de Retraite des Ouvriers Mineurs
FOREM:	service public wallon de l'emploi et de la formation
FSE:	Fonds Social Européen
IFAPME :	Institut Wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et Petites et Moyennes Entreprises
IPW :	Institut du Patrimoine Wallon
ISSeP :	Institut Scientifique de Service Public
IWEPS :	Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective & de la Statistique
MET :	Ministère de L'Equipement et des Transports
MRW :	Ministère de la région Wallonne
Nd :	Non disponible
OCDE :	Organisation de Coopération & de Développement Economiques
OIP :	Organismes d'Intérêt Public
ONEM :	Office National pour l'Emploi
ONSS :	Office national de Sécurité Sociale
ONSSAPL :	Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales
PAL :	Port Autonome de Liège
PTP:	Programme de Transition Professionnelle
RW :	Région Wallonne
SEC 1995 (SEC95):	Système Européen des Comptes nationaux et régionaux
SOFIBAIL :	Société wallonne de location-financement (filiale immobilière de Société Régionale d'Investissement de Wallonie)

5 Annexes

SOFICO :	Société wallonne de financement complémentaire des infrastructures
SOGEPA :	Société wallonne de gestion et de participation
SOWAER :	Société wallonne des aéroports
SOWAFINAL :	Société wallonne de financement alternatif
SOWALFIN :	Société wallonne de Financement et de garantie des petites et moyennes entreprises
SOWASPACE :	Société wallonne de l'aéronautique et de l'espace
SOWECSOM :	Société d'économie sociale
SPAQUE :	Société publique d'aide à la qualité de l'environnement
SPF :	Service Public Fédéral
SPGE :	Société publique de gestion de l'eau
SPW :	Service Public Wallonie
SRIW :	Société Régionale d'Investissement de Wallonie
SWCS :	Société Wallonne du Crédit Social
SWL :	Société Wallonne de Logement
TEC :	Société de Transport En Commun (Service de transport de voyageurs, Wallonie)
WALCONFIN :	Projet de réforme de la comptabilité publique en Région wallonne et en Communauté française



5 Annexes



*INSTITUT WALLON
DE L'ÉVALUATION,
DE LA PROSPECTIVE
ET DE LA STATISTIQUE*

*Route de Louvain-la-Neuve, 2
5001 BELGRADE- NAMUR
Tel : 081 46 84 11
Fax : 081 46 84 12
[Http://statistiques.wallonie.be](http://statistiques.wallonie.be)
info@iweps.be*



Editeur responsable :
Daniel DEFAYS, Administrateur général a.i.

Dépôt légal : D/2010/10158/3

Cette publication est disponible par téléchargement
sur le site <http://statistiques.wallonie.be>

