

la fonction publique de la Région wallonne

Tableau de bord statistique de l'emploi public - avril **2009**



iWNEPS

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 de l'emploi public en Wallonie un outil pour comprendre le fonctionnement de la fonction publique en Région wallonne. Que tous soient ici remerciés.

Editeur responsable

Daniel Defays, administrateur général a.i.

Equipe de réalisation

Auteurs :

Sabrina Cipriano, attachée scientifique
Béatrice Van Haeperen, coordinatrice scientifique

Aspect statistique :

Jean-Paul Duprez, coordinateur scientifique
Didier Henry, premier gradué
Stéphania La Rocca, attachée
Françoise Vanderkelen, coordinatrice scientifique
Valérie Vander Stricht, attachée scientifique

Cartographie

Isabelle Reginster, attachée scientifique

Secrétariat

Pascale Dethier, assistante administrative
Etienne Rouard, assistant administratif

Relecture

Frédéric Caruso, attaché scientifique
Olivier Meunier, attaché scientifique
Mathieu Mosty, attaché

Mise en page et impression :

IPM printing

IWEPS

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique

Dépôt légal : D/2009/10158/01

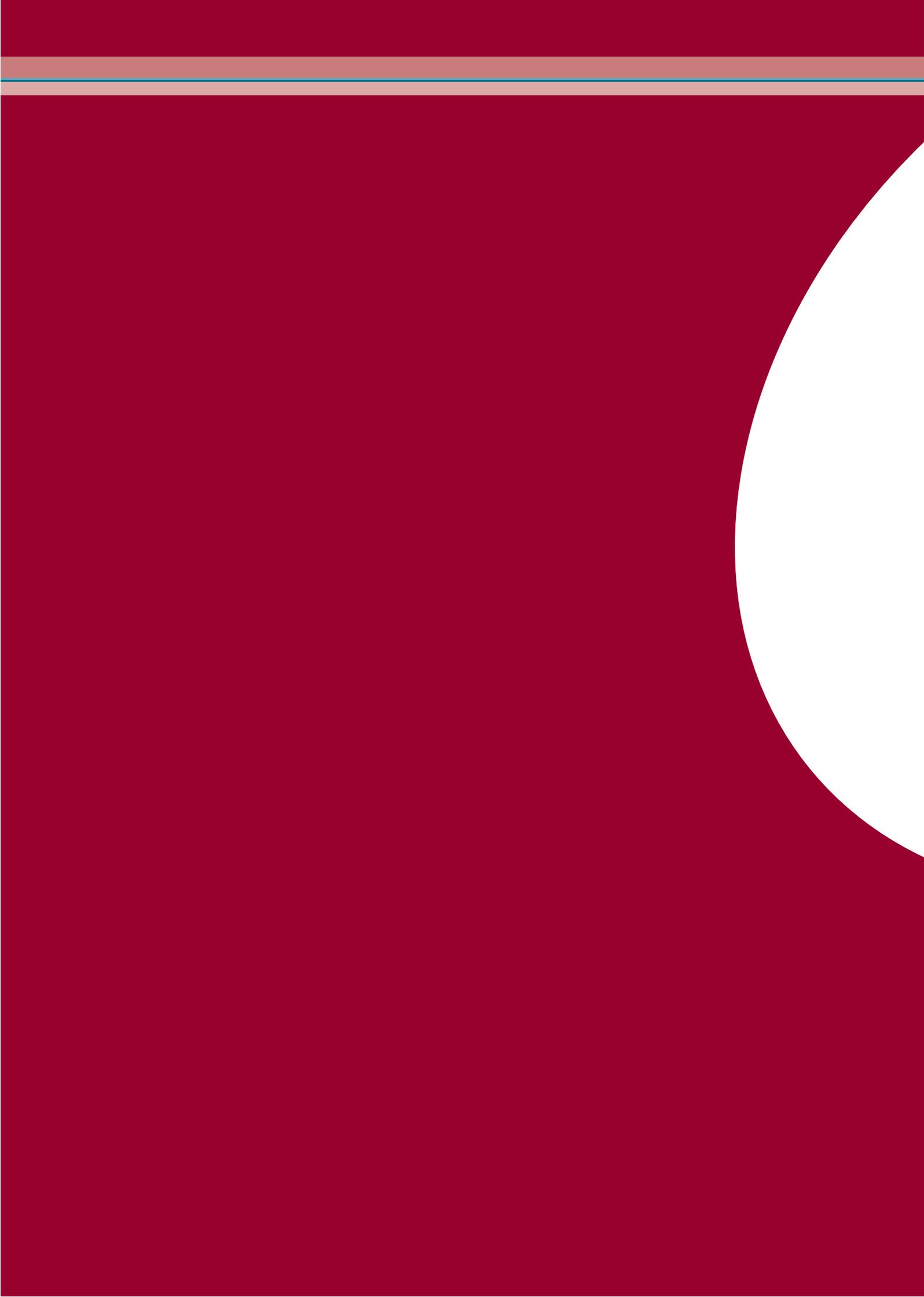
Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Disponible gratuitement sur demande au Numéro vert : 0800 1 1901

et dans les centres d'information et d'accueil (CIA)

Table des matières

1	Introduction	1
2	Périmètre de l'étude	7
3	Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie	12
	 3.1 Evolution des effectifs	14
	 3.2 Situation administrative	22
	 3.3 Niveau des effectifs	28
	 3.4 Répartition des effectifs en fonction de la nationalité	35
	 3.5 Présence des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique régionale	36
	 3.6 Pyramide des âges	38
	 3.7 Qualification, expérience et carrière	49
	 3.8 Emploi du secteur public et genre	56
	 3.9 Analyse spatiale	59
	 3.10 Flexibilité	66
4	Méthodologie	79
	4.1 Contexte de la demande	80
	4.2 Différentes définitions de l'emploi public	81
	4.3 Mesure de l'emploi public à partir des données administratives	86
	4.4 Modalités de l'étude	89
5	Pour aller plus loin	93
6	Références bibliographiques	97
7	Annexes	101
	7.1 Annexe 1 : Liste des graphiques et des tableaux	103
	7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW	107
	7.3 Annexe 3 : Demande de l'IWEPS adressée aux OIP et au SPW	130
	7.4 Annexe 4 : Liste des abréviations	137



1 Introduction



1 Introduction

Pourquoi une nouvelle publication de l'Institut wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS) sur l'emploi public en Wallonie ?

Des informations sur la fonction publique wallonne font cruellement défaut depuis quelque temps. Différents systèmes existent mais délivrent des statistiques partielles, peu harmonisées, à des fins de gestion interne des différentes institutions concernées. Il importait de les fédérer, de les harmoniser pour proposer une vue panoramique de l'emploi dans la fonction publique wallonne, à travers quelques indicateurs choisis. Les informations devaient être accessibles à tous et présentées d'une manière qui en facilite la lecture et la compréhension. C'est l'ambition qui a présidé à l'élaboration de cette nouvelle publication.

Les statistiques reprises dans cet ouvrage visent à répondre aux attentes diversifiées des acteurs et usagers des services publics.

Le Gouvernement et son administration doivent, à des fins de gestion, connaître la fonction publique pour évaluer son efficacité et son efficience, gérer ses évolutions, la préparer à affronter les défis du futur.

Le citoyen et le Parlement doivent pouvoir juger de l'importance du secteur, et pour ce faire disposer de chiffres sur l'emploi, idéalement sur les coûts et la production ; la transparence est sûrement une des vertus cardinales d'une bonne gouvernance.

Le contribuable, enfin, est en droit d'attendre des comptes sur la manière dont l'argent public est dépensé.

Il est donc important de fournir des informations de cadrage sur l'emploi public pour aider à structurer les débats sur des sujets tels que : les défis du vieillissement démographique, les enjeux liés à l'avènement de l'économie de la connaissance et à l'évolution de la demande des acteurs socio-économiques et des citoyens.

Les données utilisées proviennent de différentes administrations et apportent un éclairage nouveau sur l'importance, la structure et les évolutions de l'emploi dans la fonction publique wallonne. Il est certain qu'elles devront être complétées à terme par des informations sur les autres ressources utilisées (les budgets), sur les services fournis et sur leur qualité. Mais ceci dépasse le cadre de ce premier exercice.

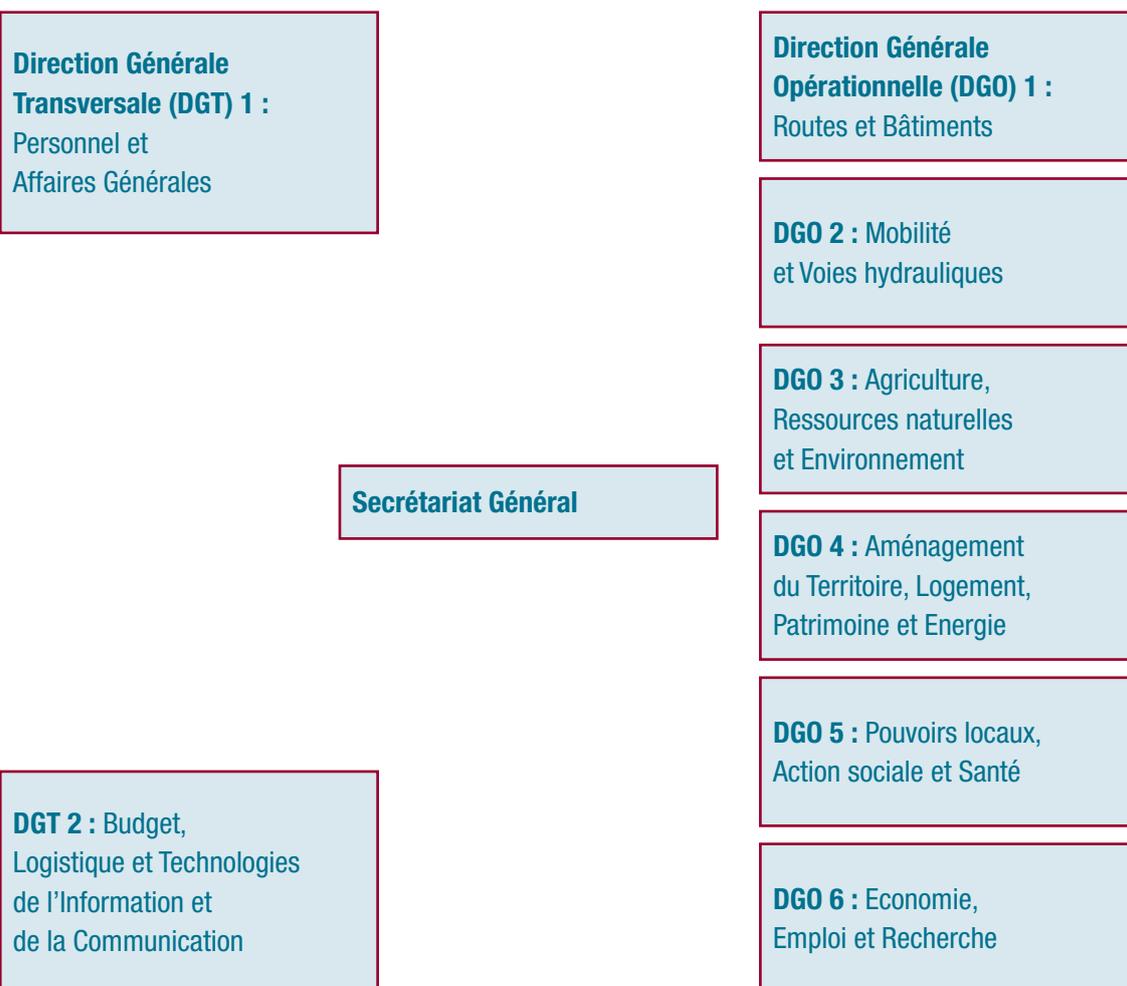
La publication n'aurait pu être préparée sans la coopération et la bonne volonté de nombreux partenaires. Les administrations et organismes d'intérêt publics concernés qui ont fourni les informations, le service général d'informatique (SEGI) de l'Université de Liège qui a préparé de nombreux fichiers à partir des systèmes d'informations administratives dont il avait la gestion, le personnel de l'IWEPS qui depuis des mois suit avec patience et ténacité le projet. Qu'ils soient tous remerciés.

L'ouvrage s'inscrit dans une volonté manifestée par le Gouvernement wallon, à la demande du ministre responsable de la Fonction publique, de confier à l'IWEPS une mission d'observation de la fonction publique. Il en est la première manifestation et sera suivi d'autres contributions qui devraient aider à se faire une image aussi précise que possible de ce secteur important de l'économie.

L'IWEPS vous souhaite une lecture agréable de cette publication, qui est également accessible sur le site web de l'IWEPS à l'adresse <http://statistiques.wallonie.be>

1 Introduction

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



1 Introduction

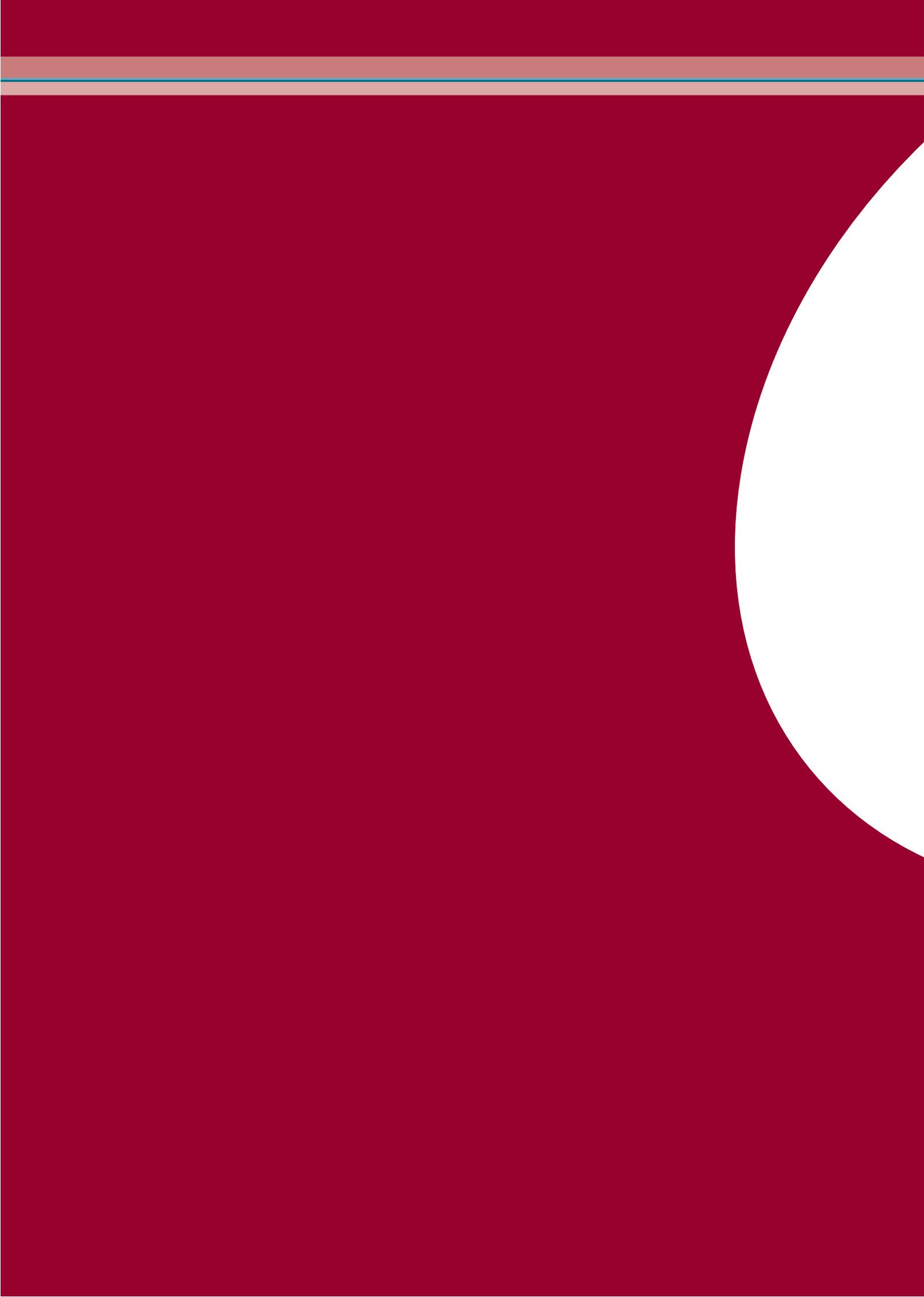
Organigramme des 2 Ministères de la Région wallonne avant le 1^{er} août 2008

Ministère wallon 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



2 Périmètre de l'étude



2 Périmètre de l'étude

Le champ de cette étude couvre l'emploi dans le secteur public tel que défini à partir du **code de la fonction publique wallonne**. Celui-ci stipule, en son article premier, que «*la qualité d'agent régional est reconnue à tout agent statutaire occupé à titre définitif dans les services du Gouvernement wallon ou dans un organisme auquel est applicable le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne*».

Plus concrètement, le **périmètre du secteur public** analysé dans cette étude couvre l'ensemble du Service public de Wallonie (y compris les cellules¹ du Gouvernement wallon) 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 Région wallonne². Plus précisément, **16 institutions** sont analysées dans cette étude :

- 2 départements ministériels : Ministère wallon de l'Équipement & des Transports (MET) et Ministère de la Région Wallonne (MRW). Depuis leur fusion au 1er août 2008, ils constituent le Service Public de Wallonie. Le SPW se compose d'un Secrétariat général, de deux Directions générales transversales et de six Directions générales opérationnelles

- 6 Organismes d'intérêt public (OIP) de la catégorie A (cf. loi 16 mars 1954)
- 8 Organismes d'intérêt public de la catégorie B (cf. loi 16 mars 1954)

Les **Organismes d'Intérêt Public de la catégorie A** sont soumis à l'autorité du Ministre dont ils relèvent. A ce Ministre de tutelle, sont confiés les pouvoirs de gestion. Alors que les **Organismes d'Intérêt Public de la catégorie B**, au travers de leur conseil d'administration ou tout autre organe de gestion, sont soumis au pouvoir de contrôle du ou des Ministres dont ils relèvent. 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.

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).

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

Nombre d'unités du secteur public en Région Wallonne

	S 11 : Sociétés non financières	S 12 : Sociétés financières	S 13 : Administrations publiques
Approche économique	25	4	30
Approche juridique (étude IWEPS)	1	2	13

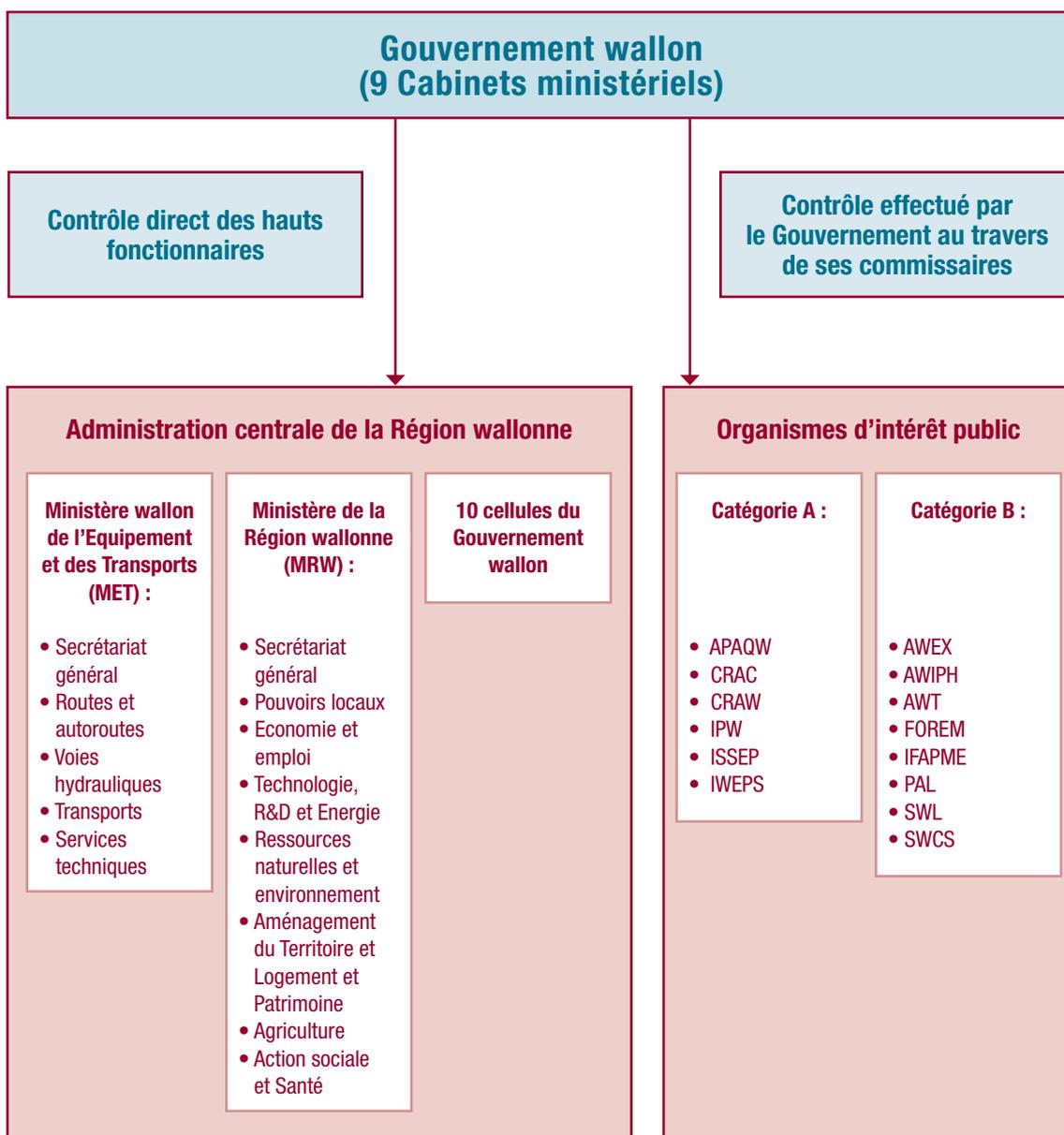
Source: «Les unités du secteur public», élaboré par la BNB en collaboration avec le Groupe d'experts de la base documentaire générale, mis à jour au 15/09/2008.

¹ Secrétariat du Gouvernement wallon, Commission permanente pour le restructuration des entreprises, Easi-wal, Cellule d'audit de l'inspection des finances pour les fonds structurels européens, Cellule fiscale de la Région wallonne, Cellule de suivi des financements alternatifs et des états financiers des organismes d'intérêt public, Cellule de développement territorial, Cellule activités-emploi, Service central de la comptabilité, Cellule interne walcomfin.

² La Société Wallonne du crédit social a été ajoutée au champ de l'étude. Les 2 hôpitaux psychiatriques sont exclus en raison du prochain passage en intercommunale de l'hôpital psychiatrique « Chênes aux Haies » de Mons.

2 Périmètre de l'étude

L'organigramme ci-dessous présente l'ensemble des entités couvertes par cette étude qui ne couvre pas les cabinets ministériels.



2 Périmètre de l'étude

L'attention du lecteur est attirée sur le fait que certaines évolutions récentes n'ont pas pu être prises en considération. En effet, élaborée à partir de données arrêtées au 30 juin 2008, cette étude dresse le panorama de l'administration wallonne et des organismes d'intérêt public³ tel qu'il était avant la constitution au 1^{er} août 2008 du Service public de Wallonie et avant la fusion de la Direction générale des relations internationales (DRI) et du Commissariat général des relations internationales (CGRI).

La nouvelle structure de l'administration wallonne, de même que les nouveaux OIP, seront présentés et pris en considération dans la prochaine édition de ce panorama de l'emploi public.

Par ailleurs, cette étude couvre uniquement le volet « ressources humaines » du secteur public. N'entrant pas dans le champ de cette étude, les approches budgétaires (dont la mesure de la masse salariale) de même que l'approche par les coûts de production des biens et des services.

Ces approches feront l'objet d'analyses approfondies dans le cadre des nouvelles missions en matière de fonction publique confiées par le Gouvernement wallon à l'IWEPS le 12 décembre 2008.

³ Le Commissariat général au tourisme (CGT), nouvel OIP, n'est donc pas pris en compte, de même que la fusion entre la DRI et le CGRI.

3.1		Evolution des effectifs	14
		3.1.1 Evolution de l'emploi public depuis 2003	14
		3.1.2 Effectifs par entité administrative au 30 juin 2008	16
		3.1.2.1 Focus sur l'Administration centrale : MET et MRW	16
		3.1.2.2 Focus sur les organismes d'intérêt public	19
		3.1.3 Effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) dans les OIP et au SPW	21
3.2		Situation administrative	22
		3.2.1 Effectifs statutaires et contractuels (physiques et ETP)	22
		3.2.2 Répartition des effectifs en fonction de la nature de l'emploi	23
		3.2.3 Type de contrats	25
		3.2.4 Emploi subventionné parmi les contractuels	26
3.3		Niveau des effectifs	28
		3.3.1 Répartition de l'emploi par niveau	28
		3.3.2 Répartition par situation administrative et par niveau	30
		3.3.3 Durée dans le niveau	31
3.4		Répartition des effectifs en fonction de la nationalité	35
3.5		Présence des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique régionale	36
3.6		Pyramide des âges	38
		3.6.1 Répartition des effectifs par âge	38
		3.6.2 Age moyen des effectifs de la fonction publique	39
		3.6.3 Pyramide des âges des effectifs par genre	40
		3.6.4 Âge moyen par genre	41
		3.6.5 Répartition par âge au sein du SPW et des OIP	41
		3.6.6 Répartition par âge et par situation administrative	43
		3.6.7 Répartition par âge et par entité administrative	44
		3.6.8 Pyramides des âges par situation administrative et par niveau dans la fonction publique régionale	45
		3.6.9 Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans, ventilé par genre, 30 juin 2008	48
		3.6.10 Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans, ventilé par situation administrative, 30 juin 2008	48

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

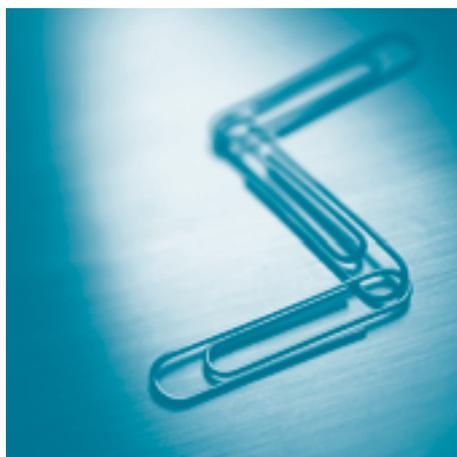
3.7		Qualification, expérience et carrière	49
		3.7.1 Effectifs de la fonction publique régionale répartis par diplôme	50
		3.7.2 Effectifs par genre et niveau d'étude	50
		3.7.3 Effectifs de la fonction publique régionale répartis par domaine d'étude	51
		3.7.4 Qualification des effectifs des OIP et du SPW	52
		3.7.4.1 Focus sur l'administration wallonne	53
		3.7.4.2 Focus sur les OIP	54
3.8		Emploi du secteur public et genre	56
		3.8.1 Répartition par sexe	56
		3.8.2 Taux de femmes dans la fonction publique	57
		3.8.3 Taux de femmes par situation administrative	58
		3.8.4 Répartition par genre et par catégorie hiérarchique (niveau des effectifs)	58
3.9		Analyse spatiale des localisations des institutions wallonnes et de leur personnel	59
		3.9.1 Localisation des institutions wallonnes et de leur personnel	59
		3.9.2 Analyse statistique du nombre de personnes domiciliées par province pour les services de l'APAQW, AWT, CRAC, IFAPME, IPW, IWEPS, PAL, SWCS et SWL	65
3.10		Flexibilité	66
		3.10.1 Volume d'heures des effectifs	66
		3.10.2 Volume d'heures et genre	67
		3.10.3 Volume d'heures et âge	70
		3.10.4 Volume d'heures dans les OIP et le SPW	71
		3.10.5 Temps partiel et situation administrative	73
		3.10.6 Temps partiel, situation administrative et entité administrative	73
		3.10.7 Aménagement du temps de travail	74

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

Les statistiques dressent un panorama le plus complet possible des effectifs 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.

Ce panorama est organisé comme suit: la première partie donne une évolution de l'emploi public ainsi défini depuis 2003 avec un focus par-

ticulier sur les OIP et le SPW. Les autres parties présentent les caractéristiques générales de l'emploi public pour l'année 2008. Les thématiques abordées sont les suivantes: la situation administrative (statutaire / contractuelle); le niveau du personnel; la nationalité; les travailleurs handicapés; la pyramide des âges; la qualification, l'expérience et la carrière; le genre; l'analyse spatiale et la flexibilité.



3.1 Evolution des effectifs

3.1.1 Evolution de l'emploi public depuis 2003

Selon les données administratives recueillies par l'IWEPS, 16.298 personnes⁴ travaillent dans la fonction publique wallonne au 30 juin 2008. Entre 2003 et 2008, les effectifs de l'ensemble de la fonction publique wallonne ont augmenté de 10,5%, soit une croissance annuelle moyenne de 2%. La croissance de l'emploi est tirée par les organismes pararégionaux (OIP) dont les effectifs ont augmenté de 50%, soit un rythme de 8,3% l'an. Entre 2003 et 2008, les effectifs de l'administration centrale (SPW, et avant MRW et MET) ont diminué de 6%, ce qui représente une dimi-

nution annuelle moyenne de 1,2%. Ces évolutions entraînent une baisse du poids de l'administration centrale dans la fonction publique wallonne: entre 2003 et 2008, celui-ci passe de 70% à 60%.

En 2008, l'administration centrale reste le premier employeur du secteur public. Le premier OIP après l'administration centrale est le FOREM. Ensemble, le SPW, composé du MRW et du MET, et le FOREM rassemblent 85,6% de l'emploi public wallon en 2008.

⁴ 144 personnes ont deux contrats, celles-ci n'ont donc été comptabilisées qu'une seule fois, ce qui amène au chiffre de 16.298 et non 16.370

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.1 Evolution des effectifs

Tableau 1 :

Effectifs physiques de l'administration wallonne : total des 2 Ministères de la Région wallonne (SPW) et des Organismes pararégionaux (OIP)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Variation 2003 - 2008 %
APAQW	/	41	37	35	34	35	-14,6%
AWEX	330	332	362	334	335	336	+1,8%
AWIPH	374 **	374 **	393	405	395	392	+4,8%
AWT	16	24	30	26	29	29	+81,3%
CRAC	59	57	60	61	61	66	+11,9%
CRAW	/	237	515 ****	522	527	502	-5,5% *****
FOREM	3.099 **	3.200 **	3.411 **	3.761 **	4.147	4.217	+36,1%
IFAPME	/	207	214	235	253	257	+24,2%
IPW	36	42	51	59	55	67	+86,1%
ISSEP	246 **	258 **	274 **	279 **	281	285	+15,9%
IWEPS	/	31	31	32	36	46	+48,4%
PAL	33	34	38	43	43	42	+27,3%
SWCS	11 *	44 *	65	70	68	67	+52,3% ***
SWL	202	178	197	203	204	217	+21,9% ***
Total OIP	4.395	5.015	5.678	6.065	6.468	6.558	+49,2%
MET	5.090	5.092	4.959	4.827	4.887	4.801	-5,7%
MRW	5.270	5.114	4.935 ****	4.893	4.801	4.939	-6,3%
Total SPW	10.360	10.206	9.894	9.720	9.688	9.740	-6,0%
Total OIP+ SPW	14.755	15.221	15.572	15.785	16.156	16.298	+ 10,5%

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

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

** : Données non arrêtées au 30 juin.

*** : variation de 2004 à 2008.

**** : période de transition suite au transfert d'une partie du personnel du MRW (DGA) vers le CRAW, OIP de la Région wallonne depuis juillet 2004.

***** : variation de 2005 à 2008.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.1 Evolution des effectifs

3.1.2 Effectifs par entité administrative au 30 juin 2008

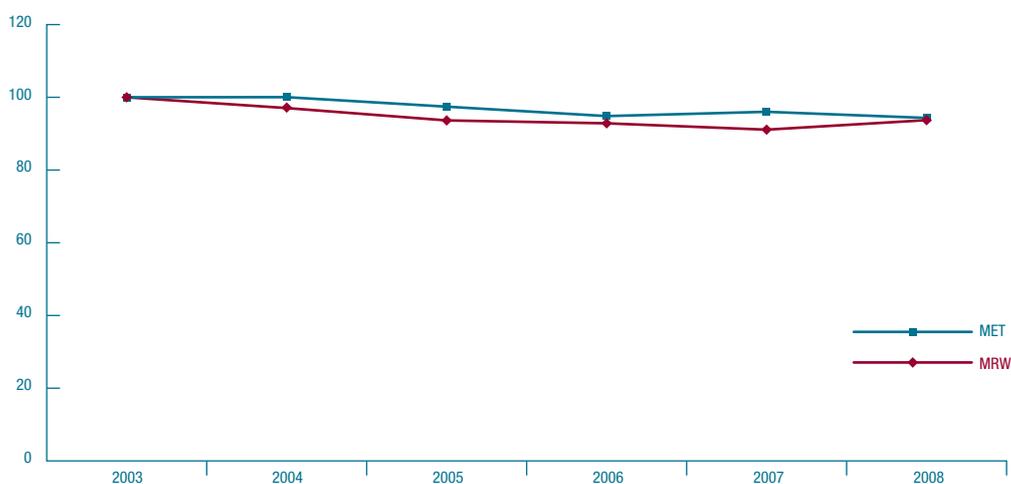
3.1.2.1 Focus sur l'Administration centrale : MET et MRW

De légères différences apparaissent dans l'évolution annuelle de l'emploi du MET et du MRW. Toutefois, si la diminution a été un peu plus rapide au MRW en début de période, la hausse enregistrée en fin de

période conduit à une réduction similaire (5,7% au MET et 6,3% au MRW) de l'emploi dans les deux entités.

Graphique 1 :

Evolution des effectifs au sein de l'administration centrale, base 100 = année 2003



Source : SEGI. Calculs IWEPS.

Comme le montre le tableau 2, l'évolution de l'emploi au sein du MRW est très différente d'une direction générale à l'autre. En effet, l'emploi diminue fortement au sein des directions générales Agriculture (DGA) (-38,2%) (suite notamment au transfert du personnel de la DGA vers le CRAW en 2005) et de l'Action sociale-santé (DGASS) (-9%), mais augmente dans les directions générales Economie et Emploi

(+ 8,3%) (DGEE) et Recherche, Energie et Technologies nouvelles (+ 13%) (DGTRE).

Au total, l'emploi diminue dans 6 des 11 directions générales : DGA, DGASS, DGPL, DGRE, DGRNE et Secrétariat Général. Il est stable ou augmente dans les cinq autres directions. L'ampleur des variations est illustrée dans le graphique 2.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.1 Evolution des effectifs

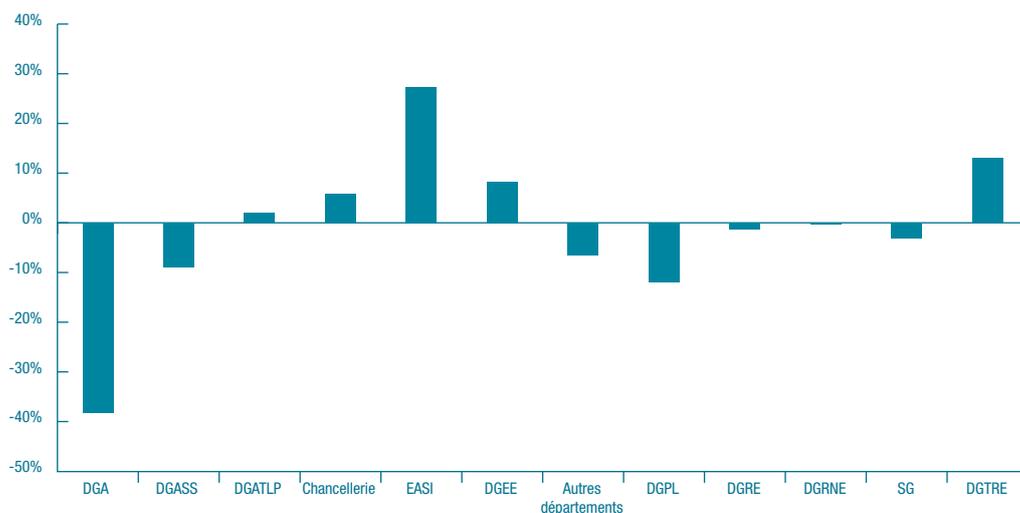
Tableau 2 :
Effectifs des Directions générales du MRW

	2003	2008	Variation en nombre	Variation 2003 - 2008 en %
DGA	833	515	-318	-38,2%
DGASS	232	211	-21	-9,0%
DGATLP	793	809	16	2,0%
Chancellerie	17	18	1	5,9%
EASI ***	/	14	3 ***	27,3%
DGEE	480	520	40	8,3%
GCR*	123	115	-8	-6,5%
DGPL	370	326	-44	-11,9%
DGRE	71	70	-1	-1,4%
DGRNE	1.479	1.474	-5	-0,3%
Secrétariat Général	708	685	-23	-3,2%
DGTRE	154	174	20	13,0%
CCML **	/	2 **	2	100%
Non identifié	10	6		
Total	5.270	4.939	-331	-6,3%

Notes : * GCR : Gouverneurs, Commissaires d'arrondissement et Receveurs régionaux.
 ** CCML (Cellule temporaire de contrôle des mandats locaux) constitué en 2008.
 *** variation 2006 à 2008.

Source : SEGI. Calculs IWEPS.

Graphique 2 :
Evolution (en pourcentage) des effectifs au sein des Directions générales du MRW entre 2003 et 2008



Autres départements : GCR (Gouverneurs, Commissaires d'arrondissement et Receveurs régionaux) + CCML (Cellule temporaire de contrôle des mandats locaux).

Source : SEGI. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

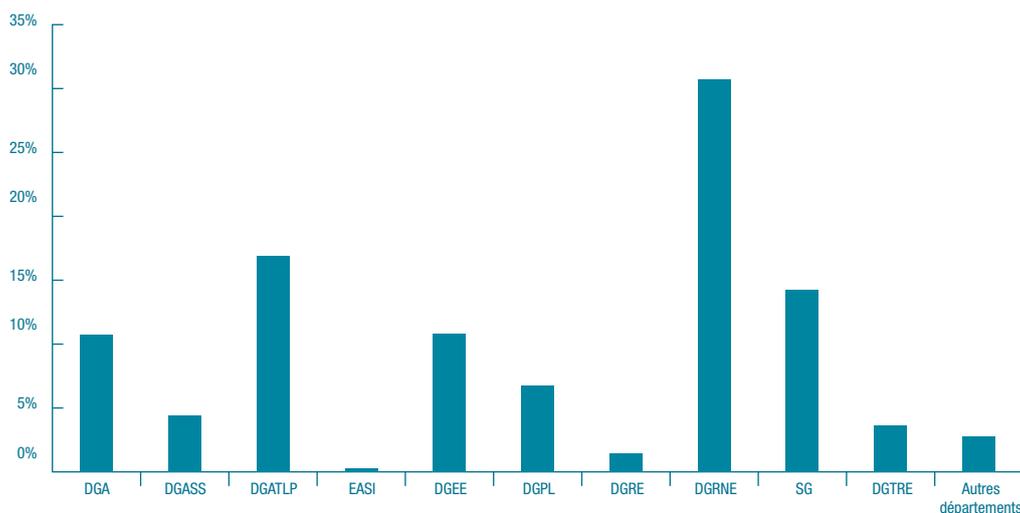
3.1 Evolution des effectifs

En volume, deux directions générales du MRW rassemblent près de 50% des emplois du MRW: ce sont les directions générales des Ressources Natu-

relles & Environnement (29,8%) et de l'Aménagement du territoire, du logement et du patrimoine (16,4%). (Graphique 3)

Graphique 3 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs au sein du MRW, au 30 juin 2008



* Autres départements : CCML (Cellule temporaire de contrôle des mandats locaux) + GCR (Gouverneurs, Commissaires d'arrondissement et Receveurs régionaux).

* EASI : EASI-WAL.

* SG : Secrétariat général du MRW.

Source : SEGI. Calculs IWEPS.

Du côté du MET, on enregistre entre 2003 et 2005 un recul des effectifs des directions générales des Routes et autoroutes, des Services techniques et des Voies hydrauliques ; une stabilisation des effectifs du

Secrétariat général et une augmentation des effectifs de la direction générale des Transports. Ce sont les Services techniques qui perdent proportionnellement le plus d'emplois (-14,4%). (Tableau 3)

Tableau 3 :

Effectifs des Directions générales du MET

	2003	2008	Variation en nombre	Variation en %
Routes et autoroutes	1.954	1.781	-173	-8,9%
Services techniques	639	600	-39	-14,4%
Secrétariat général	320	321	1	0,3 %
Transports	980	996	16	1,6%
Voies hydrauliques	1.122	1.103	-19	-1,7%
Total	5.015	4.801	-214	-5,7%

Nd : 75 unités pour 2003.

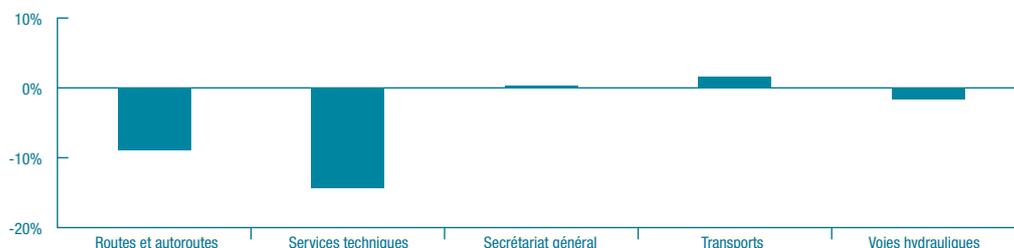
Source : SEGI. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.1 Evolution des effectifs

Graphique 4 :

Evolution (en pourcentage) des effectifs au sein des Directions générales du MET entre 2003 et 2008

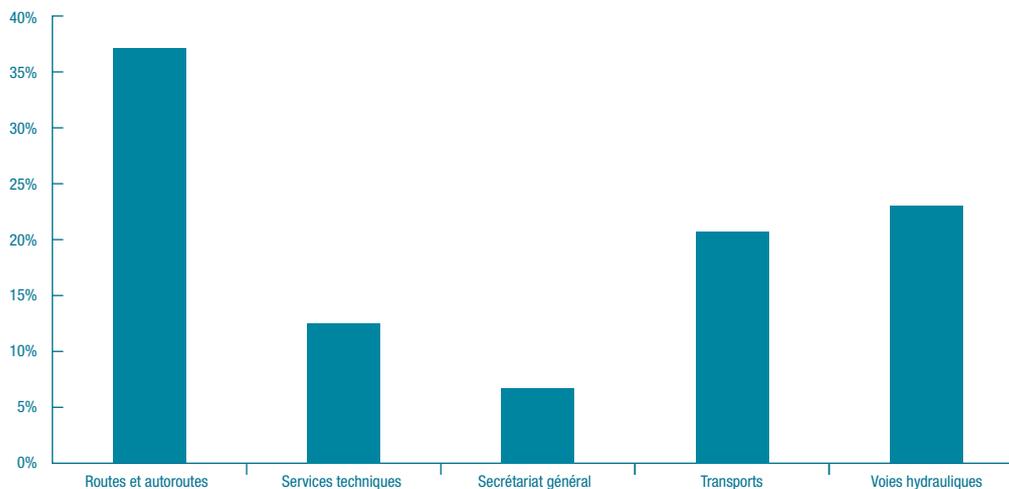


Source : SEGI. Calculs IWEPS.

Au sein du MET, 60% des emplois sont concentrés dans deux directions générales : Routes et autoroutes (37,1%) et Voies hydrauliques (23%).

Graphique 5 :

Répartition des effectifs au sein du MET, au 30 juin 2008



Source : SEGI. Calculs IWEPS.

3.1.2.2 Focus sur les organismes d'intérêt public

Entre 2003 et 2008, à l'exception de l'APAQW et du CRAW, les organismes d'intérêt public ont tous augmenté leurs effectifs. Le développement de certaines missions (cf. mise en œuvre des actions du Plan Marshall pour le FOREM et l'IFAPME) accordées aux OIP explique pour partie cette dynamique de l'emploi au sein de ces organismes. Les augmentations* les plus importantes apparaissent à l'AWT (+81,3%),

l'IPW(+86,1%) et à l'IWEPS (+48,4%), OIP de relative petite taille (moyenne de 50 personnes).

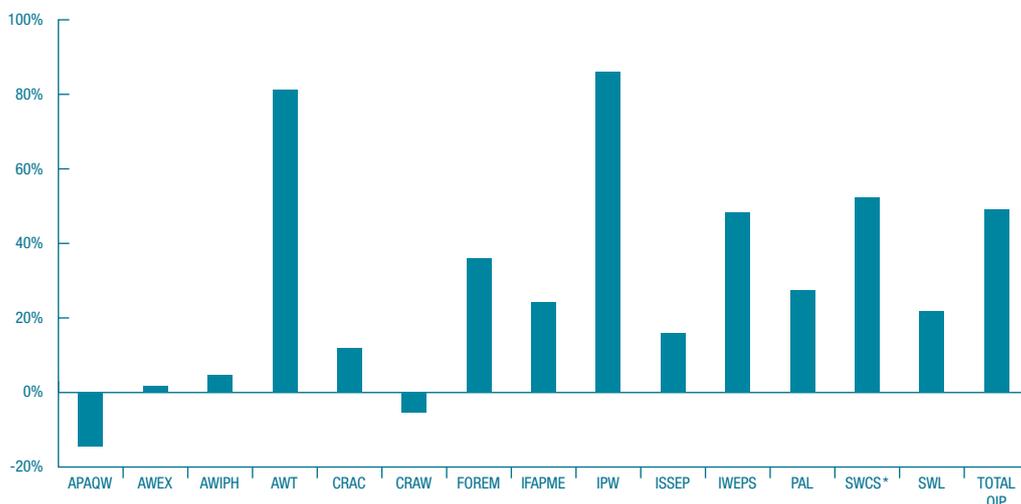
C'est le FOREM qui connaît la plus forte hausse de l'emploi en volume: +1.118 unités. Cette hausse s'est concentrée sur la période 2005-2007, période de la mise en œuvre des politiques de formation et d'emploi du plan Marshall.

* SWCS : forte augmentation du personnel de la SWCS suite au transfert d'une partie du personnel de la SWL vers la SWCS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.1 Evolution des effectifs

Graphique 6 :
Evolution (en pourcentage) des effectifs des OIP

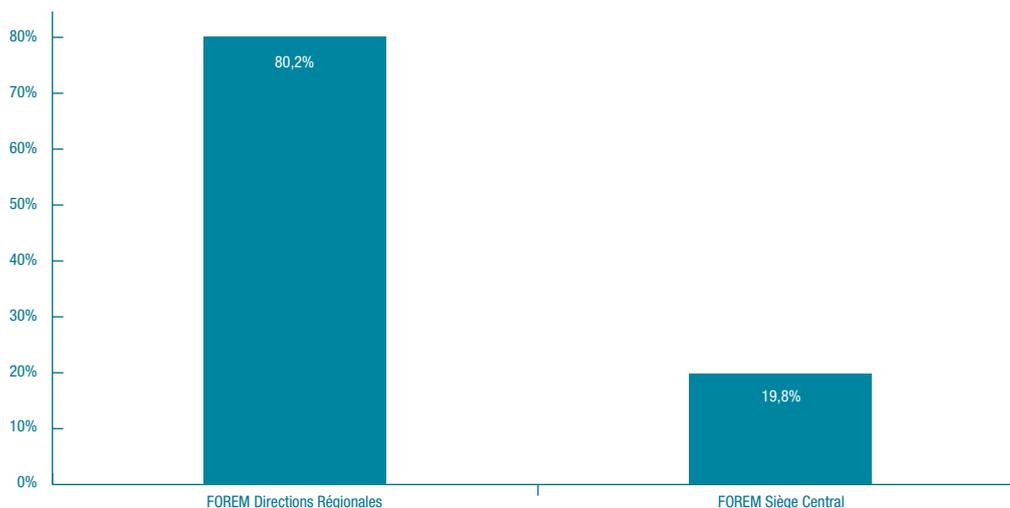


* SWCS : évolution de 2004 à 2008 intégrant le transfert d'une partie du personnel de la SWL vers la SWCS.
Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Les effectifs du FOREM sont ventilés à raison de 80,2% au sein des 20 directions régionales que compte le FOREM, soit 11 directions régionales FOREM Conseil

et 9 directions régionales FOREM Formation. Le siège central du FOREM emploie ainsi 19,8% des effectifs de l'Office.

Graphique 7 :
Répartition (en pourcentage) des effectifs du FOREM, au 30 juin 2008



Source : OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.1 Evolution des effectifs

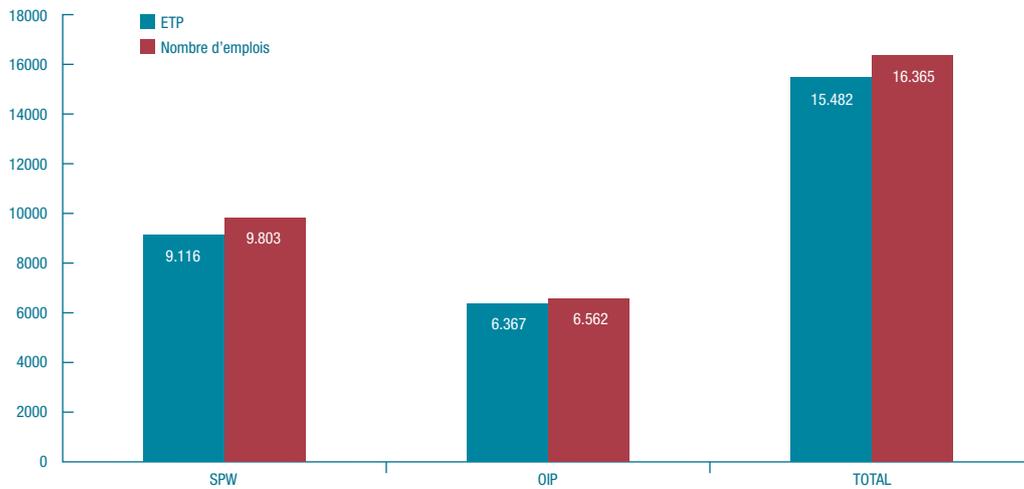
3.1.3 Effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) dans les OIP et au SPW

En 2008, compte tenu du fait que certains emplois sont occupés à temps partiel, le nombre de personnes travaillant dans la fonction publique s'élève à 15.483 ETP, dont 9.116 ETP dans l'administration

centrale et 6.367 ETP dans les OIP. En moyenne une personne physique correspond à 0,95 poste, converti en équivalent temps plein.

Graphique 8 :

Répartition des effectifs en ETP et en nombre d'emplois, 30 juin 2008



*A noter que 144 personnes ont deux emplois, ce qui explique la différence entre nombre de personnes (16.298) et nombre d'emplois (16.365). Il s'agit essentiellement de personnes qui cumulent deux temps partiels.

**Nd : 5 unités dans le nombre d'emplois.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie



3.2 Situation administrative

3.2.1 Effectifs statutaires et contractuels (physiques et ETP)

L'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne pose le principe selon lequel les emplois occupés au sein de la fonction publique régionale sont occupés par des fonctionnaires, bénéficiant de garanties d'emploi et de régimes de retraite spéciaux. L'emploi de fonctionnaires est donc la règle et le recours à l'emploi contractuel devrait être l'exception ⁵.

En 2008, un peu plus d'une personne sur deux (54,3%) travaillant dans la fonction publique wallonne est un membre du personnel contractuel. Une différence apparaît entre l'administration centrale – MET et MRW – et les organismes pararégionaux. En effet, au sein de l'administration centrale, l'emploi contractuel représente 35,8% du personnel alors que dans les organismes pararégionaux, 81,8% des effectifs

sont des effectifs contractuels, bien souvent engagés à durée indéterminée (voir ci-dessous).

Ainsi, le contrat semble avoir pris une place plus importante dans l'emploi public que ce que le Code de la Fonction publique wallonne, réglementant l'emploi statutaire, entendait lui accorder. Ce recours à des contractuels est lié à la lenteur des procédures de recrutement d'une part, et à l'absence de concours de recrutement à la Région wallonne entre 2000 et 2006 d'autre part. Le Gouvernement a pris dernièrement des mesures visant à réduire les délais de recrutement en modifiant en ce sens le code de la fonction publique et en réorganisant certaines procédures de recrutement au SPW. Suite à ces modifications, moins d'un an serait nécessaire pour organiser un concours « Selor », contre plus de deux ans auparavant.

⁵ Les modalités d'engagement du personnel contractuel sont régies par 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 en vertu duquel le personnel contractuel peut être engagé pour répondre à des besoins exceptionnels et temporaires pour remplacer du personnel ou pour occuper des emplois auxiliaires.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.2 Situation administrative

Tableau 4 :
Effectifs statutaires et contractuels, 30 juin 2008

	Contractuels	Statutaires	Total	Part des contractuels	Part des statutaires
APAQW	27	8	35	77,1 %	22,9 %
AWEX	201	135	336	59,8 %	40,2 %
AWIPH	232	160	392	59,2 %	40,8 %
AWT	28	1	29	96,6 %	3,4 %
CRAC	63	3	66	95,5 %	4,5 %
CRAW	403	99	502	80,3 %	19,7 %
FOREM	3.668	549	4.217	87,0 %	13,0 %
IFAPME	211	46	257	82,1 %	17,9 %
IPW	66	1	67	98,5 %	1,5 %
ISSEP	225	60	285	78,9 %	21,1 %
IWEPS	32	14	46	69,6 %	30,4 %
PAL	14	28	42	33,3 %	66,7 %
SWCS	58	9	67	86,6 %	13,4 %
SWL	135	82	217	62,2 %	37,8 %
Total OIP	5.363	1.195	6.558	81,8 %	18,2 %
MRW	1.576	3.363	4.939	31,9 %	68,1 %
MET	1.910	2.891	4.801	39,8 %	60,2 %
Total SPW	3.486	6.254	9.740	35,8 %	64,2 %
Total	8.849	7.449	16.298	54,3 %	45,7 %
Total en ETP	8.096	7.386	15.482	52,3 %	47,7 %

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

En ETP, les effectifs contractuels s'élèvent à 8.036 ETP et les statutaires à 7.386 ETP.

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

Quatre personnes sur cinq dans la fonction publique régionale sont des employés. La féminisation et une évolution dans les compétences régionales expliquent pour partie cette concentration. Les emplois techniques et ouvriers sont plus particulièrement occupés par des hommes.

La proportion des ouvriers dans l'emploi public est donc faible et leur présence n'apparaît que dans 6 des 16 entités administratives analysées dans ce tableau de bord. A lui seul, le MET rassemble 81,6% des ouvriers de la fonction publique alors qu'ils ne sont que 13,3% au MRW.

Tableau 5 :
Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction de la nature de l'emploi, 30 juin 2008

	SPW	OIP	Total
Employé	74,1 %	97,9 %	83,6 %
Ouvrier	25,9 %	2,1 %	16,4 %
Total	9.740	6.478	16.218

* N : calculs effectués sur la base de 16.218 unités.

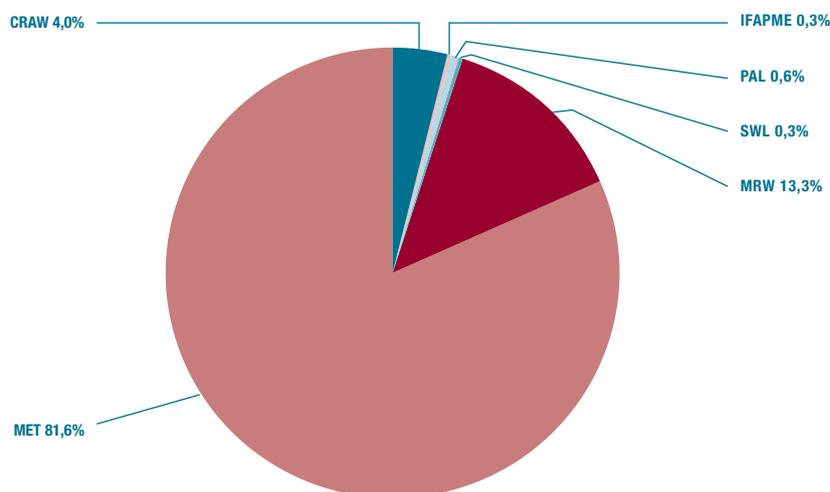
Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.2 Situation administrative

Graphique 9 :

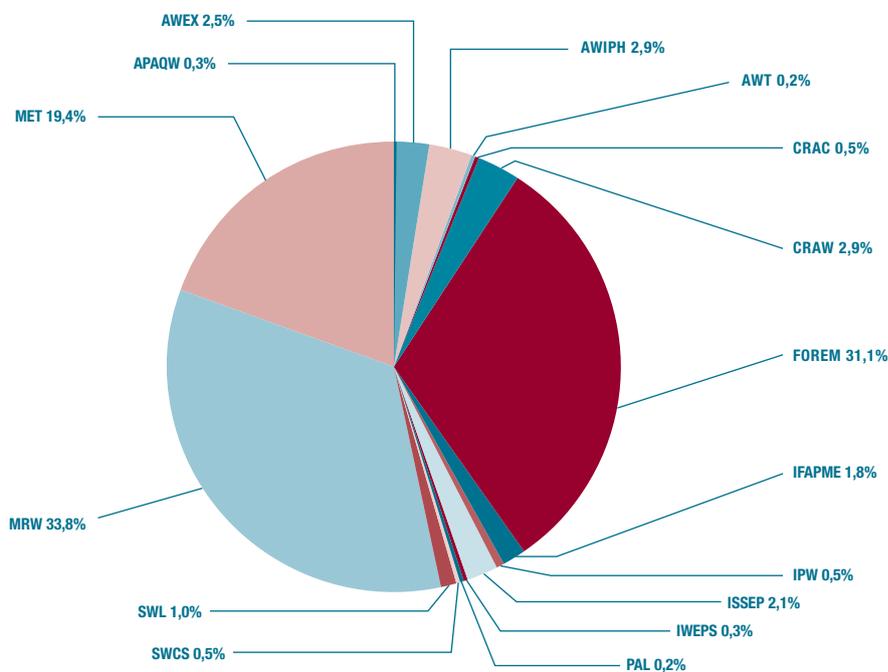
Répartition (en pourcentage) du personnel ouvrier entre les différentes entités administratives, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Graphique 10 :

Répartition (en pourcentage) du personnel employé entre les différentes entités administratives, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.2 Situation administrative

3.2.3 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.

Le pourcentage de contrats à durée déterminée et indéterminée dans l'emploi public varie considérablement d'une entité administrative à l'autre. Au sein de la fonction publique régionale, 21,3% du personnel contractuel sont engagés à durée déterminée (CDD) et 76,9% des effectifs, à durée indéterminée (CDI). La part des contrats à durée déterminée, même si elle fluctue fortement d'une institution à l'autre, reste

donc relativement faible au sein de la fonction publique régionale.

Le MET affiche le pourcentage de contractuels CDD le plus élevé (65,9%), suivi du MRW et de l'IPW. A l'inverse, presque tout le personnel de l'AWT, du CRAC et de la SWL est engagé sous contrat à durée indéterminée. Le personnel contractuel du FOREM (87% du personnel global), est engagé à 95,3% sous contrat à durée indéterminée.

La part des contrats de type « autre » (ex: contrat d'expertise, etc.) est faible (1,8%) au sein de la fonction publique; ces contrats ne sont utilisés que dans les OIP.

Tableau 6 :
Répartition des effectifs contractuels engagés sous CDI par entité administrative, 30 juin 2008

	Nombre de contractuels	Nombre de CDI	Part des CDI dans les contractuels
APAQW	27	26	96,3 %
AWEX	201	182	90,5 %
AWIPH	232	213	91,8 %
AWT	28	28	100 %
CRAC	62	62	100 %
CRAW	403	321	79,7 %
FOREM	3.669	3.497	95,3 %
IFAPME	211	192	91,0 %
IPW	66	52	78,8 %
ISSEP	225	213	94,7 %
IWEPS	32	29	90,6 %
PAL	14	13	92,9 %
SWCS	58	55	94,8 %
SWL	135	134	99,3 %
MRW	1.576	1.141	72,4 %
MET	1.910	651	34,1 %
Total	8.849	6.809	76,9 %

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.2 Situation administrative

3.2.4 Emploi subventionné parmi les contractuels

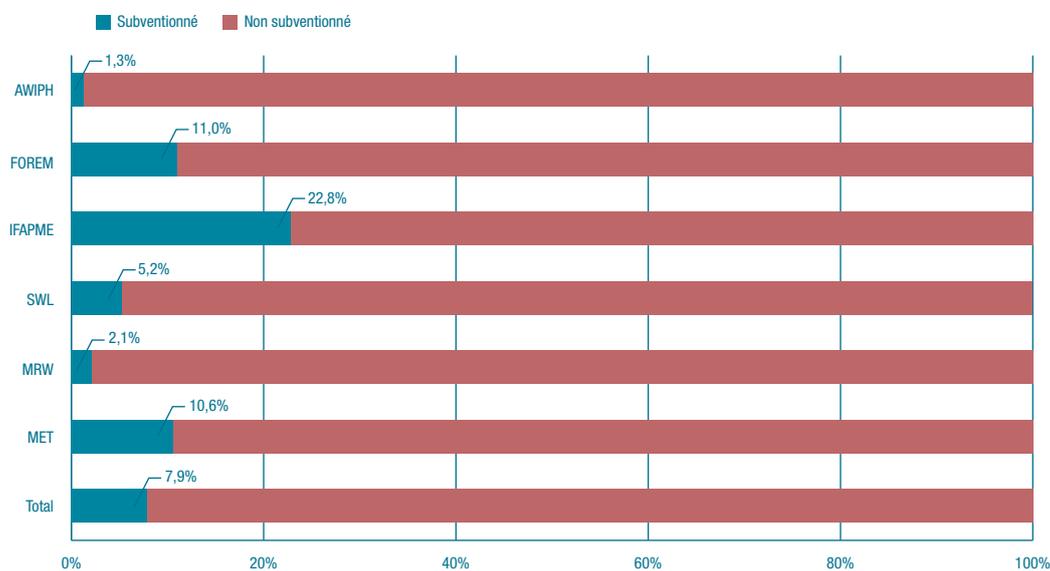
Parmi les administrations et les OIP faisant partie de notre étude, seuls ceux qui sont représentés dans le graphique ci-dessous ont recours à des emplois subventionnés.

L'analyse des emplois subventionnés au sein des différentes entités rend compte de l'impact des dis-

positifs d'aide à l'emploi dans la fonction publique régionale et de l'activation de telles mesures visant notamment à l'insertion des chômeurs. L'IFAPME et le FOREM sont les institutions qui ont le plus recours aux dispositifs d'aides à l'emploi et d'insertion socioprofessionnelle.

Graphique 11 :

Part des emplois subventionnés dans les entités administratives, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Parmi les aides à l'emploi, on trouve essentiellement le dispositif d'aide à la promotion de l'emploi (APE) et le programme de transition professionnelle (PTP). Les

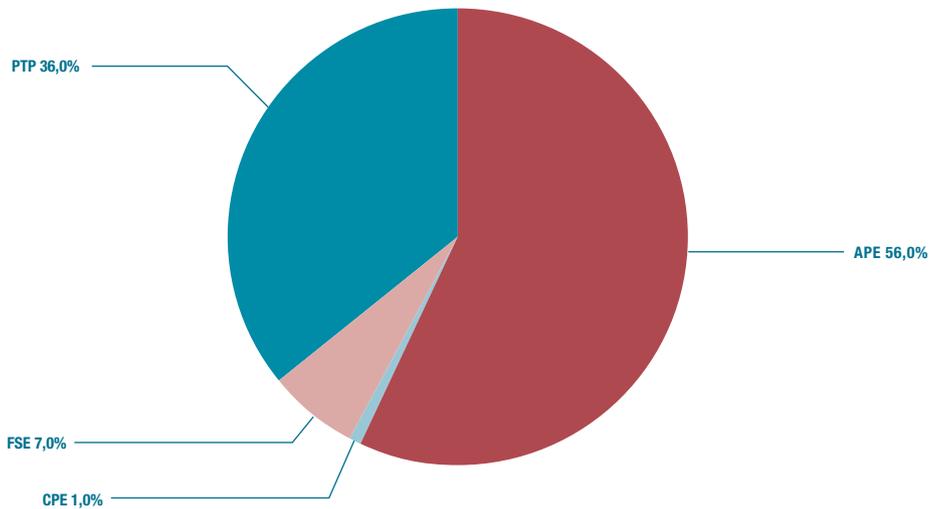
aides au Fonds Social Européen (FSE) et le Contrat Première Embauche (CPE) couvrent ensemble 8% des emplois subventionnés.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.2 Situation administrative

Graphique 12 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs par type de subventions accordées, 30 juin 2008



*N : calculs effectués sur la base de 683 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Les aides APE sont utilisées par 3 institutions : la SWL, le MRW et le FOREM. Les PTP sont surtout utilisées par le MET et les aides FSE par l'IFAPME.

Graphique 13 :

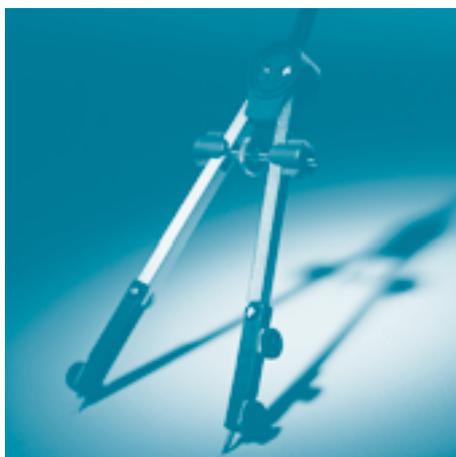
Répartition (en pourcentage) des emplois subventionnés par entité administrative, 30 juin 2008



*N : calculs effectués sur la base de 683 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie



3.3 Niveau des effectifs

3.3.1 Répartition de l'emploi par niveau

Les niveaux repris ci-dessous correspondent aux quatre niveaux définis dans le code de la fonction publique. Pour passer un concours donnant accès au niveau 1, un diplôme de l'enseignement supérieur de type long ou universitaire est nécessaire; pour le niveau 2+, un diplôme de l'enseignement supérieur de type court est requis; pour le niveau 2, un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur est demandé et pour le niveau 3, il faut disposer au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Des concours d'accèsion d'un niveau à l'autre sont également organisés dans la fonction publique.

Plus d'un tiers du personnel de la fonction publique relève de la catégorie hiérarchique «niveau 3»; catégorie comptant le plus de personnes en volume. En effet, la fonction publique régionale est composée par ordre décroissant de: 30,4% de personnes de niveau 3, 24,4% de personnes de niveau 2, 21,5% de personnes de niveau 1 et 16,1 % de personnes de niveau 2+.

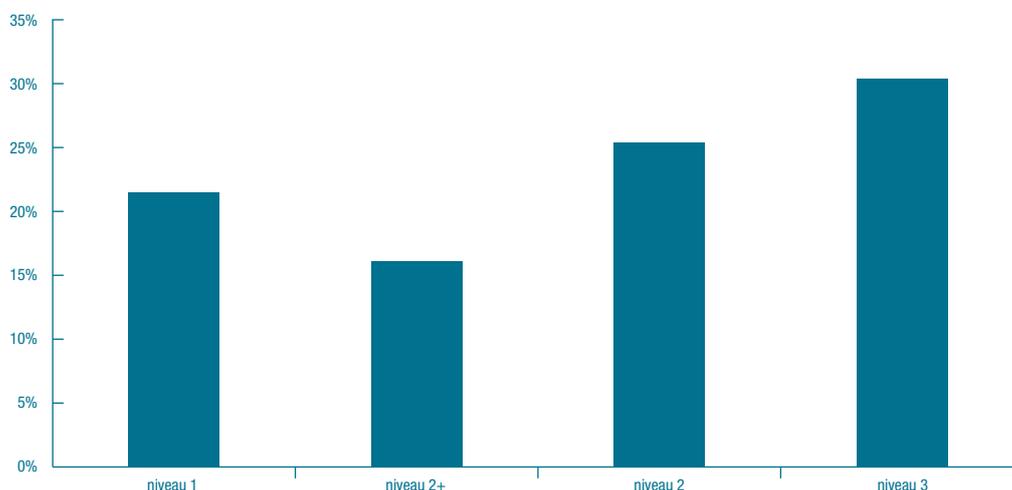
L'importance des effectifs repris dans le niveau 3 résulte aussi de la requalification du personnel de niveau 4 au sein du niveau 3, opérée lors de la modification du Code de la Fonction publique wallonne du 13 septembre 2007.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.3 Niveau des effectifs

Graphique 14 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW par niveau, 30 juin 2008



* N : calculs effectués sur la base de 15.234 données.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Des disparités importantes apparaissent cependant lorsqu'on analyse la part des effectifs du SPW et des OIP par niveau. En effet, les effectifs de niveaux 1 et 2+ sont sur-représentés au sein des OIP : ils représentent respectivement 39,7% du niveau 1 et 70,8% du niveau 2+ pour une moyenne de 36,1% de l'emploi total.

Au SPW, ce sont les effectifs de niveaux 2 et 3 qui sont sur-représentés avec des parts respectives de 65,7% des personnes du niveau 2 et 83,4% des personnes du niveau 3 pour 63,9% de l'emploi total.

Tableau 7 :

Part des effectifs du SPW et des OIP par niveau, 30 juin 2008

	OIP	SPW	Total OIP et SPW	OIP en %	SPW en %
niveau 1	1.396	2.116	3.512	39,7 %	60,3 %
niveau 2+	1.861	767	2.628	70,8 %	29,2 %
niveau 2	1.422	2.722	4.144	34,3 %	65,7 %
niveau 3	822	4.128	4.950	16,6 %	83,4 %
Total	5.501	9.733	15.234	36,1 %	63,9 %

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

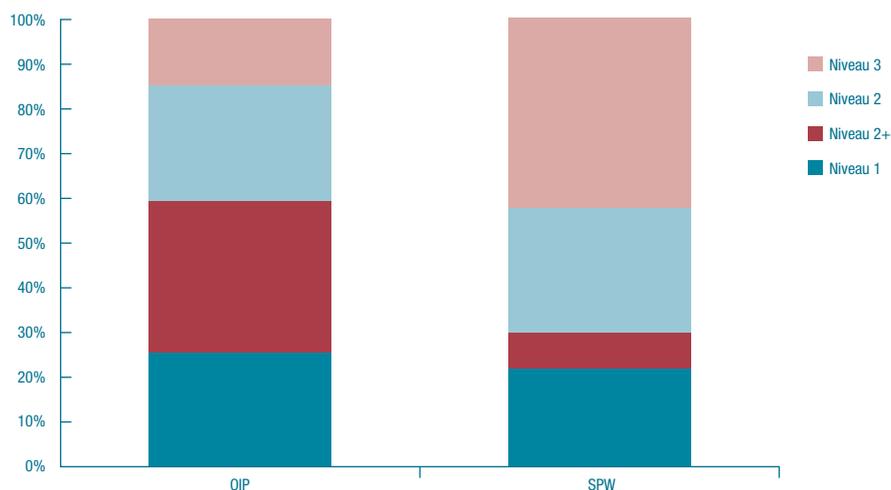
3.3 Niveau des effectifs

En conséquence, comme le montre le graphique ci-dessous, la proportion d'emplois qualifiés (niveau 1 et

niveau 2+) représente 59% de l'emploi des OIP pour seulement 30% de l'emploi du SPW.

Graphique 15 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs par niveau au sein des OIP et du SPW, 30 juin 2008



* N : calculs effectués sur base de 15.234 données. N pour les OIP : 5.501 et N pour le SPW : 9.733.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

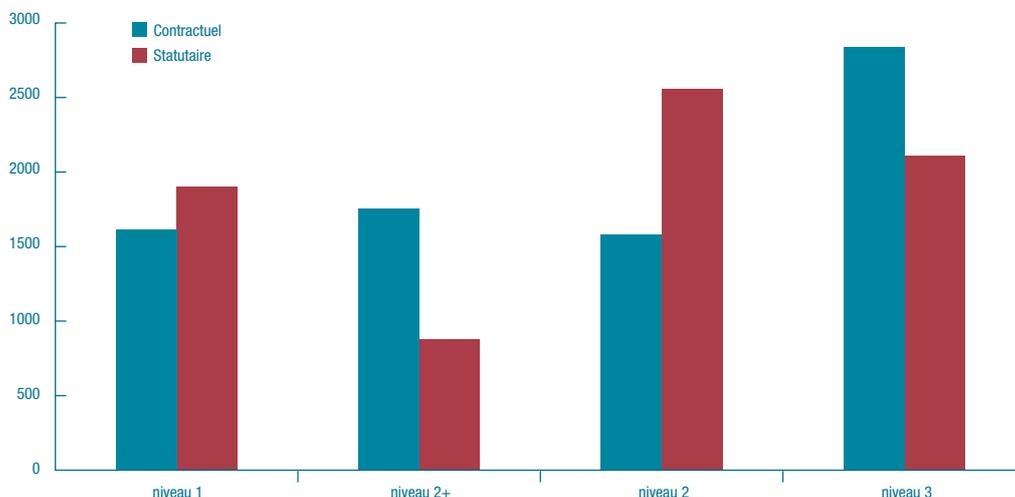
3.3.2 Répartition par situation administrative et par niveau

Les fonctions hiérarchiques supérieures (niveau 1) sont majoritairement occupées par des agents statutaires, alors que les fonctions de niveau 2+ sont davantage occupées par les contractuels. L'emploi

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

Graphique 16 :

Effectifs par niveau et par situation administrative (en nombre), 30 juin 2008



* N : calculs effectués sur la base de 15.234 données.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.3 Niveau des effectifs

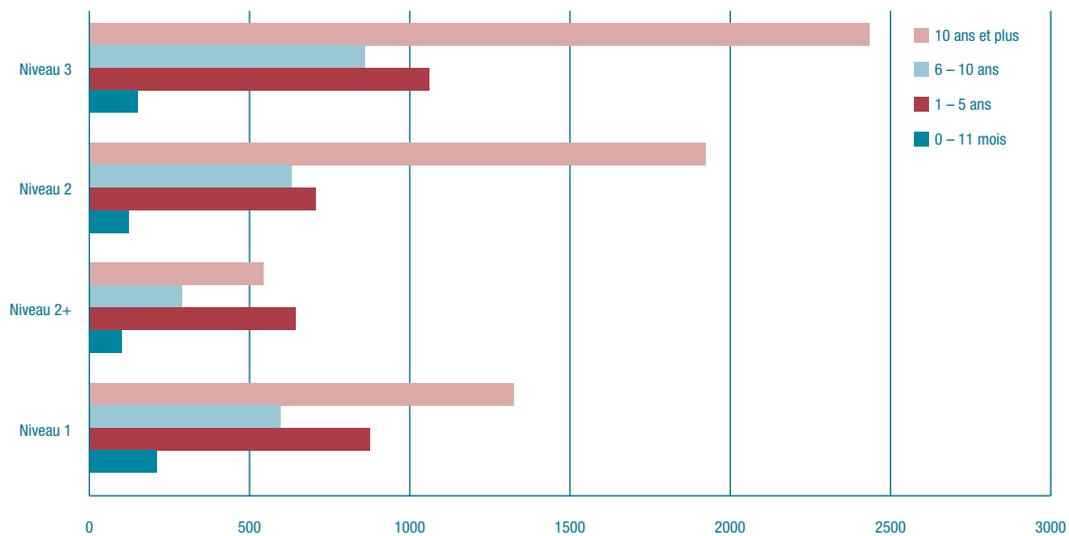
3.3.3 Durée dans le niveau

Comme le montre le graphique 17, c'est dans les niveaux 2 et 3 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 10 ans. Autre élément explicatif, une partie importante des effectifs de niveau 3 (voir graphique 16)

sont contractuels, situation pour laquelle il existe peu de mobilité de carrière dans la fonction publique. Le graphique 17 montre également que c'est dans le niveau 1 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.

Graphique 17 :

Durée dans le niveau des effectifs de la fonction publique, 30 juin 2008



* N : Calculs effectués sur la base de 12.481 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Parmi les 590 personnes qui au 30 juin 2008 ont moins d'un an d'expérience, 452 sont au SPW et 138, dans les OIP. Parmi ceux-ci, la proportion d'effectifs des niveaux 1 et 2+ est de 48% pour le SPW et 72% pour les OIP.

Si la proportion des effectifs des niveaux 1 et 2+ est supérieure dans les OIP, on signalera toutefois qu'au

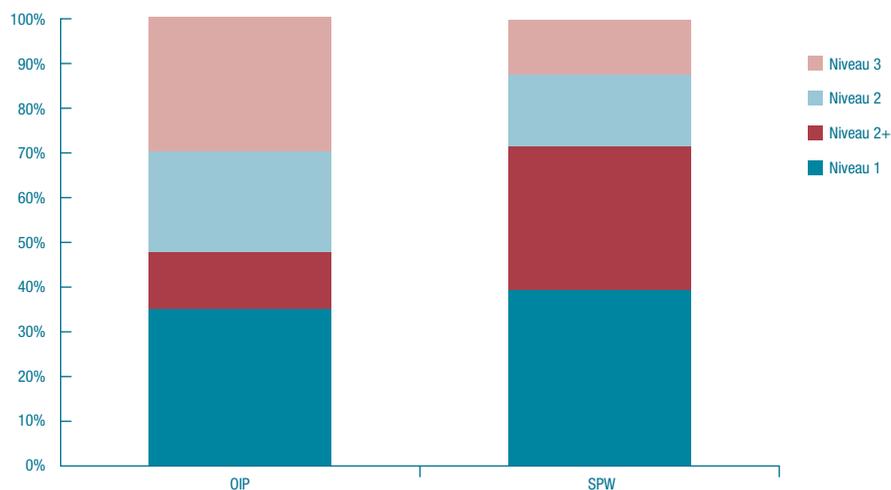
SPW, la proportion de ces deux niveaux dans les « entrées » est plus importante que leur proportion dans l'emploi total du SPW. En effet, comme on l'a vu au graphique 15, la proportion des effectifs des niveaux 1 et 2+ est de 30% dans l'emploi total du SPW.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.3 Niveau des effectifs

Graphique 18 :

Niveau à l'entrée (0-11 mois) des effectifs dans les OIP et le SPW, 30 juin 2008

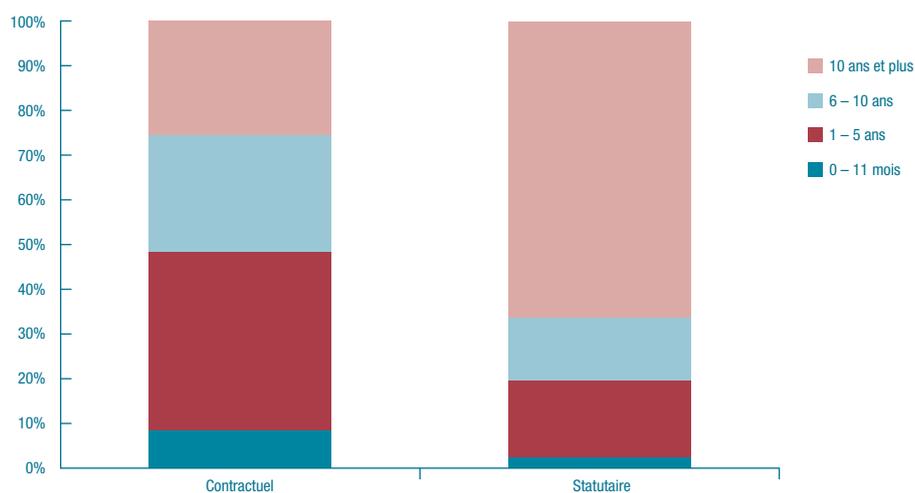


* N : Calculs effectués sur la base de 590 unités. N du SPW : 452 unités et N dans les OIP : 138 unités.
Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

La majorité des agents statutaires (66,5%) sont dans leur niveau depuis plus de 10 ans (contre 25,3% des contractuels).

Graphique 19 :

Répartition des statutaires et des contractuels selon la durée dans le niveau, 30 juin 2008



* N : calculs effectués sur la base de 12.481 unités.
Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

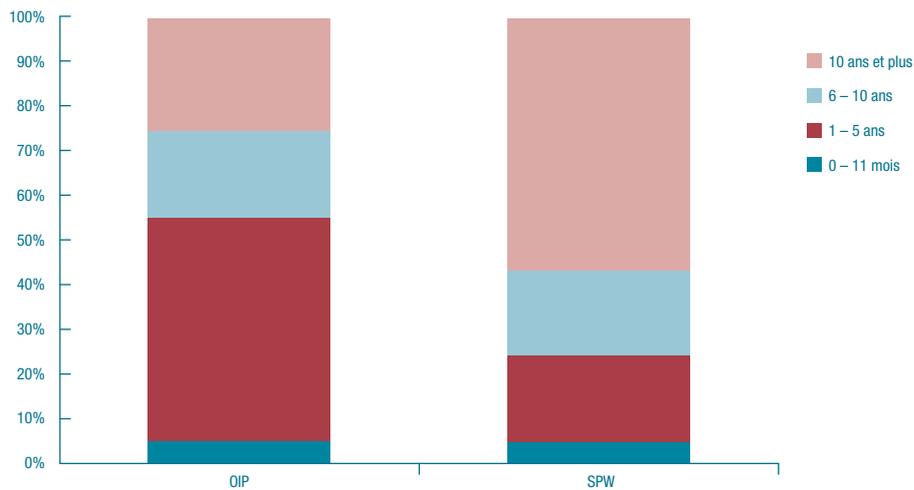
3.3 Niveau des effectifs

Le personnel ayant plus de 10 ans d'expérience dans son niveau est majoritaire au SPW alors que la part des effectifs ayant entre 1 et 5 ans d'expérience est prépondérante dans les OIP. L'expé-

rience 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 10 ans.

Graphique 20 :

Répartition des effectifs du SPW et des OIP selon la durée dans le niveau, 30 juin 2008



* N : calculs effectués sur la base de 12.481 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

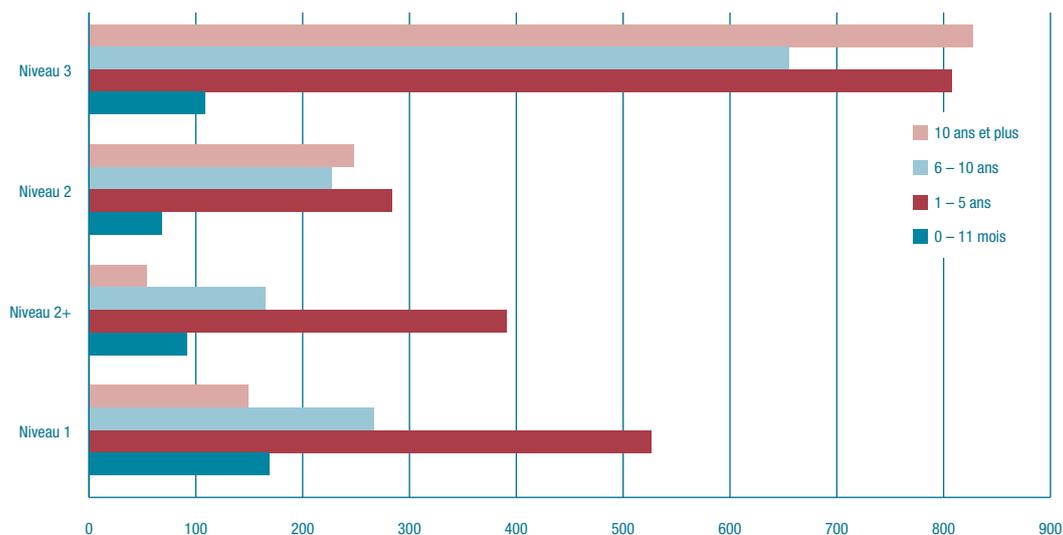
3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.3 Niveau des effectifs

La ventilation du personnel statuaire et contractuel par niveau est reprise dans les graphiques ci-dessous.

Graphique 21 :

Répartition du personnel contractuel selon la durée dans le niveau, 30 juin 2008

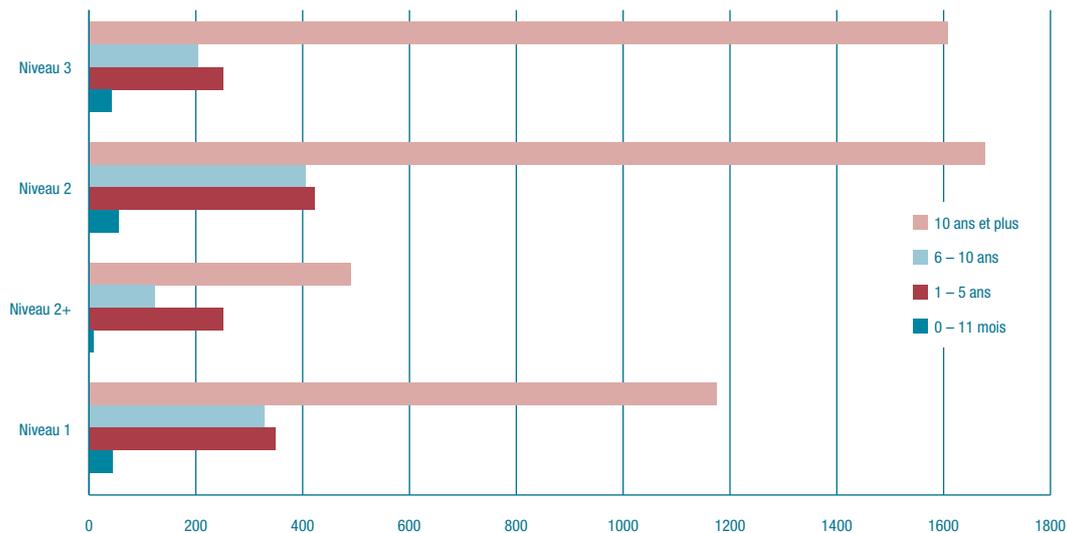


* N : calculs effectués sur la base de 12.481 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Graphique 22 :

Répartition des agents statutaires selon la durée dans le niveau, 30 juin 2008

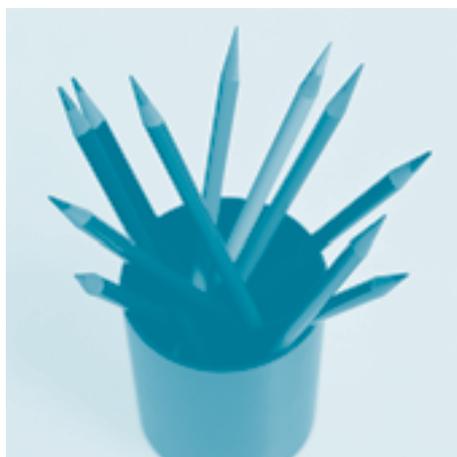


* N : calculs effectués sur la base de 12.481 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.



3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie



3.4 Répartition des effectifs en fonction de la nationalité

Les effectifs de la fonction publique régionale sont à 98,3% de nationalité belge. La présence des étrangers y est donc relativement faible : 1,6% des ressortissants de l'Union européenne et 0,1% des personnes non ressortissantes de l'Union européenne.

Les personnes de nationalité étrangère sont pour la plupart engagées sous régime contractuel. 63,8% des ressortissants de l'Union européenne occupent un emploi dans un OIP.

Tableau 8 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs par nationalité et situation administrative, 30 juin 2008

	Nombre total	Contractuel	Statutaire
Belge	98,3 %	97,1 %	99,8 %
Ressortissant de l'UE	1,6 %	2,8 %	0,2 %
Non ressortissant de l'UE	0,1 %	0,1 %	0,0 %
Nombre total	16.298	8.849	7.449

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

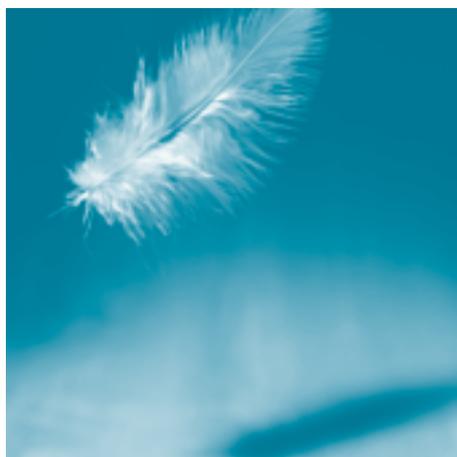
Tableau 9 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW par nationalité, 30 juin 2008

	Nombre total	OIP	SPW
Belge	16.020	39,8 %	60,2 %
Ressortissant de l'UE	268	63,8 %	36,2 %
Non ressortissant de l'UE	10	50,0 %	50,0 %
Nombre Total	16.298	6.558	9.740

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie



3.5 Présence des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique régionale

Sont reprises dans cette catégorie, les personnes qui présentent un handicap, conformément à la définition reprise aux articles 81 à 87 du code de la fonction publique. Malgré des appels répétés à déclaration effectués par le service des ressources humaines, peu de personnes communiquent leur handicap. Cette variable doit donc être interprétée avec précaution.

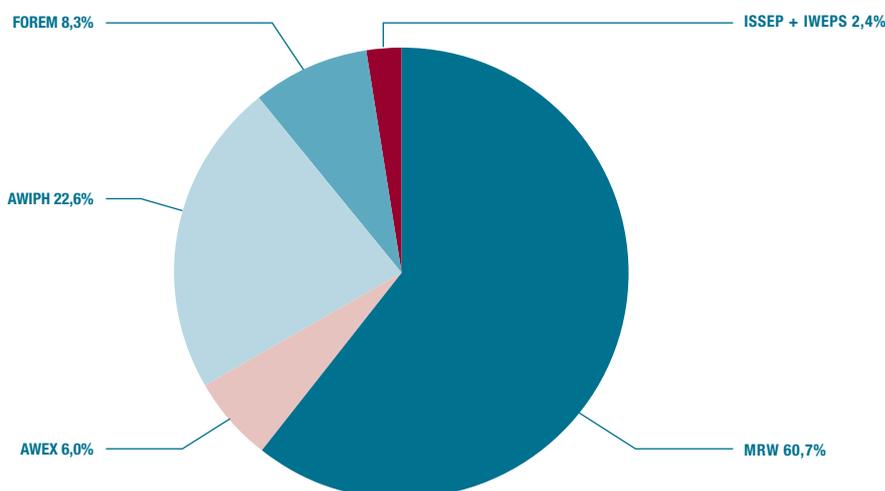
En 2008, les personnes qui déclarent présenter un handicap représentent 0,5% des effectifs de la fonction publique régionale (84 personnes). Des personnes handicapées sont occupées dans 6 des 16 entités administratives analysées. C'est au MRW et à l'AWIPH qu'elles sont les plus présentes.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.5 Présence des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique régionale

Graphique 23 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs présentant un handicap au sein des institutions wallonnes, 30 juin 2008



* Le CRAW n'est pas inclus dans le calcul car il manque la notion d'emploi occupé par une personne handicapée.

**N : calculs effectués sur la base de 84 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Tableau 10 :

Part des personnes présentant un handicap dans les effectifs, 30 juin 2008

	Effectifs de l'institution	Nombre	%
AWEX	336	5	1,5 %
AWIPH	392	19	4,8 %
FOREM	4.217	7	0,2 %
ISSEP + IWEPS	331	2	0,6 %
MRW	4.939	51	1,0 %

* Le CRAW n'est pas inclus dans le calcul car il manque la notion d'emploi occupé par une personne handicapée.

**N : calculs effectués sur base de 84 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie



3.6 Pyramide des âges

3.6.1 Répartition des effectifs par âge

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

En effet, l'analyse par âge montre une faible proportion de jeunes et une part relativement élevée d'effectifs âgés. Enregistrant un taux de 7,1% au 30 juin 2008, les jeunes de moins de 30 ans sont peu présents dans la fonction publique régionale, alors que leur part dans la population active occupée est de 19%.

Ce constat s'inverse dans la tranche d'âge de 55 ans et plus où l'on trouve 21% des effectifs de la fonction régionale, alors que dans la population active occu-

pée, leur part s'élève à 12%. Le choc démographique touche donc particulièrement le secteur public, qui devra faire face aux départs importants à la retraite dans les années futures.

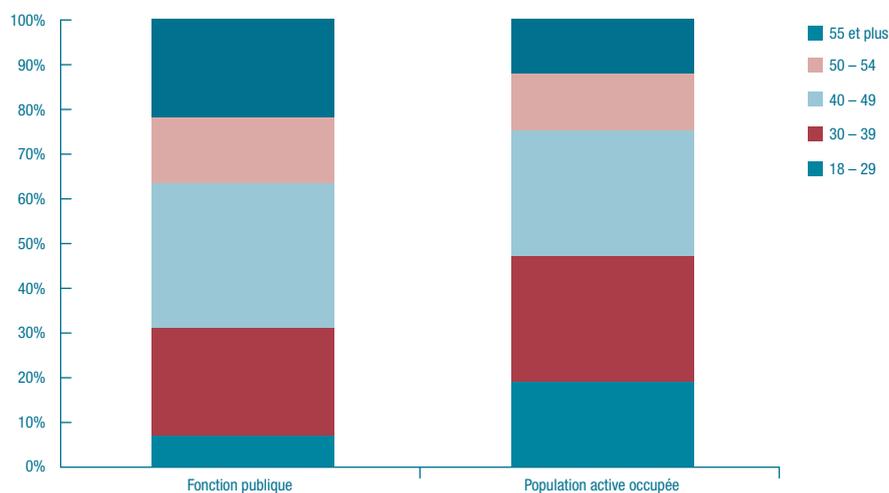
Le transfert de compétences effectué depuis le début des années 1980 au bénéfice de la Région wallonne, qui a entraîné des recrutements au sein de l'administration centrale, combiné au phénomène lié au concept de la « carrière au sein d'une même institution » peuvent expliquer, pour partie, la présence d'un nombre important de personnes dans les tranches supérieures. Ce phénomène se marque plus particulièrement, au sein de l'administration centrale où 56,8% des effectifs ont une ancienneté de plus de 10 ans.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.6 Pyramide des âges

Graphique 24 :

Répartition (en pourcentage) par tranche d'âge des effectifs de la fonction publique (30 juin 2008) et de la population active occupée (2007)



*N : calculs effectués sur la base de 16.298 unités pour la fonction publique.
Sources : SEGI, OIP, Steunpunt WSE, mis à jour 10/2008. Calculs IWEPS.

3.6.2 Age moyen des effectifs de la fonction publique

L'âge moyen du personnel de la fonction publique s'élève à 44,9 ans. La forme de la pyramide des âges des personnes occupées dans l'administration centrale et dans les OIP n'est pas la même. En

effet, au sein de l'administration centrale, l'âge moyen des effectifs est de 46,3 ans alors qu'il redescend à 42,8 ans dans les OIP.

Tableau 11 :

Age moyen des effectifs de la fonction publique, 30 juin 2008

Fonction publique	44,9
OIP	42,8
SPW	46,3

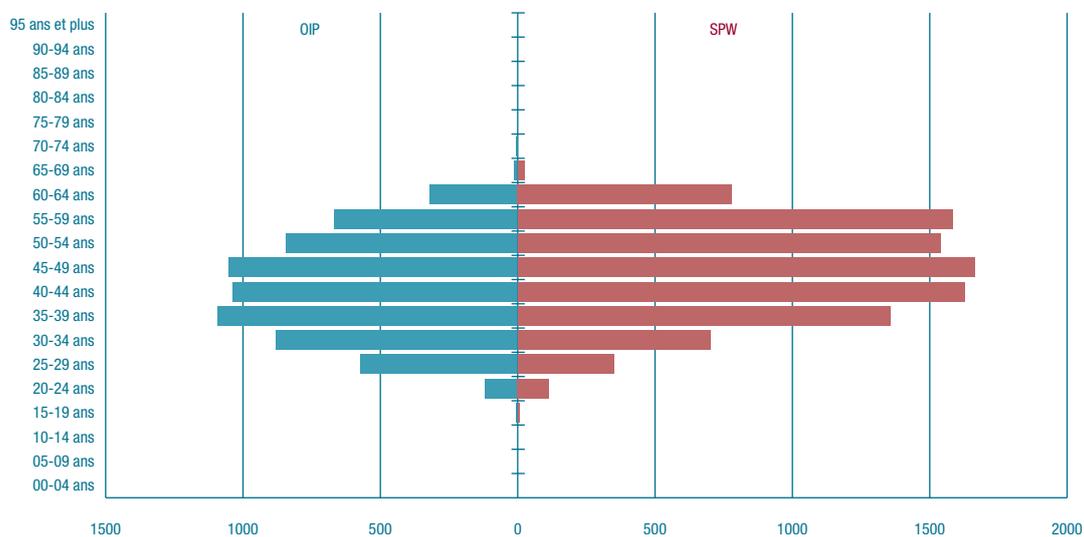
* N : calculs effectués sur base de 16.298 unités.
Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.6 Pyramide des âges

Graphique 25 :

Pyramide des âges des effectifs de la fonction publique, ventilation SPW et OIP, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

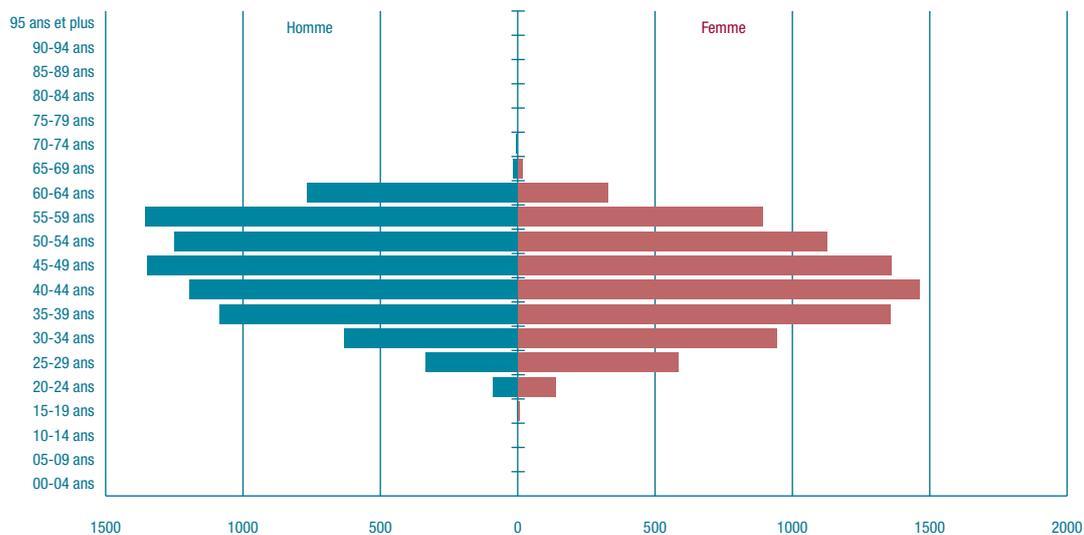
3.6.3 Pyramide des âges des effectifs par genre

La pyramide des âges des femmes occupées dans la fonction publique est moins déformée que celle des hommes, qui présente plus d'effectifs dans les tranches supérieures. En 2008, 63% des hommes ont

atteint l'âge de 55 ans et plus, alors que cette proportion redescend à 37% pour les femmes. Ce constat est notamment le résultat de l'entrée plus récente des femmes sur le marché du travail.

Graphique 26 :

Pyramide des âges par genre, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

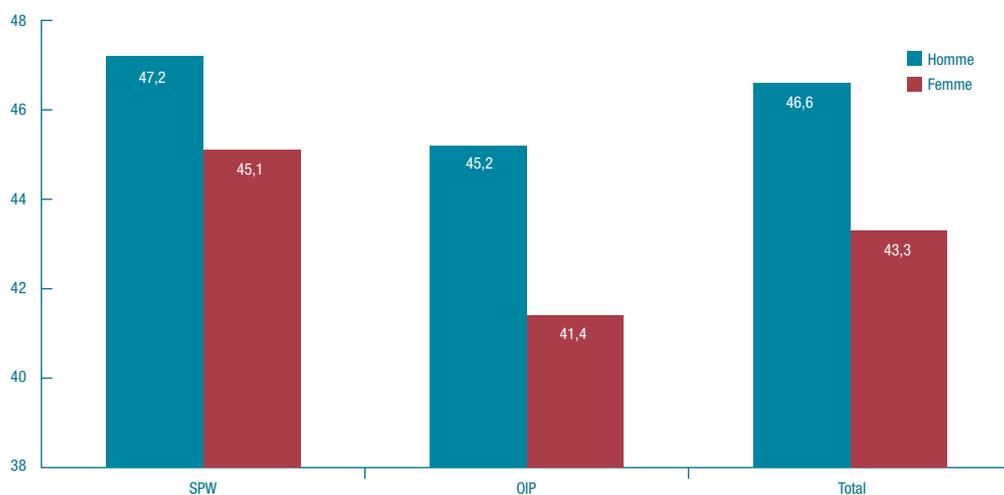
3.6 Pyramide des âges

3.6.4 Âge moyen par genre

Les femmes occupées dans la fonction publique sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues masculins. En effet, l'âge moyen des femmes s'élève à 43,3 ans alors que celui des hommes est de 46,6 ans. Des disparités apparaissent en outre entre l'administration centrale et les OIP. Au sein des OIP,

l'âge moyen des femmes baisse à 41,4 ans et celui des hommes à 45,2 ans alors qu'au sein de l'administration centrale, l'âge moyen des femmes est de 45,1 ans alors que celui des hommes est de 47,2 ans.

Graphique 27 :
Age moyen dans la fonction publique, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3.6.5 Répartition par âge au sein du SPW et des OIP

La répartition par âge des effectifs de la fonction publique montre des répartitions très différentes entre le personnel des OIP et du SPW. En effet, l'entrée des jeunes dans la fonction publique est plus impor-

tante dans les OIP (10,4%) que dans l'administration centrale (5,2%). Cette situation résulte notamment du rythme des recrutements et des concours organisés par la Région wallonne.

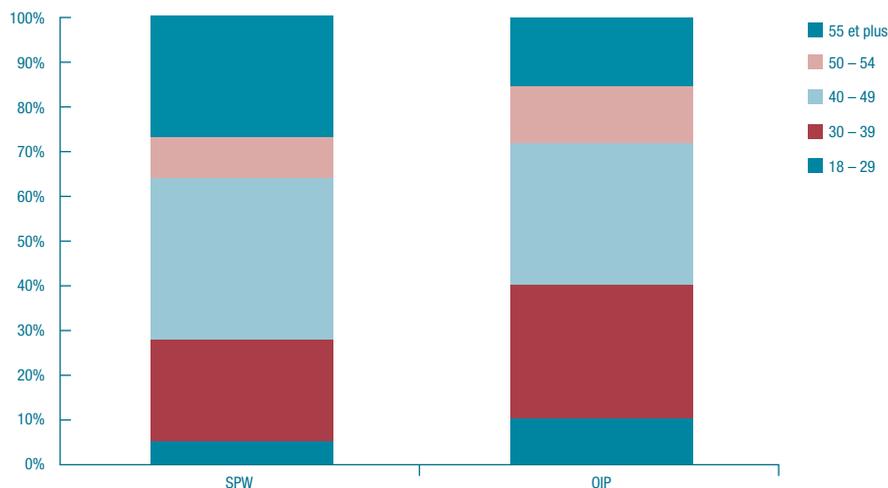
3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.6 Pyramide des âges

La part des 55 ans et plus est plus présente au sein de l'administration centrale (25%) que dans les OIP (15%).

Graphique 28 :

Répartition par tranche d'âge des effectifs des OIP et du SPW, 30 juin 2008



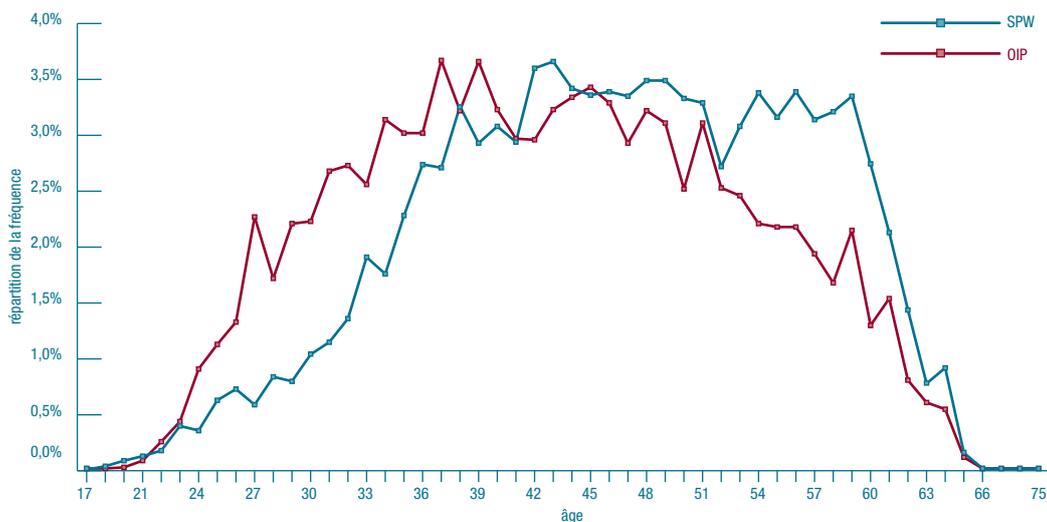
Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

L'âge médian du personnel s'établit entre 44 et 45 ans pour l'ensemble de la fonction publique régionale avec des disparités entre le SPW et

les OIP : dans les OIP, il s'établit aux alentours des 42-43 ans alors qu'il se trouve à 46-47 ans pour le SPW.

Graphique 29 :

Répartition par âge des effectifs, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.6 Pyramide des âges

3.6.6 Répartition par âge et par situation administrative

Près d'un jeune sur deux qui entre dans la fonction publique régionale est engagé comme contractuel. En effet, 97% des moins de 30 ans sont des contractuels. Ce constat s'inverse lorsqu'on analyse

les tranches supérieures (55 ans et plus) où 68,4% des personnes sont statutaires contre 31,6% de contractuels.

Tableau 12 :

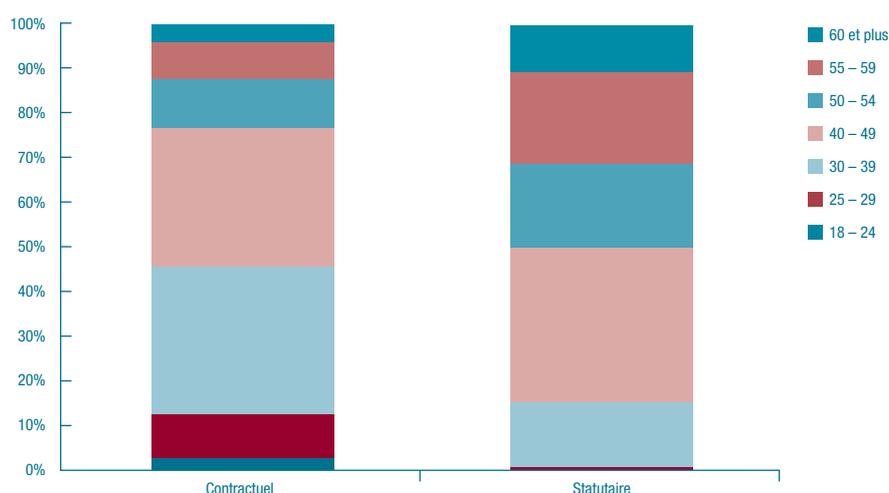
Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et situation administrative, 30 juin 2008

Classe d'âge	Nombre total	Contractuel	Statutaire
18-24 ans	233	100 %	0 %
25-29 ans	917	96,3 %	3,7 %
Total des Jeunes de moins de 30 ans	1.150	97 %	3 %
30-39 ans	4.012	72,9 %	27,1 %
40-49 ans	5.361	51,4 %	48,6 %
50-54 ans	2.374	41,0 %	59,0 %
55-59 ans	2.244	31,9 %	68,1 %
60 et plus	1.156	31,1 %	68,9 %
Total des 55 ans et plus	3.400	31,6 %	68,4 %
Total	16.297	54,3%	45,7%

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Graphique 30 :

Répartition des effectifs par âge et situation administrative, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.6 Pyramide des âges

3.6.7 Répartition par âge et par entité administrative

De manière générale, les 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 du CRAW, de l'IPW et de l'IFAPME. Le FOREM, l'IWEPS et l'AWEX ont une majorité de leur personnel se situant dans la tranche 40-54 ans.

L'administration centrale concentre une part importante de ses effectifs dans la tranche d'âge

40-54 ans, constat qui s'applique tant au MET qu'au MRW, même si la part des 40-54 ans est plus importante au MRW et celle des 55 ans et plus au MET.

La problématique du vieillissement est contrastée en fonction de la situation administrative du personnel et des entités administratives dans lesquelles ils exercent leur fonction.

Tableau 13 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs par classe d'âge et entité administrative, 30 juin 2008

	18-29	30-39	40-54	55 et plus	Nombre total
APAQW	5,7 %	17,1 %	60,0 %	17,1 %	35
AWEX	7,1 %	25,6 %	47,3 %	19,9 %	336
AWIPH	14,0 %	29,3 %	43,6 %	13,0 %	392
AWT	13,8 %	34,5 %	44,8 %	6,9 %	29
CRAC	12,1 %	42,4 %	33,3 %	12,1 %	66
CRAW	16,1 %	35,3 %	35,1 %	13,3 %	502
FOREM	8,8 %	28,9 %	46,6 %	15,8 %	4.217
IFAPME	16,3 %	35,0 %	36,6 %	12,1 %	257
IPW	26,9 %	43,3 %	26,9 %	3,0 %	67
ISSEP	13,3 %	23,5 %	47,0 %	16,1 %	285
IWEPS	10,9 %	28,3 %	50,0 %	10,9 %	46
PAL	2,4 %	33,3 %	45,2 %	19,0 %	42
SWCS	13,4 %	44,8 %	34,3 %	7,5 %	67
SWL	12,4 %	37,8 %	38,2 %	11,5 %	217
Total OIP	10,4 %	29,8 %	44,3 %	15,4 %	6.558
MRW	4,3 %	21,3 %	51,9 %	22,6 %	4.939
MET	5,4 %	20,9 %	47,2 %	26,5 %	4.801
Total SPW	4,8 %	21,1 %	49,6 %	24,5 %	9.740
Total	7,1 %	24,6 %	47,5 %	20,9 %	16.298

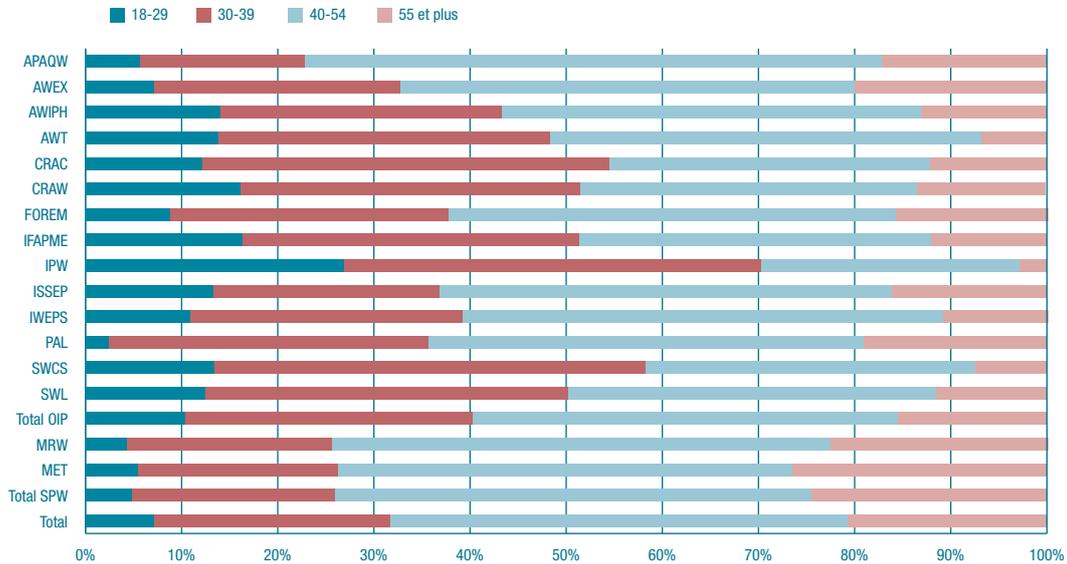
Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.6 Pyramide des âges

Graphique 31 :

Répartition (en pourcentage) de l'emploi par âge et par entité administrative, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3.6.8 Pyramides des âges par situation administrative et par niveau dans la fonction publique régionale

Si les modes de recrutement / engagement des différents niveaux sont assez semblables, on retrouve pourtant une certaine disparité dans la répartition des effectifs par tranche d'âge. En effet, les jeunes sont majoritairement présents au sein des effectifs de niveau 2+ (26,5%) alors que leur présence est moins élevée dans les effectifs de niveau 1 (22,1%).

Le vieillissement des effectifs est particulièrement marqué parmi les fonctionnaires, tous niveaux confondus. Ce constat découle de la dynamique de recrutement au sein de la fonction publique pour laquelle les concours de recrutement donnant accès aux emplois statutaires ont été organisés avec

parcimonie ces 10 dernières années. La pyramide des âges des effectifs statutaires présents dans les différentes catégories hiérarchiques de la fonction publique s'en trouve déformée, avec un poids relatif élevé des agents statutaires dans les classes supérieures.

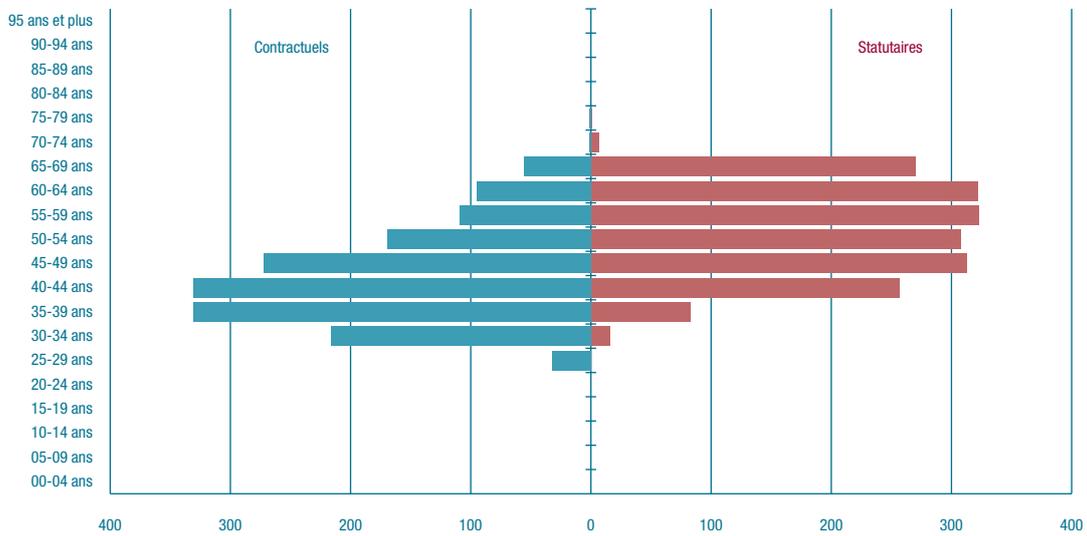
Les situations du vieillissement des effectifs sont contrastées entre les niveaux. En effet, la part des 55 ans et plus est de 21,4% dans le niveau 1, de 11,5% dans le niveau 2+, de 21,5% dans le niveau 2 et de 23,6% dans le niveau 3. Le niveau 3 est donc particulièrement touché par le vieillissement de ses effectifs.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.6 Pyramide des âges

Graphique 32 :

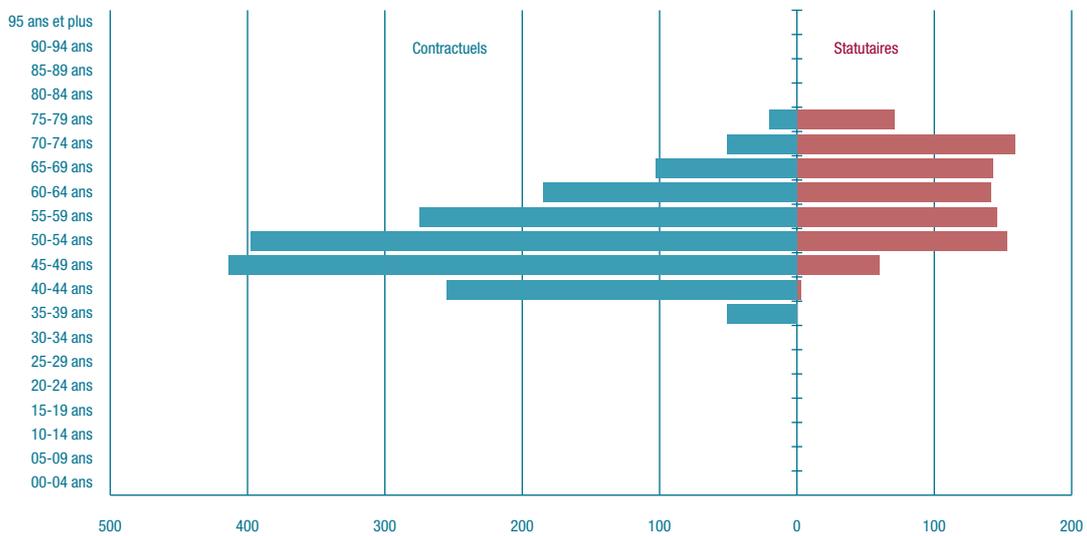
Pyramide des âges de l'ensemble des effectifs contractuels et statutaires dans le niveau 1, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Graphique 33 :

Pyramide des âges de l'ensemble des effectifs contractuels et statutaires dans le niveau 2+, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

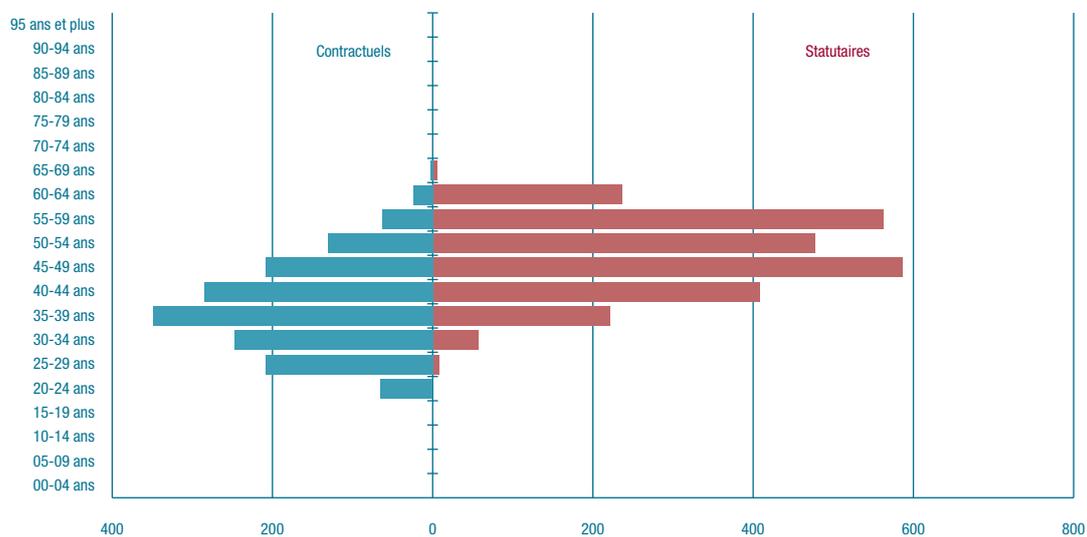


3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.6 Pyramide des âges

Graphique 34 :

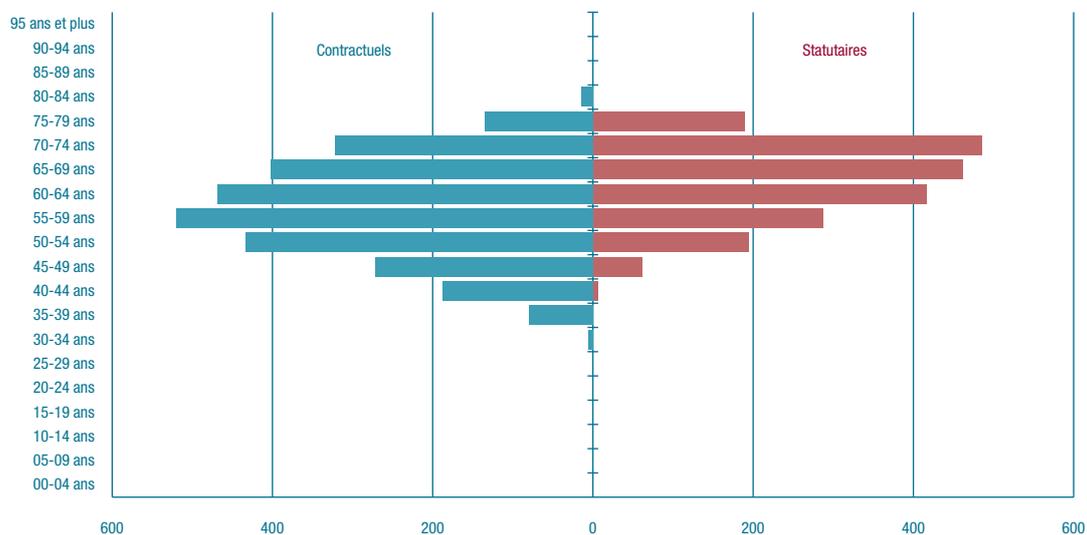
Pyramide des âges de l'ensemble des effectifs contractuels et statutaires dans le niveau 2, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Graphique 35 :

Pyramide des âges de l'ensemble des effectifs contractuels et statutaires dans le niveau 3, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.6 Pyramide des âges

3.6.9 Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans, ventilé par genre, 30 juin 2008

La fonction publique régionale sera touchée inégalement par les départs à la retraite. En effet, en 2008, dans l'administration centrale, le rapport entre le nombre de personnes âgées de 50 ans et plus et le nombre de moins de 30 ans vaut 8,4. Au sein des OIP ce même rapport vaut 2,7.

Un effet genre apparaît. En effet, au sein de l'administration centrale, ce rapport vaut 10,8 pour les hommes et 6,1 pour les femmes. Au sein des OIP, ce rapport vaut 4,7 pour les hommes et 1,9 pour les femmes.

Tableau 14 :
Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans, 30 juin 2008

	Femmes	Hommes	Fonction publique
OIP	1,9	4,7	2,7
SPW	6,1	10,8	8,4
Fonction publique	4,1	9,8	6,2

*N : calculs effectués sur la base de 7.156 unités. N pour les OIP: 2.662 unités et N pour le SPW: 4.494 unités.
Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3.6.10 Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans, ventilé par situation administrative, 30 juin 2008

Pour les statutaires, on observe ainsi 109,3 personnes âgées de plus de 50 ans pour 1 jeune de moins de 30 ans, avec des disparités importantes entre les OIP (ratio de 625 à 1) et l'administration centrale (ratio de 93,6 à 1). Les agents statutaires sont donc en moyenne plus âgés que leurs homologues contractuels.

Plusieurs éléments peuvent expliquer ces ratios contrastés: 81% des effectifs des OIP sont des contractuels, peu de jeunes travaillent dans la fonction publique parmi lesquels le pourcentage de sta-

tutaires est très faible. L'absence de concours de recrutement entre 2000 et 2006 de même que la longueur des procédures de recrutement expliquent pour partie cette faible présence des jeunes statutaires dans la fonction publique. Les mesures prises dernièrement par le Gouvernement wallon ne se marquent pas dans cette étude chiffrée, arrêtée au 30 juin 2008.

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

Tableau 15 :
Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans, ventilé par situation administrative, 30 juin 2008

	Contractuels	Statutaires	Fonction publique
OIP	1,8	625	2,7
SPW	1,9	93,6	8,4
Fonction publique	1,8	109,3	5,0

*N : calculs effectués sur la base de 6.909 unités. N pour les contractuels : 2.516 unités et N pour les statutaires : 4.393 unités.
Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.



3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie



3.7 Qualification, expérience et carrière

La qualification des effectifs est approchée par leur niveau de diplôme. En l'état actuel, cette information est partielle : les bases de données renseignent le diplôme pour 10.406 personnes et aucune information n'est disponible pour 5.849 personnes, dont 4.995 pour le SPW.

Deux limites sont à mentionner :

- en ce qui concerne les statutaires, le diplôme renseigné est le diplôme nécessaire pour entrer dans le niveau. Plus précisément, les agents 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.

- estimer la qualification par le niveau de diplôme est restrictif. Cette pratique ne tient pas compte de la formation continue des agents. Or, la Région wallonne organise de nombreuses formations, notamment, dans le cadre de la mobilité, mais pas seulement. En conséquence, les données sous-estiment la qualification réelle des agents.

Même si l'information est partiellement disponible dans les différentes bases de données elle est présentée ci-dessous.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.7 Qualification, expérience et carrière

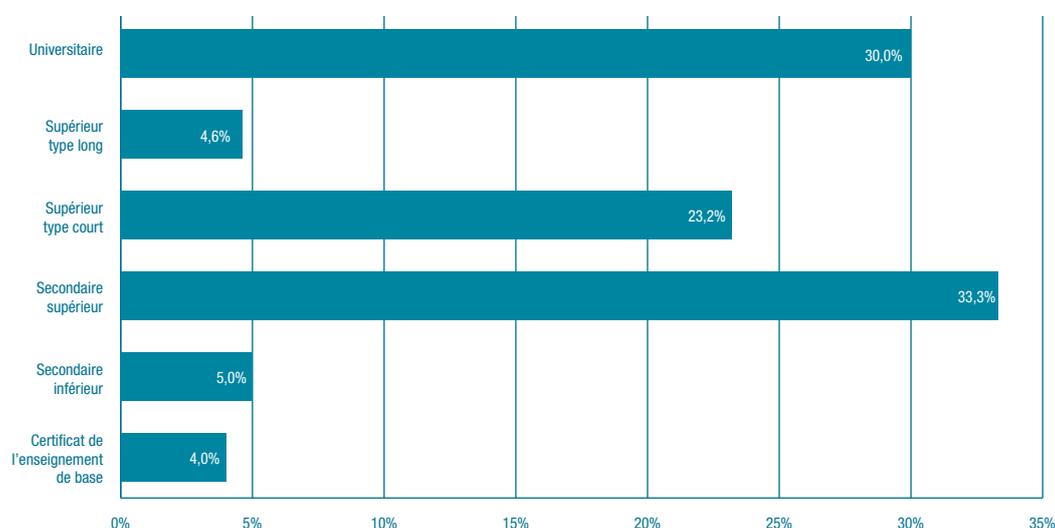
3.7.1 Effectifs de la fonction publique régionale répartis par diplôme

Tous niveaux confondus, plus de la moitié (57,8%) des effectifs de la fonction publique détient au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type court, (niveau de diplôme requis pour le recrutement

dans le niveau 2+) et un tiers, un diplôme de niveau de l'enseignement secondaire supérieur (niveau de diplôme requis pour le recrutement dans le niveau 2).

Graphique 36 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs de la fonction publique par degré de qualification, 30 juin 2008



N : calculs effectués sur la base 10.406 données.

Nd : 5.849 dont 4.995 pour le SPW.

Sources: SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3.7.2 Effectifs par genre et niveau d'étude

Les deux diplômes les plus fréquents chez les hommes sont le diplôme universitaire (34,5%) et le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (32,5%). Chez les femmes, on a une proportion plus importante de diplômées de l'enseignement secon-

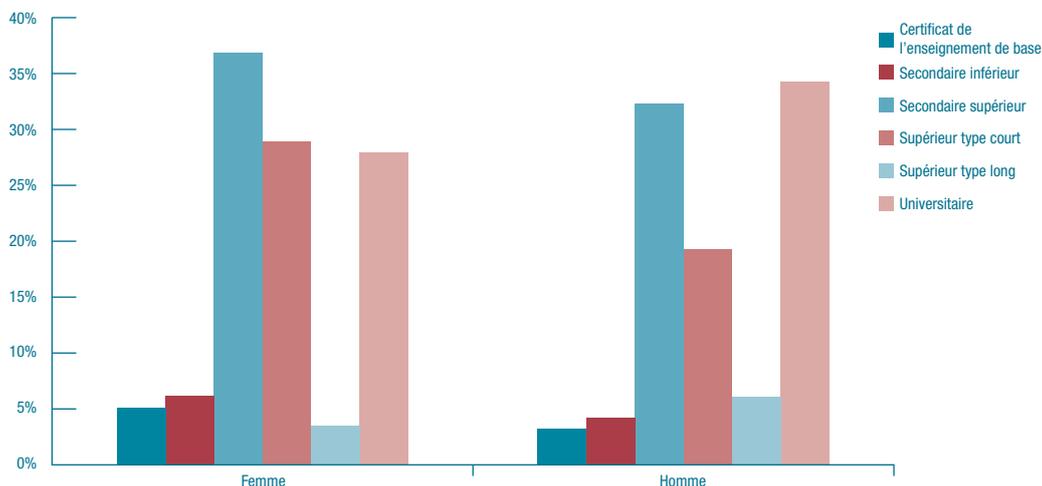
daire supérieur (34%) mais moins importante d'universitaires (25,8%). En revanche, la proportion de diplômées de l'enseignement supérieur de type court est plus élevée chez les femmes (26,6%) que chez les hommes (19,4%).

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.7 Qualification, expérience et carrière

Graphique 37 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs par genre et niveau d'étude, 30 juin 2008



*N : calculs effectués sur la base de 10.406 données.

**Aucune donnée n'est disponible pour la SWCS.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3.7.3 Effectifs de la fonction publique régionale répartis par domaine d'étude

Les domaines d'étude sont classés en fonction de la nomenclature CITE (classification internationale type de l'éducation). Cette classification compte 9 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 9 grands groupes de la classification CITE. 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 (à savoir, général, technique et professionnel, etc.).

En 2008, le domaine d'étude des « sciences sociales, commerce et droit » concentre la plus grosse part des effectifs de la fonction publique (28%) suivi par le domaine de « l'ingénierie, l'industrie de transformation et de production » (14%). Seuls 5% des effectifs ont suivi un cursus scolaire avec une orientation « sciences ».

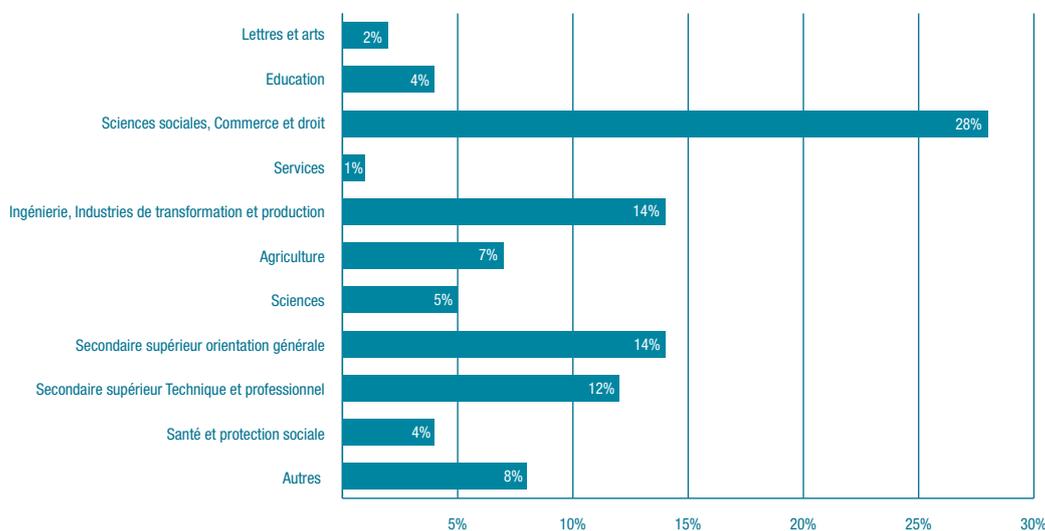
La part des effectifs de la fonction publique régionale ayant terminé leur cursus de l'enseignement secondaire général ou l'enseignement technique et professionnel (auquel la catégorie autre diplôme de l'enseignement secondaire a été ajoutée) s'élève à 34%.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.7 Qualification, expérience et carrière

Graphique 38 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs par domaine d'étude, 30 juin 2008



* N : calculs effectués sur la base des effectifs ayant renseigné leur diplôme. Les données indisponibles s'élèvent donc à 5.849 données, pour coller au volet diplôme repris ci-dessus.

**Aucune donnée n'est disponible pour la SWCS.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3.7.4 Qualification des effectifs des OIP et du SPW

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 3 qui représentent 42% des effectifs du SPW. Ceci explique que nous ne tenons pas compte dans le tableau 16 des effectifs disposant d'un certificat de l'enseignement de base ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

La proportion des diplômés de l'enseignement supérieur de type long (minimum 4 ans d'étude) est plus importante au sein du SPW (46,6%) que dans les OIP (29,2%) alors que les diplômés de l'enseignement supérieur de type court sont majoritaires au sein des OIP (35,5% contre 15,4% au SPW).

Tableau 16 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW par niveau d'étude, 30 juin 2008

	OIP	SPW
Secondaire supérieur	35,3 %	37,9 %
Supérieur type court	35,5 %	15,4 %
Supérieur type long	4,0 %	6,0 %
Universitaire	25,2 %	40,6 %
Total	4.751	4.719

* N : calculs effectués sur la base de 9.470 unités.

**Nd : 5.849 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.7 Qualification, expérience et carrière

3.7.4.1 Focus sur l'administration wallonne

Dans l'administration wallonne, 46,5% des effectifs détiennent au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long.

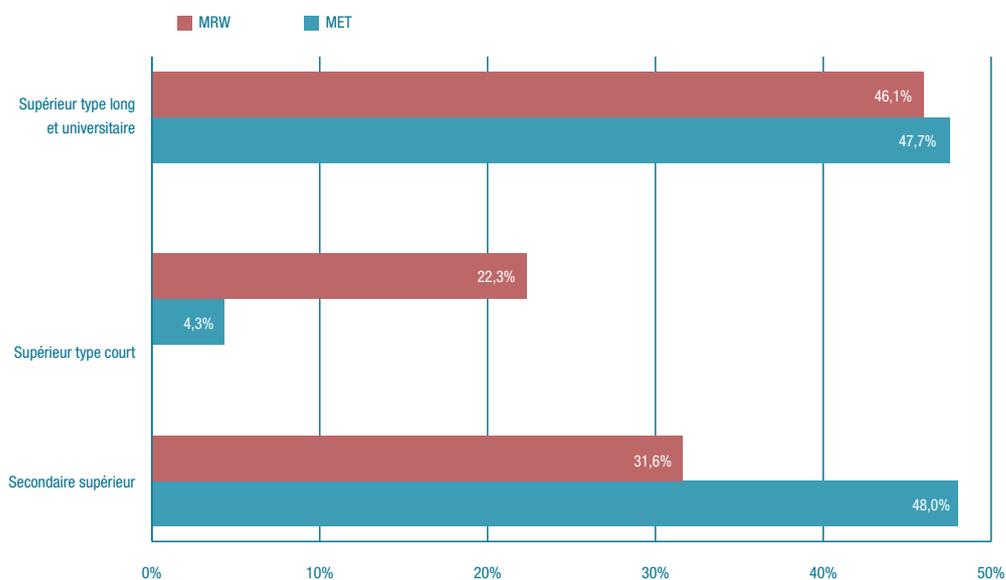
On note des différences entre les deux Ministères de la Région wallonne,

- la proportion des diplômés de l'enseignement supérieur varie de 52% au MET à 68,4% au MRW ;
- à l'intérieur de cette catégorie, le MRW compte

une majorité d'universitaires et une proportion non négligeable d'effectifs diplômés de l'enseignement supérieur de type court. Au MET, les diplômés de l'enseignement supérieur se partagent entre universitaire et enseignement supérieur de type long. Ceci est lié à la spécificité des métiers « techniques » du MET auxquels donnent accès les formations supérieures longues.

Graphique 39 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs du MET et du MRW par niveau d'étude, 30 juin 2008



*N : calculs effectués sur la base de 4.719 effectifs.

**Nd : 4.995 données.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.7 Qualification, expérience et carrière

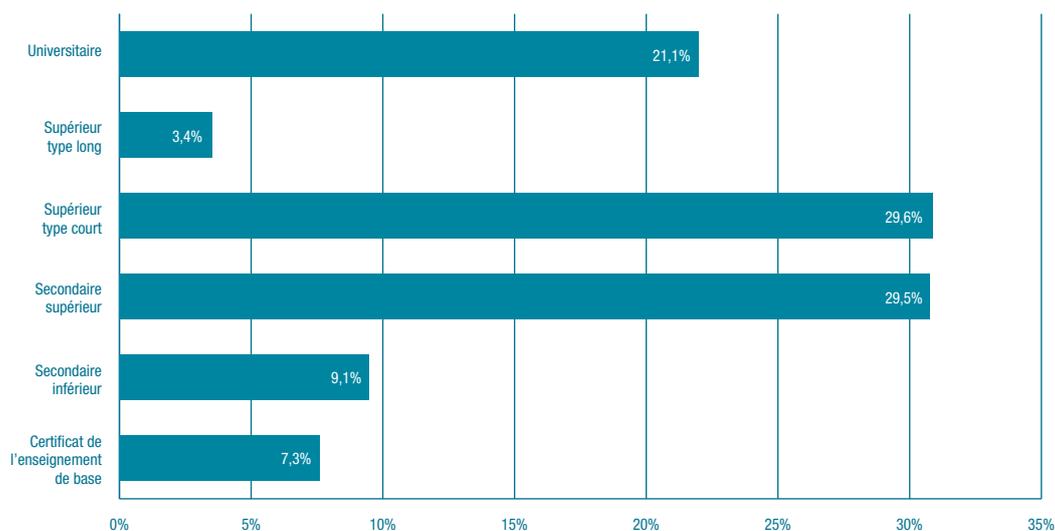
3.7.4.2 Focus sur les OIP

Dans les OIP, 24,5% des effectifs détiennent au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long. La part des diplômés de l'enseignement secon-

daire supérieur est proche de celle des diplômés de l'enseignement supérieur du type court.

Graphique 40 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP par niveau d'étude, 30 juin 2008



*N : calculs effectués sur la base de 5.687 unités.

Aucune donnée n'est disponible pour la SWCS.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

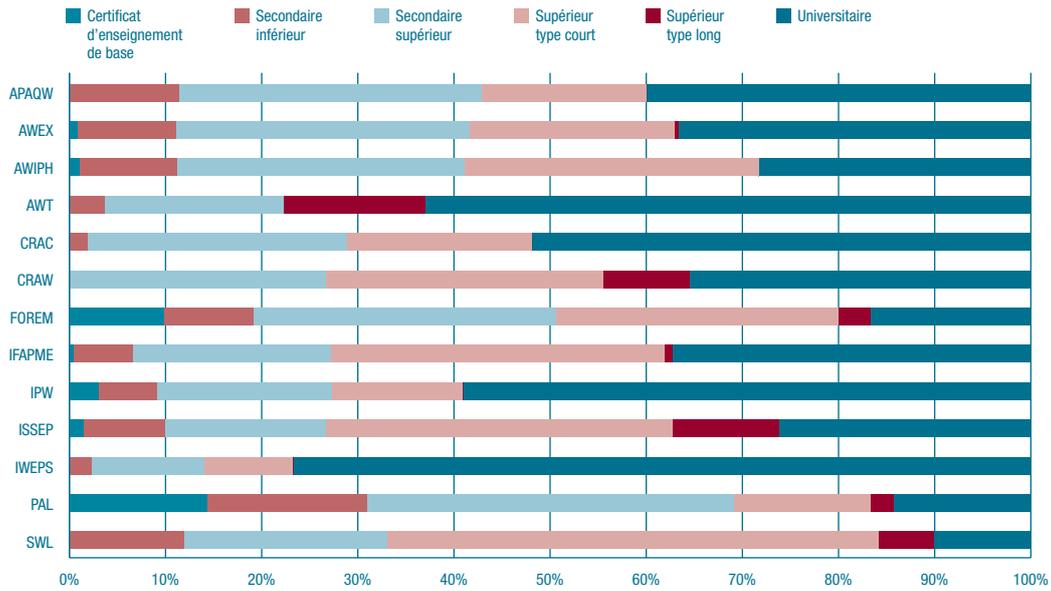
3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.7 Qualification, expérience et carrière

Des disparités importantes dans le degré de qualification du personnel des OIP apparaissent également. L'IWEPS, l'AWT, l'IPW, le CRAC, CRAW, l'IFAPME et l'APAQW comptent parmi leur personnel une majorité

d'universitaires. La SWL, l'ISSEP, le FOREM concentrent davantage de personnes diplômées de l'enseignement supérieur de type court.

Graphique 41 :
Répartition par OIP des effectifs par niveau d'étude, 30 juin 2008

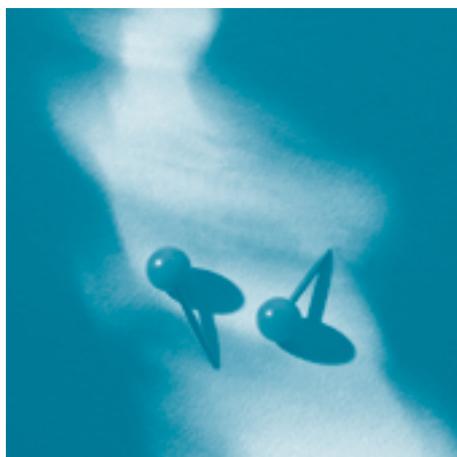


*N : calculs effectués sur la base de 5687 unités. Nd : 854.

Aucune donnée n'est disponible pour la SWCS.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie



3.8 Emploi du secteur public et genre

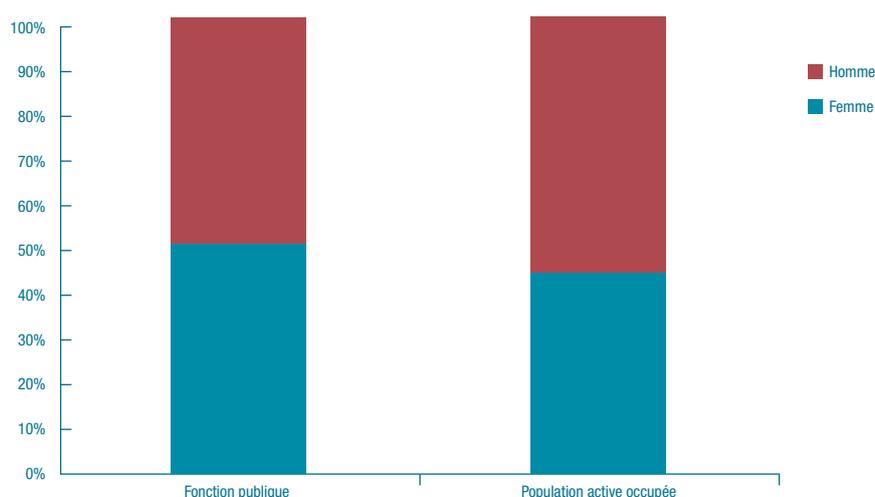
3.8.1 Répartition par sexe

Représentant 50,4% des effectifs, les femmes sont désormais majoritaires dans la fonction publique régionale. Ce taux est plus faible pour l'ensemble de la population active occupée où les femmes occupent 44% des emplois. La répartition par genre

laisse apparaître une féminisation de la fonction publique. Cet effet «genre» s'explique notamment par la spécialisation de certains métiers offerts et par la large représentation des femmes dans les métiers du tertiaire.

Graphique 42 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs par genre dans la fonction publique (30 juin 2008) et dans la population active occupée (en 2007) en Wallonie



*N fonction publique : calculs effectués sur la base de 16.298 unités.

Sources : SEGI, OIP, Steunpunt, WSE, mise à jour 10/2008. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.8 Emploi du secteur public et genre

3.8.2 Taux de femmes dans la fonction publique

Des disparités apparaissent dans l'équilibre global «homme-femme» lorsqu'on analyse la répartition du genre dans les OIP et l'administration centrale. En effet, les femmes sont plus présentes dans les

organismes pararégionaux où elles occupent 62% des emplois; leur présence redescend à 42,6% dans l'administration centrale.

Tableau 17 :
Part des hommes et des femmes, 30 juin 2008

	Femme	Homme
OIP	62 %	38,0 %
SPW	42,6 %	57,4 %
Total	50,4 %	49,6 %
Nombre total	8.218	8.080

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

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 le MET, l'ISSEP ou le PAL

qui restent majoritairement masculins. La féminisation plus ou moins marquée de la fonction publique n'apparaît donc que dans certains secteurs d'activités et métiers.

Tableau 18 :
Répartition (en pourcentage) des effectifs par genre et par entité administrative, 30 juin 2008

	Femme	Homme
APAQW	40,0 %	60,0 %
AWEX	52,7 %	47,3 %
AWIPH	68,9 %	31,1 %
AWT	51,7 %	48,3 %
CRAC	66,7 %	33,3 %
CRAW	47,0 %	53,0 %
FOREM	66,3 %	33,7 %
IFAPME	69,6 %	30,4 %
IPW	67,2 %	32,8 %
ISSEP	34,4 %	65,6 %
IWEPS	54,3 %	45,7 %
PAL	40,5 %	59,5 %
SWCS	56,7 %	43,3 %
SWL	53,9 %	46,1 %
MRW	46,5 %	53,5 %
MET	38,6 %	61,4 %
TOTAL	8.218	8.080

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.8 Emploi du secteur public et genre

3.8.3 Taux de femmes par situation administrative

67% des femmes sont des contractuels contre 41,3% des hommes. La différence de situation administrative se marque essentiellement dans l'ad-

ministration centrale où 50,7% des femmes sont sous contrat, contre 24,6% des hommes.

Tableau 19 :

Taux d'hommes et de femmes : Répartition par situation administrative et organisme, 30 juin 2008

	Femme			Homme		
	Contractuels	Statutaires	Effectif total	Contractuels	Statutaires	Effectif Total
OIP	83,7 %	16,3 %	4.069	78,7 %	21,3 %	2.489
SPW	50,7 %	49,3 %	4.149	24,6 %	75,4 %	5.591
Total	67,0 %	33,0 %	8.218	41,3 %	58,8 %	8.080

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

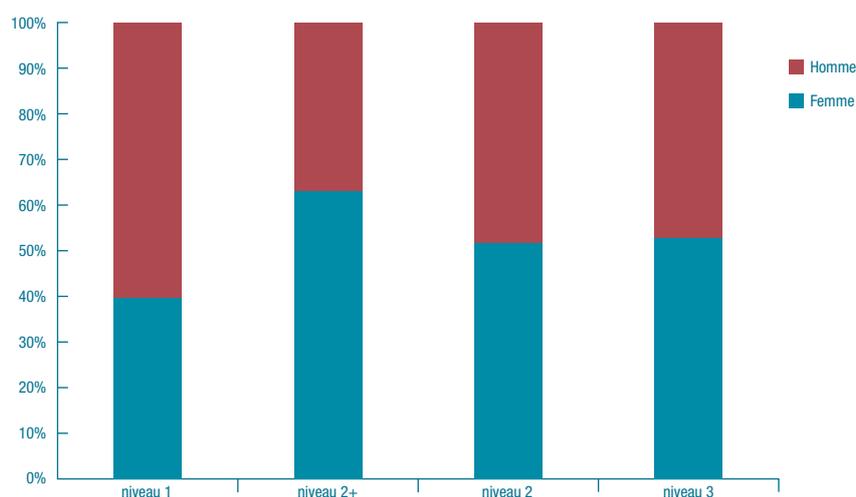
3.8.4 Répartition par genre et par catégorie hiérarchique (niveau des effectifs)

Les hommes sont majoritaires dans les fonctions hiérarchiques supérieures. En effet, la part des hommes dans l'ensemble des effectifs de niveau 1 est de 60%. Ce constat s'inverse pour les effectifs de niveau 2+ où la proportion des femmes est supérieure.

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 43 :

Répartition des effectifs par genre et par niveau des effectifs, 30 juin 2008



* N : calculs effectués sur la base de 12.298 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

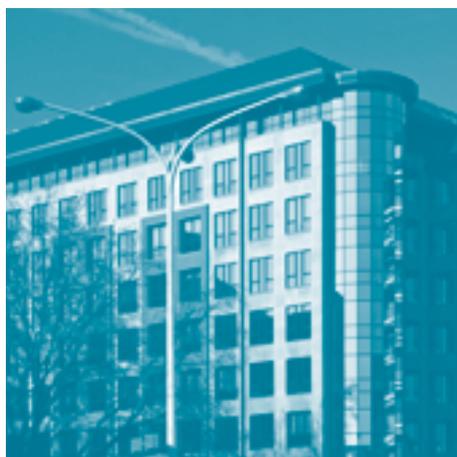
Plusieurs indicateurs invitent à nuancer le constat qui met en évidence l'ouverture du secteur public à l'emploi féminin :

- temps partiel (plus de détails dans le chapitre « Flexibilité »);
- part des femmes contractuelles ;
- peu de femmes dans les fonctions de direction.

Pourtant, en terme de qualification les femmes sont, en moyenne, aussi qualifiées que les hommes : la proportion des femmes titulaires au minimum d'un diplôme de l'enseignement supérieur est de 55,6% pour 60% chez les hommes (plus de détails dans le chapitre « Qualification, expérience et carrière »).



3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie



3.9 Analyse spatiale des localisations des institutions wallonnes et de leur personnel

3.9.1 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 2008 montrent que 96,5% des effectifs habitent en Région wallonne, 2,4% à Bruxelles et 0,7% en Flandre, le solde étant domicilié en dehors de la Belgique.

Une analyse spatiale qui combine la localisation des institutions et le lieu de résidence du person-

nel montre une concentration des effectifs autour des localités où siègent les institutions centrales ou décentralisées. C'est ce que représentent les cartes ci-après sur :

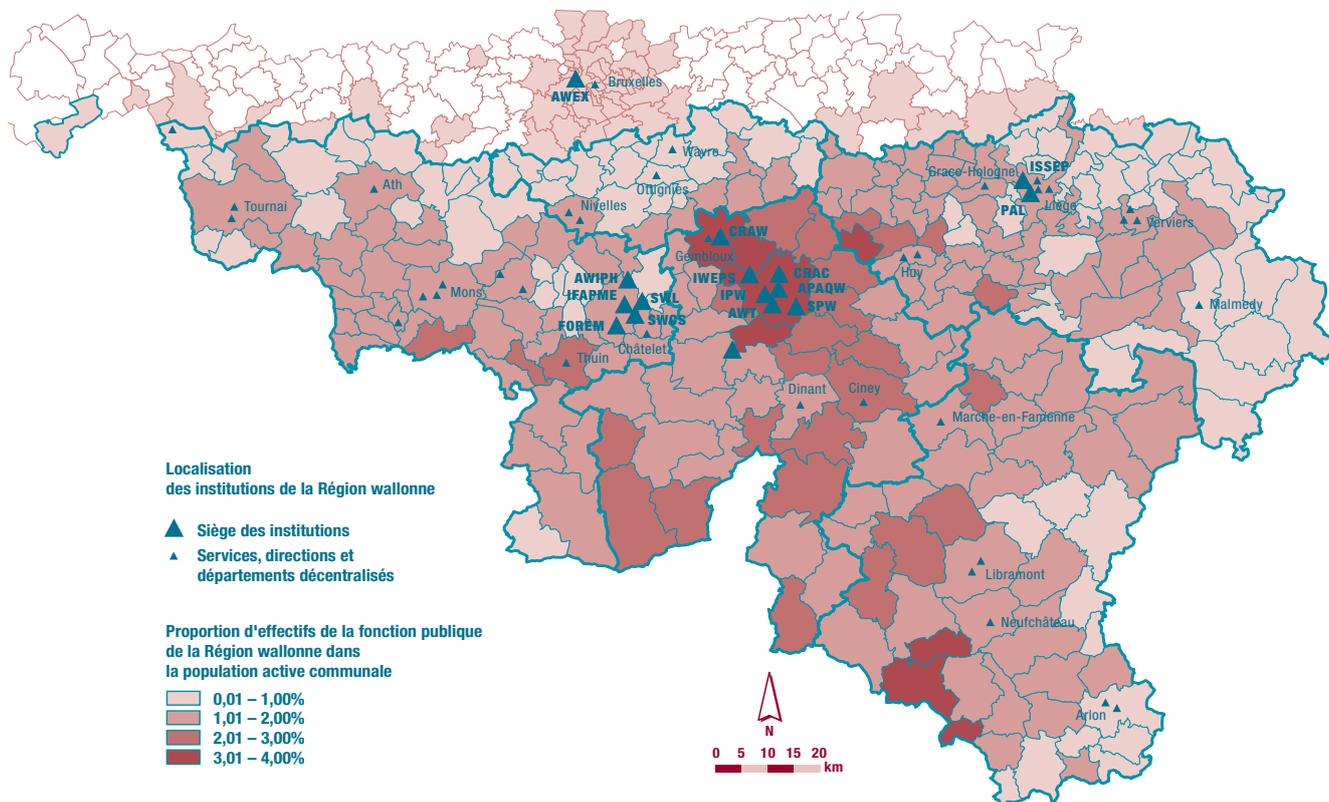
- (a) l'ensemble des effectifs (SPW et OIP : carte 1),
- (b) les effectifs du SPW (carte 2) et
- (c) certains OIP dont les plus importants en terme de nombre de personnes (FOREM, carte 3 ; CRAW et ISSEP, carte 4 ; AWIPH et AWEX, carte 5).

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.9 Analyse spatiale

Carte 1 :

Localisation des institutions de la Région wallonne et proportion des effectifs de la fonction publique de la Région wallonne dans la population active communale



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

- certains OIP ont transmis directement les données: FOREM, l'AWIPH, l'IFAPME, l'IPW, l'APAQW, le CRAC, le PAL et la SWL,
- Steunpunt, Departement Werk en Sociale Economie, population active 2007.

Calcul et cartographie : IWEPS, mars 2009.

La carte 1 présente la localisation des institutions de la Région wallonne. Les sièges de ces institutions sont distribués le long de la dorsale wallonne (Charleroi, Mons, Namur et Liège), avec toutefois une concentration sur la province de Namur et la province du Hainaut. En Wallonie, les pôles sont divisés entre quatre grandes villes: Namur a été désignée capitale politique et administrative, Charleroi, capitale sociale, Liège, capitale économique et Mons, capitale de la culture. Les sièges des institutions sont généralement localisés en fonction de ces pôles. Il existe par ailleurs bon nombre de services, directions ou départements décentralisés pour le SPW et certains OIP.

La carte présente deux types d'informations différentes. Les institutions sont localisées et pour chaque commune, la part dans la population active des

travailleurs de la fonction publique domiciliés dans la commune est représentée. Des proportions importantes se retrouvent à Namur et dans les communes voisines mais également dans d'autres communes du sud de la province de Namur et dans les communes de Florenville et Herbeumont. Les proportions sont par contre faibles dans le nord de la Région, dans le Brabant wallon notamment, ou dans l'est de la Région.

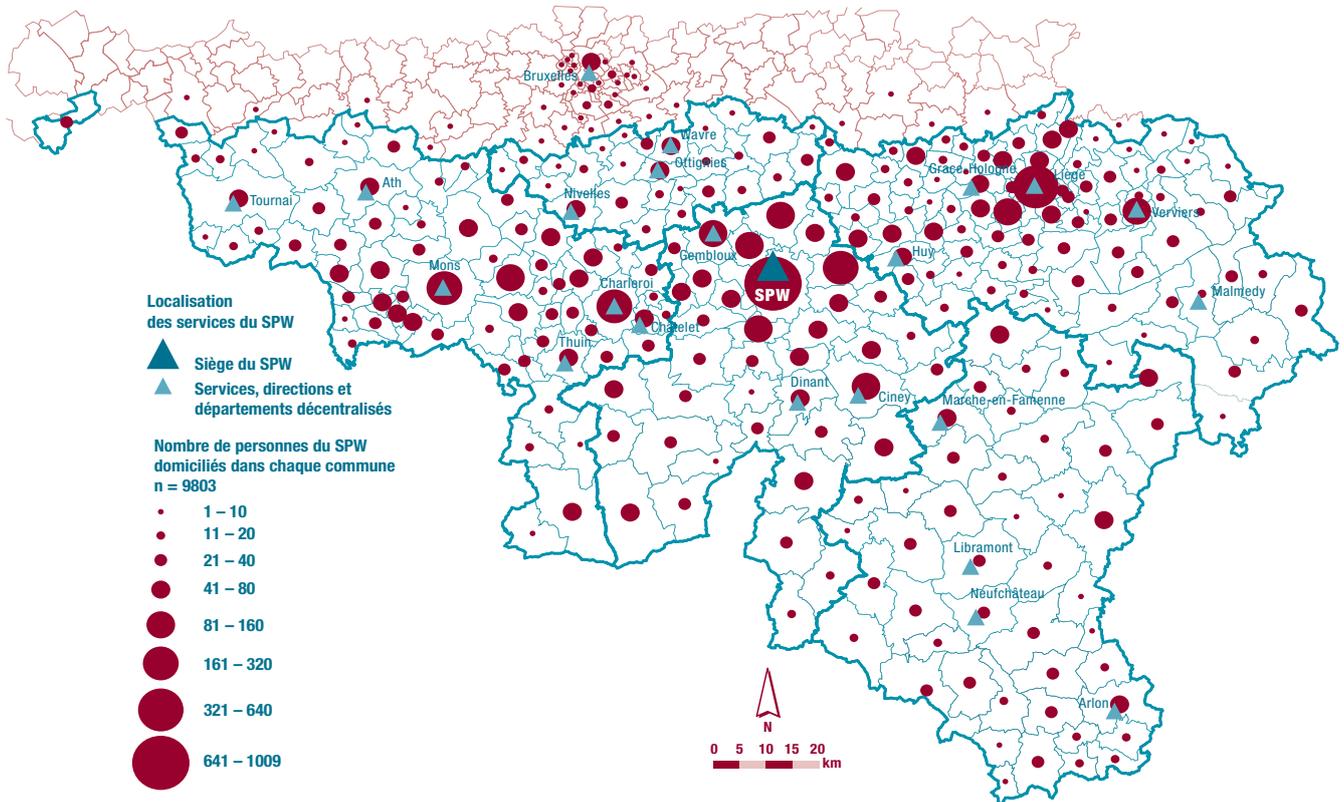
Les proportions montrent l'importance de l'emploi public dans l'arrondissement de Namur, Capitale administrative et politique de la Région wallonne et siège principal de 6 des 14 organismes d'intérêt public analysés. Les services, directions ou départements décentralisés drainent une part de la population active de communes plus éloignées des sièges principaux.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.9 Analyse spatiale

Carte 2 :

Localisation des services du SPW et des effectifs domiciliés par commune



Sources : - SEGI, Service Général d'informatique, Université de Liège,
- certains OIP ont transmis directement les données: FOREM, l'AWIPH, l'IFAPME, l'IPW, l'APAQW, le CRAC, le PAL et la SWL,
- Steunpunt, Departement Werk en Sociale Economie, population active 2007.

Calcul et cartographie : IWEPS, mars 2009.

La carte 2 présente la localisation des services et des domiciles des effectifs travaillant au SPW tous sites confondus (site central de Namur et services, directions et départements décentralisés). La province de Namur concentre 30,2 % des effectifs qui travaillent au SPW, suivi de près par la province de Liège (25,8%).

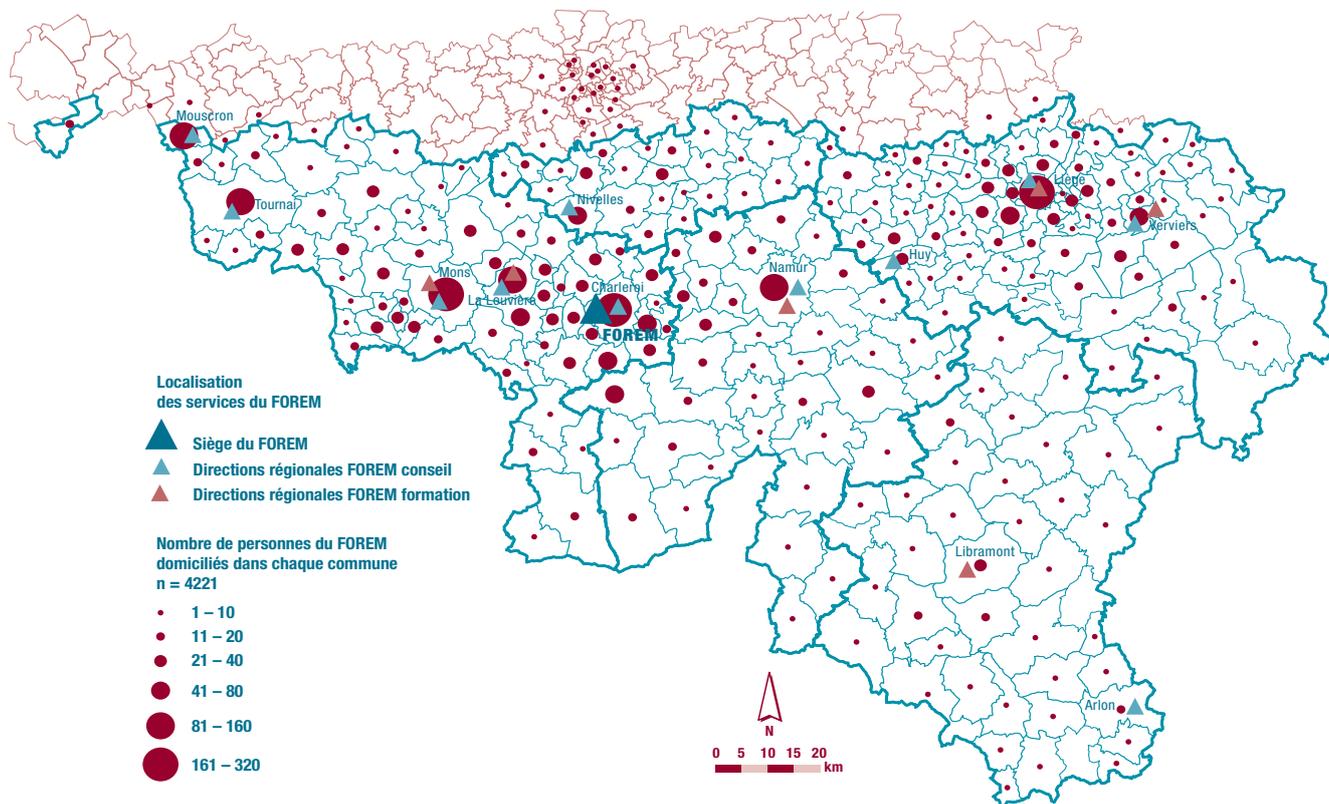
La grande majorité des effectifs de la fonction publique dans les arrondissements formant la dorsale wallonne, à savoir Liège, Namur, Charleroi et Mons, avec une concentration dans les provinces de Liège et du Hainaut. Les effectifs originaires des provinces du Luxembourg sont moins nombreux à travailler au SPW, même si une concentration des effectifs à Marche est constatée.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.9 Analyse spatiale

Carte 3 :

Localisation des services du FOREM et du nombre des effectifs domiciliés par commune



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

- certains OIP ont transmis directement les données: FOREM, l'AWIPH, l'IFAPME, l'IPW, l'APAQW, le CRAC, le PAL et la SWL,

- Steunpunt, Departement Werk en Sociale Economie, population active 2007.

Calcul et cartographie : IWEPS, mars 2009.

Les sites du FOREM sont assez dispersés au sein de la Wallonie. Le siège principal du FOREM est basé à Charleroi; 11 Directions régionales FOREM Conseil et 9 Directions régionales du FOREM formation sont réparties sur tout le territoire wallon (dont Charleroi).

Cette dispersion des sites du FOREM va de pair avec une certaine dispersion sur l'ensemble du territoire de la Wallonie des effectifs qui travaillent

au FOREM. Deux pôles concentrent les effectifs du FOREM: Charleroi-La Louvière-Mons, dans le Hainaut, et Liège-Verviers, dans la province de Liège. On constate par contre une plus grande dispersion dans la province du Luxembourg.

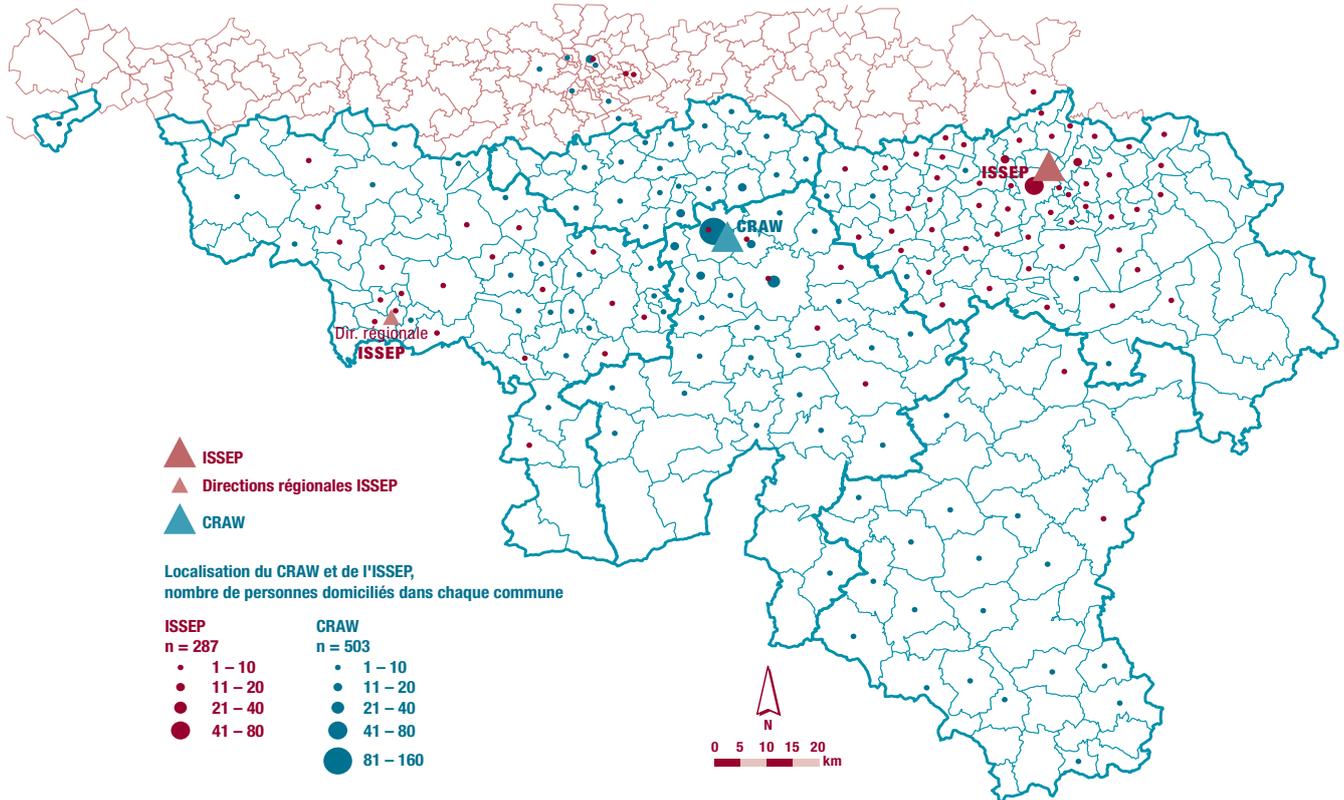
Au sein même de la province du Hainaut, le Hainaut occidental présente une concentration des effectifs importante.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.9 Analyse spatiale

Carte 4 :

Localisation des services du CRAW et de l'ISSEP et du nombre des effectifs domiciliés par commune



Sources : - SEGI, Service Général d'informatique, Université de Liège,
 - certains OIP ont transmis directement les données: FOREM, l'AWIPH, l'IFAPME, l'IPW, l'APAQW, le CRAC, le PAL et la SWL,
 - Steunpunt, Departement Werk en Sociale Economie, population active 2007.

Calcul et cartographie : IWEPS, mars 2009.

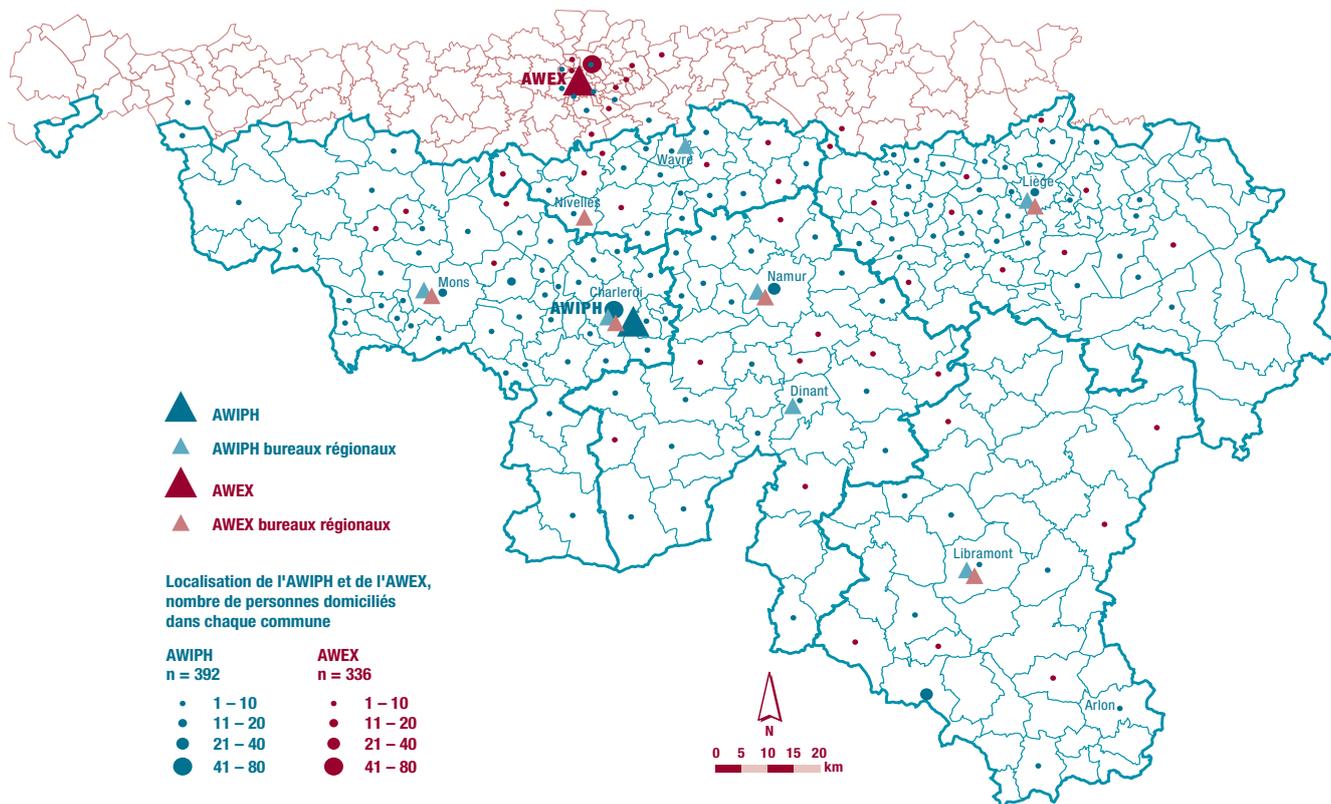
Le siège du CRAW est localisé à Gembloux. Les effectifs sont concentrés autour de cette ville mais également avec le long d'un axe Nord Sud, de Bruxelles vers la province de Luxembourg.

Le siège principal de l'ISSEP est localisé à Liège, avec un site plus petit à Colfontaine (province du Hainaut). La distribution du domicile des effectifs est très concentrée sur l'agglomération et la province de Liège. On retrouve cependant un petit groupe domicilié dans la région de Colfontaine.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.9 Analyse spatiale

Carte 5 :
Localisation des services de l'AWIPH et de AWEX et du nombre des effectifs domiciliés par commune



Sources : - SEGI, Service Général d'informatique, Université de Liège,
 - certains OIP ont transmis directement les données: FOREM, l'AWIPH, l'IFAPME, l'IPW, l'APAQW, le CRAC, le PAL et la SWL,
 - Steunpunt, Departement Werk en Sociale Economie, population active 2007.
 Calcul et cartographie : IWEPS, mars 2009.

Le siège de l'AWIPH est localisé à Charleroi. Il existe également des bureaux régionaux dans les différentes provinces. Les domiciles des effectifs sont dispersés avec une légère concentration à Charleroi et Namur et dans la commune de Florenville.

Par rapport aux autres institutions wallonnes, l'AWEX présente la particularité d'être localisée en dehors de la Wallonie. Son siège principal est en effet situé à Bruxelles, qui concentre ainsi la majorité des effectifs.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.9 Analyse spatiale

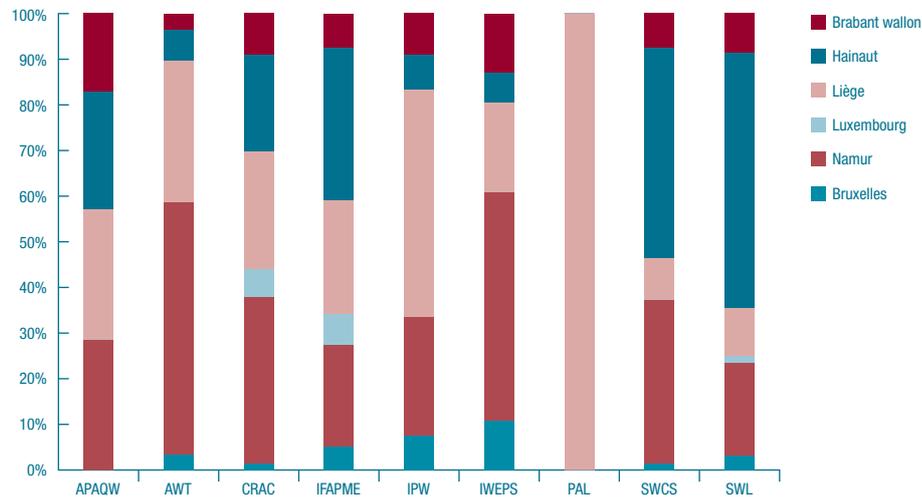
3.9.2 Analyse statistique du nombre de personnes domiciliées par province pour les services de l'APAQW, AWT, CRAC, IFAPME, IPW, IWEPS, PAL, SWCS et SWL

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 et du CRAC, habite majoritairement dans la province de Namur et la part du personnel de la

SWL, SWCS et de l'IFAPME résidant dans le Hainaut est majoritaire. La quasi-totalité du personnel du PAL habite la province de Liège. Seule exception, l'APAQW où le domicile du personnel est davantage dispersé sur le territoire wallon.

Graphique 44 :

Répartition par lieu de domicile des effectifs travaillant dans les institutions de la Région wallonne



*N : calculs effectués sur la base de 823 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie



3.10 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 : la durée de l'emploi, le volume d'heures (temps plein et temps partiel) et les rythmes et plages de travail (aménagement du temps de travail).

La mobilité des travailleurs peut être externe – liée le plus souvent à la durée des emplois – ou interne.

Les données disponibles sont analysées 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 la durée de la situation administrative est détaillée à la section 3.2.

3.10.1 Volume d'heures des effectifs

Au total, 2.691 personnes ont un ou plusieurs emplois à temps partiel, ce qui correspond à 13,4% des effectifs de la fonction publique (16.365). Dans la population active occupée, la part des salariés

travaillant à temps partiel s'élève à 30%. Ce constat invite à penser que la fonction publique favorise le temps plein par rapport au temps partiel.

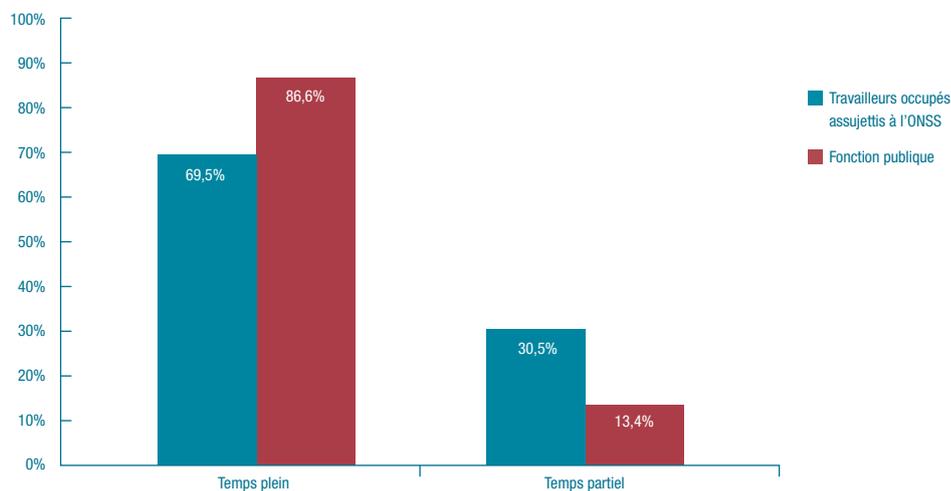


3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.10 Flexibilité

Graphique 45 :

Comparaison des volumes d'heures dans la fonction publique (30 juin 2008) et dans la population active occupée (au 30 juin 2007), Région wallonne



*N fonction publique : 16.365 emplois.

Sources : SEGI, OIP et ONSS. Calculs IWEPS.

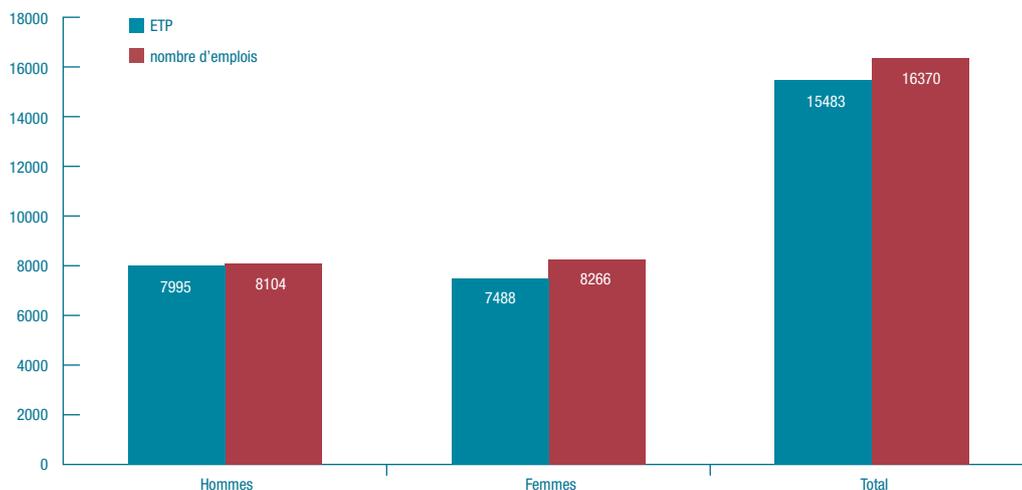
3.10.2 Volume d'heures et genre

Compte tenu du temps partiel, les femmes représentent 7.488 ETP pour 8.266 postes de travail occupés, alors que les hommes représentent 7.995 ETP pour 8.104 postes occupés. Les emplois à temps partiel

sont donc occupés majoritairement par des femmes. En raison du temps partiel, en ETP, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans la fonction publique.

Graphique 46 :

Répartition par genre des effectifs en ETP et en nombre d'emplois, 30 juin 2008



Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

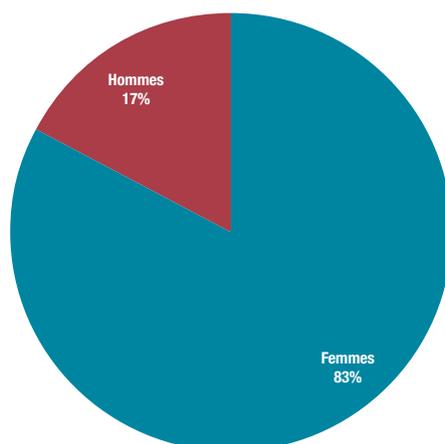
3.10 Flexibilité

L'analyse de l'incidence du temps partiel par genre montre des différences significatives entre les hommes et les femmes. En effet, parmi les personnes

qui travaillent à temps partiel, 83% sont des femmes contre 17 % d'hommes.

Graphique 47 :

Répartition (en pourcentage) par genre des effectifs à temps partiel dans l'emploi public, 30 juin 2008



N : Calculs effectués sur la base de 2.691 unités.

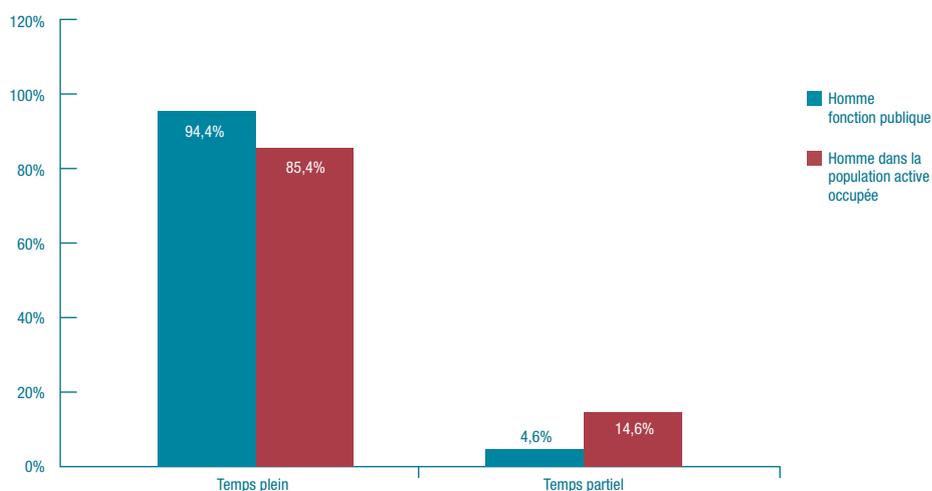
Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Le temps partiel est moins fréquent chez les hommes dans la fonction publique. En effet, dans la fonction publique, 4,6% des hommes travaillent à temps

partiel alors que la part des hommes à temps partiel dans la population active occupée est de 14,6%.

Graphique 48 :

Comparaison des volumes d'heures des hommes dans la fonction publique (30 juin 2008) et dans la population active occupée (au 30 juin 2007), Région wallonne



*N fonction publique : calculs effectués sur la base de 8.103 unités.

** Nd : 1 unité.

Sources : OIP, SEGI, ONSS. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

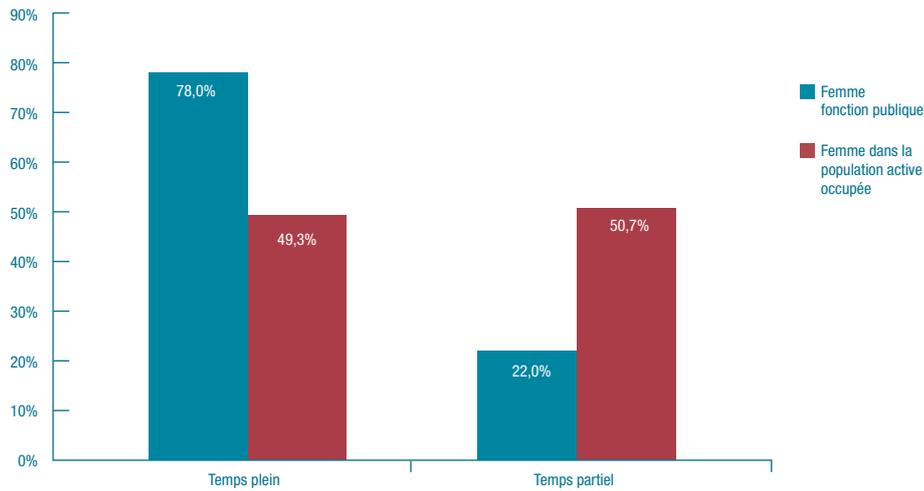
3.10 Flexibilité

Ce constat est le même pour les femmes : 22% des femmes travaillent à temps partiel dans la fonction

publique alors que dans la population active occupée, une femme sur deux travaille à temps partiel.

Graphique 49 :

Comparaison des volumes d'heures des femmes dans la fonction publique (30 juin 2008) et dans la population active occupée (au 30 juin 2007), Région wallonne



*N fonction publique: calculs effectués sur la base de 8.262 unités.

**Nd : 4 unités.

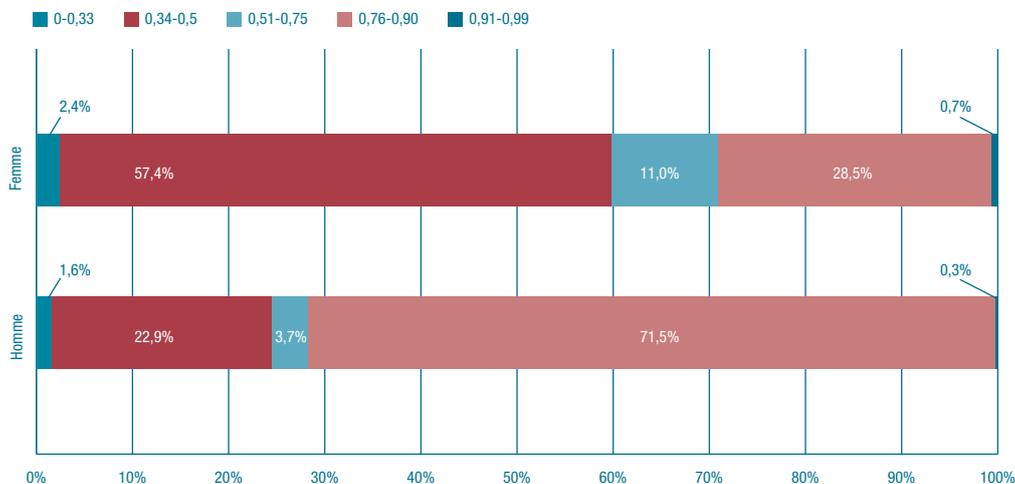
Sources : OIP, SEGI, ONSS. Calculs IWEPS.

Les femmes à temps partiel sont concentrées dans le temps partiel de courte durée : 13,1% des femmes travaillent au maximum à mi temps pour 6,3% des femmes qui ont entre un trois quart temps et un quatre cinquième.

En revanche, les hommes qui travaillent à temps partiel sont concentrés dans le temps partiel long (3,3%), compris entre le trois quart temps et quatre cinquième temps

Graphique 50 :

Répartition des effectifs par genre et durée de travail, 30 juin 2008



*N : calculs effectués sur la base de 2.191 unités. N pour les femmes : 1.815 et N pour les hommes : 376.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.10 Flexibilité

3.10.3 Volume d'heures et âge

La ventilation des effectifs par durée de travail et par âge laisse apparaître que le travail à temps partiel est essentiellement réalisé dans la tranche d'âge 30-49 ans.

Le tableau ci-dessous montre que 60% des effectifs à temps partiel sont dans la tranche d'âge 30-49 ans.

Tableau 20 :

Répartition des effectifs (en pourcentage) par durée de travail et classe d'âge, 30 juin 2008

	18-24 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans et plus	Nombre total
Temps partiel	3,7 %	8,3 %	26,3 %	33,5 %	13,6 %	9,8 %	4,8 %	2.190
Temps plein	1,1 %	5,2 %	24,4 %	32,8 %	14,7 %	14,4 %	7,4 %	14.174
Total	234	926	4.038	5.381	2.378	2.248	1.159	16.364

*N : calculs effectués sur la base de 16.364 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Le tableau ci-dessous montre que l'incidence du temps partiel est nettement plus élevée chez les

jeunes de moins de 30 ans, où les taux sont supérieurs à la moyenne (13,4%).

Tableau 21 :

Part du temps partiel et du temps plein sur l'emploi global de chaque tranche d'âge, 30 juin 2008

	18-24 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans et plus	Total
Temps partiel	34,2 %	19,7 %	14,3 %	13,6 %	12,5 %	9,5 %	9,1 %	13,4 %
Temps plein	65,8 %	80,3 %	85,7 %	86,4 %	87,5 %	90,5 %	90,9 %	86,6 %
Emploi total en nombre	234	926	4.038	5.381	2.378	2.248	1.159	16.364

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

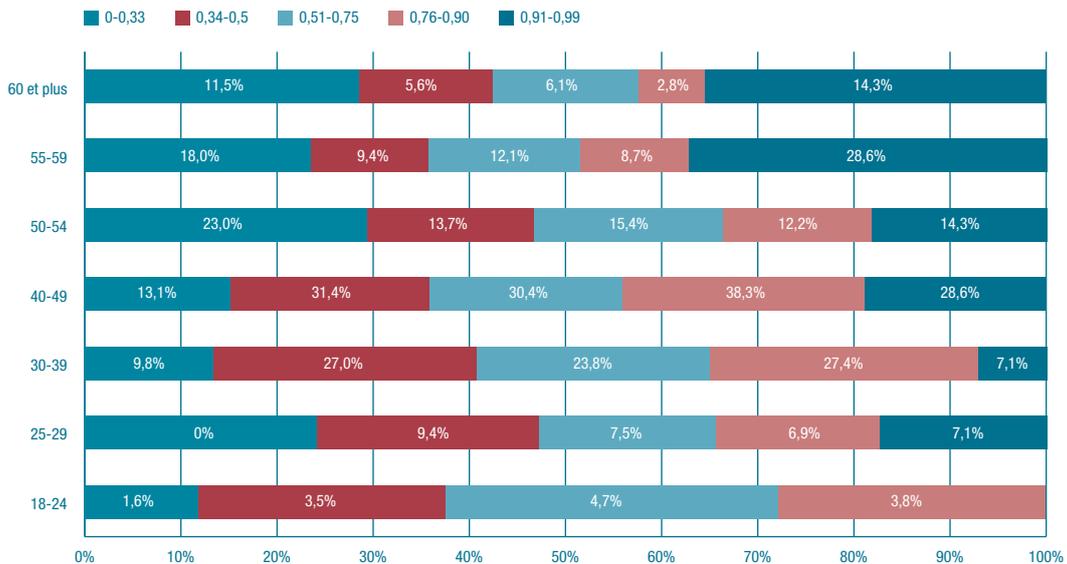
3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.10 Flexibilité

Parmi les régimes de temps partiel, le mi temps et le 4/5 temps, sont les plus répandus.

Graphique 51 :

Effectifs (en pourcentage) par classe d'âge et durée de travail, 30 juin 2008



*N : calculs sur la base de 16.364 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3.10.4 Volume d'heures dans les OIP et le SPW

Les données mettent en évidence que la proportion des effectifs à temps partiel est plus élevée au

sein de l'administration centrale (16,9%) que dans les OIP (8,2%).

Tableau 22 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction de la durée de travail, 30 juin 2008

	Temps partiel	Temps plein	Nombre total
SPW	16,9 %	83,1 %	9.803
OIP	8,2 %	91,8 %	6.562

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.10 Flexibilité

Parmi les effectifs travaillant à temps partiel, la part des effectifs du SPW est trois fois plus importante (75,5%) que la part dans les OIP (24,5%).

Tableau 23 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs par durée de travail, 30 juin 2008

	Temps partiel	Temps plein
SPW	75,5 %	57,5 %
OIP	24,5 %	42,5 %
Total	2.191	14.174

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Les régimes de temps partiel de courte durée (moins d'un mi-temps) sont préférés au SPW et dans les OIP.

Tableau 24 :

Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction de la durée de travail, 30 juin 2008

	OIP	SPW
0 - moins d'un mi temps	3,4 %	9,8 %
Mi temps – moins d'un trois quart temps	1,7 %	1,1 %
Trois quart temps – moins d'un quatre cinquième	2,6 %	5,9 %
Quatre cinquième et neuf dixième temps	0,6 %	0,2 %
Nombre total de temps partiel	537	1.654
Temps plein	91,8 %	83,1 %
Nombre total de temps plein	6.025	8.149
Nombre total	6.562	9.803

*N : calculs effectués sur la base de 16.365 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.



3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.10 Flexibilité

3.10.5 Temps partiel et situation administrative

Le temps partiel concerne davantage les contractuels que les statutaires : 20% des contractuels sont à temps partiel contre 5% des statutaires. La durée de travail des contractuels est donc plus courte que celle des statutaires.

Parmi les modalités du temps partiel, ce sont les durées courtes ($\leq \frac{1}{2}$ temps) qui sont privilégiées par les contractuels ; alors que les statutaires ont une préférence pour des durées comprises dans la fourchette 3/4 - 4/5 temps.

Tableau 25 :
Répartition (en pourcentage) des effectifs par durée du travail et situation administrative, 30 juin 2008

	Contractuel	Statutaire
0 - moins d'un mi temps	13,2 %	0,1 %
Mi temps – moins d'un trois quart temps	2,4 %	0,0 %
Trois quart temps – moins d'un quatre cinquième	4,4 %	4,8 %
Quatre cinquième et neuf dixième temps	0,6 %	0,0 %
Temps plein	79,5 %	95,1 %
Nombre total	8.903	7.462

*N : calculs effectués sur la base de 16.365 unités.
Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3.10.6 Temps partiel, situation administrative et entité administrative

La répartition par entité administrative montre que ce sont essentiellement les contractuels travaillant au SPW qui sont à temps partiel (36,5% au SPW contre 9,4% dans les OIP). Ceci peut être consi-

déré comme une forme d'aménagement du temps de travail. Une nette différence apparaît entre les statutaires et les contractuels dans l'administration centrale.

Tableau 26 :
Répartition (en pourcentage) des effectifs par durée de travail, situation administrative et entité administrative, 30 juin 2008

	OIP			SPW		
	Contractuel	Statutaire	Nombre total	Contractuel	Statutaire	Nombre total
Temps partiel	9,4 %	2,1 %	529	36,5 %	5,4 %	1.611
Temps plein	90,6 %	97,9 %	6.024	63,5 %	94,6 %	8.129
Nombre total	5.359	1.194	6.553	3.486	6.254	9.740

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.10 Flexibilité

3.10.7 Aménagement du temps de travail

En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, les données administratives au 30 juin 2008 utilisées, relatives aux absences et congés à partir desquelles les catégories suivantes ont été construites, sont :

- 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

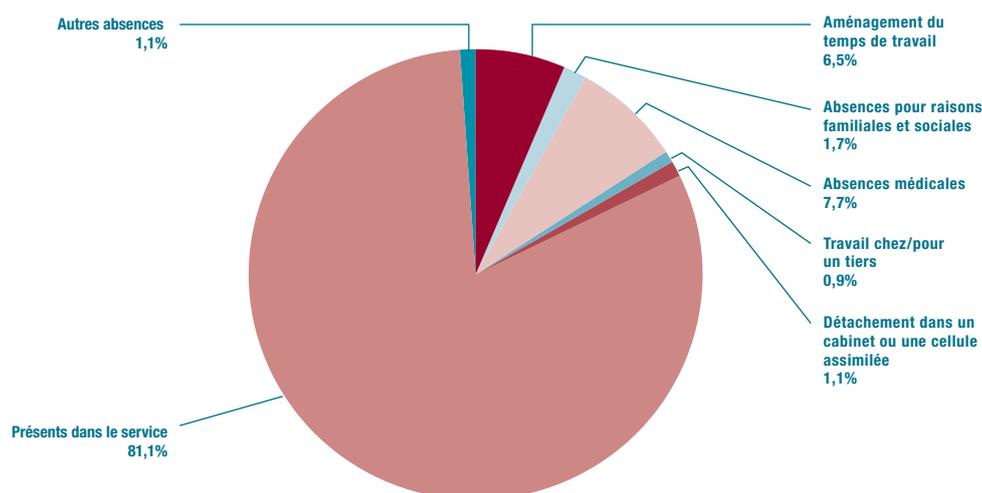
Quant à la mobilité, elle concerne uniquement le

personnel détaché dans un cabinet ministériel ou une cellule assimilée ainsi que les personnes qui travaillent chez/pour un tiers.

Le graphique ci-dessous montre la part représentée par ces absences au 30 juin 2008 pour l'ensemble des institutions concernées. Les absences médicales et autres absences sortent des instruments de la flexibilité. On peut évaluer à 10% les personnes de la fonction publique wallonne qui bénéficient d'une formule de flexibilité au 30 juin 2008.

Graphique 52 :

Situation des effectifs de la fonction publique régionale au 30 juin 2008



* N : calculs effectués sur la base de 15.980 emplois.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.



3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

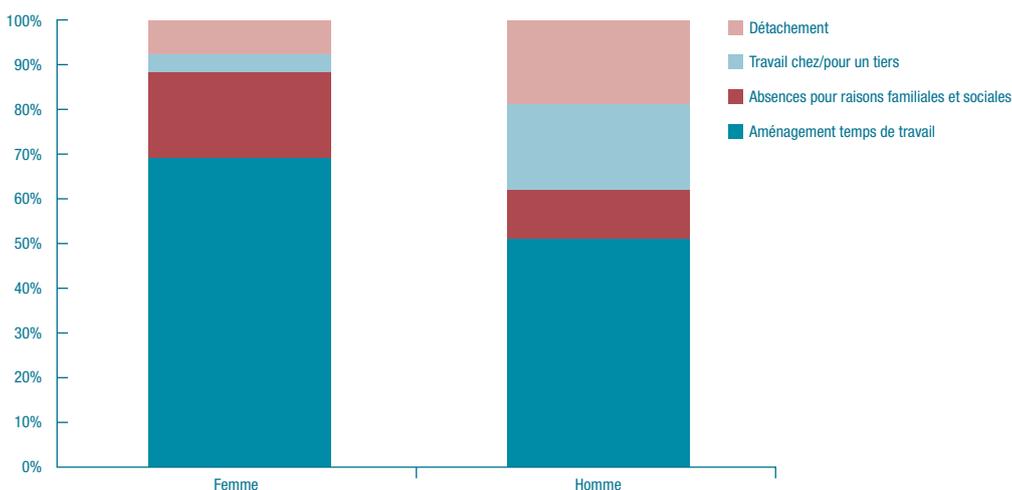
3.10 Flexibilité

Les femmes se trouvent largement majoritaires dans les absences pour raison familiales et sociales et suite à des congés liés à l'aménagement du temps de travail. En revanche, les effectifs détachés

ou opérant pour/chez un tiers sont majoritairement des hommes, reflétant une certaine mobilité parmi le genre masculin.

Graphique 53 :

Répartition (en pourcentage) par genre des formules d'aménagement du temps de travail et de la mobilité, 30 juin 2008



* N : calculs effectués sur la base de 1.633 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

Des disparités apparaissent dans les absences par situation administrative. La mobilité (détachement et le travail chez/pour un tiers) concerne davantage les

agents statutaires de même que l'aménagement du temps de travail. Les contractuels sont relativement sous représentés dans toutes les catégories.

Graphique 54 :

Répartition (en pourcentage) par situation administrative des formules d'aménagement du temps de travail et de la mobilité, 30 juin 2008



* N : calculs effectués sur base de 15.980 emplois.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.

3 Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.10 Flexibilité

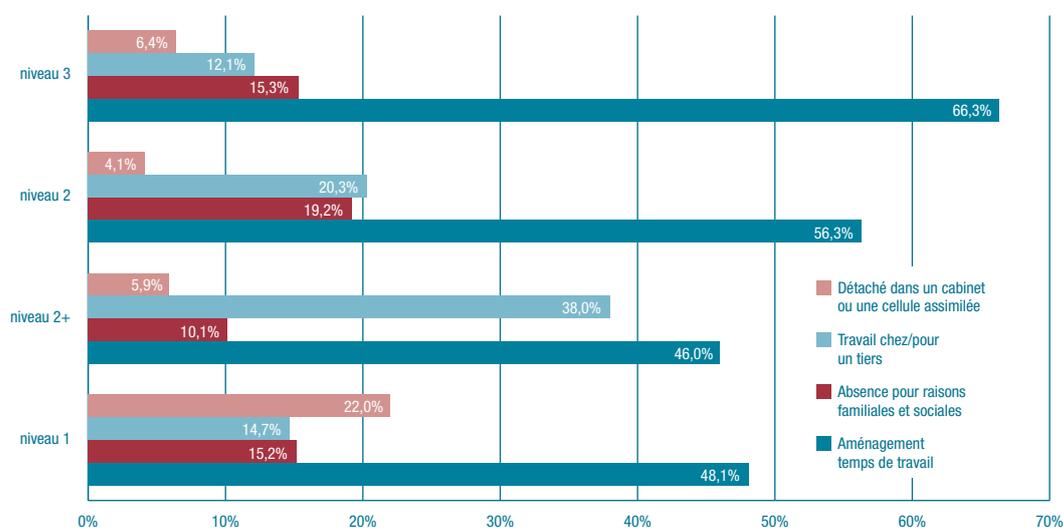
La répartition des prestations des effectifs par niveau fait ressortir certaines disparités dans les formules d'aménagement du temps de travail et de la mobilité :

- Dans le niveau 1, 48% des effectifs aménagent leur temps de travail et 22% des effectifs sont détachés dans un cabinet ou une cellule assimilée ;

- Dans le niveau 2+ : 38% des effectifs travaillent chez/ pour un tiers et 46% aménagent leur temps de travail ;
- Dans les niveaux 2 et 3 : 56,3% et 66,3% des effectifs aménagent leur temps de travail.

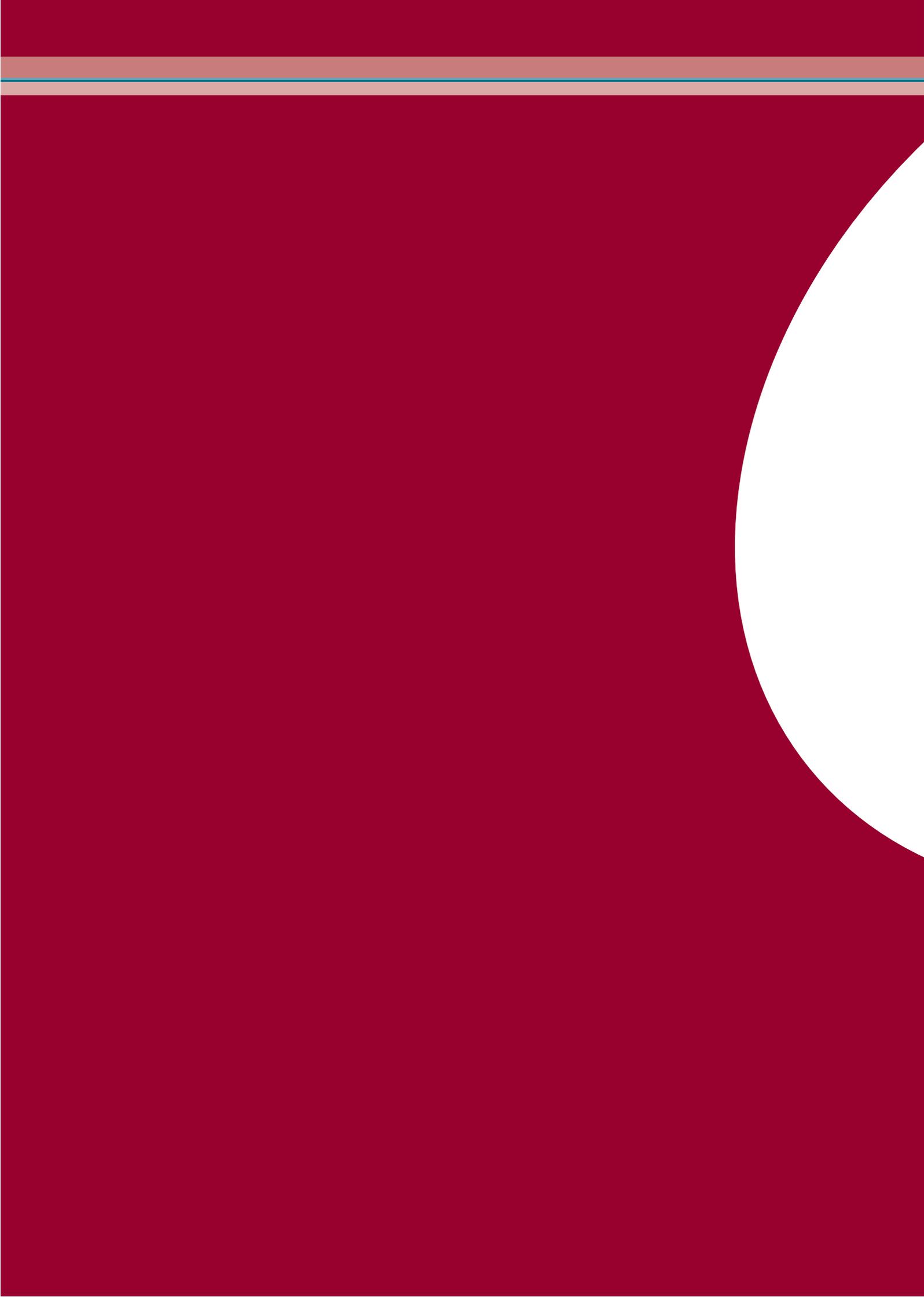
Graphique 55 :

Répartition par niveau des effectifs des formules d'aménagement du temps de travail et de la mobilité, 30 juin 2008



*N : calculs effectués sur la base de 1.812 unités.

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS.



4 Méthodologie

4.1	Contexte de la demande	80
4.2	Différentes définitions de l'emploi public	81
4.2.1	Introduction	81
4.2.2	Définitions du secteur public	82
4.2.2.1	Approche économique	82
4.2.2.2	Approche juridique	84
4.2.3	Avantages et limites des deux approches	85
4.2.3.1	Avantages et limites de l'approche économique	85
4.2.3.2	Avantages et limites de l'approche juridique	85
4.3	Mesure de l'emploi public à partir des données administratives	86
4.3.1	Données ONSS	86
4.3.2	Evolution de l'emploi public en Wallonie	87
4.3.3	Données de la Comptabilité nationale	88
4.3.3.1	Evolution de l'emploi dans le secteur institutionnel des administrations publiques (S.13)	88
4.4	Modalités de l'étude	89
4.4.1	Inventaire des informations disponibles	89
4.4.2	Sélection des variables communes à récolter	90
4.4.3	Périodes analysées	90
4.4.4	Source des données	90
4.4.5	Critère de dénombrement	90

4 Méthodologie



4.1 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 Région wallonne 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 leur personnel. 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 wallonne et le Ministre-Président de la Région wallonne ont émis le souhait de disposer d'informations globales, harmonisées, consolidées et prospectives de la fonction publique wallonne. 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 devant être publié au printemps 2009.

4 Méthodologie



4.2 Différentes définitions de l'emploi public

4.2.1 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* »⁶. « *Les définitions adoptées pour les contours de l'emploi public en déterminent donc le niveau* »⁷. 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* »⁸.

On comprend ainsi aisément que des indicateurs élémentaires, tel que le nombre de personnes travaillant dans le 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.

A titre illustratif, prenons l'exemple de la comparaison entre la Région wallonne et la Région flamande. 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 9 Directions générales et d'une vingtaine d'organismes pararégionaux alors qu'en Flandre, l'administration flamande est divisée en 13 ministères et une septantaine d'agences semi-indépendantes (EVA, IVA⁹ 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 public¹⁰. 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.

⁶ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, « faits et chiffres 2007-2008, volume I », La documentation française

⁷ http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es369d.pdf

⁸ http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es369d.pdf

⁹ IVA : intern verzelfstandigde agentschappen et EVA: extern verzelfstandigde agentschappen

¹⁰ « 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.

4 Méthodologie

4.2 Différentes définitions de l'emploi public

4.2.2 Définitions du secteur public

Deux approches possibles du secteur public renvoient à des réalités différentes : l'approche économique et l'approche juridique.

4.2.2.1 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 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, listent¹¹, 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 imposé.¹² 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 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 Région wallonne.

¹¹ Publication BNB, « les unités du secteur public », mise à jour le 15.09.2008. Cette classification est en évolution constante et s'adapte chaque année aux mouvances et réformes encourues au sein du secteur public.

¹² ibidem

4 Méthodologie

4.2 Différentes définitions de l'emploi public

4.2.2.1.1 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. 13»*

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 Région wallonne 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 Région wallonne, 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.

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

4.2.2.1.3 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 Région wallonne 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.

4 Méthodologie

4.2 Différentes définitions de l'emploi public

4.2.2.1.4 Périmètre du secteur public défini par l'approche économique en Région wallonne

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

- 3 organes législatifs,
- 3 départements ministériels,
- 9 organismes d'intérêt public de catégorie A
- 13 organismes d'intérêt public de catégorie B

- 6 organismes non classés dans la loi du 16 mars 1954
- 7 entreprises régionales
- 1 service à comptabilité autonome
- 8 autres institutions
- 9 filiales de la Société régionale d'investissement en Wallonie

Une liste détaillée du classement des institutions par secteur d'activité économique est reprise dans les annexes.

4.2.2.2 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.

4 Méthodologie

4.2 Différentes définitions de l'emploi public

4.2.3 Avantages et limites des deux approches

4.2.3.1 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**¹⁴ 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.

4.2.3.2 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 du personnel de la fonction publique associe fonction publique de carrière (40% des effectifs publics) et personnes contractuelles (60% des effectifs publics). Au Royaume-Uni et en Suède, une large majorité des effectifs sont employés sous des conditions du droit commun (9% des personnes 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**.

¹⁴ «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

4 Méthodologie



4.3 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 exclues de notre analyse.

4.3.1 Données ONSS¹⁵

Le champ d'observation couvre l'ensemble des travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés (ONSS). Il s'étend aux effectifs relevant de la compétence de l'ONSSAPL¹⁶ (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.

¹⁵ 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.

¹⁶ ONSSAPL couvre les travailleurs des provinces, des communes, des CPAS, des intercommunales et autres institutions publiques locales nommément désignées.

4 Méthodologie

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

4.3.2 Evolution de l'emploi public en Wallonie

En Région wallonne, 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).

Tableau 27 :
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
Total	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 effectifs (statutaire et contractuel) qui travaillent (sans pour autant y résider) en Wallonie pour des pouvoirs locaux. Ce tableau 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 char-

gée de tâches purement administratives (législation, contrôle, animation, etc.).

Entre 2003 et 2007, l'emploi public au sein des pouvoirs locaux s'est accru de 6,3%. La plus forte hausse de l'emploi apparaît au sein des intercommunales (+29,5) alors que la baisse la plus marquée est au sein des CPAS (-6,1%).

Tableau 28 :
Emploi public dans les pouvoirs locaux : désagrégation par niveau de pouvoir et institution en Wallonie

	2003	2004	2005	2006	2007	Evolution 2003 - 2007 en %
Communes	44.459	44.833	47.010	48.129	47.878	7,7 %
Zones de police	10.210	10.420	10.371	10.625	10.542	3,3 %
CPAS	29.424	30.782	27.399	27.293	27.627	-6,1 %
Intercommunales	19.354	19.218	24.094	24.879	25.070	29,5 %
Provinces	12.258	12.692	11.793	11.923	11.921	-2,7 %
Divers	59	65	64	63	62	5,1 %
Total pouvoirs locaux	115.764	118.010	120.731	122.912	123.100	6,3 %

Source : ONSSAPL.

4 Méthodologie

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

4.3.3 Données de la Comptabilité nationale ¹⁷

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 Bruxelles¹⁸. Cette centralisation de l'administration flamande à Bruxelles 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 Région wallonne. Les chiffres désagrégés de ce niveau sectoriel ne sont pas publiés par la Banque Nationale de Belgique. Seuls les chiffres globaux du secteur «administration public» 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 Région wallonne.

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 S.13 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.

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

En Région wallonne, entre 2002 et 2006, on constate une hausse de 2,5% de l'emploi dans le secteur des administrations publiques.

Tableau 29 :

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

2002	2003	2004	2005	2006	Variation %
243.191	243.238	246.433	249.915	249.405	+2,5 %

Source : Comptes régionaux.

¹⁷ Les informations ci-dessous sont pour partie extraites de la note méthodologique accompagnant la présentation des comptes régionaux.

¹⁸ L'administration flamande est composée de 81 directions générales ou agences parmi lesquelles 64 ont leur siège principal à Bruxelles.

4 Méthodologie



4.4 Modalités de l'étude

Ce premier tableau de bord de l'emploi public en Wallonie est l'aboutissement d'un travail de plus de 12 mois, qui a nécessité une étroite collaboration entre l'IWEPS, l'Administration, les Organismes d'intérêt public. Ce projet est ambitieux non seulement en ce qu'il entend fournir un outil de gestion efficace permettant de dresser un bilan des principales transformations enregistrées ces dernières années dans la composition de l'emploi public en

Wallonie, mais aussi par «*les questions qu'il sous-entend et auxquelles les données pourraient contribuer à répondre. Il se fixe le défi de fournir des données qui aideront les autorités régionales et d'autres analystes dans l'examen du secteur public*»¹⁹.

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

4.4.1 Inventaire des informations disponibles

Afin de pouvoir rapidement répondre à la demande gouvernementale, l'IWEPS a procédé, dans un premier temps, à l'inventaire des données disponibles en Région wallonne. Ces données ont été étudiées pour déterminer le format, l'unité d'analyse et le champ couvert par les informations disponibles. Les concepts et les définitions adoptées pour chaque variable au sein des différentes institutions ont également retenu la plus grande attention de l'IWEPS.

Comme on l'a évoqué dans l'introduction, la plupart des institutions reprises dans ce tableau de bord collectaient essentiellement des informations relatives à la situation administrative et pécuniaire de leurs propres effectifs. Différentes rencontres avec les gestionnaires de données, d'une part, et avec les fonctionnaires dirigeants, d'autre part, ont été nécessaires pour identifier les données disponibles et les extractions possibles. L'objectif était de partir de l'existant et d'obtenir des fichiers de données standardisés, utilisables à des fins statistiques.

Une fois cette analyse effectuée, il est rapidement apparu que l'ensemble des données existantes en matière de ressources humaines pouvait, si elles étaient correctement collectées et traitées, servir à la réalisation d'analyses comparatives entre les différentes institutions wallonnes.

Outre la collecte et l'encodage des données, l'IWEPS a dû également identifier les logiciels utilisés par les OIP et le SPW pour la gestion administrative de leur personnel. En effet, chaque institution a la liberté de choisir, tout en respectant la législation en matière de marchés publics, le gestionnaire de ses bases de données. En fonction de leur taille et de leurs besoins propres, chaque institution développe en son sein ses propres applications et encode ses propres variables.

Dès lors, avant de débiter toute démarche de collecte des données, l'ensemble des logiciels utilisés a dû être recensé et il a fallu déterminer s'il était possible d'en extraire les données souhaitées pour l'analyse statistique.

¹⁹ « 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. 34^{ème} session du Comité de la gouvernance publique. 30-31 octobre 2006, Château de la Muette, Paris. Page 11.

4 Méthodologie

4.4 Modalités de l'étude

4.4.2 Sélection des variables communes à récolter

Mieux comprendre le fonctionnement du secteur institutionnel suppose également « *de procéder au préalable à la sélection rigoureuse de la gamme de variables nécessaires* »²⁰ à l'analyse souhaitée. Sur la base des informations transmises par les différents OIP et l'administration wallonne, l'IWEPS a arrêté une liste de variables pour l'exercice de dénombrement de la fonction publique wallonne. Cette liste a été finalisée après un test pilote réalisé au départ des données du Ministère wallon de l'Équipement et des Transports de la Région wallonne. Les détails de la demande adressée aux OIP et à l'administration wallonne sont repris en annexe.

Les variables à collecter de même que les définitions et concepts attachés à chacune de celles-ci ont été sélectionnés en étroite collaboration avec l'administration wallonne. Les balises de ce projet ont également été présentées au Collège des fonctionnaires

dirigeants, afin d'associer ces derniers dès le départ au travail réalisé à l'IWEPS et d'arriver rapidement à la constitution d'une base de données harmonisées.

Dans un premier temps, la collecte des données dressant la situation du personnel s'effectuera annuellement 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.

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.

4.4.3 Périodes analysées

L'exercice de départ avait pour objectif de dresser le bilan des données au 30 juin de chaque année pour les années 2003²¹ à 2008. On s'est heurté à des difficultés et il n'a pas été possible de récolter les informations avec le même niveau de détail du

début à la fin de la période. L'évolution des principales tendances entre 2003 et 2008 sont donc présentées, et analysées plus particulièrement dans le détail pour les données de 2008.

4.4.4 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 : Service public de Wallonie, AWEX, SWCS, IWEPS, CRAW, AWT, ISSEP.

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 la Direction de l'Information, des Bases de Référence et de la Méthodologie 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.

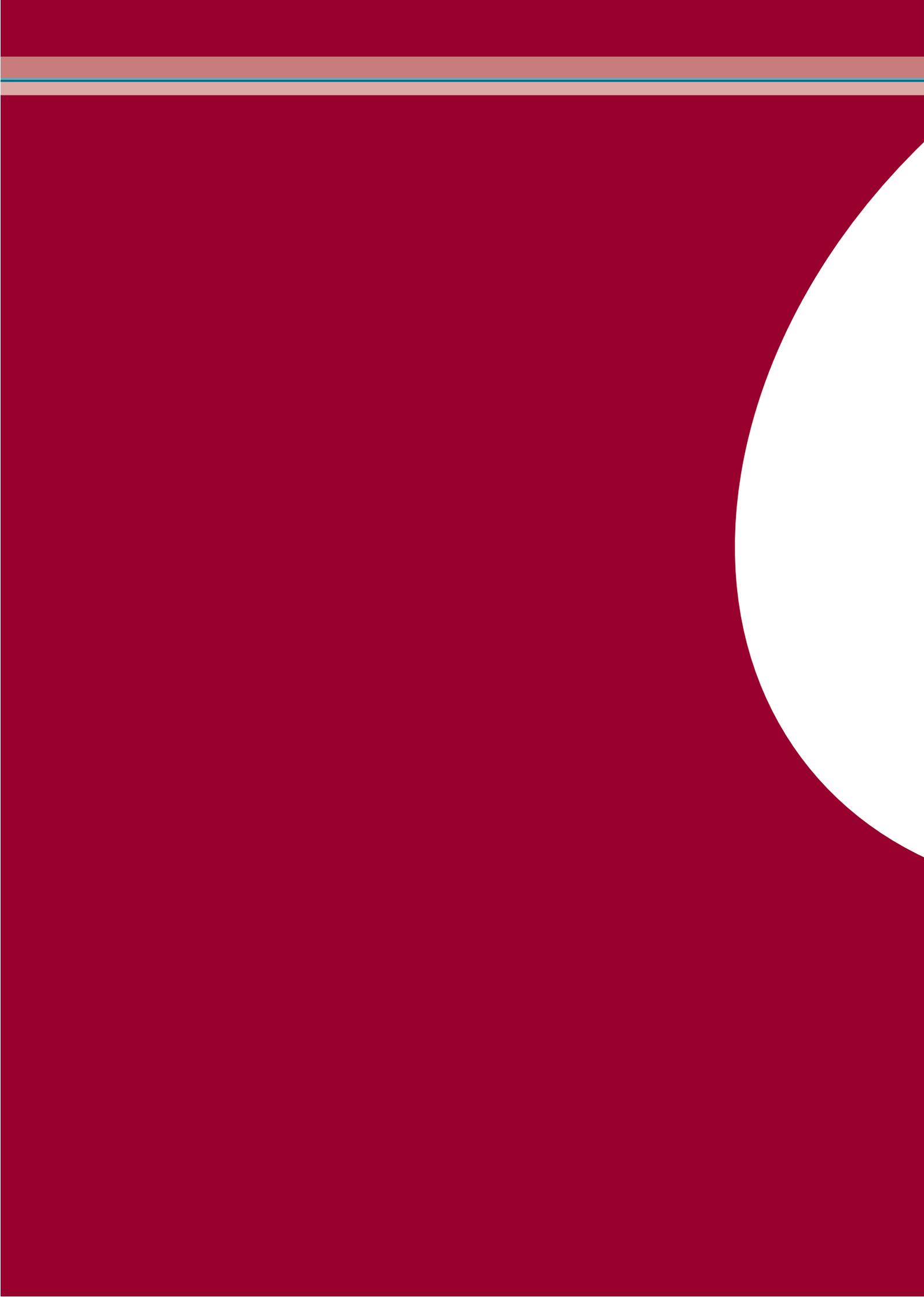
4.4.5 Critère de dénombrement

Le critère de dénombrement est la personne, quel que soit son temps de travail et son nombre d'emplois. Ceci signifie qu'une personne qui a plusieurs emplois 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).

²⁰ « Mieux mesurer l'administration publique », Documents de travail sur la gouvernance publique 2007/1, OCDE, P.20

²¹ Si le cas échéant les données disponibles au sein de l'administration et des OIP ne remontent pas jusqu'au 30 juin 2002, il leur est demandé de fournir la première année disponible au 30 juin.



5

Pour aller
plus loin



5 Pour aller plus loin

Aujourd'hui, il n'existe pas, au niveau belge, de définition du secteur public communément admise par les différents niveaux de pouvoirs. Ce constat ressort notamment de «l'examen sur la gestion des ressources humaines dans l'administration publique en Belgique» réalisé en novembre 2007 par l'OCDE. Les comparaisons présentées dans la littérature internationale doivent donc être interprétées avec une grande prudence.

Pour présenter une image fidèle de la Belgique en matière d'emploi public, les trois régions doivent s'accorder sur les paramètres caractérisant la fonction publique et la manière d'exploiter les données fournies (méthodologie, paramètres pris en compte, secteurs d'activités considérés, etc.).

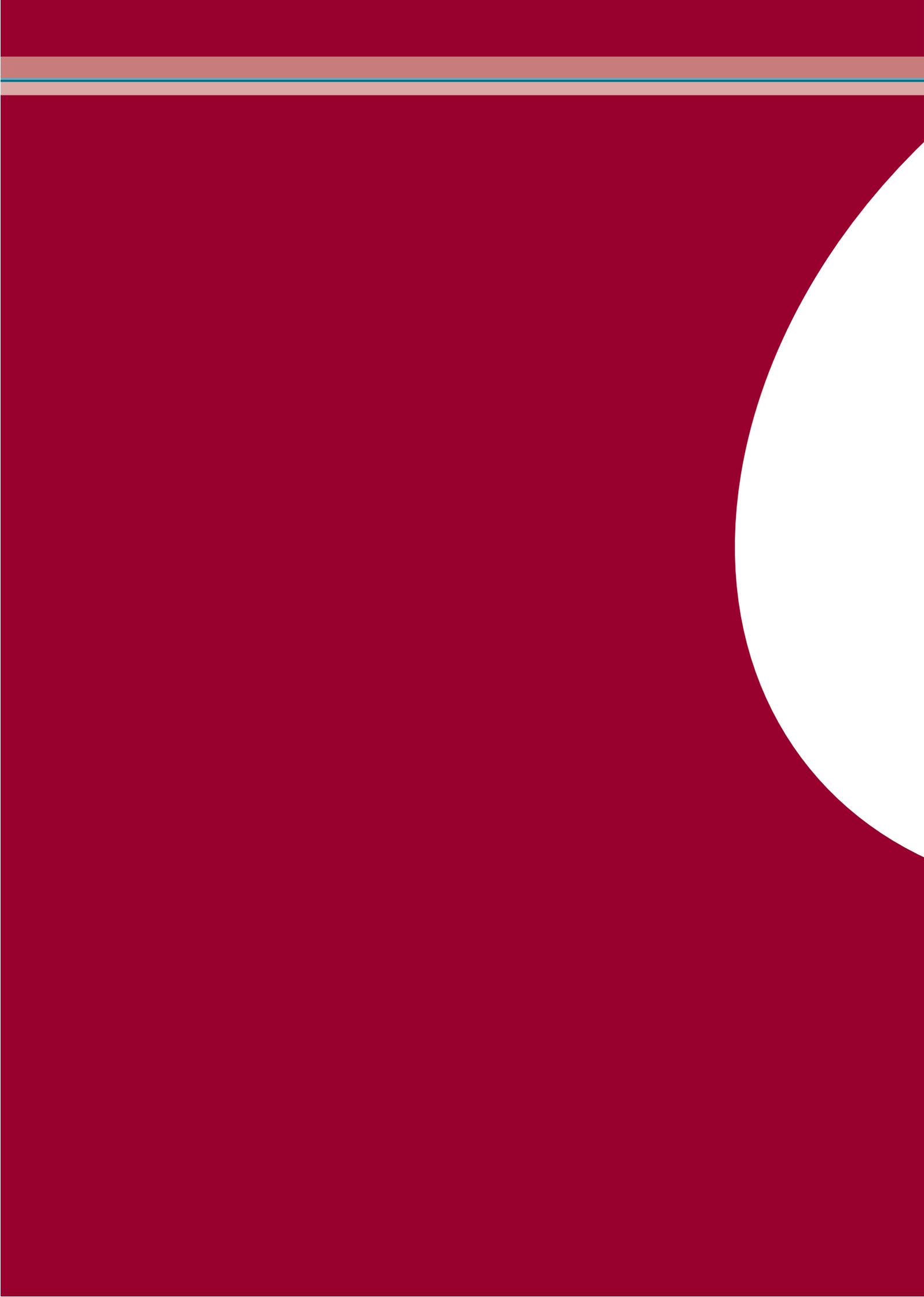
Au cours des deux dernières années, le groupe GOV de l'OCDE a entrepris une série de travaux méthodologiques visant à rassembler, en vue d'une publication biennale «Panorama des administrations»²², des données clés sur la gestion des affaires publiques

et des services publics²³. Afin d'être cohérent et en harmonie au niveau de la définition du champ de l'emploi public avec les travaux en cours actuellement à l'OCDE, différents contacts ont été pris avec les représentants belges des différents niveaux de pouvoir auprès d'organismes internationaux (OCDE etc.)

Ce groupe de travail tente de s'accorder sur la méthodologie à adopter pour les statistiques internationales. Des séances de travail thématiques ont été organisées au cours desquelles chaque partie a présenté ses données, ses outils et la méthodologie employée. L'objectif de ce groupe de travail est de disposer d'un outil commun et d'arriver à terme à constituer une banque carrefour internationale des données en matière de fonction publique où une série de variables de cadrage de l'emploi public en Belgique seraient disponibles. Celles-ci seraient harmonisées et validées par l'ensemble des autorités régionales, communautaires et nationales et transmises aux instances internationales.

²² A paraître à partir de 2009.

²³ OCDE 2007, «Mieux mesurer l'administration publique» Document de travail sur la gouvernance publique 2007/1, Edition OCDE.



6

Références bibliographiques



6 Références bibliographiques

Banque Nationale de Belgique, Institut des comptes nationaux, « *Comptes régionaux – Eléments conceptuels et méthodologiques* », mars 2008.

Banque Nationale de Belgique, « *Les unités du secteur public* », mise à jour 15.09.2008.

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.

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

Faits et chiffres 2007-2008, « *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – volume 1* ».

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

Institut wallon de l'Evaluation, 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.

Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers du service public et de la fonction publique, « *Libre 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. Avril 2008

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.

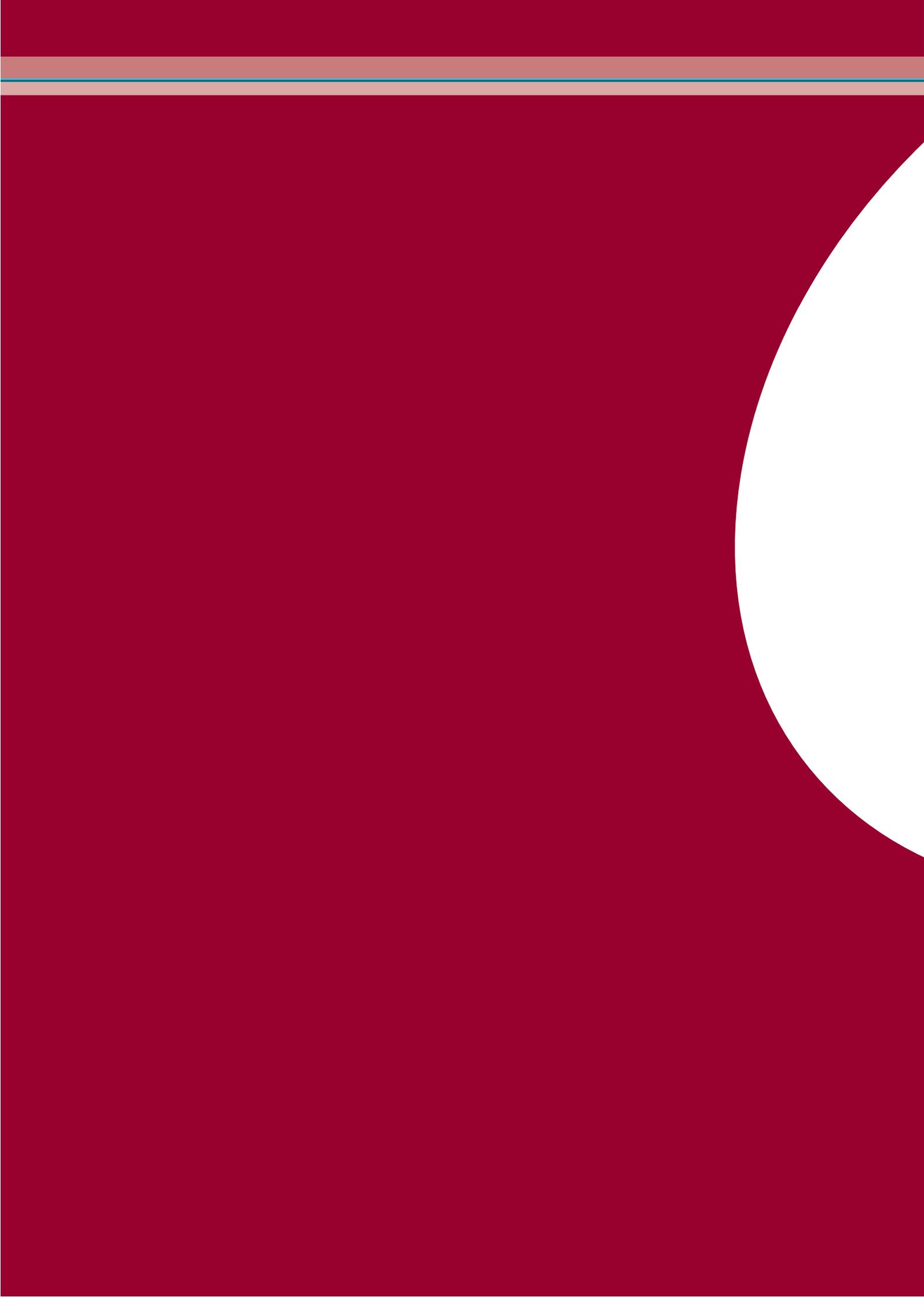
OCDE, « *Pourquoi et comment convient-il de mesurer l'activité des administrations dans « Panorama des administrations » ?* ». Projet de l'OCDE sur la gestion des administrations : données comparatives par pays. 34ème session du Comité de la gouvernance publique. 30-31 octobre 2006, Château de la Muette,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

Rapport annuel sur l'Etat de la fonction publique, « faits et chiffres » 2007-2008, volume 1 », 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



7

Annexes

7.1 Annexe 1 : Liste des graphiques et des tableaux	103
7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW	107
7.3 Annexe 3 : Demande de l'IWEPS adressée aux OIP et au SPW	130
7.4 Annexe 4 : Liste des abréviations	137



7 Annexes

7.1 Annexe 1 : Liste des graphiques et des tableaux

3. Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.1 Evolution des effectifs

Tableau 1 :	Effectifs physiques de l'administration wallonne : total des 2 Ministères de la Région wallonne (SPW) et des Organismes pararégionaux (OIP)	15
Graphique 1 :	Evolution des effectifs au sein de l'administration centrale, base 100 = année 2003	16
Tableau 2 :	Effectifs des Directions générales du MRW	17
Graphique 2 :	Evolution (en pourcentage) des effectifs au sein des Directions générales du MRW entre 2003 et 2008	17
Graphique 3 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs au sein du MRW, au 30 juin 2008	18
Tableau 3 :	Effectifs des Directions générales du MET	18
Graphique 4 :	Evolution (en pourcentage) des effectifs au sein des Directions générales du MET entre 2003 et 2008	19
Graphique 5 :	Répartition des effectifs au sein du MET, au 30 juin 2008	19
Graphique 6 :	Evolution (en pourcentage) des effectifs des OIP	20
Graphique 7 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs du FOREM, au 30 juin 2008	20
Graphique 8 :	Répartition des effectifs en ETP et en nombre d'emplois, 30 juin 2008	21

3.2 Situation administrative

Tableau 4 :	Effectifs statutaires et contractuels, 30 juin 2008	23
Tableau 5 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction de la nature de l'emploi, 30 juin 2008	23
Graphique 9 :	Répartition (en pourcentage) du personnel ouvrier entre les différentes entités administratives, 30 juin 2008	24
Graphique 10 :	Répartition (en pourcentage) du personnel employé entre les différentes entités administratives, 30 juin 2008	24
Tableau 6 :	Répartition des effectifs contractuels engagés sous CDI par entité administrative, 30 juin 2008	25
Graphique 11 :	Part des emplois subventionnés dans les entités administratives, 30 juin 2008	26
Graphique 12 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par type de subventions accordées, 30 juin 2008	27
Graphique 13 :	Répartition (en pourcentage) des emplois subventionnés par entité administrative, 30 juin 2008	27

3.3 Niveau des effectifs

Graphique 14 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs du SPW par niveau, 30 juin 2008	29
Tableau 7 :	Part des effectifs du SPW et des OIP par niveau, 30 juin 2008	29
Graphique 15 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par niveau au sein des OIP et du SPW, 30 juin 2008	30
Graphique 16 :	Effectifs par niveau et par situation administrative (en nombre), 30 juin 2008	30
Graphique 17 :	Durée dans le niveau des effectifs de la fonction publique, 30 juin 2008	31
Graphique 18 :	Niveau à l'entrée (0-11 mois) des effectifs dans les OIP et le SPW, 30 juin 2008	32
Graphique 19 :	Répartition des statutaires et des contractuels selon la durée dans le niveau, 30 juin 2008	32
Graphique 20 :	Répartition des effectifs du SPW et des OIP selon la durée dans le niveau, 30 juin 2008	33
Graphique 21 :	Répartition du personnel contractuel selon la durée dans le niveau, 30 juin 2008	34
Graphique 22 :	Répartition des agents statutaires selon la durée dans le niveau, 30 juin 2008	34

7 Annexes

7.1 Annexe 1 : Liste des graphiques et des tableaux

3. Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.4 Répartition des effectifs en fonction de la nationalité

Tableau 8 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par nationalité et situation administrative, 30 juin 2008	35
Tableau 9 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW par nationalité, 30 juin 2008	35

3.5 Présence des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique régionale

Graphique 23 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs présentant un handicap au sein des institutions wallonnes, 30 juin 2008	37
Tableau 10 :	Part des personnes présentant un handicap dans les effectifs, 30 juin 2008	37

3.6 Pyramide des âges

Graphique 24 :	Répartition (en pourcentage) par tranche d'âge des effectifs de la fonction publique (30 juin 2008) et de la population active occupée (2007)	39
Tableau 11 :	Age moyen des effectifs de la fonction publique, 30 juin 2008	39
Graphique 25 :	Pyramide des âges des effectifs de la fonction publique, ventilation SPW et OIP, 30 juin 2008	40
Graphique 26 :	Pyramide des âges par genre, 30 juin 2008	40
Graphique 27 :	Age moyen dans la fonction publique, 30 juin 2008	41
Graphique 28 :	Répartition par tranche d'âge des effectifs des OIP et du SPW, 30 juin 2008	42
Graphique 29 :	Répartition par âge des effectifs, 30 juin 2008	42
Tableau 12 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par âge et situation administrative, 30 juin 2008	43
Graphique 30 :	Répartition des effectifs par âge et situation administrative, 30 juin 2008	43
Tableau 13 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par classe d'âge et entité administrative, 30 juin 2008	44
Graphique 31 :	Répartition (en pourcentage) de l'emploi par âge et par entité administrative, 30 juin 2008	45
Graphique 32 :	Pyramide des âges de l'ensemble des effectifs contractuels et statutaires dans le niveau 1, 30 juin 2008	46
Graphique 33 :	Pyramide des âges de l'ensemble des effectifs contractuels et statutaires dans le niveau 2+, 30 juin 2008	46
Graphique 34 :	Pyramide des âges de l'ensemble des effectifs contractuels et statutaires dans le niveau 2, 30 juin 2008	47
Graphique 35 :	Pyramide des âges de l'ensemble des effectifs contractuels et statutaires dans le niveau 3, 30 juin 2008	47
Tableau 14 :	Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans, 30 juin 2008	48
Tableau 15 :	Ratio des 50 ans et plus sur les moins de 30 ans, ventilé par situation administrative, 30 juin 2008	48

3.7 Qualification, expérience et carrière

Graphique 36 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs de la fonction publique par degré de qualification, 30 juin 2008	50
Graphique 37 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par genre et niveau d'étude, 30 juin 2008	51
Graphique 38 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par domaine d'étude, 30 juin 2008	52
Tableau 16 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP et du SPW par niveau d'étude, 30 juin 2008	52
Graphique 39 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs du MET et du MRW par niveau d'étude, 30 juin 2008	53
Graphique 40 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs des OIP par niveau d'étude, 30 juin 2008	54
Graphique 41 :	Répartition par OIP des effectifs par niveau d'étude, 30 juin 2008	55

7 Annexes

7.1 Annexe 1 : Liste des graphiques et des tableaux

3. Panorama chiffré de l'emploi public en Wallonie

3.8 Emploi du secteur public et genre

Graphique 42 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par genre dans la fonction publique (30 juin 2008) et dans la population active occupée (en 2007) en Wallonie	56
Tableau 17 :	Part des hommes et des femmes, 30 juin 2008	57
Tableau 18 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par genre et par entité administrative, 30 juin 2008	57
Tableau 19 :	Taux d'hommes et de femmes : Répartition par situation administrative et organisme, 30 juin 2008	58
Graphique 43 :	Répartition des effectifs par genre et par niveau des effectifs, 30 juin 2008	58

3.9 Analyse spatiale

Carte 1 :	Localisation des institutions de la Région wallonne et proportion des effectifs de la fonction publique de la Région wallonne dans la population active communale	60
Carte 2 :	Localisation des services du SPW et des effectifs domiciliés par commune	61
Carte 3 :	Localisation des services du FOREM et du nombre des effectifs domiciliés par commune	62
Carte 4 :	Localisation des services du CRAW et de l'ISSEP et du nombre des effectifs domiciliés par commune	63
Carte 5 :	Localisation des services de l'AWIPH et de l'AWEX et du nombre des effectifs domiciliés par commune	64
Graphique 44 :	Répartition par lieu de domicile des effectifs travaillant dans les institutions de la Région wallonne	65

3.10 Flexibilité

Graphique 45 :	Comparaison des volumes d'heures dans la fonction publique (30 juin 2008) et dans la population active occupée (au 30 juin 2007), Région wallonne	67
Graphique 46 :	Répartition par genre des effectifs en ETP et en nombre d'emplois, 30 juin 2008	67
Graphique 47 :	Répartition (en pourcentage) par genre des effectifs à temps partiel dans l'emploi public, 30 juin 2008	68
Graphique 48 :	Comparaison des volumes d'heures des hommes dans la fonction publique (30 juin 2008) et dans la population active occupée (au 30 juin 2007), Région wallonne	68
Graphique 49 :	Comparaison des volumes d'heures des femmes dans la fonction publique (30 juin 2008) et dans la population active occupée (au 30 juin 2007), Région wallonne	69
Graphique 50 :	Répartition des effectifs par genre et durée de travail, 30 juin 2008	69
Tableau 20 :	Répartition des effectifs (en pourcentage) par durée de travail et classe d'âge, 30 juin 2008	70
Tableau 21 :	Part du temps partiel et du temps plein sur l'emploi global de chaque tranche d'âge, 30 juin 2008	70
Graphique 51 :	Effectifs (en pourcentage) par classe d'âge et durée de travail, 30 juin 2008	71
Tableau 22 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction de la durée de travail, 30 juin 2008	71
Tableau 23 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par durée de travail, 30 juin 2008	72
Tableau 24 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs en fonction de la durée de travail, 30 juin 2008	72
Tableau 25 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par durée du travail et situation administrative, 30 juin 2008	73
Tableau 26 :	Répartition (en pourcentage) des effectifs par durée de travail, situation administrative et entité administrative, 30 juin 2008	73
Graphique 52 :	Situation des effectifs de la fonction publique régionale au 30 juin 2008	74
Graphique 53 :	Répartition (en pourcentage) par genre des formules d'aménagement du temps de travail et de la mobilité, 30 juin 2008	75
Graphique 54 :	Répartition (en pourcentage) par situation administrative des formules d'aménagement du temps de travail et de la mobilité, 30 juin 2008	75
Graphique 55 :	Répartition par niveau des effectifs des formules d'aménagement du temps de travail et de la mobilité, 30 juin 2008	76

7 Annexes

7.1 Annexe 1 : Liste des graphiques et des tableaux

4. Méthodologie

Tableau 27 :	Evolution de l'emploi dans le secteur public en Région wallonne	87
Tableau 28 :	Emploi public dans les pouvoirs locaux : désagrégation par niveau de pouvoir et institution en Wallonie	87
Tableau 29 :	Emploi dans le secteur institutionnel des administrations publiques (S.13) - Chiffres absolus - Région wallonne	88

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

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)

9 OIP de la catégorie A

Institut du Patrimoine wallon (IPW)

Institut scientifique de service public (ISSEP)

Fonds wallon d'avances pour la réparation des dommages provoqués par les prises et pompages d'eau souterraine

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 la catégorie 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)

3 non classés selon 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 (OPT)

7 entreprises régionales

Office wallon des déchets (OWD)

Société régionale wallonne du transport (SRWT)

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)

1 service à comptabilité autonome

Office de promotion des voies navigables (OPVN)

3 organes législatifs

Parlement wallon

Conseil économique et social de la Région wallonne

Service du médiateur

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

Secteur des sociétés et des quasi-sociétés

S 11 : Sociétés non financières

7 OIP de la catégorie 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 selon la loi de 54

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
 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)

9 filiales de la SRIW

Société d'investissement agricole wallonne
 ECOTECH FINANCE SA
 TECHNOVAL SA
 Wallonie télécommunications SA
 IMMOBITA SA
 Compagnie de développement des technologies de l'information et des communications
 Centre de coordination de la SRIW
 Société wallonne de financement alternatif (SOWAFINAL)
 Société wallonne de l'aéronautique et de l'espace (SOWASPACE)

S12 : Sociétés financières

1 OIP de la catégorie B

Société wallonne du logement (SWL)

2 non classés selon la loi de 54

Fonds du Logement des familles nombreuses de Wallonie (FLFNW)
Société wallonne de crédit social (SWCS)

1 filiale de la SRIW

SOFIBAIL SA

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

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 la catégorie A placée sous la tutelle du Ministre wallon de l'Agriculture et de la Ruralité.

Les missions 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 (Emission T.V. 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

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

Agence wallonne à l'Exportation et aux Investissements étrangers (AWEX)



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
- 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

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

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 Sainctelette 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

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

L'Agence Wallonne pour l'Intégration des personnes handicapées (AWIPH)



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 coûte 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 495 structures spécialisées : des services d'aide précoce (20), des services d'aide à l'intégration (29), des services d'accompagnement (40), des services d'aide à la vie journalière (9) ; des institutions d'accueil, d'hébergement et de transition pour jeunes et adultes (321) ; des centres de formation professionnelle spécialisée (13) ; 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 13 Commissions subrégionales, qui favorisent la coordination des acteurs locaux et la prise de conscience de la collectivité.

L'Agence dispose 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

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW



L'Agence Wallonne des Télécommunications (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 3 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, coupole 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.

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 900 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.

Luc SIMONS, Président

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

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

Commissariat général au Tourisme (CGT)

Tourisme 
Wallonie.be

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 la Région wallonne.

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 un département transversal :

- *La Direction des Organismes touristiques*, dont les rôles sont, entre autres, l'encadrement des Maisons du Tourisme, des Syndicats d'initiative et des 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 la « labellisation » des 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 des propriétés touristiques de la Région Wallonne.
- *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 primes 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 Région wallonne, 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 Région Wallonne 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). La Direction de la Stratégie touristique encourage aussi les gestionnaires touristiques à participer à la démarche « qualité tourisme ».
- *Le département des Affaires générales* et de l'Inspection touristique assure toutes les fonctions administratives du Commissariat général au Tourisme : la gestion du personnel, des budgets, des infrastructures (des bureaux) du CGT, ainsi que l'inspection des équipements touristiques bénéficiant de subsides du CGT et des fonds structurels européens.

Bientôt, une nouvelle implantation.

Actuellement, les services du Commissariat général au Tourisme sont répartis sur trois implantations à Jambes.

Dans un souci d'efficacité et de gestion des coûts, tous les agents du Commissariat général au Tourisme seront bientôt réunis au « 74, rue G. Bovesse » à 5100 Jambes.

Personne de contact :

Jean-Pierre Lambot, Commissaire général au Tourisme
74, Rue Bovesse - 5100 Jambes
081/332740

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

Centre Régional d'Aide aux Communes (CRAC)



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 la catégorie 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>

Personne de contact :

Claude PARMENTIER, Directeur général
André MELIN, 1er Directeur général adjoint

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

**Institut wallon de formation en alternance
et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME)**


LES MISSIONS de l'IFAPME sont définies par le décret du 17 juillet 2003 (M.B. 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'en 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'agrèments en matière de formation en alternance ou de formation continue.

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

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.

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 1^{er}, 31 - 6000 CHARLEROI

Tél. vert : 0800/90 133 – Tél. : 071/23.22.22 - Fax : 071/23.22.23 - Mél : info@ifapme.be

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

L'Institut du Patrimoine wallon (IPW)



L'Institut du Patrimoine wallon (IPW) est un organisme d'intérêt public créé par le décret du 1er avril 1999. Il est placé sous la tutelle du Ministre wallon du Patrimoine.

L'administrateur général de l'IPW 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.

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

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).

Institut du Patrimoine wallon

Rue du Lombard, 79

5000 Namur

Téléphone : 081/654.154

Fax : 081/654.144

ipw@institutdupatrimoine.be

www.institutdupatrimoine.be

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

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

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

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS)



CRÉATION

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'ex-Ministère de la Région wallonne mis en place en 1991, l'Observatoire de l'Emploi créé en 1998, et l'Observatoire de la Mobilité créé en 2001 au sein de l'ex-Ministère wallon de l'Équipement et des Transports.

MISSIONS

Missions et prestations de service public du Gouvernement wallon s'organisant autour de trois 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. Établies 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 région wallonne ;
- 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

Daniel Defays, Administrateur Général a.i.
 Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique
 Rue du Fort de Suarlée, 1
 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>

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

Port autonome de Liège (PAL)



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 (366 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
- 366 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 – 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 21.8 millions de tonnes de marchandises manutentionnées en 2008 – dont plus de 16 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
 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

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

La Société wallonne du crédit social (S.W.C.S.)



La Société wallonne du crédit social (S.W.C.S.) est un organisme d'intérêt public qui octroie, finance et gère le prêt hypothécaire social wallon et l'éco-prêt à 0% grâce à l'aide et à la garantie de la Région wallonne. La S.W.C.S. 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 lesquels 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 particulièrement avantageuses : taux attractif, financement à 125% pouvant inclure les frais de notaire, d'assurance-vie et de travaux, réductions forfaitaires des mensualités, 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 : prêt tremplin, prime à la réhabilitation, primes énergie, assurance gratuite contre la perte de revenus, etc.

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 € (depuis le 1^{er} janvier 2009).

La S.W.C.S. propose également un éco-prêt à 0% d'intérêt pour permettre d'améliorer le rendement énergétique des logements en réalisant des travaux spécifiques. Cet éco-prêt doit être de 2.500 € minimum et de 30.000 € maximum. La durée maximum de remboursement est fixée à 10 ans. Pour en bénéficier, il faut remplir certaines conditions.

Toutes les conditions des prêts proposés peuvent être obtenues auprès de la S.W.C.S. (www.swcs.be - contact@swcs.be - Tél.: 071/53.11.11) 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 S.W.C.S. 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 S.W.C.S. est représentée par Madame Nathalie OMBELETS, directrice générale et Monsieur Daniel JACQMIN, président du conseil d'administration.

Siège de la société :

S.W.C.S. Société wallonne du crédit social S.A.
7 Boulevard Tirou 6000 Charleroi
Tél.: 071/53.11.11 - Fax: 071/53.11.00
www.swcs.be - contact@swcs.be

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW

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'accès des ménages à la propriété de leur logement.

Les principales missions de la Société Wallonne du Logement sont :

- Louer des logements aux personnes les plus précarisées ;
- Construire des logements destinés à la location ou à la vente ;
- Accueillir les candidats-locataires et locataires et leur fournir un accompagnement social.

Alain Rosenoer, Directeur Général

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

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW



Le Service public de Wallonie est né le 1^{er} 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 2 Directions générales transversales et des 6 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.

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW



**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 (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 autre le service hivernal et la propreté de ce réseau.

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW



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 aéroports et aéroports 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.

7 Annexes

7.2 Annexe 2 : Descriptif des OIP et des services du SPW



**Direction générale opérationnelle
Aménagement du territoire, Logement, Patrimoine et Energie**

Monsieur Luc MARECHAL
Directeur général f.f.
Rue des Brigades d'Irlande, 1 – 5100 JAMBES
Tél. : 081/33 21 36 – Fax : 081/33 21 10

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.



**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.

7 Annexes



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.

7 Annexes

7.3 Annexe 3 : Demande de l'IWEPS adressée aux OIP et au SPW

7.3 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 :
CARACTERISTIQUES DES VARIABLES A COMMUNIQUER À L'IWEPS**

1. Champ de l'étude

Le champ de l'étude couvre uniquement le premier volet « état des lieux en terme d'effectifs et de coûts » de l'étude sur l'emploi public commanditée par les Cabinets Courard et Demotte à l'IWEPS.

La demande des Cabinets porte sur un segment particulier du secteur public wallon. En effet, outre les administrations wallonnes, les cabinets et les cellules²⁴ du Gouvernement, le champ du secteur public sélectionné se limite aux OIP listés dans les décrets du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne et du 6 avril 1995 relatif à la gestion des hôpitaux psychiatriques de la Région wallonne. La SWCS et le CGT sont en outre rajoutés au champ de l'étude.

2. Structure du fichier à transmettre à l'Iweps

L'IWEPS a été chargé par le Cabinet du Ministre Courard de mettre sur pied et d'exploiter une banque de données relative à la fonction publique régionale en vue d'établir un tableau de bord de l'emploi public en Wallonie (publication prévue : octobre 2008). L'annexe 1 reprend des exemples des tableaux/graphiques construits sur base des données de l'administration wallonne (test pilote).

Le tableau de bord réalisé par l'IWEPS sera essentiellement une description de l'état de l'emploi public en Wallonie correspondant au champ arrêté par le Cabinet du Ministre de la fonction publique wallonne. Les données qui devront être fournies à l'IWEPS ont un caractère personnel. Dès lors, et à la demande des Cabinets du Ministre-Président et du Ministre de la Fonction publique, le service juridique de la Région wallonne a réalisé une étude juridique concernant la problématique de la protection de la vie privée eu égard au caractère individuel des données à utiliser. Afin de rencontrer les remarques formulées par le service juridique, l'identifiant personnel (numéro unique d'identification à la sécurité sociale) sera recodé selon la procédure décrite ci-dessous.

Par ailleurs, l'IWEPS s'engage d'une part à uniquement utiliser ces données à des finalités statistiques et d'autre part, à ne pas diffuser ces fichiers sources. Le code de bonne conduite de l'IWEPS relatif à la protection de la vie privée est accessible sur le site Internet de l'Institut.

2.1. ANONYMISATION DES DONNEES

Chaque personne est identifiée au travers du numéro de registre national, NISS²⁵, composé de 11 chiffres. Ce numéro devra impérativement être encodé sans espace, sans trait d'union, sans point ni virgule²⁶ avant

²⁴ Secrétariat du Gouvernement wallon, Commission permanente pour le restructuration des entreprises, Easi-wal, Cellule d'audit de l'inspection des finances pour les fonds structurels européens, Cellule fiscale de la Région wallonne, Cellule de suivi des financements alternatifs et des états financiers des organismes d'intérêt public, Cellule de développement territorial, Cellule activités-emploi, Service central de la comptabilité, Cellule interne walcomfin

²⁵ Numéro unique d'identification à la sécurité sociale

²⁶ Exemple de Numéro de registre national : 79122128849

7 Annexes

7.3 Annexe 3: Demande de l'IWEPS adressée aux OIP et au SPW

d'y appliquer l'algorithme. L'identifiant personnel NISS sera recodé par un algorithme SHA-1²⁷ (Secure Hash Algorithm 1) avant d'être transmis à l'IWEPS. L'algorithme d'anonymisation s'applique uniquement au code NISS. La macro complémentaire Excel de cet algorithme ainsi que les modalités relatives à son utilisation sont disponibles sur le site Internet de l'IWEPS à l'adresse suivante http://193.191.178.36/IDcode_Excel_source.zip. Tout renseignement concernant son utilisation peut être obtenu auprès de Monsieur Didier Henry (081/468 435, dhe@iweps.be). Cette démarche garantit l'anonymat.

2.2 DATE DE L'ETAT DE LA SITUATION

La collecte des données établissant la situation du personnel s'effectuera, au minimum, annuellement au 30 juin. Le premier exercice portera sur des données annuelles allant du 30 juin au 30 juin pour les années 2002-2003²⁸ à 2007-2008.

2.3. TRANSMISSION DES DONNEES A L'IWEPS

Les données qui devront être transmises à l'IWEPS seront envoyées sous le format d'un fichier de type tableur Excel. La première colonne de ce fichier reprendra le numéro d'identifiant recrypté en appliquant l'algorithme SHA-1 et les autres colonnes reprendront l'ensemble des variables décrites ci-après.

Un fichier de type tableur Excel par année du 30 juin au 30 juin sera demandé pour les sessions suivantes : 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005, 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008. Un exemple de fichier est repris à l'annexe 4.

L'administration et les OIP transmettront les bases de données avec l'identifiant recodé par e-mail à Madame Béatrice Van Haeperen, coordinatrice scientifique (B.Vanhaeperen@iweps.be) et Madame Sabine Cipriano, attachée scientifique (S.Cipriano@iweps.be) au plus tard pour le **12 septembre 2008**.

3. Détails des variables pour chaque catégorie

Par souci de clarté, l'IWEPS a reclassé ces variables en 3 grandes catégories :

- Caractéristiques personnelles
- Emplois
- Diplômes

➤ Caractéristiques personnelles

Le volet « caractéristiques personnelles » comprend 6 variables : l'identifiant personnel, le genre, la nationalité, l'âge, la Commune, le handicap. Le fichier présentera les variables dans l'ordre énoncé ci-dessus.

• Identifiant personnel :

- ◆ Numéro NISS composé de 11 chiffres encrypté selon l'algorithme SHA-1

➔ Code associé :

Numéro encrypté par l'algorithme SHA-1

• Genre :

- ◆ Homme
- ◆ Femme

➔ Codes associés :

H
F

²⁷ Numéro de registre national recodé après l'application de l'algorithme : E61A0F0C60C5D7048D4F1D30E5C6DDA2DE0B11F0

²⁸ Si le cas échéant les données disponibles au sein de l'administration et des OIP ne remontent pas jusqu'au 30 juin 2002, il leur est demandé de fournir la première année disponible au 30 juin.

7 Annexes

7.3 Annexe 3: Demande de l'IWEPS
adressée aux OIP et au SPW• **Nationalité :**

- ♦ Belge.....
- ♦ R ressortissant de l'Union européenne
autre que belge
- ♦ Autres.....

→ **Codes associés :**

BE
UE

AU

• **Age :**

- ♦ Date de naissance de la personne
exprimée en jour, mois, année

→ **Code associé :**

JJ/MM/AAAA

- **Numéro de la commune** basé sur le code INS
L'annexe 2, reprend les numéros INS des communes
wallonnes. Pour les autres communes, il est demandé
de se référer au site Internet suivant :

http://statbel.fgov.be/figures/d12_fr.asp

→ **Code associé :**

numéro INS de la commune en 5 chiffres

• **Handicap :**

Sont reprises dans cette catégorie, les personnes qui
présentent un handicap conformément à la définition
reprise aux articles 81 à 87 du code de la fonction
publique

→ **Codes associés :**

H : si la personnes présente un handicap
NH : si aucun handicap n'est signalé

➤ **Emplois**

Le volet « emplois » est composé de 22 variables: identifiant personnel, entité administrative, direction générale, statut, nature du contrat, type de contrat, contrat subventionné ou non, motif du contrat contractuel, métier, niveau, ancienneté dans le niveau, régime de travail, coût salarial, intervention dans les frais de transport en commun entre le domicile et le lieu de travail, détachement dans un cabinet/une cellule assimilée, travail chez/pour un tiers, vacances annuelles, aménagement du temps de travail hors raisons familiales et sociales, absence médicale, absence pour raisons familiales et sociales, autre absence.

Le Fichier présentera les variables dans l'ordre énoncé ci-dessus.

• **Identifiant personnel :**

Numéro NISS composé de 11 chiffres encrypté
selon l'algorithme SHA-1

→ **Code associé :**

Numéro encrypté par l'algorithme SHA-1

• **Entité administrative :**

L'administration wallonne ou l'OIP
où la personne est effectivement affectée.

→ **Codes associés :**

Pour les agents du Ministère de la
Région wallonne : AW
Pour les OIP : inséré le code de l'OIP
détaillé à l'annexe 5

• **Direction générale :**

La DG à laquelle est affectée l'agent sera basée
sur la notion d'appartenance de terrain (qui cor-
respond à la notion d'imputation dans le cas de
l'administration wallonne).

→ **Codes associés :**

le détail des codes est repris à l'annexe 5

Dans le cas des OIP, la DG n'est pas demandée étant donné qu'elle recoupe la variable « entité administrative ». Cependant, une distinction sera faite d'une part, pour le Forem où les agents seront classés entre FOREM siège central et FOREM direction régionale. Et d'autre part, pour l'AWEX où une distinction sera faite entre AWEX, direction des relations extérieurs et AWEX, accueil des investisseurs étrangers.

7 Annexes

7.3 Annexe 3: Demande de l'IWEPS
adressée aux OIP et au SPW• **Situation administrative :**

- ♦ Statutaire (dont le stagiaire).....
- ♦ Contractuel.....

→ **Codes associés :**S
C• **Nature de l'emploi**

- ♦ Employer.....
- ♦ Ouvrier.....

→ **Codes associés :**E
O• **Type de contrat :**

- ♦ CDD/contrat de travail pour un travail nettement défini.....
- ♦ CDI.....
- ♦ Autres.....

→ **Codes associés :**CDD

CDI
AU• **Pour les contractuel,****Contrat subventionné ou non**

- ♦ Non subventionné.....
- ♦ Subventionné (PTP, CPE, APE).
Le type d'aides à l'emploi dont bénéficie
l'agent/l'employeur sera mentionné.
- ♦ Autres : si autre, expliciter.....

→ **Codes associés :**Non subventionné : NS
Subventionné : choix entre APE, PTP, CPE

Autre : indiquer le nom de l'aide

• **Motif du contrat contractuel :**

En vertu de l'article 2, §1, de 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, le personnel contractuel est engagé sur base des 4 motifs repris ci-dessous :

- ♦ personnel auxiliaire,
- ♦ contrat de remplacement,
- ♦ besoin exceptionnel et temporaire,
- ♦ expert.....

→ **Codes associés :**A
R
B
E• **Métiers et catégories de fonctions :**

les métiers/catégories de fonctions sont repris dans les différents arrêtés listés ci-dessous :

- ♦ Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le code de la fonction publique
- ♦ 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
- ♦ 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 de l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM)
- ♦ Arrêté du Gouvernement wallon du 3 juin 1999 déterminant les tâches auxiliaires et spécifiques au sein de l'Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
- ♦ Arrêté du Gouvernement wallon du 15 décembre 1994 portant règlement du personnel contractuel de la formation professionnelle de l'Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'emploi
- ♦ Arrêté du Gouvernement wallon du 15 décembre 1994 déterminant pour l'Office wallon de la formation professionnelle de l'emploi (FOREM), les tâches spécifiques

→ **Codes associés :**

Le code du métier et/ou le nom du métier peut être encodé. La préférence est néanmoins donnée au code du métier. La transmission à l'IWEPS du lexique reprenant les correspondances code et métier est requise. Si le métier n'est disponible, indiquer le code ND

7 Annexes

7.3 Annexe 3: Demande de l'IWEPS adressée aux OIP et au SPW

• Niveau des agents :

les niveaux sont répartis comme suit et correspondent aux niveaux définis dans le code de la fonction publique.

- ♦ Niveau 1 (rang A)
- ♦ Niveau 2+ (rang B)
- ♦ Niveau 2 (rang C)
- ♦ Niveau 3 (rang D)

→ Codes associés :

A
B
C
D

• Durée dans le niveau :

- ♦ 0-11 mois
- ♦ 12-71 mois
- ♦ 72-131 mois
- ♦ 132 mois et +

→ Codes associés :

A
B
C
D

• Régime de travail :

Le régime de travail stipulé dans le contrat de l'agent. On parle donc de l'ETP contractuel.

- ♦ Temps plein
- ♦ Temps partiel,

Pour les agents à temps partiel on notera la proportion de temps plein effectuée par cette personne (ex : 0,32 ; 0,56; 0,18 etc)

→ Codes associés :

Temps plein : 1
Temps partiel : chiffre compris entre 0 et 1

• Coût salarial en euro :

(salaire brut de l'agent + éventuelles allocations 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) reparti par catégorie. Les frais de missions ne sont pas comptabilisés dans le coût salarial.

- ♦ 0-9999
- ♦ 10.000-19.999
- ♦ 20.000-29.999
- ♦ 30.000-39.999
- ♦ 40.000-49.999
- ♦ 50.000-59.999
- ♦ 60.000-69.999
- ♦ 70.000-79.999
- ♦ 80.000-89.999
- ♦ 90.000-99.999
- ♦ 100.000 et plus

→ Codes associés :

A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K

• Intervention dans les frais de transport en commun entre le domicile et le lieu de travail

- ♦ oui
- ♦ non

→ Codes associés :

O
N

7 Annexes

7.3 Annexe 3: Demande de l'IWEPS
adressée aux OIP et au SPW

• Absences et détachements:

La liste des catégories de variables à encoder est reprise ci-dessous. Celle-ci a été arrêtée à partir des données de l'administration utilisées pour réaliser le test pilote. L'annexe 3 détaille les regroupements effectués par l'IWEPS pour chaque catégorie de variables. D'autres catégories de variables/appellations peuvent exister. Il est donc demandé aux OIP/administration de contacter l'IWEPS pour le classement de nouvelles données afin de garder une certaine harmonie dans l'encodage des données.

Pour chaque absence/détachement constaté, deux informations sont demandées. La première donnera la situation au 30 juin via le code repris dans l'encadré 1. La deuxième donnera le nombre de jours de l'absence/détachement du 30 juin au 30 juin de l'année analysée. Pour chaque agent, plusieurs codes peuvent être notés.

Par exemple : si une personne est détachée dans un cabinet à mi temps et a pris ses vacances annuelles au 30 juin, les informations suivantes seront encodées : dans une première colonne, on aura l'indication D (marquant son détachement au 30 juin) et V (marquant le fait qu'il est en vacances annuelles au 30 juin) et dans la deuxième colonne, 110 jours (marquant la durée du détachement par rapport à l'ensemble des prestations de la personne du 30 juin au 30 juin).

- ◆ Détachement dans un cabinet ou dans
une cellule assimilée (émanant d'une
décision structurelle de l'employeur)
- ◆ Travail chez/pour un tiers
- ◆ Vacances annuelles
- ◆ Aménagement du temps de travail
- hors raisons familiales et sociales
- ◆ Absence médicale
- ◆ Absence pour raisons familiales et sociales.....
- ◆ Autre absence

➔ Codes associés :

D

T

V

AT

AM

AF

AU

Par ailleurs, pour les détachements dans un cabinet ou dans une cellule assimilée il est demandé de préciser si ce détachement est fait en Région wallonne ou en dehors de la Région wallonne (Communauté française, fédéral...).

➔ Codes associés :

En Région wallonne : RW

En dehors : AU

➤ Diplômes

Le volet « diplômes » est composé de 4 variables : l'identifiant personnel, le niveau d'étude, le domaine d'étude et le domaine de formation.

Même si l'information est partiellement disponible dans les différentes bases de données elle sera transmise. Il sera demandé par la suite de compléter l'information pour l'ensemble du personnel.

• Identifiant personnel :

- ◆ Numéro NISS composé de 11 chiffres encrypté
selon l'algorithme SHA-1

➔ Code associé :

Numéro encrypté par l'algorithme SHA-1

• Genre :

- ◆ Universitaire
- ◆ Supérieur type long
- ◆ Supérieur type court
- ◆ Secondaire supérieur (maximum)
- ◆ Secondaire inférieur (maximum)
- ◆ Primaire
- ◆ Sans diplôme
- ◆ Non défini

➔ Codes associés :

UN

SL

SC

SS

SI

CEB

SD

ND

7 Annexes

• **Domaine d'étude :**

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 annexe un tableau (annexe 6) reprenant à titre illustratif le regroupement opéré pour le personnel du MET par domaine.

- ◆ Education
- ◆ Lettres et arts
- ◆ Sciences sociales, Commerce et Droit.....
- ◆ Sciences.....
- ◆ Ingénierie, Industries de transformation
et production
- ◆ Agriculture
- ◆ Santé et protection sociale
- ◆ Services.....
- ◆ Enseignement secondaire supérieur
- Technique et professionnel
- ◆ Enseignement secondaire général
- ◆ Autres.....
- ◆ Non précisé.....

→ **Codes associés :**

E
LA
D
SCI
I

A
SP
S
TP

CESS
AU
ND

• **Domaine de formation :**

Cette colonne reprendra les informations relatives aux formations non sanctionnées par un diplôme. Par exemple, certificats, brevets. Les domaines de formation seront classés en fonction de la nomenclature CITE évoquée au point « domaine d'étude ».

→ **Codes associés :**

voir domaine d'étude

7 Annexes

7.4 Annexe 4 : Liste des abréviations

7.4 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
CRAW :	Centre Wallon de Recherche Agronomique
CSPM :	Caisse de Secours et de Prévoyance des Marins
DG :	Direction Générale
DGASS :	Direction Générale de l'Action Sociale
DGEE :	Direction Générale de l'Economie et de l'Emploi
DGO :	Direction Générale Opérationnelle
DGPL :	Direction Générale des Pouvoirs Locaux
DGRE :	Direction Générale des relations extérieures
DGRNE :	Direction Générale des Ressources Naturelles & de l'Environnement
DGT :	Direction Générale Transversale 1
DGTLP :	Direction Générale de l'Aménagement du Territoire, du Logement et du Patrimoine
DGTRE :	Direction Générale des Technologies, de la Recherche et de l'Energie
DRI :	Direction des Relations Internationales
EASI-WAL :	Organe en charge de la simplification administrative et de l'e-gouvernement en Région wallonne
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

7 Annexes

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)
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 de 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



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

*Rue du Fort de Suarlée, 1
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

Dépôt légal : D/2009/10158/01

Cette publication est disponible par téléchargement
sur le site <http://statistiques.wallonie.be>



RÉGION WALLONNE