Les thématiques de l'IWEPS







Table des matières

PRÉFACE

PREMIÈRE PARTIE: LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

١.	ivietr	lodologie	8
	1.1.	Périmètre du secteur public régional	8
	1.2.	Collecte des données	10
2.	Évolu	ution de l'emploi public en Wallonie	11
	2.1	Trois indicateurs pour mesurer la taille de l'emploi public	11
	2.2	L'indicateur de l'ICN	11
	2.3	L'indicateur de l'ONSS	13
	2.4	L'indicateur de l'EFT	14
	2.5	L'emploi public dans les administrations provinciales et locales	15
	2.6	Évolution de l'emploi dans les administrations régionales	17
3.	Profil	des effectifs de la fonction publique régionale	21
	3.1	Les femmes sont légèrement majoritaires dans les institutions publiques	
		régionales	21
	3.2	Une pyramide des âges peu équilibrée	23
	3.3	La qualification des effectifs	28
	3.4	Les effectifs présentant un handicap	32
4.	Profil	des emplois au sein de la fonction publique régionale	34
	4.1	L'emploi contractuel se stabilise	34
	4.2	Les emplois de niveaux A et B progressent sensiblement,	
		surtout dans les OIP	42
	4.3.	Les métiers dans la fonction publique régionale : une variété de métiers en	
		relation avec les missions spécifiques du SPW et des OIP	46

5. Le travail dans la fonction publique régionale	53
5.1 La carrière : une ancienneté liée au statut et au type de contrat	53
5.2 Carrières de femmes et carrières d'hommes :	
que nous enseignent nos données ?	55
5.3. Le régime de travail au sein de l'administration wallonne :	
ampleur du temps partiel	59
5.4 Réduction du temps de travail et autres congés	61
5.5 Les déplacements quotidiens du domicile au lieu de travail	64
5.6 Le coût salarial au sein des administrations régionales	67
DEUXIÈME PARTIE :	
LA FONCTION PUBLIQUE DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES	
1. Méthodologie	72
1.1. Périmètre du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles	72
1.2. Collecte des données	73
2. Le profil des effectifs de la fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles	73
3. Profil des emplois au sein de la fonction publique de la FWB	80
3.1. Le statut des emplois	80
3.2. La qualification des emplois	84
3.3. Les fonctions de direction	88
4. Le travail au sein de la fonction publique de la FWB	91
4.1 Le régime de travail au sein des administrations communautaires :	
ampleur du temps partiel	91
4.2 La mobilité inter-institutions	93
4.3 Localisation des administrations de la Fédération et de leurs travailleurs	93
4.4 Le coût salarial au sein des administrations publiques de la FWB	94
LIGHT DECORDARINGUES TARKET GARTES	
LISTE DES GRAPHIQUES, TABLEAUX ET CARTES	98
LISTE DES ABRÉVIATIONS	101

Préface

Cette publication porte en filigrane la devise socratique « Connais-toi, toi-même » appliquée aux institutions publiques. Il en va en effet des institutions comme des individus, la connaissance de soi permettant de rentrer dans une phase réflexive indispensable à l'amélioration de ce qui nous constitue. Participer à la production de connaissances sur l'administration publique est une mission essentielle d'un institut comme l'IWEPS et cela, principalement pour deux raisons.

D'une part, l'administration publique représente une pièce majeure dans le fonctionnement de nos démocraties. En charge de la mise en œuvre des politiques publiques et garante des missions régaliennes de l'État, l'administration publique permet à l'ensemble de la société de tenir et de vivre ensemble selon des principes généraux définis par les instances politiques.

D'autre part, l'administration publique dans toutes ses composantes représente un acteur important en termes macro-économiques et plus particulièrement sur le plan de l'emploi. Aussi, l'administration est non seulement le bras armé de l'action politique, mais pèse également de manière non négligeable sur la situation socio-économique de nos sociétés.

Ce sont les principales raisons pour lesquelles il est fondamental, pour les pouvoirs publics, de bien appréhender et d'analyser le phénomène administratif et ses évolutions dans le temps.

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»*.

La réalisation de ce tableau de bord de l'emploi public n'aurait pu voir le jour sans la précieuse collaboration du Service public de Wallonie (SPW), du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB) et de l'ensemble des Organismes d'intérêt public. Que tous nos partenaires en soient ici remerciés.

Cette publication est également disponible en format électronique sur notre site internet www.iweps.be.

Sébastien BRUNET, Administrateur général

^{* «} 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. Page 11.



Cinq chapitres composent la première partie de ce rapport. Le premier chapitre expose succinctement la méthodologie de l'étude. Le deuxième chapitre met en lumière la variabilité de la taille de l'emploi public selon les sources de données utilisées. Ce détour permet de situer le périmètre de l'emploi public mesuré à partir des données collectées par l'IWEPS par rapport à d'autres définitions de l'emploi public. Les trois chapitres suivants visent à cerner les principales caractéristiques de l'emploi et du travail dans les institutions publiques régionales. Le premier chapitre de ce triptyque se concentre sur les

personnes; son objectif est de donner une photographie la plus fidèle possible du profil sociodémographique des travailleurs occupés dans les services publics régionaux. Plaçant la focale sur les dimensions structurantes de l'emploi - statut juridique, qualification, position hiérarchique, métier -, le deuxième chapitre rend compte de la diversité des emplois au sein de la fonction publique régionale. Enfin, le dernier chapitre met l'accent sur quelques aspects liés à l'occupation d'un emploi au sein de l'administration publique régionale, en particulier, la carrière, le volume et l'aménagement du temps de travail, le salaire.

1. MÉTHODOLOGIE

Bénéficiant du recul temporel qu'offrent huit années d'observation, nous avons pris le parti de mettre l'accent sur certains aspects structurels de l'emploi public tels que la contractualisation, la qualification, la féminisation, la flexibilité. Ces thématiques et d'autres encore sont développées sur la base de faisceaux d'indicateurs sélectionnés pour leur capacité à établir et étayer des diagnostics précis et nuancés. Le relief apporté par les comparaisons entre le SPW d'un côté, les OIP de l'autre, permet de mettre en perspective ressemblances et singularités. De même, l'observation de l'évolution des pratiques au cours du temps permet d'entrevoir certaines évolutions futures.

1.1. Périmètre du secteur public régional

Le périmètre du secteur public analysé dans cette quatrième édition du tableau de bord de l'emploi public couvre le Service public de Wallonie, les 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 Wallonie¹ et quelques « autres » organismes². Plus précisément, 23 institutions sont incluses dans cette étude :

- le Service public de Wallonie (SPW), qui se compose d'un Secrétariat général, d'une Direction générale transversale et de sept Directions générales opérationnelles.
- 8 Organismes d'intérêt public (OIP) de type A (cf. loi 16 mars 1954)
- 10 Organismes d'intérêt public de type B (cf. loi 16 mars 1954)
- 4 « autres » organismes

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

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

¹ À l'exception de l'hôpital psychiatrique « Chênes aux Haies » de Mons transféré à l'Intercommunale « Centre hospitalier universitaire Ambroise Paré » (décret du 30 avril 2009 relatif aux Centres hospitaliers psychiatriques de la Région wallonne).

² Trois organismes ont été ajoutés en 2013 : L'École d'Administration Publique (EAP), la Société Wallonne des Eaux (SWDE) et le Circuit de Francorchamps.

1. Service public de Wallonie (SPW)

Secrétariat général

Direction Générale Transversale (DGT) : Budget, Logistique et Technologies de l'information et de la communication

Directions Générales Opérationnelles (DGO)

DGO 1: Routes et Bâtiments

DGO 2 : Mobilité et Voies hydrauliques

DGO 3 : Agriculture, Ressources naturelles et Environnement

DGO 4 : Aménagement du territoire, Logement, Patrimoine et Énergie

DGO 5 : Pouvoirs locaux, Action sociale DGO 6 : Économie, Emploi et Recherche

DGO 7 : Fiscalité

2. OIP de type A

Institut du Patrimoine wallon (IPW)
Institut scientifique de service public (ISSEP)
Centre Régional d'Aide aux Communes (CRAC)
Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture
de qualité (APAQ-W)
Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de

la statistique (IWEPS)

Centre wallon de recherches agronomiques (CRA-W)

Commissariat général au tourisme (CGT)

Wallonie-Bruxelles international (WBI)

3. OIP de type B

Service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREM)

Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH), devenue l'Agence pour une vie de qualité (AVIQ)

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), devenue Agence du Numérique à partir de janvier 2016 (AdN)

École d'administration publique (EAP) Hôpital psychiatrique de Tournai « Les Marronniers » (CRP)

Port autonome de Liège (PAL) Société wallonne du logement (SWL) Société wallonne de l'eau (SWDE)

Autres

Commission wallonne pour l'énergie (CWAPE)
Société wallonne du crédit social (SWCS)
Le Circuit de Francorchamps
Conseil économique et social de la Wallonie (CESW)

Ces organismes sont classés dans le secteur S.13 – administration publique, à l'exception de l'Hôpital psychiatrique « Les Marronniers », du PAL et de la SWDE, du Circuit de Francorchamps, qui appartiennent au secteur S.11, ainsi que de la de SWCS et de la SWL, qui relèvent du secteur S.12.

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. Quelques modifications par rapport au périmètre de l'édition 2015 sont à souligner.

Premièrement, deux organismes - l'AWT et le PAL - ne sont que partiellement présents dans l'édition actuelle. L'AWT, devenue Agence du numérique en janvier 2016, est sortie du périmètre de notre tableau de bord - les dernières données disponibles sont celles de juin 2014.

Quant au PAL, il n'a pas été en mesure de fournir les données d'emploi de 2013 à 2015. Deuxièmement, deux organismes sont entrés dans notre champ d'étude : l'EAP et le Circuit de Francorchamps. Toutefois, ce dernier organisme ne nous a pas fourni de données désagrégées, d'où les effectifs ne sont pas intégrés dans le calcul des indicateurs. Troisièmement, la SWDE, qui nous avait fourni des données partielles pour 2011 et 2012 (31 personnes) nous a fourni des données complètes pour les années 2013 à 2015. Nous avons réinitialisé la série à partir de 2013. Ces modifications impliquent des ruptures de série dont il faut tenir compte dans les évolutions temporelles. En raison de leur faible poids dans l'emploi total, les mouvements d'organismes de petite taille (l'AWT, le PAL, l'EAP et le Circuit de Francorchamps comptent moins de 35 personnes) ne risquent pas de biaiser les évolutions agrégées des caractéristiques de l'emploi. En revanche, l'introduction de la SWDE dont l'effectif est supérieur à 1400 personnes peut affecter sensiblement ces évolutions. C'est pourquoi nous donnerons, lorsque cela sera nécessaire, les indicateurs calculés avec et sans la SWDE.

1.2. Collecte des données

Depuis la première collecte réalisée en 2009, les données dressent la situation du personnel au 30 juin. Il s'agit donc de données de stock - d'un instantané - à un moment précis. Les données seront dorénavant collectées au 31 décembre. Pour effectuer la transition avec les données antérieures, nous donnons pour l'année 2015, les indicateurs au 30 juin et au 31 décembre.

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. Plusieurs organismes ont externalisé la gestion de leurs données au SEGI (Service général informatique de l'ULiège). Dans ce cas, les données sont transmises à l'IWEPS par le SEGI, avec l'autorisation des organismes concernés.

Une fois transmises à l'IWEPS, les données sont consolidées, harmonisées et rassemblées au sein d'une seule base de données. C'est au départ de cette base de données retravaillée que les tableaux et graphiques présentés dans cette étude ont été élaborés³.

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

³ Cette première étape a pris plus de temps que prévu. En effet, plusieurs organismes nous ont envoyé leurs données avec retard par rapport au délai prévu. De plus, plusieurs fichiers contenaient des erreurs qui ont nécessité d'importantes corrections. Au total, quinze mois se sont écoulés entre le début de la collecte des données et la constitution de la base de données agrégées, au lieu des trois mois prévus. C'est ce qui explique le décalage de deux ans entre cette publication et les dernières données disponibles.

2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PUBLIC EN WALLONIE

Que l'on s'interroge sur sa taille, son efficacité, sa pertinence, de manière récurrente, le secteur public revient régulièrement au cœur des débats de société. Chiffres à l'appui, on établit des comparaisons, montrant que l'emploi public augmente tendanciellement au cours du temps, ou encore qu'il croit davantage dans une région/ un pays que dans d'autres. Si des indicateurs chiffrés sont nécessaires pour observer un phénomène et mesurer les changements intervenus dans le temps et l'espace, un préalable s'impose : c'est la définition précise du champ couvert par ces indicateurs. C'est à ce prix que les indicateurs sont un gage de rigueur scientifique. Ce n'est pas chose aisée. En effet, dans le domaine socioéconomique, nous disposons de plusieurs indicateurs pour désigner des phénomènes apparemment identiques, mais en fait différents. C'est le cas du secteur public, dont le périmètre est plus ou moins étendu selon les définitions. Nous attacherons une importance particulière à ce point, en lui consacrant la première partie de ce chapitre. La deuxième section portera sur l'emploi public par niveau de compétence – communal, provincial, régional.

2.1. Trois indicateurs pour mesurer la taille de l'emploi public

Pour parler de l'emploi public au niveau agrégé (tous secteurs et niveaux de pouvoir confondus), nous disposons de plusieurs sources de données : données administratives de l'Office national de sécurité sociale (ONSS), données de l'Institut des comptes nationaux (ICN) produites au départ de données administratives, données issues de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT) publiées par la Direction générale des statistiques - statistics Belgium (DGS). Nous l'avons annoncé en introduction : il n'est pas indifférent d'utiliser l'une ou l'autre de ces statistiques, car les champs couverts sont différents. Notre objectif est donc d'apporter un éclairage sur la définition de l'emploi public correspondant à chacune de ces sources de données et de mettre en évidence les différences d'ampleur de l'emploi public observées.

2.2. L'indicateur de l'ICN

Comme point de départ, nous choisissons le cadre de référence de la comptabilité nationale et régionale. Celuici classe les différents acteurs de la vie économique en six secteurs - dits institutionnels - dont cing secteurs résidents et un secteur externe (le reste du monde). Les administrations publiques constituent l'un des secteurs résidents (le secteur S.13), à côté des sociétés non financières (S.11), des sociétés financières (S.12), des ménages (S.14) et des institutions sans but lucratif au service des ménages (S.15).

Font partie des administrations publiques « 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 les unités institutionnelles dont l'activité principale consiste à effectuer des opérations de redistribution du revenu et de la richesse nationale» (Banque National de Belgique, 2012). Les unités institutionnelles du secteur S.13 couvrent une grande variété de missions : on y trouve notamment les organes législatifs, les services publics fédéraux et régionaux, des institutions scientifiques et culturelles, les institutions publiques de sécurité sociale, des organismes consultatifs économiques et sociaux, les institutions universitaires, les écoles provinciales et communales. En outre, elles prennent diverses formes juridiques, notamment : ministères, organismes d'intérêt public (de type A, B, C ou D), services à comptabilité autonome.

La spécificité de cette définition du secteur public, et de l'emploi public qui en découle, est de limiter le périmètre du secteur public au champ des administrations publiques fédérales, régionales, communautaires, provinciales et locales. Ne sont donc pas prises en compte les unités du secteur public dont les activités relèvent des secteurs S.11 ou S.12 - par exemple, en Wallonie, la Société wallonne des aéroports (S.11), les Ports autonomes (S.11), la Société wallonne du crédit social (S.12).

Encadré 2.1 | Les unités institutionnelles du secteur S13.

SOURCE : BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, INSTITUT DES COMPTES NATIONAUX, « COMPTES RÉGIONAUX - ÉLÉMENTS CONCEPTUELS ET MÉTHODOLOGIQUES »

Les unités institutionnelles à classer dans le secteur des administrations publiques S.13 sont les suivantes :

- les organismes administratifs publics 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 auxquels certains groupes de la population sont tenus de participer ou de verser des cotisations en vertu de dispositions législatives et pour lesquels les administrations publiques sont responsables de la fixation ou de l'approbation des cotisations et des prestations, indépendamment de leur rôle d'organismes de tutelle ou d'employeurs.

Le tableau 2.1 présente l'évolution de l'emploi dans le secteur public en Wallonie et la compare à celle de l'emploi intérieur⁴. Défini de manière précise comme l'ensemble des administrations publiques, le secteur public occupe en Wallonie 258 698 personnes en 2015. Si, depuis 2005, le nombre d'effectifs a augmenté, la part

des effectifs dans l'emploi intérieur a légèrement diminué, de 21,9% à 21,1%. La comparaison avec la moyenne nationale montre que le poids du secteur public est un peu plus important en Wallonie : en 2015, l'écart est de 2,7 points de pourcentage.

Tableau 2.1 | L'emploi dans les administrations publiques (S13) en Wallonie et en Belgique, évolution 2005-2015 sources : INSTITUT DES COMPTES NATIONAUX (ICN) - CALCULS : IWEPS

NOTE : 2015 EST L'ANNÉE LA PLUS RÉCENTE POUR LAQUELLE NOUS DISPOSONS DES DONNÉES DE L'ICN RELATIVES À L'EMPLOI INTÉRIEUR ET À L'EMPLOI PUBLIC.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evolution 2005-2015 (en %)
					Emploi p	ublic ICN/B	NB					
Wallonie	249 870	253 570	252 382	254 891	259 630	261 401	261 624	261 044	259 989	258 380	258 698	4
Flandre	368 550	375 330	378 836	385 054	393 318	394 776	396 229	396 468	397 223	398 021	398 722	8
Région de Bruxelles-Capitale	171 385	169 047	174 170	176 060	179 855	182 825	184 967	185 500	186 165	188 788	188 797	10
Belgique	792 450	800 416	807 840	818 465	835 297	841 823	845 543	845 741	845 985	847 830	848 837	7
					Emploi inte	érieur ICN/E	BNB					
Wallonie	1 139 077	1 152 574	1 169 072	1 192 166	1 189 067	1 201 475	1 218 509	1 221 862	1 217 244	1 215 165	1 226 364	7,7
Flandre	2 454 416	2 495 712	2 538 179	2 586 038	2 579 556	2 592 652	2 625 132	2 641 370	2 631 851	2 649 406	2 678 413	9,1
Région de Bruxelles-Capitale	659 073	652 087	664 223	672 282	674 471	677 160	689 032	689 099	688 459	691 964	693 832	5,3
Belgique	4 255 211	4 302 842	4 373 926	4 452 946	4 445 588	4 474 108	4 535 396	4 555 060	4 540 162	4 559 176	4 601 229	8,1
	P	art de l'em	ploi public	dans l'empl	oi intérieur	(en %, éca	rts 2005-20	15 en point	s de pourc	etage)		
Wallonie	21,9	22,0	21,6	21,4	21,8	21,8	21,5	21,4	21,4	21,3	21,1	-0,8
Flandre	15,0	15,0	14,9	14,9	15,2	15,2	15,1	15,0	15,1	15,0	14,9	-0,1
Région de Bruxelles-Capitale	26,0	25,9	26,2	26,2	26,7	27,0	26,8	26,9	27,0	27,3	27,2	1,2
Belgique	18,6	18,6	18,5	18,4	18,8	18,8	18,6	18,6	18,6	18,6	18,4	-0,2

⁴ L'emploi intérieur comprend tous les emplois exercés sur le territoire de la Wallonie, qu'ils soient occupés par des personnes résidant en Wallonie ou non.

2.3. L'indicateur de l'ONSS

Les statistiques établies par l'ONSS ouvrent le champ d'observation en y intégrant, principalement, les entre-prises publiques autonomes et les sociétés anonymes de droit public, ainsi que le secteur de l'enseignement, quel que soit le pouvoir organisateur et la nature de l'enseignement, à l'exception d'écoles tout à fait privées qui ne relèvent en aucune façon de la compétence de l'enseignement des trois Communautés (auto-écoles) et des établissements s'occupant de formation professionnelle postscolaire. Ces statistiques sont disponibles pour des entités territoriales distinctes – région, province, arrondissement : les statistiques décentralisées de l'ONSS renseignent sur le nombre de postes de travail salariés disponibles au sein de l'entité territoriale considérée.

Comme le montre le tableau 2.2, l'emploi public défini selon les critères de l'ONSS est nettement plus

important que celui construit selon la méthodologie de la comptabilité nationale : en 2015 la Wallonie compte 339 142 postes de travail dans le secteur public selon l'ONSS, pour 258 698 selon l'ICN, soit un écart de 81 000 postes de travail. Le nombre de travailleurs occupés dans le secteur public a légèrement diminué au cours de la période 2005-2015, ce qui ne signifie pas nécessairement une diminution nette de personnel : « l'augmentation ou la diminution constatée dans un secteur n'est pas toujours due à une réduction ou à une augmentation du personnel, mais peut s'expliquer, surtout ces dernières années, par des glissements d'employeurs du secteur privé vers le secteur public et vice versa (par exemple : privatisations, autonomie de filiales...) »5. La part de l'emploi public dans l'emploi intérieur wallon a elle aussi diminué, passant de 30,1% en 2005 à 27,7% en 2015. On observe la même tendance au niveau national, où la part de l'emploi public passe de 25,3% à 23,2%.

Tableau 2.2 | L'emploi public (ONSS) en Wallonie et en Belgique, évolution 2005-2015

SOURCES : OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (ONSS), STATISTIQUE DÉCENTRALISÉE, 31 DÉCEMBRE ; INSTITUT DES COMPTES NATIONAUX (ICN) — CALCULS : IWEPS

NOTE : 2015 EST L'ANNÉE LA PLUS RÉCENTE POUR LAQUELLE NOUS DISPOSONS DES DONNÉES DE L'EMPLOI PUBLIC ONSS SAISIES AU 31 DÉCEMBRE.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evolution 2005-2015 (en %)
Emploi public (ONSS), Wallonie	343 572	346 797	344 086	344 557	348 085	350 654	341 910	339 320	340 202	338 013	339 142	-1,3
Part de l'emploi public (ONSS) dans l'emploi intérieur, Wallonie (en %)	30,1	30,0	29,3	28,8	29,2	29,1	27,9	27,7	27,9	27,8	27,7	
Part de l'emploi public (ONSS) dans l'emploi intérieur, Belgique (en %)	25,3	25,1	24,7	24,4	24,7	24,6	23,7	23,5	23,5	23,4	23,2	

⁵ ONSS, brochure jaune, décembre 2011, introduction (http://www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/place/localunit_text_FR_20114.pdf)

2.4. L'indicateur de l'EFT

La dernière statistique que nous souhaitons présenter est construite à partir de données d'une enquête socioéconomique auprès des ménages : l'enquête par sondage sur les forces de travail (EFT). À la différence des statistiques de l'ICN et de l'ONSS qui donnent une information sur le nombre de postes de travail disponibles sur un territoire donné (la région, la province), l'enquête sur les forces de travail fournit de l'information sur le statut – travailleur, inactif, chômeur – et le type d'occupation des personnes résidant sur un territoire donné.

Les données sont donc construites sur la base des déclarations des personnes, qui, en l'occurrence, se classent elles-mêmes dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Nous présentons dans le tableau 2.3 l'indicateur d'emploi public construit sur la base de ces données d'enquête : au cours de la période 2005-2015, entre 320 000 et 350 000 Wallons sont occupés dans le secteur public. L'emploi total calculé sur la base de l'EFT mesure le nombre de Wallons ayant un emploi. La dernière ligne du tableau nous informe sur la part des Wallons occupés dans le secteur public dans l'ensemble des Wallons ayant un emploi : en fin de période, un Wallon sur quatre ayant un emploi est occupé dans le secteur public. La baisse des effectifs occupés dans le secteur public contraste avec la hausse des Wallons exerçant une activité professionnelle (+5,8%), ce qui explique la baisse de cet indicateur au cours de la période sous revue (de 27,7 à 24,1%). L'évolution du secteur public selon ces trois définitions est présentée dans le graphique 2.1.

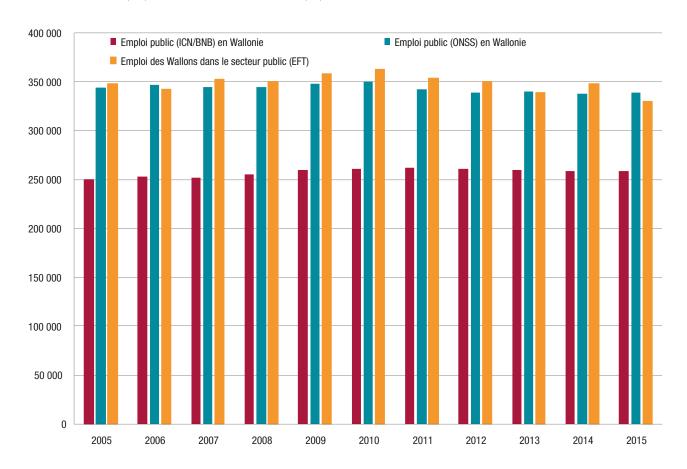
Tableau 2.3 | L'emploi des Wallons dans le secteur public : évolution 2005-2016

SOURCES : DIRECTION GÉNÉRALE STATISTIQUE ET INFORMATION ÉCONOMIQUE - ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL - CALCULS : IWEPS

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution 2005-2015 (en %)
Emploi dans le secteur public (EFT)	348 219	342 140	352 419	350 249	357 688	363 101	353 260	350 187	338 613	348 304	329 466	324 190	-5,4
Emploi total EFT	1 256 528	1 268 897	1 300 425	1 320 637	1 302 096	1 324 295	1 336 401	1 347 865	1 343 126	1 332 161	1 329 529	1 347 349	5,8
Part de l'emploi public (EFT) dans l'emploi total (EFT)	27,7	27,0	27,1	26,5	27,5	27,4	26,4	26,0	25,2	26,1	24,8	24,1	

Graphique 2.1 | Etendue du secteur public : comparaison des évolutions selon les définitions de l'ICN, de l'ONSS et de l'EFT

SOURCE : OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (ONSS), STATISTIQUE DÉCENTRALISÉE, 31 DÉCEMBRE ; INSTITUT DES COMPTES NATIONAUX (ICN) ; DIRECTION GÉNÉ-RALE STATISTIQUE (DGS) - ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL (EFT) - CALCULS : IWEPS



2.5. L'emploi public dans les administrations provinciales et locales

Les données relatives aux administrations publiques locales et provinciales sont fournies par l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL).

Le tableau 2.4 rassemble plusieurs informations relatives aux administrations locales et provinciales. En premier lieu, nous pouvons y suivre l'évolution de l'emploi par type d'employeur au cours de la période 2005-2015. Nous comparons ensuite l'évolution de l'emploi public dans les pouvoirs locaux avec l'évolution de l'emploi public total d'une part, et avec l'évolution de l'emploi intérieur,

d'autre part. Au cours de la période 2005-2015, l'emploi a augmenté de 9,1% dans les entités publiques décentralisées. Cette tendance globale révèle des évolutions contrastées : on observe en effet une diminution d'emploi de 7,5% dans les administrations provinciales pour une hausse de 3,6% dans les communes et de 23,1% dans les intercommunales.

Au cours de cette même période, l'emploi des pouvoirs locaux et l'emploi intérieur ont progressé de manière comparable (avec respectivement +9,1% et +7,7%), ce qui explique la stabilité de la part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi intérieur wallon : en début comme en fin de période, un emploi sur dix en Wallonie est un emploi dans une administration provinciale ou locale. En revanche, l'emploi des pouvoirs locaux et l'emploi public total évoluent de manière contrastée : la statistique de l'ONSS montre en effet une baisse de 1,3% de l'emploi public total en Wallonie. En conséquence, on observe une

hausse de la part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public, de 35,1% en 2005 à 38,8% en 2015.

Tableau 2.4 | Évolution de l'emploi dans les administrations provinciales et locales de Wallonie

SOURCES : OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE DES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (ONSSAPL), DONNÉES AU 2^E QUADRIMESTRE, OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE (ONSS), INSTITUT DES COMPTES NATIONAUX (ICN) - CALCULS : IWEPS

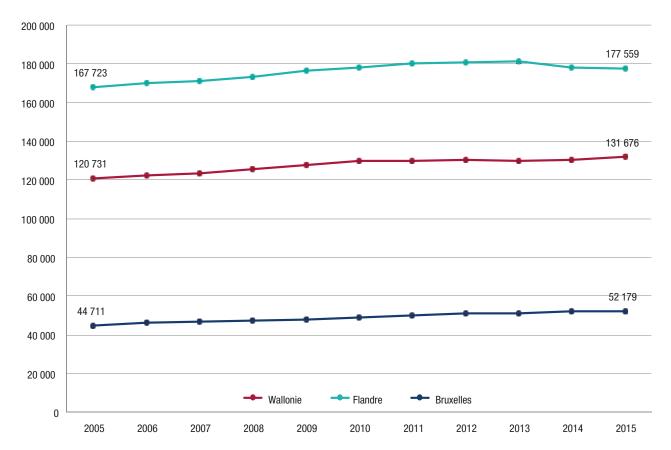
NOTES. LES STATISTIQUES DE L'ONSSAPL SONT ÉTABLIES AU DÉPART DE LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE À L'ONSS (DMFA) DEPUIS 2005. UNE RUPTURE STATIS-TIQUE APPARAÎT EN 2008 AVEC LE PASSAGE DE CERTAINS TYPES D'EMPLOYEURS REPRIS DANS LA CATÉGORIE CPAS EN INTERCOMMUNALES. LA CATÉGORIE « DIVERS » REPREND DIVERS ORGANISMES RÉGIONAUX OU COMMUNAUTAIRES. LES ZONES DE SECOURS ONT ÉTÉ CRÉÉES EN 2015.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution 2005-2015 (en %)
Communes	47 010	47 912	47 878	48 791	49 875	50 570	49 770	49 434	48 513	49 364	48 693	48 456	3,6
Zones de police	10 371	10 371	10 542	10 733	10 888	11 017	11 046	10 946	10 841	10 895	10 915	10 783	5,2
CPAS	27 399	27 340	27 627	27 449	27 931	28 633	29 095	30 185	30 156	29 715	30 233	31 230	10,3
Intercommunales	24 094	24 879	25 070	26 310	27 199	28 139	28 463	28 391	29 118	29 370	29 671	29 541	23,1
Provinces	11 793	11 928	11 921	12 375	11 719	11 511	11 248	11 572	10 932	10 954	10 913	10 920	-7,5
Zones de secours											1 181	2 298	-
Divers	64	63	62	62	61	71	75	74	72	90	70	70	9,4
Total pouvoirs locaux	120 731	122 493	123 100	125 720	127 673	129 941	129 697	130 602	129 632	130 388	131 676	133 298	9,1
Emploi public : total - définition ONSS	343 572	346 797	344 086	344 557	348 085	350 654	341 910	339 320	340 202	338 013	339 142	nd	-1,3
Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public total (ONSS)	35,1	35,3	35,8	36,5	36,7	37,1	37,9	38,5	38,1	38,6	38,8		
Emploi intérieur	1 139 077	1 152 574	1 169 072	1 192 166	1 189 067	1 201 475	1 218 509	1 221 862	1 217 244	1 215 165	1 226 364	nd	7,7
Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi intérieur	10,6	10,6	10,5	10,5	10,7	10,8	10,6	10,7	10,6	10,7	10,7		

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

Graphique 2.2 | Évolution 2005-2015 (en %) de l'emploi dans les administrations locales, comparaison entre régions





2.6. Évolution de l'emploi dans les administrations régionales

Les organismes intégrés dans le périmètre de cette étude comptabilisent au total 18 642 personnes au 31 décembre 2015. Le tableau 2.5 détaille l'évolution de l'emploi public régional par organisme au cours de la période 2005-2015. Les évolutions doivent être interprétées avec prudence en ce qui concerne les OIP et autres organismes, dont le champ s'est élargi : l'ajout d'un organisme ne doit pas être considéré comme une hausse de l'emploi public, sauf dans le cas d'un organisme nouvellement créé. À titre d'exemple, les derniers organismes introduits dans nos statistiques - la SWDE et le circuit de Francorchamps – existaient bien avant 2013.

Deux constats ressortent de ce tableau. Le premier, c'est la stabilité de l'emploi au sein du SPW au cours de la période 2005-2015. Le deuxième, c'est la hausse importante de l'emploi dans certains OIP. Mesurée sur la période 2005-2015, la croissance (en %) a été particulièrement soutenue dans les organismes suivants : la Société wallonne du crédit social (SWCS, 63%), l'Institut du patrimoine wallon (IPW, 51%), l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS, 87%) et l'Institut wallon de formation en alternance (IFAPME, 55%). En revanche, le CRAW et l'AWEX ont connu une baisse des effectifs (respectivement -21% et -17%). Un regard sur l'évolution du nombre d'effectifs plutôt que sur les taux de croissance montre que c'est le Service public de l'emploi et de la formation professionnelle (FOREM), plus gros employeur public wallon après le SPW, qui arrive en tête des OIP avec plus de 800 nouveaux collaborateurs depuis 2005.

Tableau 2.5 | Évolution des effectifs de l'administration régionale de la Wallonie : Service public de Wallonie (SPW) et Organismes d'intérêt public (OIP), juin 2005 à décembre 2015

NOTES:

- / : DONNÉES NON DISPONIBLES, SOIT PARCE QUE L'ORGANISME A ÉTÉ CRÉÉ À UNE DATE POSTÉRIEURE, SOIT PARCE QUE L'ORGANISME NE FAISAIT PAS PARTIE DU CHAMP DE L'ÉTUDE
- (1) DONNÉES DE 2005 ET 2006 NON ARRÊTÉES AU 30 JUIN.
- (2) L'AVIQ REPREND ET AUGMENTE LES COMPÉTENCES DE L'AWIPH (DÉCRET DU 3 DÉCEMBRE 2015).
- (3) EN NOVEMBRE 2014, L'AWT DEVIENT L'ADN (AGENCE DU NUMÉRIQUE). L'ADN DEVIENT UNE FILIALE DE L'AEI (ELLE-MÊME RÉSULTAT D'UN PROCESSUS DE FUSION ET ABSORPTION DE L'ASE ET AST), QUI NE FAIT PAS PARTIE DU PÉRIMÈTRE DE CETTE ÉTUDE.
- (4) LE PAL N'AYANT PU FOURNIR SES DONNÉES POUR LES ANNÉES 2013 À 2015, NOUS DONNONS ICI LES DONNÉES PRÉSENTÉES DANS LES RAPPORTS D'ACTIVITÉS ANNUELS
- (5) LA SWDE AVAIT FOURNI DES DONNÉES RELATIVES AUX EFFECTIFS EN 2011-2012. TOUTEFOIS, CES DONNÉES NE COMPRENAIENT QU'UNE PARTIE LIMITÉE DU PERSONNEL (31 PERSONNES). NOUS RÉINITIALISONS LA SÉRIE EN 2013.
- (6) DORÉNAVANT, LES DONNÉES SERONT SAISIES AU 31 DÉCEMBRE, CE QUI EXPLIQUE LA DOUBLE INFORMATION POUR L'ANNÉE 2015.
- (7) LE CRAC AYANT INITIALEMENT RENSEIGNÉ 61 PERSONNES AU 31 DÉCEMBRE 2015, TOUS LES GRAPHIQUES ET TABLEAUX ULTÉRIEURS SONT ÉTABLIS SUR CETTE BASE. IL N'A EN EFFET PAS ÉTÉ POSSIBLE DE REVOIR LES AUTRES GRAPHIQUES ET TABLEAUX, CAR LA DEMANDE TARDIVE DE CORRECTION N'ÉTAIT PAS ACCOMPAGNÉE DES INFORMATIONS NÉCESSAIRES POUR CE FAIRE.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Juin 2015	Décembre 2015 ⁶
Communes	47 010	47 912	47 878	48 791	49 875	50 570	49 770	49 434	48 513	49 364	48 693	48 456
SPW	9 894	9 720	9 688	9 740	9 750	9 985	9 966	10 036	9 916	9 835	9 977	9 836
OIP de type A	968	988	994	1 001	1 060	1 100	1 316	1 328	1 306	1 290	1 279	1 278
APAQW	37	35	34	35	35	36	38	36	39	41	46	46
CGT	/	/	/	/	96	112	96	104	98	93	91	90
CRAC	60	61	61	66	58	68	60	61	63	63	64	677
CRAW	515	522	527	502	463	447	450	452	426	409	404	405
IPW	51	59	55	67	67	72	77	77	81	84	78	77
ISSEP1	274	279	281	285	297	319	317	313	301	301	297	291
IWEPS	31	32	36	46	44	46	49	51	55	58	57	58
WBI	/	/	/	/	/	/	229	234	243	241	242	244
OIP de type B	4 645	5 007	5 406	5 490	5 638	5 631	5 835	5 870	7 481	7 403	7 308	7 257
AWEX	362	334	335	336	331	330	324	320	311	308	307	299
AViQ ²	393	405	395	392	391	391	403	434	435	435	435	430
AdN^3	30	26	29	29	28	29	30	30	30	30	/	/
CRP Les Marronniers	/	/	/	/	/	/	246	248	263	276	269	267
EAP	/	/	/	/	/	/	/	/	6	15	24	34
FOREM ¹	3 411	3 761	4 147	4 217	4 337	4 321	4 265	4 266	4 306	4 281	4 267	4 236
IFAPME	214	235	253	257	297	310	312	315	327	326	319	331
PAL ⁴	38	43	43	42	38	40	34	39	38	37	36	36
SWDE ⁵	/	/	/	/	/	/	/	/	1 543	1 493	1 455	1 430
SWL	197	203	204	217	216	210	221	218	222	202	196	194
AUTRES	65	70	68	67	72	72	120	217	272	270	275	271
CESW	/	/	/	/	/	/	/	77	76	75	72	71
CWAPE	/	/	/	/	/	/	44	44	52	49	60	60
Circuit de Francorchamps	/	/	/	/	/	/	/	/	38	39	38	34
SWCS	65	70	68	67	72	72	76	96	106	107	105	106
TOTAL OIP + AUTRES	5 678	6 065	6 468	6 558	6 770	6 803	7 271	7 415	9 059	8 963	8 862	8 806
TOTAL (SPW+OIP A et B + AUTRES)	15 572	15 785	16 156	16 298	16 520	16 788	17 237	17 451	18 975	18 798	18 839	18 642

Les effectifs du SPW se répartissent en huit directions (une Direction générale transversale – DGT – et sept Directions générales opérationnelles – DGO) et un Secrétariat général. La direction transversale offre

à l'ensemble du personnel de l'administration un encadrement et une aide dans les matières dites transversales – logistique, budget, TIC. Les directions opérationnelles gèrent des matières et des compétences spécifiques (voir encadré 1).

Comme le montre le graphique 2.3, en 2015, trois directions générales du SPW concentrent 60% des effectifs : il s'agit de la DGO 1 « routes et bâtiments » (18,4%), de la DGO 2 « mobilité et voies hydrauliques » (20,4%) et de la DGO 3 « agriculture, ressources naturelles et environnement » (21,6%).

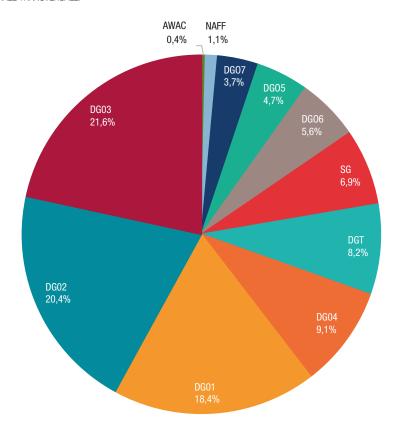
Les effectifs de la Direction transversale et du Secrétariat général représentent respectivement 8% et 7% des effectifs du SPW.

Graphique 2.3 | Répartition (en %) des effectifs au sein du SPW, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTES : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 9 836 UNITÉS.

NAFF: EFFECTIFS NON AFFECTÉS À UNE DIRECTION GÉNÉRALE; IL S'AGIT DES CONVOYEURS SCOLAIRES ET DE QUELQUES PERSONNES SOUS CONTRAT DE REMPLA-CEMENT. AUTRES: AGENCE AIR CLIMAT ET DIRECTION DE LA GESTION HYDRAULIQUE INTÉGRÉE (DGHI). DGO 1: DES ROUTES ET BÂTIMENTS; DGO 2: MOBILITÉ ET VOIES HYDRAULIQUES; LA DGO 3: AGRICULTURE, RESSOURCES NATURELLES ET ENVIRONNEMENT; DGO 4: AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, LOGEMENT, PATRIMOINE ET ÉNERGIE; LA DGO 5: POUVOIRS LOCAUX, ACTION SOCIALE ET SANTÉ; DGO 6: ÉCONOMIE, EMPLOI ET RECHERCHE; DGO 7: FISCALITÉ; SG: SECRÉTARIAT GÉNÉRAL; DGT: DIRECTION GÉNÉRAL E TRANSVERSALE.



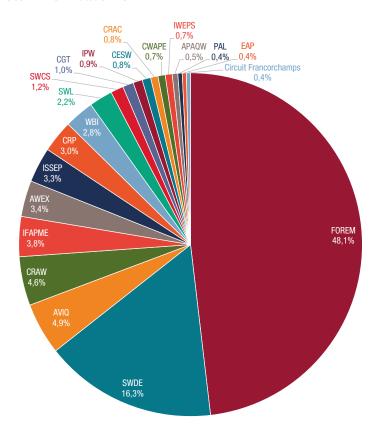
En ce qui concerne les OIP6, le graphique 2.4 met en évidence la place importante du FOREM et de la SWDE

avec respectivement 48% et 16% du personnel des OIP et autres organismes publics wallons.

⁶ Dans la suite du texte, nous groupons sous le terme générique OIP les OIP de type A, les OIP de type B et les autres organismes.

Graphique 2.4 | Répartition (en %) des effectifs des OIP, 31 décembre 2015

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 8 806 UNITÉS.



3. PROFIL DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

Ce chapitre propose une brève description du personnel des administrations publiques régionales selon quelques caractéristiques sociodémographiques classiques : âge, sexe, qualification. L'objectif poursuivi est double : premièrement, décrire la structure des effectifs selon ces différentes dimensions en 2015, et comparer cette structure avec celle de la population active occupée wallonne ; ensuite, repérer les tendances de fond observées au cours de la période 2009-2015.

Quatre constats principaux permettent de caractériser à gros traits la structure sociodémographique des effectifs des institutions publiques régionales en 2015 :

- les femmes sont légèrement majoritaires ;
- les jeunes de moins de 30 ans sont sous-représentés par rapport à leur poids dans la population active occupée;
- la proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur est comparable à celle observée dans la population active occupée;

 les effectifs des OIP sont en moyenne plus diplômés que les effectifs du SPW.

Ce sont ces constats qu'étayent et nuancent les tableaux et graphiques commentés ci-après.

3.1. Les femmes sont légèrement majoritaires dans les institutions publiques régionales

En 2015, les femmes représentent 53,8 % des effectifs dans les institutions sous revue hors SWDE, et 51,4% y compris la SWDE. Cette légère majorité des femmes dans la fonction publique est à souligner au regard de la part des femmes dans la population active occupée wallonne qui s'élève, la même année, à 46.6%. Comme le montre le tableau 3.1, la féminisation de l'emploi est nettement plus importante dans les OIP que dans le SPW, où, en dépit d'une légère progression au cours de la période sous revue, la part des femmes reste inférieure à 50%.

Tableau 3.1 | Évolution des effectifs des institutions publiques régionales par sexe

SOURCES : SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTES: À DES FINS DE COMPARAISON AVEC LES ANNÉES ANTÉRIEURES, LES DONNÉES PRÉSENTÉES DANS LE TABLEAU NE COMPRENNENT PAS LES EFFECTIFS DE LA SWDE. POUR DÉCEMBRE 2015, SI L'ON INCLUT LA SWDE DANS LE TABLEAU, LA PART DES FEMMES DANS LES OIP PASSE À 57,4% ET LA PART DES FEMMES DANS LES EFFECTIFS TOTAUX PASSE À 51,4%. LES COMPARAISONS D'UNE ANNÉE SUR L'AUTRE RESTENT NÉANMOINS FRAGILES À PARTIR DE 2012, VU QUE NOUS NE DISPOSONS PAS DES DONNÉES DU PAL, D'UNE PART, ET QUE L'ADN NE FAIT PLUS PARTIE DES INSTITUTIONS SOUS REVUE À PARTIR DE 2015. COMME LE NOMBRE D'EFFECTIFS CONCERNÉS PAR CES DEUX INSTITUTIONS EST PEU IMPORTANT. LE BIAIS EST LIMITÉ.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Juin 2015	Décembre 2015	Variation 2009-2015 (en %)
SPW	9 750	9 985	9 966	10 036	9 916	9 835	9 977	9 836	0,9
Femmes	4 222	4 434	4 483	4 505	4 496	4 555	4 638	4 534	7,4
Hommes	5 528	5 551	5 483	5 531	5 420	5 280	5 339	5 302	-4,1
Part des femmes dans le SPW (en %)	43,3	44,4	45,0	44,9	45,3	46,3	46,5	46,1	
OIP	6 770	6 803	7 271	7 415	7 440	7 394	7 332	7 300	7,8
Femmes	4 233	4 249	4 568	4 692	4 725	4 719	4 708	4 687	10,7
Hommes	2 537	2 554	2 703	2 723	2 715	2 675	2 624	2 613	3,0
Part des femmes dans les OIP (en %)	62,5	62,5	62,8	63,3	63,5	63,8	64,2	64,2	
Total	16 520	16 788	17 237	17 451	17 356	17 229	17 309	17 136	3,7
Femmes	8 455	8 683	9 051	9 197	9 221	9 274	9 346	9 221	9,1
Hommes	8 065	8 105	8 186	8 254	8 135	7 955	7 963	7 915	-1,9
Part des femmes dans le total (en %)	51,2	51,7	52,5	52,7	53,1	53,8	54,0	53,8	

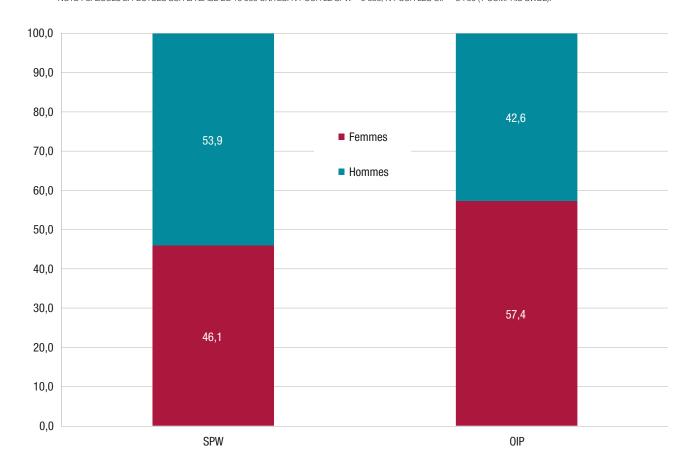
Le détail par organisme (graphique 3.2) met en évidence que la part des femmes dans les OIP et autres organismes s'échelonne de 22% à 76%. Les femmes sont plus présentes dans les organismes à caractère social tels que

le FOREM, l'AVIQ, l'IFAPME. C'est dans les institutions scientifiques - IWEPS, CRAW et ISSEP - et la SWDE que les femmes sont le moins présentes.

Graphique 3.1 | Répartition (en %) des effectifs du SPW et des OIP par sexe, 31 décembre 2015

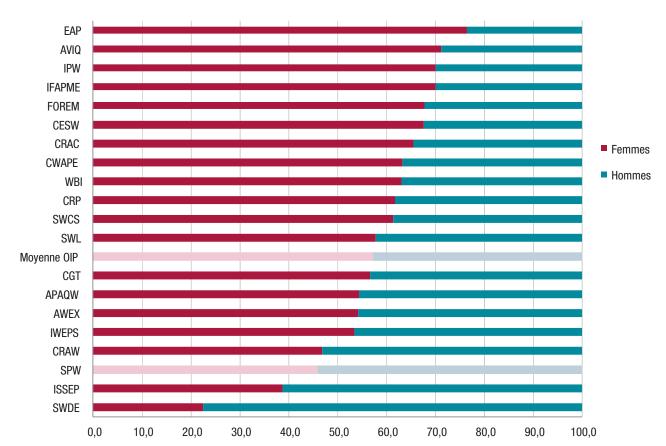
SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 18 566 UNITÉS. N POUR LE SPW = 9 836, N POUR LES OIP = 8 730 (Y COMPRIS SWDE).



Graphique 3.2 | Répartition (en %) des effectifs par sexe et par entité administrative, 31 décembre 2015 SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS.

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 18 566 UNITÉS



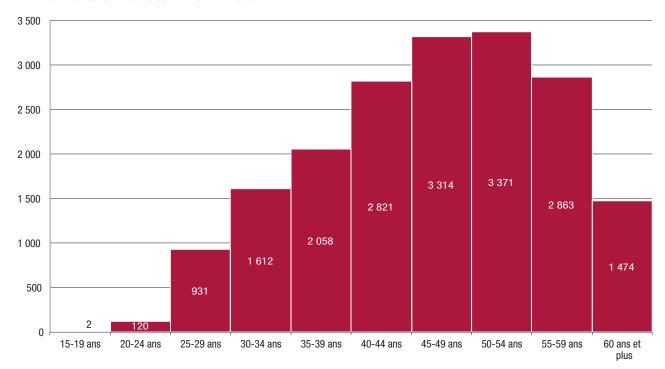
3.2. Une pyramide des âges peu équilibrée

L'éclairage qu'apporte le graphique 3.3 sur la structure par âge des effectifs de l'ensemble des organismes sous revue met en évidence une forte concentration des effectifs dans les catégories d'âge supérieures. Cette situation

globale cache des disparités entre organismes. Ainsi, la comparaison du SPW et de l'ensemble des OIP et autres organismes publics montre que ce phénomène est surtout présent au SPW; c'est ce qu'illustre le graphique 3.4 qui oppose les deux pyramides des âges et montre la forme plus régulière de la pyramide des OIP, indiquant une structure par âge plus équilibrée.

Graphique 3.3 | Pyramide des âges des effectifs des administrations régionales, 31 décembre 2015

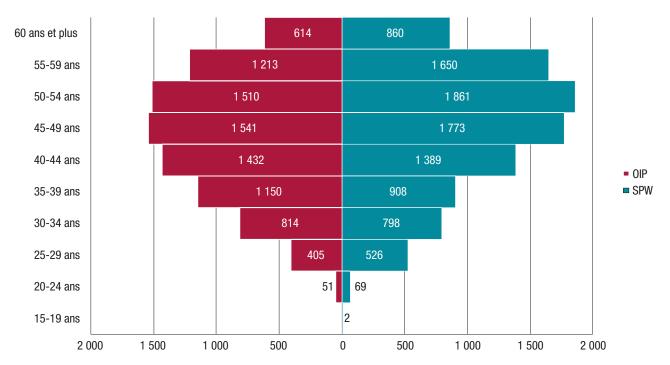
NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N= 18 566.



Graphique 3.4 | Pyramide des âges des effectifs du SPW et des OIP, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N= 9 836 POUR LE SPW ET N = 8 730 POUR LES OIP.

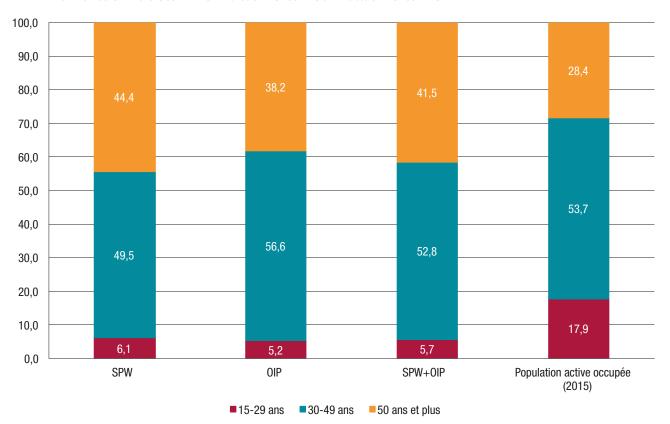


La comparaison de la structure par âge des effectifs des organismes publics sous revue d'une part et de la structure par âge de la population active occupée d'autre part laisse apparaître un contraste flagrant aux extrémités de la distribution. Avec un taux de 5,7% au 31 décembre 2015, les jeunes de moins de 30 ans sont sous-représentés dans la fonction publique régionale : comme l'indiquent les résultats de l'enquête sur les forces de travail 2015, les jeunes représentent en effet 17,9% de la population active occupée. Ce constat s'inverse pour la tranche d'âge de 50 ans et plus où l'on trouve 41,5% des effectifs de la fonction publique régionale, contre 28,4%

de la population active occupée. Le déséquilibre de cette structure des effectifs par âge est davantage marqué au sein du SPW que dans l'ensemble des OIP et autres organismes publics : la proportion des effectifs de plus de 50 ans est de 44,4% au SPW, pour 38,2 % dans les OIP. Certains OIP et autres organismes publics tels la CWAPE, l'IPW, l'EAP, le CESW et la SWCS bénéficient d'une situation plus favorable, d'autres, comme le FOREM et la SWDE, connaissent une situation moins favorable, avec une proportion réduite de jeunes et une proportion plus importante de travailleurs de plus de 50 ans (graphiques 3.5 et 3.6)

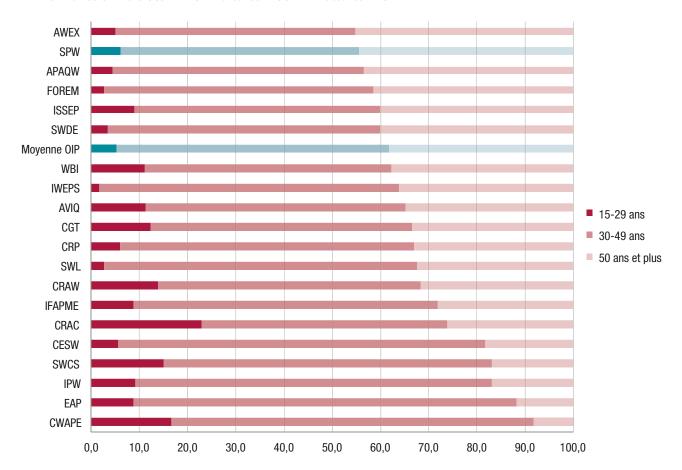
Graphique 3.5 | Répartition (en %) des effectifs par âge : comparaison du SPW, des OIP et de la population active occupée, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP; SPF ÉCONOMIE, DGS (ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL 2015 POUR LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE WALLONNE - CALCULS: IWEPS NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 8 730 UNITÉS POUR LES OIP ET 9 836 UNITÉS POUR LE SPW.



Graphique 3.6 | Répartition (en %) des effectifs par âge dans les OIP, 31 décembre 2015

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE N = 8 730 POUR LES OIP ET N = 9 836 POUR LE SPW.



En termes d'évolution, les données présentées dans le graphique 3.7 pour l'ensemble des organismes sous revue ne montrent guère d'amélioration entre 2009 et 2015 : la part des effectifs de moins de 45 ans diminue

tendanciellement, alors que la part des plus âgés augmente. Les données du tableau 3.2 montrent que ces tendances générales sont observées tant au SPW que dans les OIP.

Graphique 3.7 | Répartition (en %) des effectifs des administrations régionales par âge, évolution 2009-2015

NOTES : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 9 836 UNITÉS POUR LE SPW ET 7 300 UNITÉS POUR LES OIP (HORS SWDE) EN DÉCEMBRE 2015 ; 10 036 UNITÉS POUR LE SPW ET 7 446 POUR LES OIP EN 2012 ; 9 750 UNITÉS POUR LE SPW ET 6 770 POUR LES OIP EN 2009.

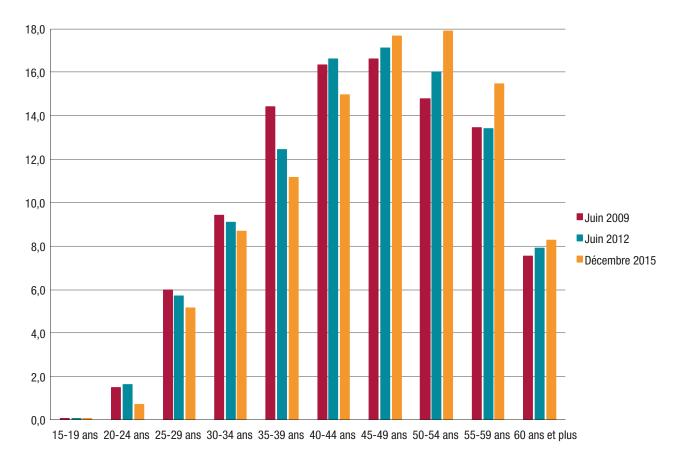


Tableau 3.2 | Répartition des effectifs par âge au sein du SPW et des OIP, pourcentages cumulés, comparaison 2009-2012-2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 9 836 UNITÉS POUR LE SPW ET 8 730 UNITÉS POUR LES OIP EN DÉCEMBRE 2015 (7 300 UNITÉS SANS LA SWDE); 10 036 UNITÉS POUR LE SPW ET 7 446 POUR LES OIP EN 2012 ; 9 750 UNITÉS POUR LE SPW ET 6 770 POUR LES OIP EN 2009.

	SP	W			OIP				
	2009	2012	2015	2009	2012	2015 déc. sans SWDE	2015 déc. avec SWDE		
15-19 ans	0,1	0	0,0	0	0,1	0,0	0,0		
20-24 ans	1,4	1,8	0,7	1,6	1,5	0,7	0,6		
25-29 ans	5,7	7	6,0	10,1	7,8	5,6	5,2		
30-34 ans	12,6	14	14,1	23,1	19,8	15,1	14,5		
35-39 ans	26	24,7	23,3	38,9	34,7	28,8	27,7		
40-44 ans	42,4	41,2	37,4	55,2	51,5	45,0	44,1		
45-49 ans	59,5	59,1	55,4	71,1	67,6	62,2	61,8		
50-54 ans	75,3	76,2	74,3	84,3	82,1	78,7	79,1		
55-59 ans	91,2	90,8	91,2	94,3	93,8	92,4	93,0		
60 ans et plus	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

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

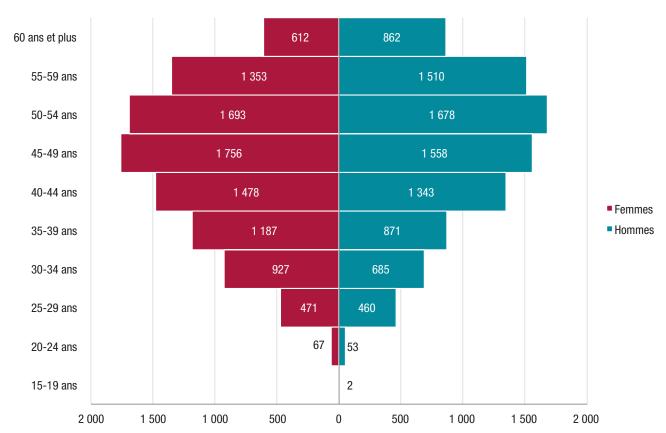
Un dernier constat mérite d'être souligné : la pyramide des âges des femmes occupées dans la fonction pu-

blique est plus équilibrée que celle des hommes. Comme le montre le graphique 3.8, les femmes sont plus concentrées que les hommes dans les classes d'âge jeunes et moins concentrées dans les classes d'âge plus élevées. Les femmes (hommes) de moins de 35 ans représentent 15,3% (13.3%) des effectifs, alors que les femmes de plus de 50 ans en représentent 38,3% (44,9 %).

Graphique 3.8 | Pyramide des âges de la fonction publique régionale – comparaison des femmes et des hommes, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 9 544 POUR LES FEMMES ET 9022 POUR LES HOMMES.



3.3. La qualification des effectifs

Le niveau de qualification des effectifs est apprécié par le niveau de diplôme le plus élevé obtenu. Malheureusement, les données relatives au diplôme sont incomplètes: comme le montre la dernière ligne du tableau 3.3, l'information sur le diplôme est indisponible pour plus de 5 700 personnes, soit le tiers des effectifs de la fonction publique régionale. Pour pallier cette lacune, nous avons

analysé les données manquantes dans le but de les réallouer et de donner une image aussi proche que possible de la réalité. De notre analyse, il ressort que c'est principalement pour les personnes qui occupent un emploi de niveau D que le diplôme n'est pas renseigné. Ceci se comprend aisément, puisque l'accès à un emploi de niveau D ne requiert aucun diplôme. Nos données montrent par ailleurs qu'au SPW, où le nombre de données manquantes est le plus important, le nombre de personnes

ayant au maximum un diplôme d'études secondaires inférieures est nul, preuve que ces diplômes ne sont jamais enregistrés. Nous avons dès lors procédé comme suit : nous avons d'abord corrigé les données manquantes en soustrayant du total des données manquantes celles concernant les personnes occupant un emploi de niveau D pour obtenir les données manquantes corrigées, et nous avons ensuite estimé le nombre de personnes disposant au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur en ajoutant aux données initiales le nombre de personnes dont le diplôme n'est pas renseigné et qui occupent un emploi de niveau D. Ce faisant, comme on le voit dans le tableau 3, on réduit de 62% le nombre de données manquantes. Ce sont ces données corrigées qui sont présentées et commentées dans les tableaux et graphiques suivants.

Tableau 3.3 | Les effectifs des administrations régionales par niveau de diplôme, évolution 2009- 2015 sources : segi, oip - CALCULS : IWEPS

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Juin 2015	Décembre 2015
Secondaire inférieur maximum (estimé)	4 792	4 670	4 769	4 782	5 377	5 248	5 095	4 938
Secondaire supérieur	3 633	3 700	3 766	3 758	4 210	4 093	4 014	3 961
Supérieur court	2 631	2 616	2 832	2 932	3 236	3 216	3 216	3 203
Supérieur long (universitaire/non universitaire)	3 863	4 026	4 153	4 209	4 404	4 297	4 301	4 268
Données manquantes corrigées	1 601	1 776	1 748	1 801	1 672	1 868	2 168	2 196
Total général	16 520	16 788	17 268	17 482	18 899	18 722	18 794	18 566
Données manquantes non corrigées	5 438	5 557	5 613	5 719	5284	5 453	5 670	5 707

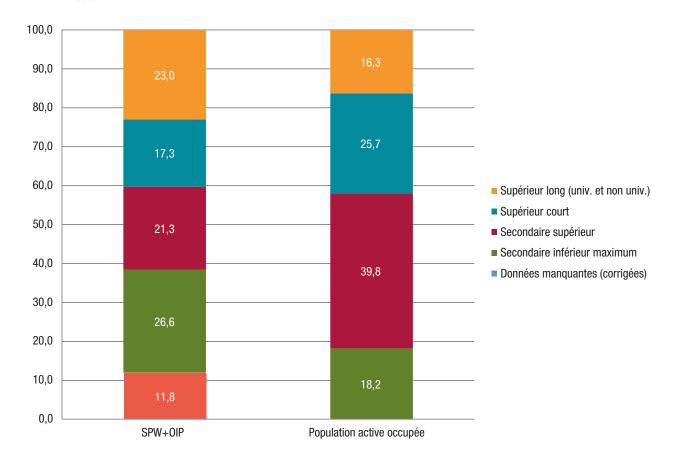
En 2015, plus d'un quart (26,6%) des effectifs de la fonction publique régionale dispose, au plus, d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (graphique 3.9). Cette proportion est plus élevée que celle observée pour l'ensemble de la population active occupée, à savoir 18,2%. En revanche, la proportion de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est nettement plus élevée dans l'ensemble de la population active occupée résidant en Wallonie, avec 39,8 % contre 21,3% dans la fonction publique. La proportion de diplômes de l'enseignement supérieur est équivalente dans les

deux entités, avec 40,3% au sein de la fonction publique wallonne et 42% dans la population active occupée wallonne. Toutefois, la répartition entre enseignement supérieur de type court et enseignement supérieur de type long (universitaire ou non universitaire) n'est pas homogène: la proportion de diplômés du supérieur long est plus importante dans la fonction publique, avec 23% contre 16,3% dans la population active occupée; en revanche, la proportion de diplômés du supérieur court est plus élevée dans la population active occupée, avec 25,7% contre 17,3% dans la fonction publique régionale.

Graphique 3.9 | Répartition (en %) des effectifs par niveau de qualification : comparaison des administrations régionales et de la population active occupée, 31 décembre 2015

SOURCES : SEGI, OIP ; DIRECTION GÉNÉRALE DE LA STATISTIQUE (DGS), ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL 2015 POUR LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE WALLONNE - CALCULS : IWEPS

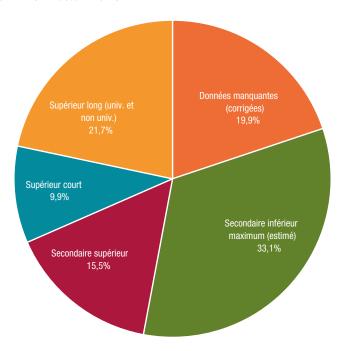
N = 18 655.



La comparaison de la structure des qualifications au sein des différents organismes publics met en évidence que les effectifs des OIP sont en moyenne plus diplômés : 50% des effectifs des OIP sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, pour 32% des effectifs du

SPW. Parmi ces diplômés de l'enseignement supérieur, on observe une majorité de diplômés du supérieur de type long au SPW (22% sur 32%), et une légère majorité de diplômés du supérieur de type court dans les OIP (26% sur 50%).

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 9 836 EFFECTIFS.

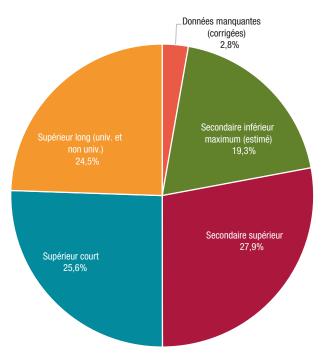


Graphique 3.11 | Répartition (en %) des effectifs des OIP par niveau de qualification, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 8 730 EFFECTIFS.

CES INDICATEURS INCLUENT LES DONNÉES DE LA SWDE. IL Y A DONC UNE RUPTURE DE SÉRIE PAR RAPPORT AUX ANNÉES ANTÉRIEURES. SI L'ON EXCLUT LA SWDE, LA PROPORTION DE DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR S'ÉLÈVE À 56,4% CE QUI REPRÉSENTE UNE HAUSSE PAR RAPPORT À 2012 (53%).

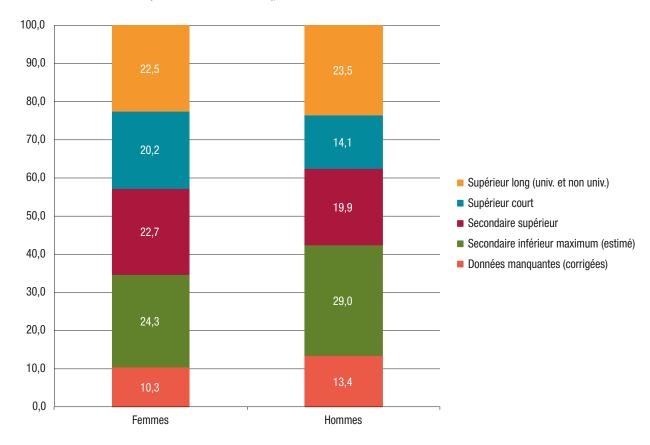


En ce qui concerne la comparaison hommes-femmes, présentée dans le graphique 3.12, il apparaît que les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes. Elles sont en effet relativement plus nombreuses à posséder un diplôme d'études supérieures que les hommes.

Graphique 3.12 | Répartition (en %) des effectifs par sexe et niveau de qualification, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTES: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 18 566 UNITÉS, N FEMMES = 9 544 N HOMMES = 9 022. CES INDICATEURS INCLUENT LES DONNÉES DE LA SWDE. IL Y A DONC UNE RUPTURE DE SÉRIE PAR RAPPORT AUX ANNÉES ANTÉRIEURES, SURTOUT MARQUÉE CHEZ LES HOMMES. CELLE-CI SE MANIFESTE PAR UNE DIMINUTION DES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR (DE 40% EN 2012 À 38% EN 2015), COMPENSÉE PAR UNE HAUSSE DES MOINS DIPLÔMÉS.



3.4. Les effectifs présentant un handicap

En 2015, les personnes qui déclarent un handicap représentent 1.1% des effectifs de la fonction publique régionale (193 personnes). Au cours de la période 2009-2015, le nombre de personnes handicapées ainsi que leur part dans l'ensemble des effectifs ont augmenté

dans un premier temps pour se stabiliser ensuite. On est actuellement loin d'atteindre le quota d'emploi de personnes handicapées de 2.5% prévu par le code de la fonction publique wallonne. Les personnes handicapées se concentrent au SPW (56,5%), au FOREM (19,7%) et à l'AVIQ (10,8%); les 13% restants se répartissent entre les autres OIP. (Graphique 3.13).

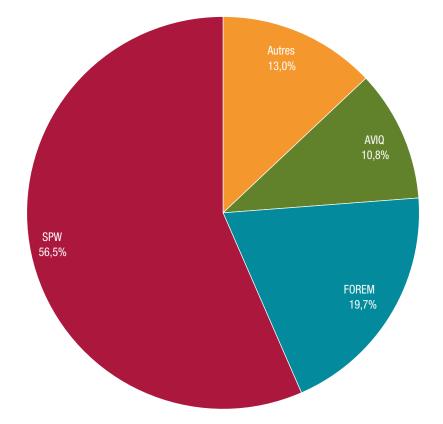
NOTE : DONNÉES PRÉSENTÉES HORS SWDE. L'INTRODUCTION DE LA SWDE À PARTIR DE 2013 FAIT PASSER LE NOMBRE DE PERSONNES PRÉSENTANT UN HANDICAP À 207 EN 2013, ET À 203 EN DÉCEMBRE 2015.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Juin 2015	Décembre 2015
Nombre	144	153	169	188	199	194	192	193
Proportion (en % du total des effectifs)	0,9	0,9	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1

Graphique 3.13 | Répartition (en %) des effectifs présentant un handicap entre entités administratives, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 203 UNITÉS. AUTRES = APAQW, AWEX, CRAC, CRAW, EAP, CRP, IWEPS, SWDE, SWL, WBI.



4. PROFIL DES EMPLOIS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

On trouve au sein de la fonction publique régionale une gamme très diversifiée d'emplois. L'objectif de ce chapitre est de rendre compte de cette diversité. Nous attacherons une attention particulière au statut juridique des emplois, à leur qualification, à leur position hiérarchique, ainsi qu'aux fonctions et métiers exercés pour répondre aux missions de service public. La comparaison systématique du SPW d'un côté et des OIP et autres organismes publics de l'autre apportera un éclairage sur leurs spécificités en matière d'emploi.

D'entrée de jeu, quelques constats issus de nos analyses méritent d'être pointés :

- l'emploi contractuel se stabilise ;
- les emplois de niveaux A et B progressent sensiblement, surtout dans les OIP;
- des métiers variés répondent à la diversité des missions du SPW et des OIP.

Les indicateurs rassemblés dans ce chapitre développent et nuancent ces constats.

4.1. L'emploi contractuel se stabilise

La création et le développement des OIP, entités spécialisées dotées de missions spécifiques, va de pair avec une modification de la composition de l'emploi public: traditionnellement réservés aux statutaires⁷, les emplois du secteur public sont de plus en plus confiés à des contractuels. La souplesse d'engagement de contractuels par rapport au recrutement de statutaires fait de cette modalité d'embauche le vecteur principal d'augmentation des effectifs. Toutefois, comme le montre le tableau 4.1, cette tendance se stabilise depuis 2013 : après une progression de 6 points de pourcentage pour atteindre 61% en 2013, la part des contractuels dans l'emploi public régional se maintient à un niveau proche de 60%. La comparaison du SPW et des OIP montre des évolutions distinctes : au SPW, le nombre d'effectifs est relativement stable et la proportion de contractuels augmente ; en revanche, dans les OIP, les effectifs augmentent et la proportion de contractuels reste stable. On en déduit qu'au SPW, des contractuels remplacent des emplois statutaires, alors que dans les OIP, effectifs et contractuels progressent au même rythme. En décembre 2015, 42,2% des effectifs du SPW sont contractuels, pour 84% des effectifs des OIP (hors SWDE).

Parmi les OIP et autres organismes publics, la fréquence de l'emploi contractuel est variable : le Tableau 4.2 montre que plusieurs OIP affichent des proportions comprises entre 85% et 95% : c'est le cas de l'APAQW, du CRAC, du CRP, de l'EAP, du FOREM, de l'IFAPME et de la SWCS. Dans certains organismes, l'entièreté des effectifs est sous contrat : IPW, CWAPE. Dans les autres OIP à l'exception du CESW et de la SWDE, les proportions s'échelonnent de 60% à 80%. Avec une proportion de contractuels de 2,6%, la SWDE fait figure d'exception.

⁷ Les statutaires sont des agents occupés 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 (code de la fonction publique wallonne, article 1). Les contractuels sont engagés dans le cadre d'un contrat de travail classique.

NOTES : LES DONNÉES ET INDICATEURS SONT PRÉSENTÉS HORS SWDE. L'INTRODUCTION DE LA SWDE À PARTIR DE 2013 FAIT BAISSER LA PROPORTION DE CONTRACTUELS : EN DÉCEMBRE 2015, LA PROPORTION DE CONTRACTUELS PASSE DE 84% À 70,6% POUR LES OIP, ET DE 60% À 55,6% POUR L'ENSEMBLE DES ORGANISMES PUBLICS SOUS REVUE.

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	Juin 15	Décembre 2015
SPW	Proportion de contractuels	36,8	40,2	40,8	43,4	44,3	44,3	43,6	42,2
	Nombre d'effectifs	9 750	9 985	9 966	10 036	9 916	9 835	9 977	9 836
OIP + Autres	Proportion de contractuels	82,4	83,3	83,1	83,2	84,1	84,2	83,9	84,0
	Nombre d'effectifs	6 770	6 803	7 271	7 415	7 440	7 394	7 332	7 300
Total	Proportion de contractuels	55,5	57,6	58,7	60,3	61,4	61,4	60,7	60,0
	Nombre d'effectifs	16 520	16 788	17 237	17 451	17 356	17 229	17 309	17 136

Tableau 4.2 | Répartition des effectifs selon la situation administrative, ventilation par entités administratives, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

	Statutaires	Contractuels	Total	Part des contractuels dans le total (en %)
SPW	5 686	4 150	9 836	42,2
OIP de type A	255	1 017	1 272	80,2
APAQW	4	42	46	91,3
CGT	36	54	90	60,0
CRAC	3	58	61	95,1
CRAW	80	325	405	80,2
IPW	0	77	77	100,0
ISSEP	60	231	291	79,4
IWEPS	13	45	58	77,6
WBI	59	185	244	75,8
OIP de type B	2 250	4 971	7 221	68,7
AVIQ	157	273	430	63,5
AWEX	101	198	299	66,2
CRP	27	240	267	89,9
EAP	4	30	34	88,2
FOREM	455	3 781	4 236	89,3
IFAPME	34	297	331	89,7
SWDE	1 393	37	1 430	2,6
SWL	79	115	194	59,3
Autres	52	185	237	78,1
CESW	43	28	71	39,4
CWAPE	0	60	60	100,0
SWCS	9	97	106	91,5
Total général	8 243	10 323	18 566	55,6

On peut rendre compte de l'évolution de la pratique de la contractualisation sur une plus longue période en croisant la situation administrative et l'ancienneté. L'indicateur ainsi construit – la proportion de contractuels par ancienneté – et présenté dans le tableau 4.3 montre que, tant dans les OIP qu'au SPW, la fréquence de la contractualisation est inversement proportionnelle à l'ancienneté. En d'autres termes, l'intensité de la contractualisation est nettement plus importante parmi les effectifs embauchés récemment (moins d'un an d'ancienneté). Au SPW, la proportion de contractuels s'élève à 60% parmi les effectifs récents, contre 18% parmi les anciens ; les

valeurs correspondantes pour les OIP s'élèvent à 87% et 46,3% respectivement. On en déduit que si la pratique de la contractualisation est implantée de plus longue date dans les OIP, elle tend à se généraliser dans l'ensemble des administrations publiques régionales. Le processus de contractualisation pourrait d'ailleurs s'intensifier dans les prochaines années en raison des départs massifs à la retraite des statutaires : comme le montre le tableau 4.4, la majorité des statutaires (52,4%) est âgée de 50 ans et plus, ce qui implique, à effectifs constants, le remplacement de 4 300 personnes à l'horizon de 15 ans.

Tableau 4.3 | Répartition des effectifs par situation administrative et ancienneté, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI. OIP - CALCULS: IWEPS

		Statutaires	Contractuels	Total	Proportion de contractuels (en %)
SPW	Total	5 686	4 150	9 836	42,2
	0-11 mois	262	391	653	59,9
	1-5 ans	1 249	1 776	3 025	58,7
	6-9 ans	1 128	1 306	2 434	53,7
	10 ans et plus	3 047	677	3 724	18,2
OIP	Total	2 557	6 173	8 730	70,7
	0-11 mois	39	261	300	87,0
	1-5 ans	520	1 182	1 702	69,4
	6-9 ans	526	3 461	3 987	86,8
	10 ans et plus	1 472	1 269	2 741	46,3

Tableau 4.4 | Répartition des effectifs par situation administrative et âge, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

	Statutaires		Contra	ctuels	Total général	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
15-24 ans	16	0,2	106	1,0	122	0,7
25-29 ans	195	2,4	736	7,1	931	5,0
Total des jeunes de moins de 30 ans	211	2,6	842	8,2	1 053	5,7
30-39 ans	1 026	12,4	2 644	25,6	3 670	19,8
40-49 ans	2 689	32,6	3 446	33,4	6 135	33,0
50-59 ans	3 495	42,4	2 739	26,5	6 234	33,6
60 ans et plus	822	10,0	652	6,3	1 474	7,9
Total général	8 243	100,0	10 323	100,0	18 566	100,0

Quelques informations complémentaires, en particulier sur le type de contrat et les motifs de l'engagement de personnel contractuel, permettent de caractériser plus finement les emplois contractuels.

Nos statistiques distinguent trois types de contrats : les contrats à durée indéterminée (CDI), les contrats à durée déterminée (CDD) et les autres contrats, constitués de contrats aidés au titre d'instruments de la politique de l'emploi. À cet égard, le tableau 4.5 nous enseigne qu'en 2015, 84% des contractuels occupés dans les

organismes publics sous revue bénéficient d'un CDI; les autres se partagent entre CDD (10%) et contrats aidés (6%). Ce sont les OIP et autres organismes qui, avec des taux, avoisinant les 90%, tirent cette moyenne vers le haut. Notons toutefois qu'au SPW, la proportion de CDI a fortement augmenté, passant de 52% en juin 20128 à 79% en décembre 2015. En ce qui concerne les emplois aidés, leur part dans l'emploi contractuel est supérieure à la moyenne dans les OIP de type B (11,2%), et nettement inférieure à la moyenne au SPW (1,2%) et dans les OIP de type A (2,1%).

Tableau 4.5 | Répartition des effectifs contractuels par type de contrat et entité administrative, 31 décembre 2015 SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE: (1) NOTONS QUE CINQ PERSONNES TRAVAILLANT AU SEIN DE WBI ONT UN CONTRAT DE TYPE INDÉTERMINÉ. LE TOTAL CORRESPOND AU TOTAL DES EFFECTIFS (185), MAIS NON AU TOTAL DES CDI, CDD ET AU.

	CDI	CDD	AU	Total	Part des CDI dans le total (en %)
SPW	3 284	816	50	4 150	79,1
OIP de type A	889	102	21	1 017	87,4
APAQW	34	-	6	42	81,0
CGT	43	7	4	54	79,6
CRAC	55	3		58	94,8
CRAW	269	45	11	325	82,8
IPW	74	3		77	96,1
ISSEP	205	26		231	88,7
IWEPS	44	-		45	97,8
WBI ¹	165	15		185	89,2
OIP de type B	4 303	110	558	4 971	86,6
AVIQ	252	14	7	273	92,3
AWEX	186	12		198	93,9
CRP	202	19	19	240	84,2
EAP	26	4		30	86,7
FOREM	3 279	44	458	3 781	86,7
IFAPME	218	8	71	297	73,4
SWDE	34	-		37	91,9
SWL	106	6	-	115	92,2
Autres	175	10		185	94,6
CESW	28			28	100,0
CWAPE	53	7		60	88,3
SWCS	94	-		97	96,9
Total général	8 651	1 038	629	10 323	83,8

⁸ Données publiées dans l'édition précédente de ce tableau de bord (IWEPS, mars 2015).

On distingue cinq dispositifs d'aides à l'emploi : l'aide à la promotion de l'emploi (APE), les aides du fonds social européen (FSE), le contrat premier emploi (CPE), le programme Maribel (MAR) le programme de transition professionnelle (PTP). La répartition des emplois aidés entre ces dispositifs est présentée dans le tableau 4.6

où l'on voit que les APE, les aides FSE et le PTP sont les dispositifs les plus utilisés. On notera aussi qu'entre 2012 et 2015, le nombre d'emplois aidés au sein des administrations régionales est passé de 7629 à 629 emplois, soit une baisse de 17%.

Tableau 4.6 | Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

	APE	CPE	FSE	MAR	PTP	Total général
OIP	332	13	115	13	106	579
SPW	20	15			15	50
Total	352	28	115	13	121	629

Sous l'angle des motifs d'engagement, 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 du SPW et des OIP définit dans le chapitre 2, article 2 §1er, les cinq motifs retenus : « Des personnes peuvent être engagées par le Gouvernement aux fins exclusives de 1) répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel ; 2) de remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle ; 3) d'accomplir des tâches auxiliaires 10 ; 4) d'accomplir des tâches spécifiques 11 ; 5) de pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau » 12 (Code de la fonction publique wallonne, 2009).

Répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel est la première catégorie d'engagement

du personnel contractuel (37%) en 2015, suivi par l'accomplissement de tâches auxiliaires (15%) ; ensemble, ces deux motifs représentent 52% des motifs d'engagement. Notons que dans près d'un quart des engagements (24%), le motif n'est pas précisé. Ces moyennes cachent des pratiques très différentes entre le SPW d'une part, les OIP d'autre part. C'est ce que montrent les données du tableau 4.7 où l'on voit que si, au SPW, 80% des engagements de contractuels se concentrent sur deux motifs - les besoins exceptionnels et les auxiliaires -, dans les OIP, seulement 45% des engagements se répartissent entre les deux motifs principaux - besoins exceptionnels et tâches spécifiques. De plus, si le motif est toujours précisé dans les engagements réalisés par le SPW, il n'est pas précisé dans près de la moitié des engagements réalisés par les OIP et autres organismes publics.

⁹ Données publiées dans l'édition précédente de ce tableau de bord (IWEPS, mars 2015).

¹º « Par tâches auxiliaires, il y a lieu d'entendre : les tâches principalement d'ordre manuel effectuées dans les forêts domaniales, les réserves naturelles et sur les sites des fouilles archéologiques; les tâches relatives aux opérations de propreté pour autant qu'elles soient encadrées par du personnel de la région; les tâches relatives à l'accompagnement des élèves dans les services de transport à la Direction générale du Transport; les tâches de nettoyage; les tâches de service dans les cafétérias; les tâches de maintenance; les tâches de téléphonie et d'accueil; les tâches exercées par les chauffeurs; les tâches exercées par les magasiniers », AGW du 18 décembre 2003, chapitre 2, article 2, §2, in Code de la fonction publique, 2009.

^{11 «} Par tâches spécifiques, il y a lieu d'entendre : les activités liées au développement des outils de l'information et de la communication; les tâches de police domaniale; les activités de gardiennage; les tâches d'interprétariat; le métier de photographe ou de caméraman; le métier d'archéologue; le métier de conducteur de poids lourds et engins de chantier; les tâches liées à l'inventaire de la faune et de la flore », AGW di 18 décembre 2003, chapitre 2, article 2, §3, in Code de la fonction publique, 2009.

^{12 «} Les tâches définies au §1er, 5) sont confiées à des experts », AGW di 18 décembre 2003, chapitre 2, article 2, §4, in Code de la fonction publique, 2009.

Graphique 4.1 | Répartition (en %) des effectifs contractuels par catégorie d'engagement, 31 décembre 2015

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 10 323 UNITÉS.

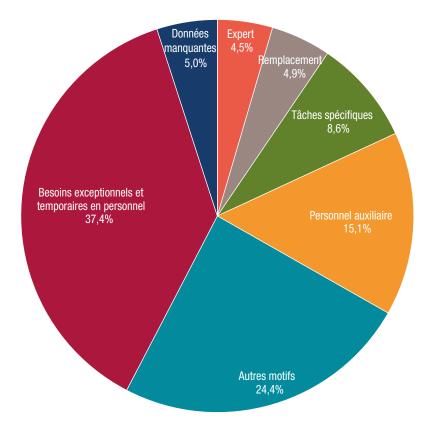


Tableau 4.7 | Répartition des effectifs contractuels du SPW et des OIP par catégorie d'engagement, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : À CE JOUR, LES MOTIFS « AUTRES » NE SONT PAS RÉPERTORIÉS.

	SP	W	OI	Р
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Besoins exceptionnels et temporaires en personnel	1 950	47,0	1 909	30,9
Expert	420	10,1	49	0,8
Personnel auxiliaire	1 354	32,6	208	3,4
Remplacement	314	7,6	196	3,2
Tâches spécifiques	2	0,0	887	14,4
Autres motifs	110	2,7	2 410	39,0
Données manquantes			514	8,3
Total	4 150	100,0	6 173	100,0

En ce qui concerne la qualification des emplois, les principales différences entre statutaires et contractuels sont mises en évidence dans les graphiques 4.2 et 4.3. Si l'on répartit les emplois en deux groupes, ceux qui nécessitent un diplôme de l'enseignement supérieur et ceux qui ne nécessitent pas un diplôme de l'enseignement supérieur, il apparaît que 50% des statutaires ont au plus un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, pour 46 % des contractuels ; en revanche 36% des statutaires sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, pour 43% des contractuels. Parmi les diplômés de l'enseignement

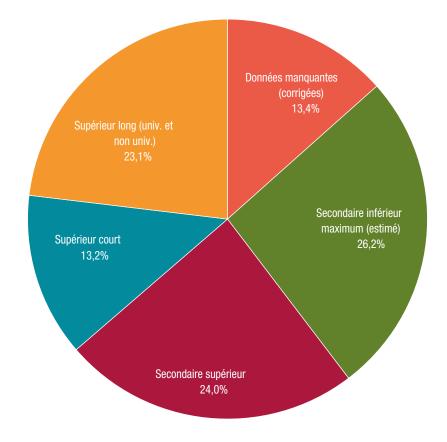
supérieur, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur de type court est plus élevée chez les contractuels (21%) que chez les statutaires (13%), tandis que la proportion de diplômés du supérieur de type long est identique dans les deux catégories.

Notons enfin que la contractualisation va de pair avec la féminisation de l'emploi. De sorte qu'en 2015, les femmes sont majoritaires parmi les contractuels, où elles représentent 62,4% de l'emploi total, mais restent minoritaires parmi les statutaires, avec 37,7% de l'emploi (tableau 4.8).

Graphique 4.2 | Répartition (en %) des statutaires par niveau de qualification, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 8 243 UNITÉS.



Graphique 4.3 | Répartition (en %) des contractuels par niveau de qualification, 31 décembre 2015

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 10 323 UNITÉS.

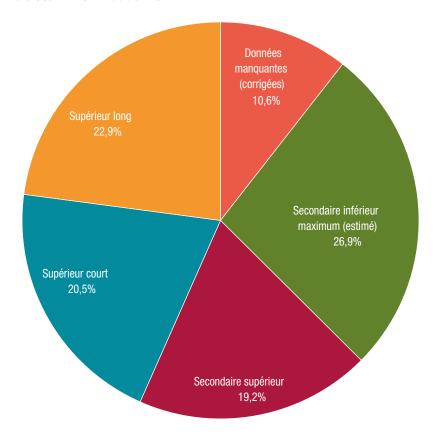


Tableau 4.8 | Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

	Statutaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre						
SPW	2 087	3 599	5 686	2 447	1 703	4 150
OIP	1 017	1 540	2 557	3 993	2 180	6 173
Total	3 104	5 139	8 243	6 440	3 883	10 323
Pourcentage						
SPW	36,7	63,3	100,0	59,0	41,0	100,0
OIP	39,8	60,2	100,0	64,7	35,3	100,0
Total	37,7	62,3	100,0	62,4	37,6	100,0

4.2. Les emplois de niveaux A et B progressent sensiblement, surtout dans les OIP

Le code de la fonction publique wallonne hiérarchise les emplois en quatre niveaux - de A à D - correspondant à des niveaux d'étude : les emplois de niveaux A et B appellent un diplôme de l'enseignement supérieur - de type long (A) ou court (B) ; les postes de niveau C sont accessibles aux détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ; aucun diplôme n'est requis pour les emplois de niveau D. Notons que des concours d'accession sont organisés pour donner aux agents n'ayant pas le diplôme requis la possibilité d'accéder à un niveau supérieur. À

l'intérieur de chaque niveau, les emplois sont hiérarchisés selon le rang¹³.

En 2015, les effectifs de la fonction publique wallonne se répartissent de manière relativement équilibrée entre ces quatre niveaux : 25% des effectifs se situent au niveau A, 19,7 % au niveau B, 24,6 % au niveau C et 25,2 % au niveau D. Loin d'être figée, cette répartition est le résultat d'évolutions visibles dans le tableau 4.9 : les effectifs des niveaux C et D tendent à se stabiliser (C) ou diminuer (D), alors que ceux des niveaux A et B augmentent respectivement de 18,5% et 21%. Même si la catégorie D reste la plus nombreuse, sa part dans l'ensemble tend à diminuer.

Tableau 4.9 | Répartition des effectifs par niveau au sein du SPW et des OIP, évolution 2009-2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : LES DONNÉES ET INDICATEURS SONT PRÉSENTÉS HORS SWDE. L'INTRODUCTION DE LA SWDE MODIFIE LA RÉPARTITION PAR NIVEAU COMME SUIT EN DÉCEMBRE 2015 : LE NIVEAU A REPRÉSENTE 23,8% DES EFFECTIFS, LE NIVEAU B, 18,8%, LE NIVEAU C, 25,5% ET LE NIVEAU D, 26,9%.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Juin 2015	Décemb	ore 2015	Variation 2009-2015 (en %)
	Nombre	Nombre	Pourcentage							
Niveau A	3 622	3 779	3 946	4 036	4 139	4 160	4 301	4 292	25,0	18,5
Niveau B	2 795	2 886	3 053	3 236	3 308	3 346	3 379	3 382	19,7	21,0
Niveau C	4 235	4 337	4 319	4 246	4 230	4 162	4 219	4 209	24,6	-0,6
Niveau D	4 812	4 719	4 848	4 883	4 675	4 582	4 459	4 320	25,2	-10,2
Niveau non précisé	1 056	1 067	1 071	1 050	1 004	979	951	933	5,4	-11,6
Total	16 520	16 788	17 237	17 451	17 356	17 229	17 309	17 136	100,0	3,7

Par ailleurs, on soulignera ici aussi d'importantes différences entre le SPW et les OIP et autres organismes : ensemble, les niveaux A et B représentent 48,5% des effectifs des OIP pour 37,6 % des effectifs du SPW ; en revanche, le niveau D compte 35,6% des effectifs du SPW, pour 17,2% des effectifs des OIP (tableaux 4.10 et 4.11). En moyenne, les emplois des OIP sont donc plus

qualifiés que ceux du SPW. Un autre constat mérite d'être souligné: si, au sein du SPW, la proportion de niveaux A et B est très proche pour les statutaires et contractuels (respectivement 39,4% et 35%), ce n'est pas le cas en moyenne pour les OIP, où la proportion de contractuels de niveaux A et B (54,5%) surpasse nettement celle des statutaires (33,8%).

¹³ On compte six rangs au niveau A, trois rangs aux niveaux B et C et quatre au niveau D. Le rang correspond au grade, c'est-à-dire au titre qui situe l'agent dans la hiérarchie et l'habilite à occuper un des emplois du cadre. Le rang 1 est attribué au grade le plus élevé de chaque niveau.

Tableau 4.10 | Répartition des effectifs du SPW par niveau et situation administrative, 31 décembre 2015 SOURCES : SEGI. OIP - CALCULS : IWEPS

	Statutaires		Contractuels		Total SPW	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Niveau A	1 560	27,4	1 033	24,9	2 593	26,4
Niveau B	679	11,9	419	10,1	1 098	11,2
Niveau C	1 945	34,3	703	16,9	2 648	26,9
Niveau D	1 502	26,4	1 995	48,1	3 497	35,6
Total	5 686	100,0	4 150	100,0	9 836	100,0

Tableau 4.11 | Répartition des effectifs des OIP par niveau et situation administrative, 31 décembre 2015 SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

	Statutaires		Contractuels		Total OIP	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Niveau A	473	18,5	1 361	22,0	1 834	21,0
Niveau B	392	15,3	2 007	32,5	2 399	27,5
Niveau C	864	33,8	1 195	19,4	2 059	23,6
Niveau D	827	32,3	677	11,0	1 504	17,2
Niveau non précisé	1	0,0	933	15,1	934	10,7
Total	2 557	100,0	6 173	100,0	8 730	100,0

L'écart de qualification entre SPW et OIP se renforce avec les nouvelles embauches¹⁴: comme on le lit dans le tableau 4.12, alors que 63,7% des personnes embauchées dans les OIP entre 2014 et 2015 vont occuper des emplois de niveaux A ou B, ce n'est le cas que de 30,6% des personnes embauchées au SPW. Cette observation en fin de période est le résultat d'évolutions tendancielles contrastées : par rapport à 2009, la proportion d'embauches de niveaux A et B a augmenté en 2012 et est revenue à son niveau de départ dans les OIP tandis qu'elle a diminué au SPW (graphique 4.4).

¹⁴ Les nouvelles embauches sont approchées par le nombre de personnes qui, en décembre 2015, ont une ancienneté comprise entre 1 et 11 mois.

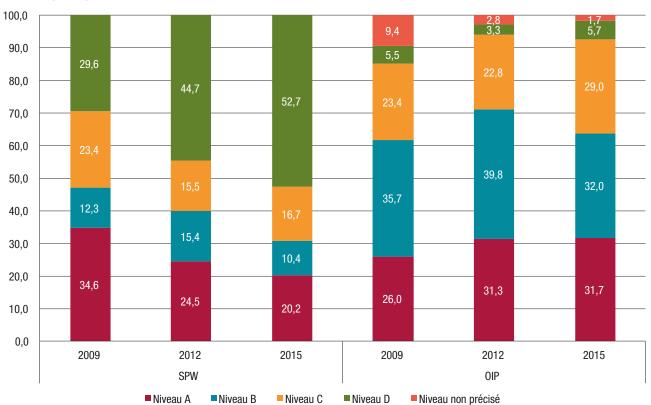
Tableau 4.12 | Les embauches par niveau et situation administrative, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2015

NOTE : LES EMBAUCHES SONT REPRÉSENTÉES PAR LES EFFECTIFS AYANT MOINS D'UN AN D'ANCIENNETÉ DANS LE NIVEAU. N=953 (Y COMPRIS SWDE).

	Total		Statutaires	Contractuels	Proportion de contractuels dans le total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Nombre	Pourcentage
SPW					
Niveau A	132	20,2	34	98	74,2
Niveau B	68	10,4	28	40	58,8
Niveau C	109	16,7	38	71	65,1
Niveau D	344	52,7	162	182	52,9
Total SPW	653	100,0	262	391	59,9
OIP					
Niveau A	95	31,7	15	80	84,2
Niveau B	96	32,0	13	83	86,5
Niveau C	87	29,0	6	81	93,1
Niveau D	17	5,7	5	12	70,6
Niveau non précisé	5	1,7		5	100,0
Total OIP	300	100,0	39	261	87,0

Graphique 4.4 | Répartition (en %) des embauches par niveau : comparaison SPW et OIP, 2009-2012- 2015 sources: SEGI, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTE : LES EMBAUCHES SONT REPRÉSENTÉES PAR LES EFFECTIFS AYANT MOINS D'UN AN D'ANCIENNETÉ DANS LE NIVEAU. DONNÉES HORS SWDE POUR L'ENSEMBLE DES ANNÉES



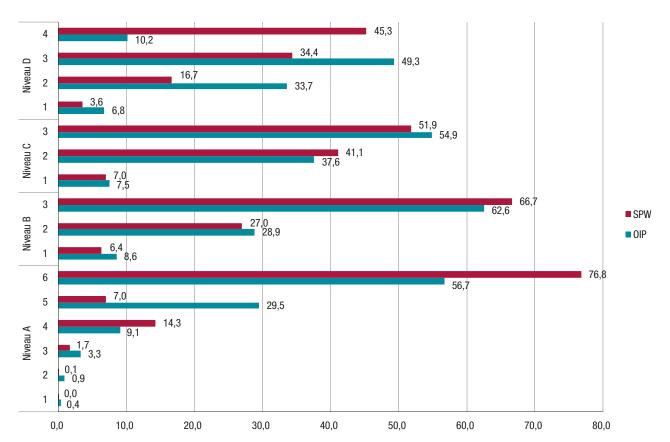
En ce qui concerne la répartition des effectifs par rang, le graphique 4.5 met en évidence qu'elle épouse, à chaque niveau, une forme en escalier conforme à la répartition hiérarchique des fonctions au sein des administrations wallonnes : la proportion d'effectifs augmente de manière inversement proportionnelle au rang. La seule exception est le niveau D au sein des OIP, où le rang le moins élevé (rang 4) compte nettement moins d'effectifs que le rang immédiatement supérieur (rang 3). De la comparaison du SPW et des OIP, il ressort

principalement que la répartition des effectifs des niveaux B et C est similaire au sein des deux types d'organismes, mais qu'elle diffère en revanche pour les niveaux A et D où les effectifs des OIP sont davantage concentrés dans les rangs élevés que ceux du SPW. Ainsi, les effectifs des rangs A1 à A5 représentent 43% des effectifs de niveau A dans les OIP, pour 23,1% des effectifs de niveau A du SPW; de même, les effectifs des rangs D1 à D3 représentent 90% des effectifs de niveau D des OIP, pour 55% des effectifs de niveau D du SPW.

Graphique 4.5 | Répartition (en %) des effectifs par niveau et rang, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : SPW : RANG NON DÉTERMINÉ=91, N = 9745 ; OIP : NIVEAU NON DÉTERMINÉ = 931, RANG NON DÉTERMINÉ = 1430, N = 6369.



Loin d'être homogène, l'emploi dans le secteur public est très diversifié: une centaine de métiers différents sont exercés au sein du SPW et des OIP wallons. Ceux-ci sont répertoriés et classés selon leur niveau et leur rang dans l'annexe II du code de la fonction publique. Si certains métiers sont communs à l'ensemble des OIP et du SPW, d'autres sont liés aux compétences propres des entités considérées. Pour guider notre observation, après avoir isolé les postes de direction, nous avons réparti l'emploi en deux catégories: les fonctions transversales d'une part, et les fonctions spécifiques d'autre part.

Les données administratives dont nous disposons permettent d'isoler les postes de direction¹⁵ (rang A4 et plus). Plusieurs titres sont utilisés pour désigner les responsables hiérarchiques du SPW et des OIP: secrétaire général, administrateur général, directeur général, administrateur délégué ou encore commissaire général.

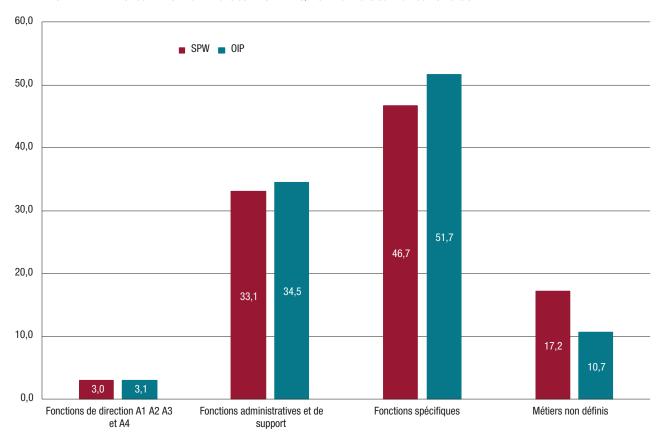
Ces responsables occupent les plus hautes fonctions du service public wallon (rangs A1 et A2). Viennent ensuite les inspecteurs généraux et les directeurs généraux adjoints (rang A3) suivis des directeurs (rang A4). La catégorie des fonctions transversales groupe les métiers d'administratifs (tous niveaux), qui en constituent la plus grande partie, ainsi que les fonctions de support : secrétariat de direction, gestion des ressources humaines, informatique, communication, conseiller en prévention, bibliothécaire-documentaliste, traducteur. Les métiers spécifiques sont obtenus par solde, en soustrayant de l'emploi total le nombre de personnes exerçant une fonction de direction, le nombre de personnes exerçant une fonction transversale et le nombre de personnes dont le métier n'est pas renseigné dans notre base de données.

Comme le montre le graphique 4.6, les fonctions de direction ont un poids similaire, à savoir 3% de l'emploi, dans l'ensemble des OIP et autres organismes publics, et au SPW. De même, les fonctions administratives et de support représentent un tiers des emplois dans les deux entités. Les 65% restant se répartissent à raison de 46,7% d'emplois spécifiques et 17,3% de métiers non définis au SPW, pour 51,7% d'emplois spécifiques et 10,7% de métiers non définis dans les OIP.

¹⁵ Le niveau A de la fonction publique régionale wallonne est divisé en 6 rangs. Les fonctions de direction correspondent aux rangs A4, A3, A2 et A1.

Graphique 4.6 | Répartition (en %) des effectifs par catégories de métiers, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2015

NOTE: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N= 7 300 POUR LES OIP ET N= 9 836 POUR LE SPW. LA SWDE N'AYANT PAS FOURNI LES INFORMATIONS SUR LES MÉTIERS. LES INDICATEURS SONT CALCULÉS HORS SWDE.



Quelques indicateurs apportent un éclairage détaillé sur ces catégories d'emploi. Commençons par les postes de direction à propos desquels le tableau 4.13 fournit des informations complémentaires en détaillant les fonctions de direction (A1 à A4) par niveau hiérarchique et en ajoutant aux fonctions de direction des fonctions d'encadrement exercées par du personnel de rang ou niveau inférieur à A4, à savoir A5, B1, C1 et D1¹⁶. En ce qui concerne les postes de direction des rangs A1 à A4, on voit que si les postes les plus élevés (secrétaire général, administrateur général, etc.) sont plus nombreux dans les OIP, les postes d'inspecteur général et de directeur sont plus nombreux au sein du SPW. L'ensemble de ces postes représente 3% des effectifs, tant au SPW que dans l'ensemble des OIP. En ce qui concerne les fonctions d'encadrement exercées par des personnes de niveaux A5, B1, C1 ou D1, on en compte 246 dont la majorité (152 personnes) exerce cette fonction au sein des OIP. Si l'on additionne les fonctions de direction et les fonctions d'encadrement, la proportion d'effectifs occupant un poste à responsabilité (formel ou informel) augmente davantage dans les OIP passage 3,1% à 7,6% - qu'au SPW - passage de 3% à 4,0%.

¹⁶ À la différence des fonctions de direction, les fonctions d'encadrement ne sont pas identifiées dans le code de la fonction publique et ont été identifiées dans la collecte des données grâce à une question spécifique. Les personnes exerçant des fonctions d'encadrement sont identifiées par un métier du code ; c'est ce métier qui a prévalu dans l'assignement de ces personnes à une des trois catégories de postes.

Tableau 4.13 | Répartition des fonctions de direction selon le niveau de responsabilité, 31 décembre 2015

NOTE: CALCULS EFFECTUÉS SUR N= 9 836 POUR LE SPW ET N = 8 730 POUR LES OIP (Y COMPRIS SWDE).

LES « AUTRES AGENTS EXERÇANT DES FONCTIONS D'ENCADREMENT » SONT DES PERSONNES RENSEIGNÉES COMME AGENTS DES NIVEAUX A5, B1, C1 OU D1 EXERÇANT DES FONCTIONS D'ENCADREMENT, MAIS DONT LE NIVEAU N'EST PAS DÉFINI DANS NOTRE BASE DE DONNÉES. EN L'ABSENCE DE CETTE INFORMATION, NOUS NE POUVONS LES CONSIDÉRER SANS RISQUE D'ERREUR COMME APPARTENANT À LA CATÉGORIE DES AGENTS A5, B1, C1 OU D1.

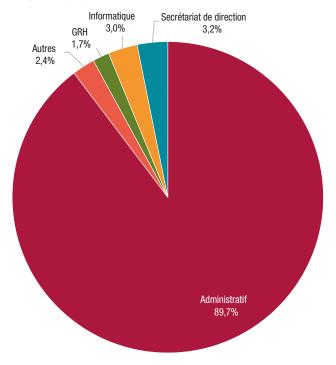
	SPW	OIP	TOTAL
Fonctions de direction A1 A2 A3 et A4	298	271	569
Secrétaire général, Administrateur général, directeur général	9	24	33
Administrateur général adjoint, Directeur général adjoint	0	8	8
Inspecteur général	41	52	93
Directeur	248	187	435
Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement	94	152	246
A5	36	68	104
B1	4	61	65
C1	54	15	69
D1	0	8	8
Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement	0	237	237
Total	392	660	1 052
Part des fonctions de direction A1, A2, A3 et A4 dans le total des effectifs (en %)	3,0	3,1	3,1
Part des fonctions de direction et d'encadrement dans le total des effectifs (en %)	4,0	7,6	5,7

En ce qui concerne les métiers administratifs et de support, si leur poids dans l'emploi est identique au SPW et dans l'ensemble des OIP, leur composition est différente. C'est ce qui ressort des graphiques 4.7 et 4.8 : les métiers administratifs occupent 89,7% des fonctions

administratives et de support au SPW pour 85,7% dans les OIP; l'écart se reporte sur toutes les fonctions de support, mais principalement l'informatique (3% au SPW pour 4,6% dans les OIP) et le secrétariat de direction (3,2% au SPW pour 4,9% dans les OIP).

Graphique 4.7 | Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, SPW, 31 décembre 2015

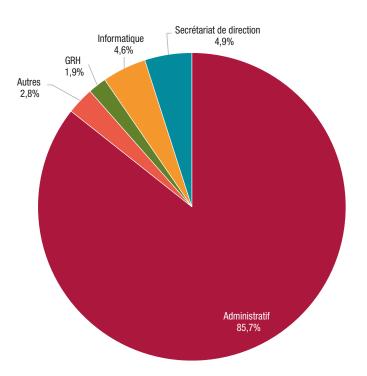
NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 3 252.



Graphique 4.8 | Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, OIP, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 2 531 (HORS SWDE QUI N'A PAS COMMUNIQUÉ LES INFORMATIONS RELATIVES AUX MÉTIERS).



La troisième catégorie, celle des métiers spécifiques, est plus diversifiée. Pour en donner une image lisible, nous avons groupé les métiers exercés en 2015 par domaine d'activités. Le tableau 4.14 présente les catégories réalisées, en distinguant les métiers par niveau et en associant à chaque métier sa référence dans le code de la fonction publique wallonne.

Tableau 4.14 | Les métiers spécifiques des administrations wallonnes par domaine

SOURCE : CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE WALLONNE, ANNEXE II - GROUPEMENTS : IWEPS

NOTE : LES NOMBRES ENTRE PARENTHÈSES CORRESPONDENT AU NUMÉRO DU MÉTIER DANS LE CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE. LES MÉTIERS NON NUMÉROTÉS SONT DES MÉTIERS SPÉCIFIQUES EXERCÉS AU FOREM OU À L'IFAPME.

Domaine	Métiers du code de la fonction publique
Agronomie	Niveau A: ingénieur agronome (5); ingénieur agronome option eaux et forêts (6); ingénieur civil, option chimie et industries agricoles, chimie (8); ingénieur civil, option mines et géologie (10); ingénieur industriel, option agronomie (23); Niveau B: sylviculture (57); Niveau C: agronomie (61); nature et forêts (72); Niveau D: ouvrier forestier domanial (77); horticulture (78); technicien nature et forêt (85).
Travaux publics et construction	Niveau A: ingénieur civil, option architecture, urbaniste (7); ingénieur civil, option travaux publics et construction (11); architecte (a17); ingénieur industriel, option travaux publics et construction (26); urbaniste (34); Niveau B: architecte de jardin, paysagiste (38); construction (46); géomètre, expert-immobilier, géomètre des mines (50) Niveau C: contrôle travaux publics, construction et cartographie (68); dessin électrique, mécanique électromécanique et électronique et dessin travaux publics, construction et cartographie (69); Niveau D: travaux publics et construction (76).
Électricité, mécanique, électromécanique	Niveau A: ingénieur civil, option électricité, mécanique, physique, métallurgie, électromécanique, et télécommunications (9); ingénieur industriel, option électricité, mécanique, électromécanique, électronique et télécommunications (25); Niveau B: électromécanique automation, électronique, télématique (48); Niveau C: contrôle électrique, mécanique, électromécanique, électronique et télécommunications (67); Niveau D: électricité, mécanique et électromécanique (75); éclusier, mécanicien des ascenseurs hydrauliques (81).
Économie	Niveau A : économiste (20) ; inspecteur social, économique (27) Niveau B : comptabilité, commerce (44) ; Niveau C : comptabilité commerciale et des sociétés (64) ; contrôle en comptabilité commerciale et des sociétés (66).
Droit	Niveau A : juriste (29) ; Niveau B : droit, sciences juridiques (47).
Autres sciences humaines et sociales	Niveau A : archéologue (16) ; historien, historien de l'art (22) ; licencié en sciences politiques (31), psychologue, sociologue (32) ; Niveau B : assistant social (40) .
Autres sciences	Niveau A: docteur en sciences ou en sciences chimiques (3); ingénieur industriel, option chimie (24); licencié en sciences - physique, chimie, biologie, géologie, biochimie (30); attachés scientifiques (35); Niveau B: chimie, biochimie, microbiologie, laborantin (42) Niveau C: chimie (63).
Conseillers	Niveau A : conseiller (2) ; Métiers spécifiques FOREM et IFAPME : conseiller (FOREM) ; conseiller pédagogique (IFAPME) ;
Autres	Niveau A: médecin (12); commandant adjoint d'aéroport (18); Niveau B: ergothérapeute (49); infirmier (52); tourisme, hôtellerie (58); Niveau C: inspecteur d'aéroport (70); inspecteur du transport (71); Niveau D: piégeur de rats musqués (83); surveillants d'aéroport (84); Métiers spécifiques FOREM et IFAPME: chargé des relations entreprises (FOREM); chargé des relations partenariales (FOREM); logistique (FOREM); délégué à la tutelle (IFAPME).

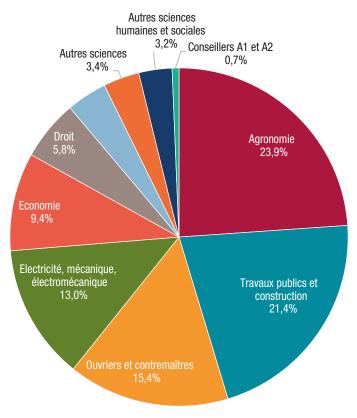
Les graphiques 4.9 et 4.10 mettent en évidence l'importance respective des différents domaines de métiers au sein du SPW d'une part, dans l'ensemble des OIP d'autre part. Près de la moitié des emplois spécifiques du SPW (45%) sont classés dans les domaines de l'agronomie (24%) et des travaux publics et construction (21%); viennent ensuite les ouvriers et contremaîtres (15%) et les emplois du domaine « électricité, mécanique, électromécanique » (13%). Ce constat n'est pas étonnant eu égard au fait que ces métiers regroupent la majorité des emplois spécifiques localisés dans les trois directions générales opérationnelles les plus nombreuses du SPW, en ordre d'importance : les directions générales Agriculture, ressources naturelles et environnement (DGO3) et Mobilité et voies hydrauliques (DGO2) qui concentrent respectivement 22% et 20% des effectifs du SPW, ainsi que Routes et des bâtiments (DGO1), avec 18%

des effectifs. Plus précisément, les métiers du domaine Agronomie » concentrent 76% des emplois spécifiques de la DGO3; les métiers des domaines Travaux publics et construction et Électricité, mécanique, auxquels s'ajoutent les Ouvriers et contremaîtres représentent quant à eux 89,4% des emplois spécifiques de la DGO1 et 83,5% des emplois spécifiques de la DGO2. Notons la présence moins dense, mais non négligeable de ces métiers dans la direction générale Aménagement du territoire, logement, patrimoine et énergie (DGO4), où ils concernent 62,5% des emplois spécifiques. Proportionnellement moins importants, les emplois des domaines Économie et Droit se répartissent entre toutes les directions générales, mais sont davantage concentrés dans les directions générales opérationnelles Pouvoirs locaux et action sociale et santé (DGO5) et Économie, emploi recherche (DGO6), et dans les services transversaux du SPW.

Graphique 4.9 | Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, SPW, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BESE DE N = 4 594.



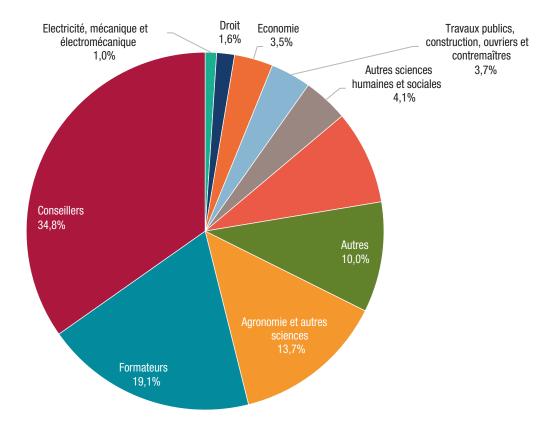
L'image est totalement différente lorsqu'on observe le graphique 4.9 qui décrit la répartition des emplois spécifiques dans les OIP. La dominance des métiers techniques des domaines *Travaux publics* et *Électricité-mécanique* observée au SPW fait place à la prépondérance de métiers de services tels que les *Conseillers* et *Formateurs* qui concentrent 54% des emplois spécifiques de l'ensemble des OIP. Ces métiers sont principalement exercés au sein du FOREM, plus particulièrement en son entité FOREM Conseil dédiée au conseil et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises, mais aussi à l'IFAPME. La troisième place revient à une catégorie dans

laquelle nous avons groupé, eu égard à leur proximité, les métiers des domaines *Agronomie* et *Autres sciences*. Ces métiers sont concentrés dans deux des instituts scientifiques de la Wallonie, l'ISSEP et le CRA-W. Les économistes et juristes se répartissent entre les OIP, tandis que les métiers classés dans les *Autres sciences humaines et sociales* (4%) sont davantage liés à la spécialisation des OIP concernés. Ainsi, les assistants sociaux sont partagés entre l'AVIQ et le FOREM; de même, les psychologues sont répartis entre l'AVIQ et l'IFAPME; en revanche, les historiens et historiens de l'art sont concentrés au sein d'un seul OIP, à savoir l'IPW.

Graphique 4.10 | Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, OIP, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE: CALCULS EFFCETUÉS SUR LA BASE DE N = 3 777.



5. LE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

Après avoir caractérisé le profil des agents et celui des emplois, nous apportons dans ce chapitre un éclairage sur le travail dans l'administration publique wallonne avec l'ambition de donner une image plus concrète de ce que représente « occuper un emploi dans la fonction publique ». Sans prétendre à l'exhaustivité, ce chapitre s'articule autour de quelques éléments constitutifs de l'exercice d'une activité professionnelle qu'il a été possible de développer à partir des données disponibles : la carrière, le volume et l'aménagement du temps de travail, les déplacements quotidiens domicile-lieu de travail, le salaire.

Épinglons quelques constats en guise d'introduction. Sur la carrière, abordée sous l'angle de l'ancienneté, de la différenciation homme-femmes et de la mobilité, on retiendra principalement que (1) l'ancienneté des contractuels se rapproche de l'ancienneté des statutaires, vu la forte présence de contractuels engagés sous contrat à durée indéterminée ; (2) les femmes sont sous-représentées au niveau A, où elles constituent 47,5% des effectifs, alors qu'elles représentent 52% des effectifs de la fonction publique régionale ; (3), en dépit de la féminisation de l'emploi dans la fonction publique, les fonctions de direction sont encore majoritairement exercées par des hommes : seuls 32% des postes de direction sont occupés par des femmes.

En ce qui concerne le régime de travail et l'aménagement du temps de travail, nos données mettent en évidence que le temps partiel est moins présent dans la fonction publique que dans la population active occupée wallonne : en 2015, l'incidence du temps partiel en pourcentage des effectifs des administrations wallonnes s'élève à 12,8% pour les femmes et 1,5% pour les hommes ; les valeurs correspondantes pour la population active occupée sont 41,3% pour les femmes et 8,6% pour les hommes¹⁷. Ce constat doit être nuancé par le fait que, dans la fonction publique, les statutaires sont recrutés à temps plein, et qu'en conséquence, seuls des contractuels sont engagés à temps partiel. En contrepartie, les statutaires utilisent davantage que les contractuels les

congés de réduction des prestations prévus par le code de la fonction publique.

Les données relatives aux déplacements domicile lieu de travail nous enseignent qu'en 2015, 23% des membres du personnel de la fonction publique régionale se rendent au travail en utilisant les transports en commun (train, tram et bus).

Enfin, à propos du coût salarial, nos données montrent qu'en début de carrière (0-11 mois d'ancienneté) le coût salarial mensuel moyen s'établit dans une fourchette allant de 2 570 pour le personnel de niveau D à 4 900 pour le personnel de niveau A. Ce sont ces constats que nous développons tour à tour dans les sections suivantes.

5.1. La carrière : une ancienneté liée au statut et au type de contrat

La première variable envisagée est celle de la carrière des effectifs, que nous saisissons à partir de quelques dimensions comme l'ancienneté, l'accès aux fonctions hiérarchiques, la mobilité. C'est à partir des données relatives à la « durée dans le niveau » que nous approchons l'ancienneté, en distinguant quatre catégories de durée : 0-11 mois, 1 à 5 ans, 6 à 9 ans, 10 ans et plus. Quelques questions sous-tendent le propos : observe-t-on des différences entre les statutaires et les contractuels ? Entre effectifs de niveaux différents ? Entre le personnel du SPW et celui des OIP ? Entre carrière masculine et carrière féminine?

Intuitivement, l'engagement « à vie » des statutaires laisse supposer une ancienneté moyenne plus élevée pour les statutaires que pour les contractuels, recrutés tantôt sur des contrats à durée indéterminée, tantôt sur des contrats à durée déterminée. Le fait que l'entrée dans la fonction publique par contrat soit de plus en plus utilisée au détriment du statut ne peut que conforter cette tendance. Le graphique 5.1, où nous croisons la durée dans le niveau et le statut des effectifs, confirme

¹⁷ Source: Direction générale statistique (DGS), Enquête sur les forces de travail 2015.

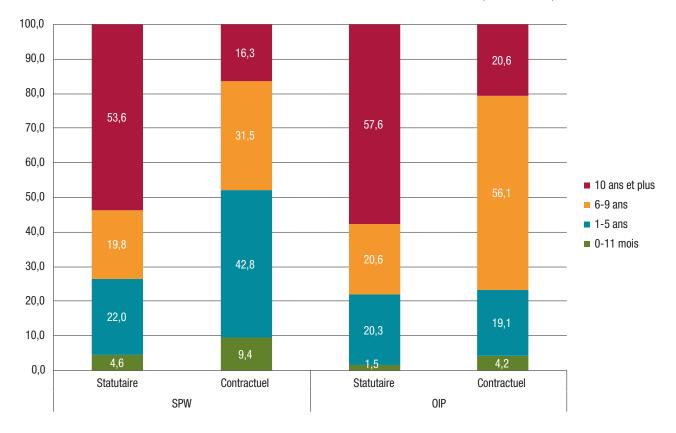
cette hypothèse : plus de la moitié des statutaires ont une ancienneté supérieure à 10 ans, pour environ 20% des contractuels (16,3% au SPW et 20,6% dans les OIP). Soulignons aussi que l'ancienneté des contractuels est en moyenne plus élevée dans les OIP, où plus de la moitié

des contractuels (56%) ont une ancienneté comprise entre 6 et 9 ans, pour 31,5 % des contractuels du SPW, ce qui porte la part des deux catégories les plus anciennes à 76,7% dans les OIP, pour 47,8% au SPW.

Graphique 5.1 | Répartition (en %) des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par SPW/OIP et statut, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 9 836 UNITÉS POUR LE SPW ET N = 8 730 UNITÉS POUR LES OIP (Y COMPRIS SWDE).

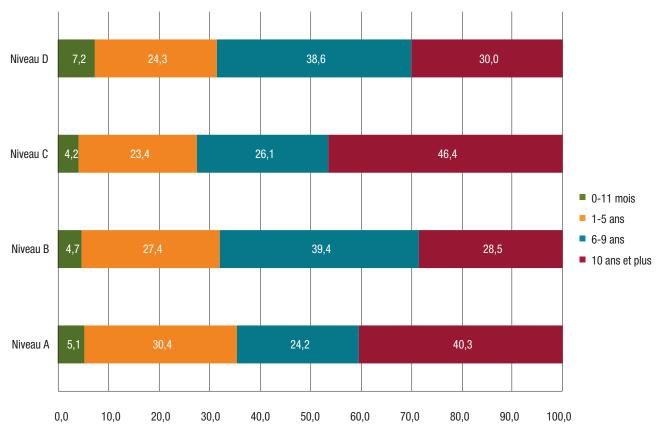


Le graphique 5.2, qui illustre l'ancienneté par niveau, montre que c'est au niveau C que l'on rencontre la plus forte proportion d'effectifs ayant plus de 10 ans d'ancienneté: avec près de la moitié (46,4%) des effectifs

dans cette catégorie, le niveau C devance le niveau A et plus largement encore les niveaux B et D avec respectivement 40,3%, 28,5% et 30% d'effectifs de plus de 10 ans d'ancienneté.

Graphique 5.2 | Répartition (en %) des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par niveau 31 décembre 2015

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 17 632 UNITÉS (NIVEAU NON PRÉCISÉ POUR 934 UNITÉS).



5.2. Carrières de femmes et carrières d'hommes : que nous enseignent nos données ?

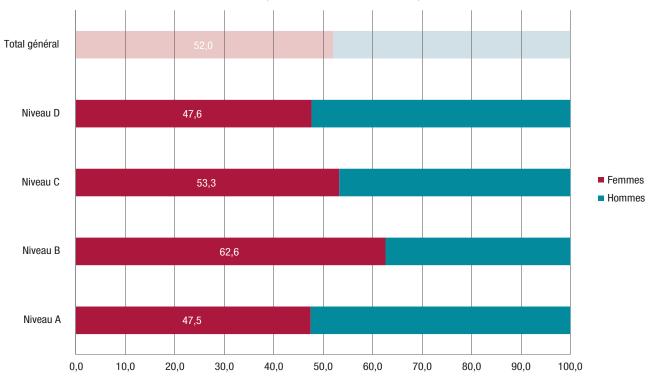
Quelques indicateurs apportent un éclairage intéressant sur cette question. Le premier de ces indicateurs est la proportion de femmes et d'hommes par niveau, comparé à leur proportion dans l'ensemble des effectifs de la fonction publique. Cet indicateur, présenté dans le graphique 5.3, met en évidence que si, en moyenne, les femmes sont majoritaires dans la fonction publique wallonne – elles représentent 52% des effectifs –, la répartition hommes-femmes varie avec le niveau. Les femmes sont surreprésentées au niveau B, où elles constituent 62,6% des effectifs, mais

sous-représentées au niveau A, où elles ne constituent que 47,5% des effectifs.

Le graphique 5.4, où nous avons distingué le SPW et les OIP, montre que la variabilité de la place des femmes est moins prononcée au SPW que dans les OIP. En effet, les écarts par rapport à la moyenne ne dépassent pas 5 points de pourcentage au SPW, alors qu'ils peuvent dépasser 20 points de pourcentage dans les OIP. Tant au SPW que dans les OIP, les femmes sont sous-représentées au niveau A. Elles sont toutefois davantage sous-représentées dans les OIP (avec 52,8 % des effectifs du niveau A pour 59,5 % des effectifs totaux) qu'au SPW (avec 43,7% des effectifs du niveau A pour 46,1% des effectifs totaux).

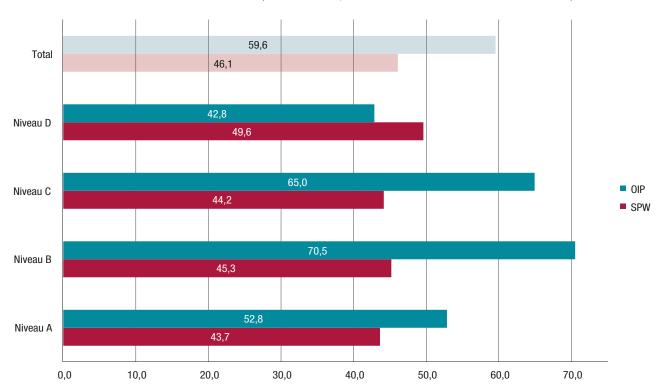
Graphique 5.3 | Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau, 31 décembre 2015

NOTE: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 17 632 UNITÉS (NIVEAU NON PRÉCISÉ POUR 934 UNITÉS).



Graphique 5.4 | Proportion (en %) de femmes par niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2015 SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 17 632 UNITÉS (SPW : 9 836 UNITÉS ; OIP : 7 796 UNITÉS - NIVEAU NON PRÉCISÉ POUR 934 UNITÉS).



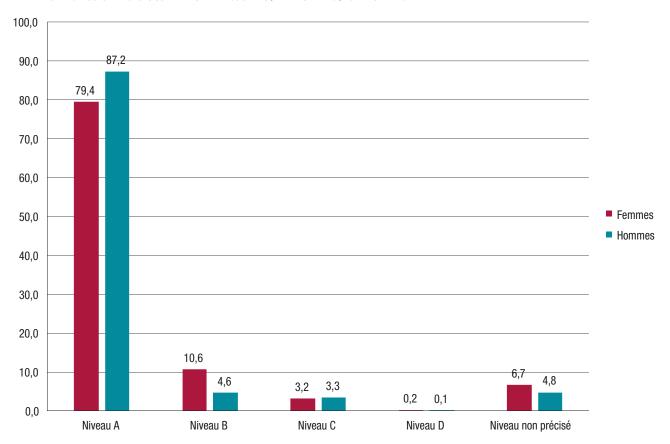
Ce constat mérite une attention particulière. On sait que l'accès au niveau A demande un diplôme de l'enseignement supérieur de type long (universitaire ou non-universitaire) et que les femmes occupées dans la fonction publique régionale sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long : les pourcentages sont respectivement de 22,5% et 23,5% (voir graphique 3.12). Les femmes sont de ce fait sous-représentées dans la population des diplômés de l'enseignement supérieur, d'où on s'attend à ce qu'elles soient sous-représentées dans les fonctions de niveaux A. Ceci ne constitue qu'une partie de l'explication : pour affiner la perception de cette inégale répartition des hommes et des femmes aux différents niveaux, et en particulier au niveau A, il convient de s'interroger sur la destinée des hommes et des femmes

de même niveau d'éducation. Plus précisément, nous tenterons de répondre à la question suivante : les hommes et les femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures de type long ont-ils la même probabilité d'occuper un emploi correspondant à leur niveau de diplôme ? Pour ce faire, nous avons croisé les variables « diplôme » et « niveau ». Le résultat, présenté dans le graphique 5.5, montre que les femmes diplômées de l'enseignement supérieur long occupent moins souvent que les hommes un emploi de niveau A: les proportions respectives sont de 79,4% pour les femmes, contre 87,2% pour les hommes. En contrepartie, elles occupent plus fréquemment un emploi de niveau B (10,6% contre 4,6%), accessible aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court. Le déclassement est donc plus fréquent chez les femmes que chez les hommes.

Graphique 5.5 | Répartition (en %) des diplômés de l'enseignement supérieur de type long entre niveaux : comparaison hommes-femmes, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 4 268 UNITÉS ; FEMMES = 2 148 ; HOMMES = 2 120.



De manière plus visible, c'est l'accès différencié des hommes et des femmes aux postes de direction qui est interrogé dans la littérature portant sur la comparaison des carrières masculines et féminines, où l'on dénonce la présence d'un « plafond de verre »¹⁸, empêchant les femmes de progresser dans les postes à responsabilité. Qu'en est-il dans la fonction publique wallonne?

Les données du tableau 5.1 sont éloquentes : alors que les femmes représentent près de la moitié des emplois de niveau A (47,5%), elles occupent moins d'un tiers (32%) des postes à haute responsabilité (fonctions de direction A1, A2, A3 et A4). Notons toutefois une amélioration par rapport à 2012, où les femmes n'occupaient qu'un quart de ces postes.

Tableau 5.1 | Répartition des postes à responsabilité entre hommes et femmes, SPW et OIP, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 18 566 UNITÉS.

	Femmes	Hommes	Total	Proportion de femmes
Fonctions de direction A1 A2 A3 et A4	182	387	569	32,0
Secrétaire général, Administrateur général, directeur général	10	23	33	30,3
Administrateur général adjoint, Directeur général adjoint	4	4	8	50,0
Inspecteur général	20	73	93	21,5
Directeur	148	287	435	34,0
Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement	89	157	246	36,2
A5	37	67	104	35,6
B1	36	29	65	55,4
C1	12	57	69	17,4
D1	4	4	8	50,0
Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement	72	165	237	30,4
Total	343	709	1 052	32,6

La dernière dimension de la carrière sur laquelle nos données peuvent apporter un éclairage est celle de la mobilité des effectifs entre institutions. Celle-ci peut prendre la forme d'un détachement dans un cabinet ministériel ou une cellule assimilée (relevant ou non du Gouvernement wallon), ou de « travail chez/pour un tiers » permettant la mobilité vers d'autres services publics belges ou étrangers ou vers une personne morale de droit public qui dépend ou qui est sous la tutelle de l'autorité fédérale, d'une Région ou d'une Communauté – les mises à disposition de l'inspection des finances et de la cellule d'audit de l'inspection des finances, notamment, sont reprises dans cette catégorie.

Comme les années précédentes, on constate en 2015 une mobilité relativement faible : au cours de la semaine de référence, 2,1% des effectifs de la fonction publique (389 personnes) sont détachés dans un cabinet ministériel ou une cellule assimilée, ou sont mis à disposition d'un tiers¹⁹. Soulignons que la mobilité est plus importante au SPW, où 3% des effectifs sont détachés ou mis à disposition d'un tiers, que dans les OIP, où 1,1% des effectifs sont concernés par une des modalités de détachement.

¹⁸ Le plafond de verre peut être défini comme « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer, 2004 « Femmes et carrières : la question du plafond de verre » , Revue française de gestion, n° 151).

¹⁹ L'incidence des détachements en pourcentage des effectifs est stable au cours du temps : l'indicateur était de 2,1% en 2009 et de 2,3% en 2012 (voir publication de mars 2015).

Tableau 5.2 | Mobilité inter-institutions des effectifs de la fonction publique wallonne, 31 décembre 2015

NOTES: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE SPW: N= 9 836; OIP: N = 8 724 (6 DONNÉES MANQUANTES).

	SF	PW .	0	IP	Total		
	Nombre	Proportion de l'emploi total (en %)	Nombre	Proportion de l'emploi total (en %)	Nombre	Proportion de l'emploi total (en %)	
Détachement hors Wallonie	172	1,7	18	0,2	190	1,0	
Détachement en Wallonie	1	0,0	41	0,5	42	0,2	
Travail chez/pour un tiers	123	1,3	34	0,4	157	0,8	
Total détachements	296	3,0	93	1,1	389	2,1	
Non détaché	9 540	97,0	8 631	98,9	18 171	97,9	
Total	9 836	100,0	8 724	100,0	18 560	100,0	

5.3. Le régime de travail au sein de l'administration wallonne : ampleur du temps partiel

Le régime de travail informe sur le volume horaire des effectifs. Dans notre collecte de données, nous avons pris le parti de considérer le régime de travail stipulé par le statut ou inscrit dans le contrat de la personne. Dans la fonction publique régionale, les effectifs statutaires sont recrutés à temps plein. Dès lors, seuls les contractuels sont concernés par le temps partiel au sens des données dont nous disposons. Les statutaires peuvent toutefois bénéficier de réduction de leurs prestations en utilisant les dispositions en matière de congé prévues dans le code de la fonction publique. Ce point fera l'objet de la section suivante.

Le tableau 5.3 propose une vue générale du temps partiel dans les administrations régionales entre 2009-2015. En 2015, 7,8% des effectifs des administrations régionales exercent une fonction à temps partiel. Notons d'emblée que cette proportion de travailleurs à temps partiel est relativement faible comparée à la proportion de travailleurs à temps partiel dans la population active occupée, qui s'élevait la même année à 23,8%. Lorsqu'on rapporte le nombre d'effectifs à temps partiel au nombre de contractuels, on obtient pour 2015 un taux de 13%. De 2009 à 2015, l'évolution conjuguée de la baisse des effectifs

à temps partiel et de la hausse de l'emploi total et des contractuels entraîne une diminution de l'incidence du temps partiel en pourcentage de l'emploi total (de 9,8% à 7,8%) et de l'emploi contractuel (de 17,6% à 13,1%).

La comparaison du SPW, d'une part, et des OIP, d'autre part, révèle que l'incidence du temps partiel, tant en pourcentage de l'emploi total que de l'emploi contractuel, est plus élevée au SPW que dans les OIP: en 2015, la proportion de temps partiel dans l'emploi total s'élève à 9,6% au SPW, pour 5,5% dans les OIP; l'écart se marque davantage lorsque le taux est calculé par rapport au nombre de contractuels: le taux de temps partiel est de 22,7% au SPW, contre 6,6% dans les OIP. Au cours de la période sous revue, l'incidence du temps partiel parmi les contractuels affiche une tendance à la baisse: elle passe de 9 % à 6,6 % dans les OIP et de de 31% à 22,7% au SPW.

Ajoutée aux caractéristiques de l'emploi contractuel au sein du SPW décrites dans le chapitre précédent – 47% de l'emploi contractuel est affecté à des besoins exceptionnels et temporaires de main d'œuvre, et près de 20% de l'emploi contractuel est sous contrat à durée déterminée -, la fréquence du temps partiel parmi les contractuels conforte l'emploi contractuel dans un rôle de variable d'ajustement indispensable pour compenser la rigidité du recrutement de statutaires.

Tableau 5.3 | Travail à temps partiel dans les administrations régionales wallonnes, évolution 2009-2015

NOTE : LES DONNÉES ET INDICATEURS SONT PRÉSENTÉS HORS SWDE. L'INTRODUCTION DE LA SWDE MODIFIE LA RÉPARTITION PAR NIVEAU COMME SUIT EN DÉCEMBRE 2015 : LE NIVEAU A REPRÉSENTE 23,8% DES EFFECTIFS, LE NIVEAU B, 18,8%, LE NIVEAU C, 25,5% ET LE NIVEAU D, 26,9%.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Juin 2015	Décembre 2015	Variation 2009-2015 (en %)
SPW									
Effectifs à temps partiel	1 112	1 056	1 056	1 031	1 018	1 033	1 044	940	-18,3
Contractuels	3 585	4 010	4 062	4 359	4 394	4 356	4 353	4 150	15,8
Emploi total	9 750	9 985	9 966	10 036	9 916	9 835	9 977	9 836	0,9
Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	31,0	26,3	26,0	23,7	23,2	23,7	24,0	22,7	
Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	11,4	10,6	10,6	10,3	10,3	10,5	10,5	9,6	
OIP									
Effectifs à temps partiel	500	531	538	530	428	433	400	404	-23,8
Contractuels	5 581	5 666	6 040	6 171	6 261	6 228	6 155	6 136	9,9
Emploi total	6 770	6 803	7 271	7 415	7 440	7 394	7 332	7 300	7,8
Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	9,0	9,4	8,9	8,6	6,8	7,0	6,5	6,6	
Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	7,4	7,8	7,4	7,1	5,8	5,9	5,5	5,5	
SPW +OIP									
Effectifs à temps partiel	1 612	1 587	1 594	1 561	1 446	1 466	1 444	1 344	-19,9
Contractuels	9 166	9 676	10 102	10 530	10 655	10 584	10 508	10 286	12,2
Emploi total	16 520	16 788	17 237	17 451	17 356	17 229	17 309	17 136	3,7
Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	17,6	16,4	15,8	14,8	13,6	13,9	13,7	13,1	
Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	9,8	9,5	9,2	8,9	8,3	8,5	8,3	7,8	

Dans l'administration régionale comme dans l'ensemble de la population active occupée, le travail à temps partiel est surtout pratiqué par les femmes. En 2015, le temps partiel concerne 12,8% des femmes occupées dans la fonction publique régionale, pour 1,5 % des hommes (tableau 5.4). Notons que les valeurs correspondantes pour la population active occupée sont plus élevées : le

taux d'emploi à temps partiel s'élève à 41,3% pour les femmes, et 8,6% pour les hommes²⁰. Pour terminer, soulignons que la fréquence du temps partiel varie avec l'âge, et de façon différente chez les hommes et les femmes : si le temps partiel masculin est plus répandu parmi les moins de 40 ans, le temps partiel féminin est plus répandu parmi les femmes de plus de 60 ans.

Tableau 5.4 | Proportion d'emploi à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : FEMMES : N=9544 ; HOMMES : N= 9 022 (AVEC SWDE).

	15-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Femmes	12,5	10,0	12,2	13,8	20,1	12,8
Hommes	3,3	2,2	1,3	1,0	1,0	1,5
Total	8,0	6,7	7,0	7,3	9,0	7,3

²⁰ Source : Direction générale statistique (DGS), Enquête sur les forces de travail 2015.

5.4. Réduction du temps de travail et autres congés

Au-delà du congé annuel de vacances, le code de la fonction publique²¹ prévoit d'autres congés et absences. Cette section s'emploie à mesurer l'utilisation de ces congés par les agents de l'administration régionale. Cet exercice a nécessité, au préalable, une répartition des congés et absences en un nombre limité de catégories pertinentes pour l'analyse. Sur la base des dispositions du code, traduites dans les bases de données administratives, nous avons construit quatre catégories. La première groupe les congés pour raisons médicales et comprend notamment les maladies, les accidents de travail, les congés d'accouchement et d'allaitement. La deuxième catégorie inclut diverses formes de congés et absences pour raisons familiales et sociales, notamment des absences pour motif impérieux d'ordre familial, le congé de paternité, les prestations réduites pour raisons

familiales. La troisième catégorie est composée de divers régimes de réduction du temps de travail (hors raisons familiales et sociales), tels que la semaine volontaire de quatre jours ou l'interruption de carrière professionnelle à temps partiel ou à temps plein. Enfin, la dernière catégorie comprend les autres congés et absences : congé pour mission syndicale, grève, congé politique, absence injustifiée, notamment. Nos statistiques de congés/absences comptabilisent le nombre de jours d'absence par motif au cours de l'année.

Le graphique 5.6, qui représente la répartition des jours de congés et absences entre nos quatre catégories, met en évidence la dominance des congés pour raisons médicales: ceux-ci totalisent 56,7% des jours d'absence; suivent les congés liés à une formule de réduction du temps de travail, avec 28,2% des jours d'absence. Les congés pour raisons familiales et autres congés/absences se répartissent à égalité les 15% restants.

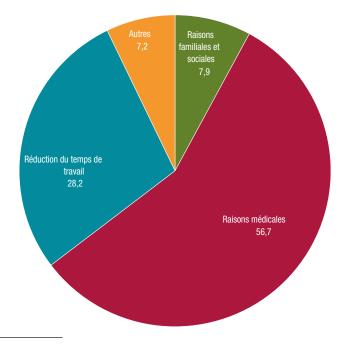
Graphique 5.6 | Les congés et absences au sein de l'administration wallonne : répartition (en %) du nombre de jours d'absence par motif au cours de l'année 2015

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTES : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N= 13 718 (SUR 18 566).

1) SONT EXCLUS DU CALCUL LES ORGANISMES QUI N'ONT PAS RENSEIGNÉ CETTE VARIABLE OU ONT FOURNI DES DONNÉES INCOMPLÈTES (AVIQ, CWAPE, EAP, IPW, SWDE, WBI).

2). LES VALEURS ABERRANTES SONT RETIRÉES DES CALCULS : PAR EXEMPLE, SI ETP 0,5, LE NOMBRE THÉORIQUE TOTAL DE JOURS SUR L'ANNÉE = 0,5°252, SOIT 126. NOUS GARDONS LES INDIVIDUS QUI ONT UN NOMBRE DE JOURS TOTAL (PRESTATIONS + ABSENCES) COMPRIS ENTRE 126-5% ET 126+5%



²¹ Voir le livre 3 du code de la fonction publique.

Le graphique 5.7 compare la répartition des congés ou absences entre entités administratives. On y voit que les absences pour raisons médicales ont la même importance dans les OIP qu'au SPW. En revanche, les congés

de réduction du temps de travail sont plus importants dans les OIP (33%) qu'au SPW (24%), ce que compense une plus forte proportion de congés pour raisons familiales au SPW (11,6%) que dans les OIP (3,8%).

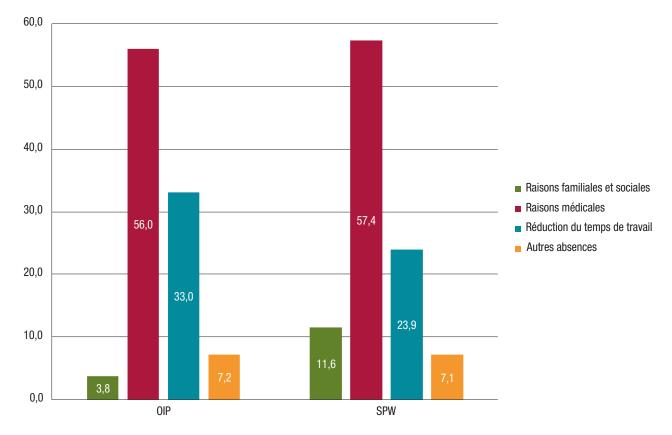
Graphique 5.7 | Répartition (en %) des jours d'absence par motif au cours de l'année 2015, comparaison SPW et OIP

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTES: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N= 8 326; OIP: N = 5 392

1) SONT EXCLUS DU CALCUL LES ORGANISMES QUI N'ONT PAS RENSEIGNÉ CETTE VARIABLE OU ONT FOURNI DES DONNÉES INCOMPLÈTES (AVIQ, CWAPE, EAP, IPW, SWDE, WBI).

2) LES VALEURS ABERRANTES SONT RETIRÉES DES CALCULS. EXEMPLE: SI ETP 0,5, ALORS NOMBRE THÉORIQUE TOTAL DE JOURS SUR L'ANNÉE = 0,5°252, SOIT 126. NOUS GARDONS LES INDIVIDUS QUI ONT UN NOMBRE TOTAL DE JOURS COMPRIS ENTRE 126-5% ET 126+5%

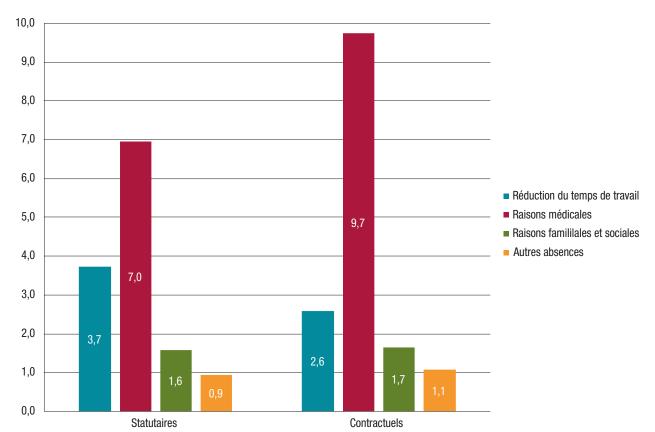


Les graphiques suivants se focalisent sur l'incidence des congés/absences par motif au cours d'une année. Celle-ci est évaluée par le rapport entre le nombre de jours d'absence (au numérateur) et la somme des jours de prestation et des jours d'absence (au dénominateur). Les graphiques 5.8 et 5.9 font apparaître des différences notables entre contractuels et statutaires. Tant au SPW que dans les OIP, la proportion de jours d'absence pour raison médicale est plus élevée chez les contractuels que

chez les statutaires (9,7% contre 7% au SPW et 11,1% contre 7,2% dans les OIP). Comme annoncé dans la section précédente, les congés pour réduction du temps de travail sont plus importants parmi les statutaires que parmi les contractuels. On note en outre une fréquence plus élevée de ces congés dans les OIP qu'au SPW (8,1% contre 3,7% pour les statutaires et 5,9% contre 2,6% chez les contractuels).

Graphique 5.8 | Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2015, SPW, comparaison statutaires-contractuels

NOTES : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE SPW : N= 8 326. LES VALEURS ABERRANTES SONT RETIRÉES DES CALCULS. EXEMPLE: SI ETP 0,5, ALORS NOMBRE THÉORIQUE TOTAL DE JOURS SUR L'ANNÉE = 0,5*252, SOIT 126. NOUS GARDONS LES INDIVIDUS QUI ONT UN NOMBRE TOTAL DE JOURS COMPRIS ENTRE 126-5% ET 126+5%

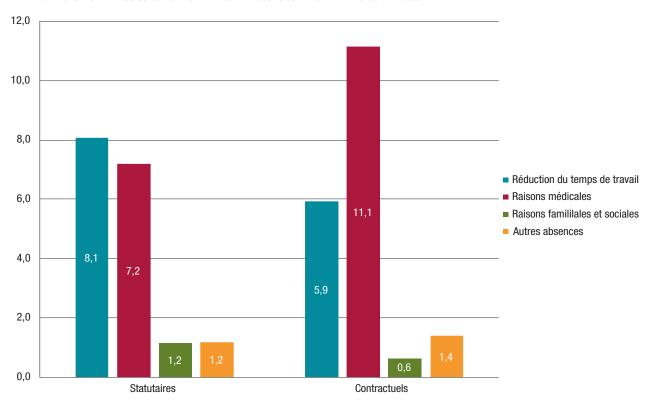


Graphique 5.9 | Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2015, OIP, comparaison statutaires-contractuels

NOTES: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 5 392

1) SONT EXCLUS DU CALCUL LES ORGANISMES QUI N'ONT PAS RENSEIGNÉ CETTE VARIABLE OU ONT FOURNI DES DONNÉES INCOMPLÈTES (AVIQ, CWAPE, EAP, IPW, SWDE, WBI).

2) LES VALEURS ABERRANTES SONT RETIRÉES DES CALCULS. EXEMPLE: SI ETP 0,5, ALORS NOMBRE THÉORIQUE TOTAL DE JOURS SUR L'ANNÉE = 0,5°252, SOIT 126. NOUS GARDONS LES INDIVIDUS QUI ONT UN NOMBRE TOTAL DE JOURS COMPRIS ENTRE 126-5% ET 126+5%



5.5. Les déplacements quotidiens du domicile au lieu de travail

Qu'ils soient longs ou courts, les déplacements du domicile au lieu de travail concernent tous les travailleurs de la fonction publique. Seuls les modes de transport varient, et lorsque plusieurs possibilités se présentent, le travailleur sera souvent confronté à un arbitrage entre la durée du transport, son coût et son impact sur l'environnement. À l'heure où la mobilité est à l'agenda politique et où l'accès aisé au lieu de travail est un critère important d'appréciation de la qualité de l'emploi, il nous a paru utile de rappeler les initiatives de la Région en matière de mobilité et d'évaluer dans quelle mesure les travailleurs s'approprient ces initiatives.

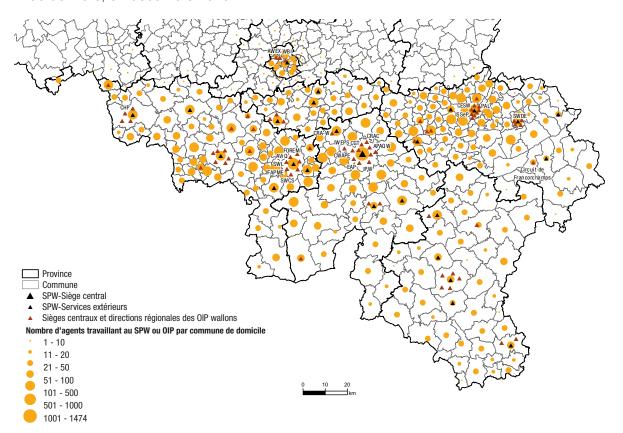
À titre d'information, la carte 5.1 offre une vue panoramique de la localisation des administrations wallonnes et de leurs travailleurs. On y voit que si les sièges des administrations publiques se distribuent entre Namur, Charleroi, Liège, et Bruxelles, de nombreuses activités sont décentralisées sur l'ensemble du territoire wallon. Au total, une trentaine de communes wallonnes abrite une ou plusieurs directions décentralisées du SPW ou d'un OIP. En ce qui concerne les effectifs, des cercles de taille variable représentent, par commune, le nombre d'habitants occupés dans le service public régional (tous organismes confondus)²². Cette représentation met en évidence à la fois la forte présence d'effectifs des administrations wallonnes au sein des communes ou à proximité des communes

²² Les données utilisées ici renseignent sur la commune de domicile des effectifs, mais ne donnent pas d'indication sur la commune d'affectation. Il n'y a donc pas de lien strict entre la localisation des effectifs et la localisation des organismes : des personnes habitant à Namur peuvent travailler dans un OIP situé à Liège ou à Charleroi, et des personnes habitant à Liège ou à Charleroi peuvent travailler dans un OIP situé à Namur.

qui abritent un ou plusieurs organismes publics, et la dispersion des effectifs sur l'ensemble du territoire de

la Wallonie : chaque commune compte au minimum un effectif de la fonction publique régionale.

Carte 5.1 | Localisation des services publics régionaux et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile, 31 décembre 2015



Trois initiatives de la Région retiendront l'attention : l'intervention financière dans les déplacements domicile-lieu de travail effectués en transports en commun ; la prime liée à l'utilisation du vélo ; le télétravail.

Depuis le 1er janvier 2006, les effectifs de la fonction publique régionale peuvent bénéficier, à leur demande, du remboursement intégral des abonnements souscrits dans le cadre des déplacements domicile-lieu de travail²³. Plus récente, la prime « vélo » est une indemnité kilométrique octroyée aux membres du personnel qui utilisent le vélo pour parcourir la totalité ou une partie de la distance comprise entre leur domicile et leur lieu

de travail. La prime « vélo » peut être combinée avec le remboursement des frais de transport en commun²⁴; cette prime est exonérée d'impôt. En ce qui concerne le télétravail, sur la base d'une analyse des expériences pilotes entamées en 2007, le Gouvernement wallon a décidé de développer cette forme de travail. Le télétravail rencontre des objectifs situés à des niveaux différents. Au niveau le plus général, le télétravail s'inscrit dans la stratégie régionale de développement durable. Au niveau de l'administration, il rencontre des objectifs d'efficacité organisationnelle. Sur le plan des travailleurs, il rencontre la demande d'un équilibre plus satisfaisant entre vie privée et vie professionnelle.

²³ L'autorité de la Région wallonne rembourse intégralement les abonnements « domicile - lieu de travail » souscrits auprès des quatre sociétés de transports en commun SNCB, STIB, De Lijn et TEC. Cette indemnité concerne l'abonnement simple ou combiné ou tout autre titre de transport accepté.

²⁴ On ne peut toutefois pas cumuler les deux interventions pour le même trajet au cours de la même période.

Selon les données collectées par les services administratifs et reportées dans le tableau 5.5, au cours de la période 2009-2015, plus de 20% du personnel de la fonction publique régionale effectue les déplacements domicile-lieu de travail en utilisant les transports en commun (train, tram et bus). La baisse du nombre d'utilisateurs observée en 2012 et qui s'est poursuivie en fin de période pourrait s'expliquer, en partie, par l'introduction d'une prime concurrente, à savoir le remboursement partiel des frais de transport en voiture pour les personnes pouvant justifier d'une durée de déplacement domicile-lieu de

travail en transport en commun supérieure à trois heures par jour. L'utilisation des transports en commun varie selon les entités administratives : elle est de 25% pour les effectifs du SPW, mais plafonne à 16% en moyenne pour les effectifs des OIP, où l'on rencontre de fortes disparités. À titre d'exemple, plus de 90% des effectifs de la WBI, organisme localisé à Bruxelles, utilisent les transports en commun, pour respectivement 35%, 24% et 20% des effectifs de la SWL, de l'IWEPS, et du FOREM, et moins de 5% des effectifs de l'AWEX, du CGT et du CRAW.

Tableau 5.5 | Utilisation des transports en commun domicile-lieu de travail par les effectifs travaillant dans les institutions wallonnes

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE: DONNÉES HORS SWDE.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Juin 2015	Décembre 2015
Nombre de personnes	4 286	4 444	4 425	4 080	4 091	4 020	3 927	3 879
En pourcentage des effectifs totaux	25,9	26,5	25,7	23,4	23,6	23,3	22,7	22,6

L'utilisation du vélo est nettement plus marginale : en 2015, seul 1% des effectifs de la fonction publique wallonne a bénéficié d'une prime pour le déplacement à vélo entre le domicile et le lieu de travail. Il convient de souligner que ce pourcentage ne reflète pas la part modale du vélo, celui-ci pouvant être utilisé en combinaison avec d'autres modes de transport.

Enfin, le télétravail monte en charge au sein de la fonction publique wallonne : de 324 personnes et juin 2012, il est passé à 1 004 personnes, soit 5,4% de l'ensemble des effectifs, en décembre 2015. Le graphique 5.10 met en évidence qu'il est surtout pratiqué au SPW où il concerne au total 783 personnes, pour 221 dans les OIP. C'est au niveau A qu'il est le plus fréquent, tant dans les OIP qu'au SPW. Notons enfin qu'il est pratiqué autant par les hommes que par les femmes de niveaux A et B, mais davantage pratiqué par les femmes aux niveaux C ou D.

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS Données manquantes Hommes 4 Femmes 10 Hommes Niveau D Femmes Hommes ပ Niveau 131 Femmes 79 Hommes В Niveau 71 Femmes 183 Hommes Niveau A 182 Femmes 62 0 20 40 80 120 140 160 200 60 100 180 ■ SPW OIP

Graphique 5.10 | Le télétravail au sein des OIP et du SPW, répartition (en chiffres absolus) par niveau et sexe, 2015

5.6. Le coût salarial au sein des administrations régionales

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

Le concept de coût salarial annuel utilisé dans cette étude comprend (1) le salaire ou traitement annuel brut, (2) les cotisations sociales à charge de l'employeur, (3) diverses allocations et indemnités versées au personnel (notamment : allocations familiales, chèques repas, pécule de vacances, remboursement des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail).

Au départ de nos données administratives, nous avons calculé le coût salarial mensuel moyen pour un travailleur à temps plein. Pour ce faire, nous avons transformé le nombre de travailleurs contractuels en « équivalents temps plein » sur la base de la durée de travail définie dans leur contrat de travail; quant aux statutaires, ils sont tous considérés à temps plein en vertu du statut. L'estimation du nombre d'équivalents temps plein ne tient donc pas compte des réductions volontaires de prestations de travail décrites dans la section 2.

Le tableau 5.6 donne un apercu de l'évolution du coût salarial moyen pour un membre du personnel occupé à temps plein au sein de l'administration wallonne. La hausse observée entre 2009 et 2015 tient compte de l'indexation des salaires, mais aussi de l'évolution de la répartition des effectifs selon le niveau, le rang, l'âge, l'ancienneté. De même, c'est à la lumière des différences de composition du personnel des OIP et du SPW en termes de niveau, de rang, de fonction, d'âge et d'ancienneté qu'il convient d'interpréter l'écart de salaire mensuel moyen observé entre les deux entités administratives. Nous l'avons souligné précédemment : le personnel des OIP occupe en majorité des postes de niveau A ou B, contrairement au personnel du SPW, qui se concentre dans des postes de niveau C ou D (voir tableaux 4.11 et 4.12). À ceci s'ajoute le fait que le personnel des OIP est davantage concentré dans des postes de rang élevé correspondant à des fonctions de direction et d'encadre-

ment (tableau 4.13). Ces effets de niveau et de rang sont quelque peu contrebalancés par les effets de l'âge et de l'ancienneté. La comparaison de la structure du personnel des OIP et du SPW sous l'angle de l'âge a mis en évidence que les effectifs des OIP étaient en moyenne plus jeunes que ceux du SPW (tableau 3.2, graphique 3.6). Au total, il apparaît qu'en 2015 le coût salarial mensuel moyen est supérieur de 700 € dans les OIP, soit un écart de 16,9%.

Tableau 5.6 | Évolution du coût salarial mensuel moyen (en euros) dans l'administration régionale wallonne sources: segi, oip - calculs : weps

NOTES: LES DONNÉES NE SONT PAS DISPONIBLES POUR LES ANNÉES 2013 ET 2014. CALCULS HORS CWAPE, CRP ET SWDE.

	2009	2010	2011	2012	2015
SPW	3 788	3 940	4 107	4 094	4 131
OIP	4 288	4 409	4 529	4 605	4 827
Total	3 993	4 129	4 280	4 310	4 418

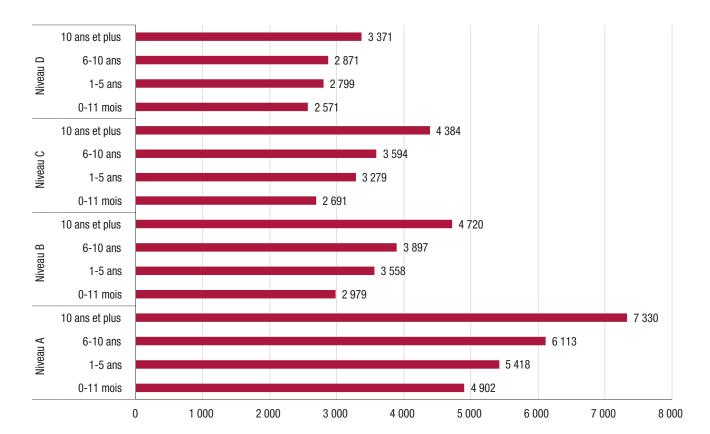
Au-delà de ces considérations se profilent des hypothèses sur l'évolution du coût salarial de la fonction publique : toutes choses égales par ailleurs, notamment à effectifs constants et législation en matière de salaire inchangée, la qualification croissante des effectifs qui se confirme dans les engagements et recrutements récents (tableau 4.12 et graphique 4.4) devrait conduire à une hausse du coût salarial ; en revanche, le départ massif à la retraite des effectifs de plus de 50 ans devrait induire un rajeunissement des effectifs et un allègement de la charge salariale.

Pour affiner la perception de l'impact du niveau et de l'ancienneté sur le coût salarial, nous reportons dans le graphique 5.11 le coût salarial mensuel moyen par niveau et ancienneté pour l'ensemble du personnel du SPW et des OIP. Ce graphique informe sur les écarts de coût salarial entre personnes de niveaux différents, mais de même ancienneté administrative, ainsi que sur la pro-

gression salariale en fonction de l'ancienneté par niveau. On retiendra principalement les enseignements suivants. D'abord, le coût salarial en début de carrière (0-11 mois d'ancienneté) s'établit dans une fourchette de 2 570 € pour le personnel de niveau D à 4 900 € pour le personnel de niveau A. L'écart le plus important entre deux niveaux consécutifs se situe entre les niveaux A et B : le coût salarial moyen du personnel de niveau B (2 980 €) représente 60% du coût salarial moyen du personnel de niveau A; lorsqu'on rapporte le coût salarial moyen du personnel de niveau C ou D à celui du personnel de niveau A, la proportion s'établit respectivement à 55% et 52%. Ensuite, la progression salariale à l'ancienneté est variable selon le niveau. La comparaison du coût salarial après 10 ans d'ancienneté avec celui du début de carrière montre que l'écart est égal ou supérieur à 50% pour les niveaux A, B et C (+50%, +58% et + 62% respectivement), mais dépasse à peine 30% pour les niveaux D (31%).

Graphique 5.11 | Coût salarial mensuel par niveau et ancienneté (en euros), 2015

NOTES : CALCULS HORS CWAPE, CRP ET SWDE. CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 15 038 ETP ; NIVEAU NON DÉFINI : 861 UNITÉS.





Quatre chapitres composent cette deuxième partie. Le premier explicite la méthodologie : il précise en particulier le périmètre du champ de l'étude et les modalités de collecte de données. Les trois chapitres suivants présentent sous forme de tableaux et de graphiques les indicateurs construits pour apporter un éclairage pluridimensionnel sur l'emploi dans la fonction publique communautaire. Le premier de ces trois chapitres aborde l'emploi du point de vue des personnes qui exercent l'emploi, le second, s'intéresse aux caractéristiques de l'emploi lui-même, et le troisième se penche sur les modalités de travail au sein du secteur public communautaire. Sans prétendre à l'exhaustivité, ces indicateurs permettent d'établir quelques constats qui pourraient être approfondis dans des études ultérieures.

1. MÉTHODOLOGIE

L'objectif poursuivi par ce tableau de bord est de donner un aperçu des caractéristiques structurantes de l'emploi et du travail dans les institutions publiques communautaires. Le parti pris méthodologique est de mettre en lumière quelques constats dans une perspective analytique.

A la différence des données relatives aux institutions régionales wallonnes, collectées depuis 2009, les données relatives aux institutions communautaires ont été recueillies pour la première fois en 2012 et portaient sur les années 2011 et 2012 ; avec cette nouvelle collecte, la fenêtre temporelle s'étend sur la période 2011-2015.

1.1. Périmètre du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Le périmètre du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) analysé dans ce tableau de bord comprend cinq organismes : un département ministériel, (MFWB), quatre Organismes d'intérêt public (OIP) de type B (cf. loi 16 mars 1954) et un organisme non compris dans la loi du 16 mars 1954. Ceux-ci sont définis dans l'encadré 1.

L'emploi dans le secteur public ainsi défini comprend les agents statutaires ainsi que le personnel contractuel.

Encadré 1 | Le périmètre de la fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles - statistiques IWEPS.

*L'ARES A ÉTÉ CRÉÉE PAR LE DÉCRET « PAYSAGE » DU 7 NOVEMBRE 2013.

1. Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB)

Secrétariat général

Administration générale de l'aide à la jeunesse

Administration générale du sport

Administration générale de l'enseignement

Administration générale de de la culture

Administration générale des maisons de justice

2. OIP de type B

Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES)*

Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC)

Institut de formation en cours de carrière (IFFC) Office de la naissance et de l'enfance (ONE)

3. Organismes non classés dans la loi du 16 mars 1954 $\,$

Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA)

Ces organismes sont classés dans le secteur S.13 – administration publique.

Les données des années antérieures à 2015 donnaient la situation des effectifs au 30 juin. Dorénavant, les indicateurs seront construits sur la base de données dressant la situation des effectifs au 31 décembre. Pour éviter que cette rupture ne biaise les évolutions, nous donnons pour 2015 la valeur des indicateurs au 30 juin et au 31 décembre. Lorsque nous donnons la valeur de l'indicateur pour la dernière année disponible, il s'agit de l'indicateur construit à partir des données au 31 décembre.

Il s'agit donc de données de stock - d'un instantané - à un moment précis. Les informations ont été encodées par les organismes précités en suivant les modalités d'encodage précisées dans le manuel d'encodage fourni par l'IWEPS. Ce manuel d'encodage est identique, dans sa structure, à celui qui est utilisé pour la collecte des informations similaires dans les institutions régionales ; seuls quelques codes ont dû être adaptés pour tenir compte des spécificités des institutions communautaires. Notons

aussi que certaines variables n'ont pu être collectées : notamment, les diplômes, les métiers, les absences du personnel.

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 sont été préalablement anonymisées par les gestionnaires de base de données de chaque institution au moyen d'un algorithme appliqué au numéro de registre national. Une fois transmises à l'IWEPS, les données ont été consolidées, harmonisées et rassemblées au sein d'une seule base de données. C'est au départ de cette base de données retravaillée que les tableaux et graphiques présentés dans cette étude ont été élaborés.

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

2. LE PROFIL DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Dans ce chapitre, le lecteur trouvera une brève présentation des organismes inclus dans le périmètre de ce tableau de bord, suivie d'une photographie du personnel occupé dans ces organismes.

Le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB) et les cinq OIP couverts dans ce tableau de bord - Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES), Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC), Institut de formation en cours de carrière (IFCC) et Of-

fice de la naissance et de l'enfance (ONE) - comptent ensemble 7 626 personnes en décembre 2015. De loin le plus important par la taille, le MFWB concentre 75% des effectifs; l'ONE, deuxième organisme, rassemble 20,9% des effectifs, pendant que les quatre autres OIP se partagent les 4,1% restants. La principale évolution à noter depuis 2011 est la hausse de l'emploi d'environ 600 effectifs au MFWB entre 2014 et 2015 : cette hausse est due à l'intégration dans celui-ci des Maisons de Justice, compétence qui passe du niveau fédéral au niveau communautaire suite à la sixième réforme de l'Etat.

Tableau 2.1 | Les effectifs des administrations publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles sources: MFWB, OIP - CALCULS: IWEPS

Organismes	2011	2012	2013	2014	Juin 2015	Décembre 2015
Ministère de la Fédération Wallonie- Bruxelles (MFWB)	5 299	5 273	5 116	5 078	5 716	5 744
OIP	1 720	1 770	1 759	1 817	1 850	1 882
ARES				29	39	45
CSA	27	27	30	30	31	29
ETNIC	156	158	166	171	184	195
IFCC	15	15	16	18	18	19
ONE	1 522	1 570	1 547	1 569	1 578	1 594
MFWB+OIP	7 019	7 043	6 875	6 895	7 566	7 626

Le personnel du MFWB se répartit entre le Secrétariat général (SG) et cinq administrations générales (AG) à raison de 18% au sein du SG et, en ordre décroissant, 31% dans l'AG de l'aide à la jeunesse, 19% dans l'AG de

l'enseignement, 12% dans l'AG des maisons de justice, 10 % dans l'AG de la culture, 9% dans l'AG du sport (graphique 2.1).

Graphique 2.1 | Répartition (en %) des effectifs du MFWB par Administrations générales, 31 décembre 2015

SOURCE: MFWB, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 5 744 UNITÉS. NON AFFECTÉS = 77 UNITÉS.

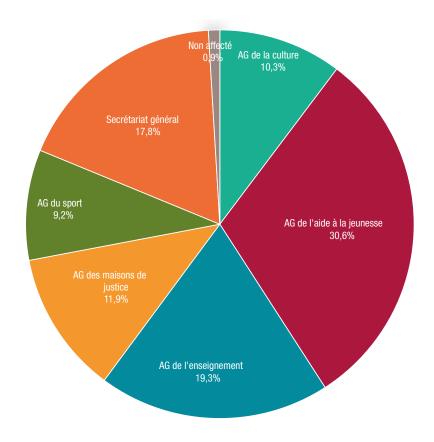


Tableau 2.2 | Répartition des effectifs du MFWB par directions générales

SOURCE : MFWB. OIP - CALCULS : IWEPS

Adiministrations générales	Directions générales	Juin 2015	Décembre 2015
Secrétariat général		1 027	1 021
	Direction générale de la Fonction Publique et des Ressources Humaines	88	88
	Direction générale du Budget et des Finances	62	62
	Direction générale de la Coordination et de l'Appui	326	328
	Direction générale de la Santé	52	53
	Direction générale des Infrastructures	355	355
	Autres	144	135
Administration générale de l'Aide à la Jeunesse		1 734	1 751
Administration générale du Sport		522	526
Administration générale de l'Enseignement		1 120	1 102
	Direction générale des Personnels de l'Enseignement organisé par la FWB (WBE)	179	176
	Direction générale des Personnels de l'Enseignement Subventionné	267	262
	Direction générale de l'Enseignement Obligatoire	221	216
	Direction générale de l'Enseignement Non Obligatoire et de la Recherche scientifique	186	180
	Autres	252	255
	Non affecté	15	13
Administration générale de la Culture		591	588
Administration générale des Maisons de Justice		667	679
Non affecté		55	77
Total		5 716	5 744

Parmi les variables sociodémographiques habituellement retenues pour décrire les travailleurs - âge, sexe, qualification – les données collectées ne nous renseignent que sur les deux premières. Nous en tirons quelques indicateurs sur le degré de féminisation des administrations de la FWB et sur la répartition des effectifs par âge.

Premier constat, tiré du tableau 2.3, la féminisation de l'emploi est très avancée au sein des administrations de la FWB couvertes par ce tableau de bord : les femmes constituent deux tiers (65,5%) des effectifs des administrations communautaires. A titre de comparaison, les femmes représentent 46,3% de la population active occupée des régions wallonne et bruxelloise réunies, et 53,8% des effectifs des institutions publiques régionales wallonnes. Notons toutefois la variabilité de la place des femmes selon les institutions : celle-ci plafonne à 88,5% à l'ONE, ce qui tire la moyenne des OIP vers le haut, plonge à 25% à l'ETNIC, et s'établit à un niveau intermédiaire au sein du MFWB (60,5%).

Tableau 2.3 | Répartition des effectifs des administrations publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles par sexe, 31 décembre 2015

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes dans le total (en %)
MFWB	2 267	3 477	5 744	60,5
OIP	364	1 518	1 882	80,7
ARES	15	30	45	66,7
CSA	13	16	29	55,2
ETNIC	146	49	195	25,1
IFCC	6	13	19	68,4
ONE	184	1 410	1 594	88,5
Total	2 631	4 995	7 626	65,5

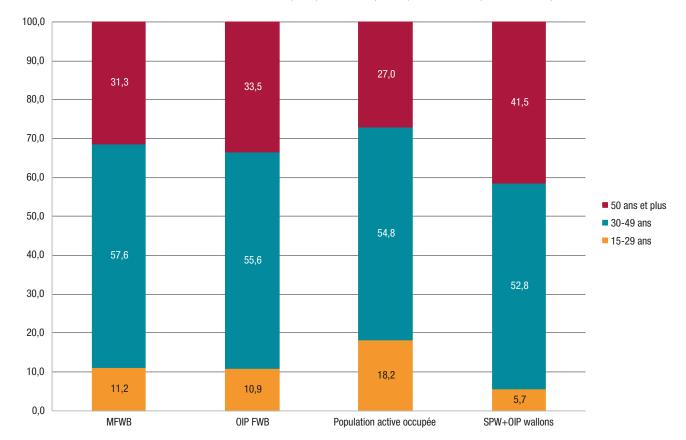
Quelques graphiques à présent apportent un éclairage sur l'âge des effectifs de la fonction publique de la FWB. La répartition entre trois grandes catégories d'âge – les 15-29 ans, les 30-49 ans et les 50 ans et plus –, représentée dans le graphique 2.2, permet une comparaison visuelle rapide entre les institutions sous revue et la population active occupée. Le principal enseignement à en retirer est qu'en moyenne, les travailleurs des institutions publiques de la FWB sont plus âgés que les travailleurs wallons et bruxellois, tous secteurs d'activité confondus. Le profil par âge qui caractérise les institutions publiques est en effet différent de celui qui caractérise l'ensemble

de la population active occupée: les jeunes sont sous-représentés dans les institutions publiques (leur poids dans les institutions publiques est inférieur à leur poids dans la population active occupée), au contraire des plus âgés, qui sont surreprésentés (leur poids dans les institutions publiques est supérieur à leur poids dans la population active occupée). Ce constat rejoint celui que nous avons fait pour les institutions publiques de la région wallonne, où nous avons observé un décalage plus important encore entre le profil d'âge de leur population et celui de la population active occupée (partie 1, graphique 3.5).

Graphique 2.2 | Répartition (en %) des effectifs par âge – comparaison du MFWB, des OIP de la FWB (31 décembre 2015) de la population active occupée (Wallonie et Bruxelles, moyenne 2015) et des organismes publics régionaux (SPW + OIP)

SOURCES: MFWB, OIP; SPF ÉCONOMIE, DIRECTION GÉNÉRALE STATISTIQUE - STATISTICS BELGIUM: ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL 2015 (POUR LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE DES RÉGIONS WALLONNE ET BRUXELLOISE) - CALCULS : IWEPS

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 5 744 UNITÉS (MFWB), 1 882 UNITÉS (OIP FWB) ET 18 566 UNITÉS (SPW+OI WALLONS).

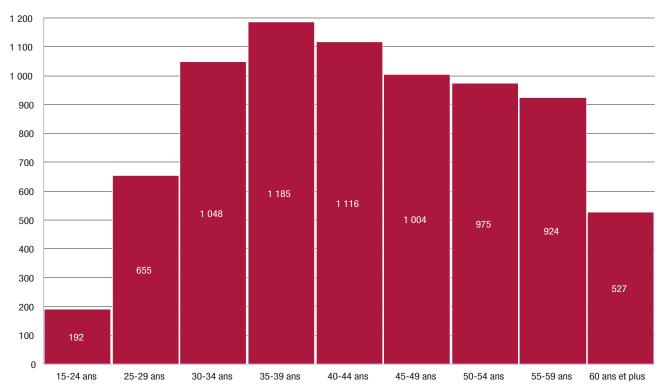


La définition de catégories d'âge plus étroites permet de nuancer ce premier constat. Comme le montre le graphique 2.3 pour l'ensemble des organisations sous revue, les effectifs âgés de 30-59 ans sont répartis en parts quasi égales entre les catégories quinquennales de 30-35 ans à 55-59 ans. Un décalage apparaît aux extrémités de la distribution : les effectifs de moins de 25 ans sont nettement moins nombreux que ceux de plus de 60 ans.

Le graphique 2.4, où s'opposent les pyramides des âges du MFWB et des OIP, fait apparaître la particularité d'un creux au niveau des catégories d'âge intermédiaires (40 à 49 ans) dans l'ensemble des OIP.

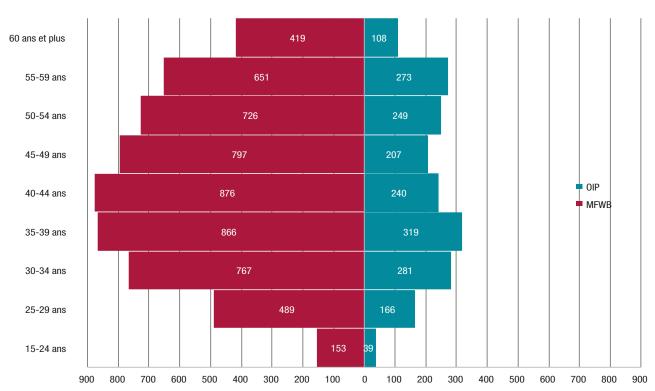
Graphique 2.3 | Pyramide des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2015

SOURCES: MFWB, OIP - CALCULS: IWEPS
NOTE: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N = 7 626.



Graphique 2.4 | Pyramide des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison du MFWB et des OIP, 31 décembre 2015

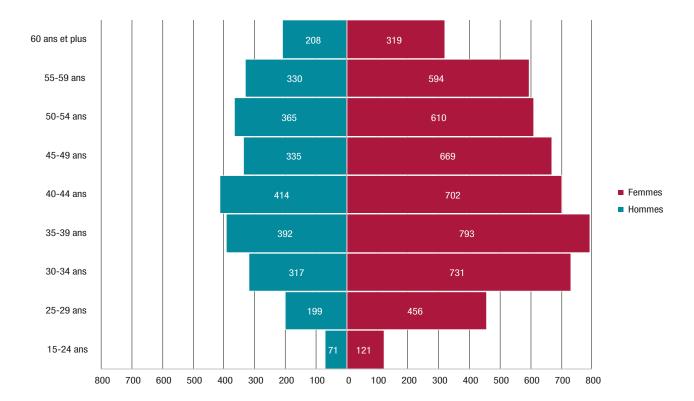
SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS



Pour terminer, soulignons qu'aucune différence notable ne permet de distinguer la structure d'âge des populations masculine et féminine : le graphique 2.5 représente face à face deux profils semblables, conformes à celui de la population agrégée.

Graphique 2.5 | Pyramide des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison hommes-femmes, 31 décembre 2015

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS



3. PROFIL DES EMPLOIS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA FWB

Les critères retenus dans ce chapitre pour décrire les emplois occupés dans la fonction publique communautaire sont au nombre de trois : le statut, le niveau de qualification des emplois, et le niveau de responsabilité²⁵. Les catégories ainsi créées, affinées s'il y a lieu à l'aide de critères secondaires ou en croisant ces critères avec l'âge et le sexe, constituent quelques instantanés qui, mis côte à côte, visent à offrir une vue panoramique de l'emploi dans les organismes publics de la FWB. Le relief apporté par les comparaisons entre les organismes de la FWB d'une part, et entre les organismes régionaux et communautaires d'autre part, permet de mettre en perspective certaines singularités.

3.1. Le statut des emplois

En ce qui concerne la répartition des effectifs entre statutaires et contractuels, les données présentées dans le tableau 3.1 font état d'une répartition à parts égales entre statutaires et contractuels : en moyenne, en 2015, 50,2% des emplois des organismes de la FWB sous revue sont occupés par des contractuels. On observe une différence notable entre le MFWB et l'ONE, avec respectivement 47,3% et 53,4% de contractuels, et les autres OIP, où l'on compte de 79% à 100% de contractuels. La comparaison avec l'emploi dans la fonction publique régionale montre que si l'emploi contractuel est moins important dans les organismes communautaires (50% contre 55,6%), il est, comme dans la fonction publique régionale, plus présent dans les OIP qu'au sein des administrations centrales (SPW et MFWB).

Tableau 3.1 | Répartition des effectifs des administrations publiques de la FWB selon la situation administrative, 31 décembre 2015

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	Statutaires	Contractuels	Total	Part des contractuels dans le total (en %)
MFWB	3 028	2 716	5 744	47,3
ARES	1	44	45	97,8
CSA		29	29	100,0
ETNIC	18	177	195	90,8
IFCC	4	15	19	78,9
ONE	743	851	1 594	53,4
Total	3 794	3 832	7 626	50,2

La prise en compte des spécificités de l'emploi contractuel, en particulier les types de contrats offerts et les motifs de l'emploi contractuel, mérite un examen. Au plan des types de contrats, trois catégories de contrats sont distinguées : les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats subventionnés (Autres). Les informations à ce sujet sont synthétisées dans le tableau 3.2. Le premier constat est

celui de la prédominance des CDI: en moyenne, plus de 70% des contractuels (71,2%) sont engagés sous ce type de contrat. Viennent ensuite les CDD (24,2%); les contrats aidés sont réduits à portion congrue (4,6%). Notons enfin que les types d'aide les plus utilisés sont le Maribel social et la convention premier emploi (CPE) qui concentrent respectivement 50% et 30,1% des emplois contractuels subventionnés (tableau 3.3).

²⁵ Les données collectées dans le cadre de cet exercice ne comportent pas d'information sur les métiers exercés, ce qui explique l'absence de cette dimension.

Tableau 3.2 | Répartition des contractuels par type de contrat et entité administrative, 31 décembre 2015 SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	CDI	CDD	Autres	Total	Part des CDI dans le total (en %)
MFWB	2 019	697		2 716	74,3
ARES	37	7		44	84,1
CSA	25	4		29	86,2
ETNIC	172	5		177	97,2
IFCC	13	2		15	86,7
ONE	461	214	176	851	54,2
Total	2 727	929	176	3 832	71,2

Tableau 3.3 | Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2015

SOURCES: MFWB, OIP - CALCULS: IWEPS

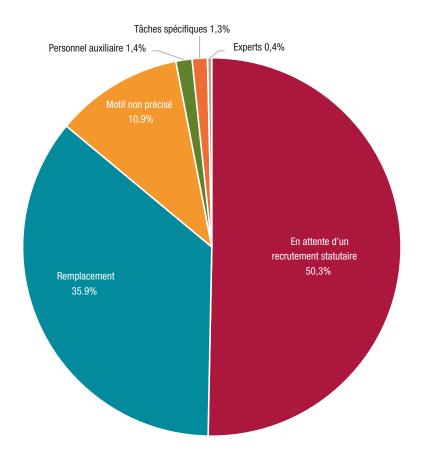
	APE CPE		ACS	Maribel	Total général
ONE	21	53	14	88	176

En ce qui concerne les motifs d'engagement de contractuels, le graphique 3.1 montre qu'un engagement sur deux sert à couvrir un besoin en personnel dans l'attente d'un recrutement de statutaires. Le deuxième motif est le remplacement de personnel (35,7%), suivi de loin par les autres motifs, qui totalisent 3,4 % des engagements. Notons que les institutions de la Fédération se différencient des institutions régionales où les principaux motifs identifiés sont, en ordre décroissant, les besoins exceptionnels et temporaires (37%), le personnel auxiliaire (15%) et les tâches spécifiques et besoins d'expertise (13%), et où le remplacement est moins fréquent (5%) (graphique 4.1 de la première partie)

Graphique 3.1 | Répartition (en %) des effectifs contractuels par motif d'engagement, 31 décembre 2015

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

NOTES : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE N=3 832 UNITÉS



Pour suivre, nous interrogeons l'équilibre de la répartition hommes-femmes et de la répartition par âge au sein de ces deux catégories.

En ce qui concerne la première de ces deux dimensions, le tableau 3.4 montre que la place des femmes dans chacune des deux catégories s'aligne sur leur part dans l'emploi total : les femmes représentent en effet 64,3% de l'emploi contractuel et 66,7% de l'emploi statutaire, pour 65,5% de l'emploi total. Le détail par organisme montre le même alignement au sein du MFWB et une légère sous-représentation des femmes parmi l'emploi contractuel à l'ONE et à l'ETNIC, où, pour rappel, la part des femmes dans l'emploi total est respectivement de 88,5% et 25% (tableau 2.3). En bref, on ne discerne pas de féminisation d'une catégorie par rapport à l'autre.

Cette uniformité de la composition hommes-femmes contraste avec l'hétérogénéité de la répartition de la population par âge présentée dans le graphique 3.2 : si 68,2% des contractuels se concentrent dans les deux catégories d'âge « jeunes », c'est le cas de seulement 41,8% des statutaires. Ce constat pourrait s'expliquer, en partie, par la tendance croissante à pourvoir aux besoins en personnel en engageant des contractuels plutôt qu'en recrutant des statutaires. Il apparaît en tout cas que la principale voie d'entrée des jeunes dans la fonction publique est le contrat : c'est ce qu'illustre le graphique 3.3 pour les deux organismes les plus importants par la taille : en 2015, plus de 80% des jeunes de moins de 30 ans sont contractuels, tant au MFWB qu'à l'ONE; cette proportion recule avec l'âge dans les deux organismes. Lorsqu'on additionne les deux catégories d'âge 15-24 ans et 25-29 ans, les proportions sont de 97,7% à l'ONE et 86,3% au MFWB.

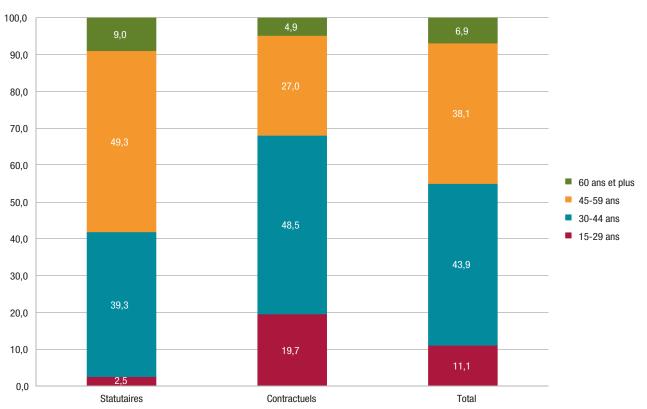
Tableau 3.4 | Répartition des effectifs des administrations publiques de la FWB par situation administrative et sexe, 31 décembre 2015

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS

	Contractuels			Statutaires			
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Nombre							
MFWB	1 638	1 078	2 716	1 839	1 189	3 028	
ARES	30	14	44		1	1	
CSA	16	13	29				
ETNIC	42	135	177	7	11	18	
IFCC	10	5	15	3	1	4	
ONE	728	123	851	682	61	743	
Total	2 464	1 368	3 832	2 531	1 263	3 794	
Pourcentage							
MFWB	60,3	39,7	100,0	60,7	39,3	100,0	
ARES	68,2	31,8	100,0	0,0	100,0	100,0	
CSA	55,2	44,8	100,0				
ETNIC	23,7	76,3	100,0	38,9	61,1	100,0	
IFCC	66,7	33,3	100,0	75,0	25,0	100,0	
ONE	85,5	14,5	100,0	91,8	8,2	100,0	
Total	64,3	35,7	100,0	66,7	33,3	100,0	

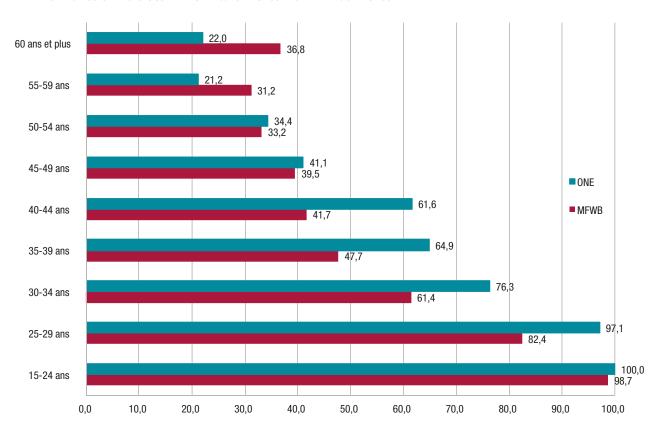
Graphique 3.2 | Répartition (en %) des effectifs des administrations publiques de la FWB par situation administrative et âge, 31 décembre 2015

SOURCES: MFWB, OIP - CALCULS: IWEPS NOTES : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 7 626 UNITÉS (3 794 STATUTAIRES ET 3 832 CONTRACTUELS)



Graphique 3.3 | Proportion (en %) de contractuels dans l'emploi, ventilation par âge, comparaison ONE et MFWB, 31 décembre 2015

SOURCES : MFWB, OIP – CALCULS : IWEPS NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 851 UNITÉS POUR L'ONE ET 2 716 UNITÉS POUR LE MFWB



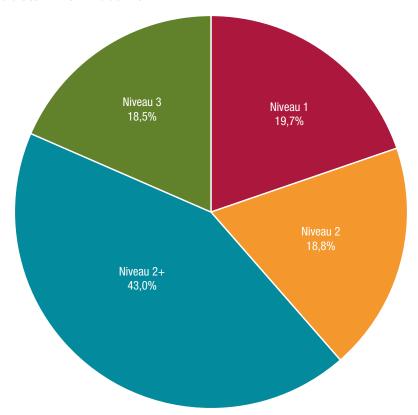
3.2. La qualification des emplois

La qualification des emplois sera ici définie par leur position dans l'échelle hiérarchique des emplois. Celle-ci comprend quatre niveaux, composés chacun de plusieurs rangs. La hiérarchie des niveaux d'emploi est liée à celle des niveaux de diplôme requis à l'entrée. L'accès aux deux premiers niveaux requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type long (niveau 1) ou de type court (niveau 2+); les emplois de niveau 2 sont accessibles aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, tandis que les emplois de niveau 3 sont accessibles sans diplôme. En ce qui concerne la répartition en rangs, on compte huit rangs au niveau 1, et trois rangs aux autres niveaux.

La répartition des emplois entre niveaux, illustrée par le graphique 3.4, met en évidence l'importante proportion d'emplois correspondant à un niveau de qualification élevé : ensemble, les emplois du niveau 1 et du niveau 2+ représentent 62,7% du total des emplois ; les 37,3% restant se partagent à égalité entre les niveaux 2 et 3. Notons que la proportion d'emplois les plus qualifiés est plus importante dans les organismes de la FWB que dans les organismes publics wallons, où ensemble, les postes des niveaux A et B représentent 44,7% des emplois.

Graphique 3.4 | Répartition (en %) des effectifs par niveau au sein des administrations publiques de la FWB

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 7 626 UNITÉS.

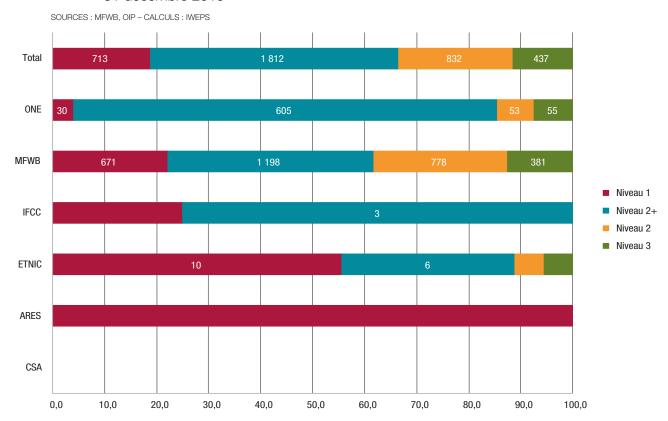


La décomposition des emplois selon le statut (graphiques 3.5 et 3.6) montre que les emplois statutaires sont plus qualifiés : les emplois de niveaux 1, 2+ et 2 sont en effet plus fréquents chez les statutaires, avec 88,5% des emplois, contre 74,6 % des emplois contractuels. Ce sont les emplois des niveaux 2 et 2+ qui creusent l'écart entre les deux catégories : alors que les emplois de niveau 1 représentent environ 20% des emplois tant statutaires que contractuels, les emplois niveaux 2+ et 2 sont nettement plus fréquents chez les statutaires, avec respectivement 47,7% et 21,9% des emplois pour 38,2% et 15,7% des emplois contractuels.

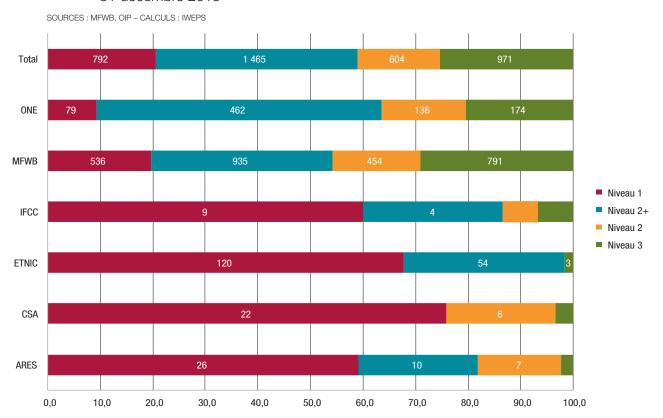
La comparaison entre institutions met en évidence la variabilité de la structure de qualification des emplois, tant parmi les statutaires que les contractuels. De manière générale, la proportion des emplois de niveaux 1 et 2+ est inférieure à la moyenne au MFWB et supérieure à la moyenne dans les OIP. Ainsi, parmi les emplois statutaires, on compte 61,7% d'emplois des niveaux 1 et 2+ au MFWB, pour plus de 85,6% dans les OIP. Les écarts sont moins prononcés parmi les contractuels, en particulier entre les deux plus gros employeurs : les deux niveaux supérieurs représentent 54,1% des emplois au MFWB et 63.6% à l'ONE.

Pour rappel, un écart similaire entre l'administration centrale et les OIP a été souligné dans la première partie : ensemble, les emplois des niveaux A et B (correspondant aux niveaux 1 et 2+) représentent 37,6 % des effectifs du SPW pour 48,5% des effectifs des OIP wallons. Notons aussi que par rapport aux institutions de la Fédération, la proportion d'emplois qualifiés est plus basse dans les institutions régionales.

Graphique 3.5 | Répartition (en % et en chiffres absolus) des effectifs statutaires par organisme et niveau, 31 décembre 2015



Graphique 3.6 | Répartition (en % et en chiffres absolus) des effectifs contractuels par organisme et niveau, 31 décembre 2015



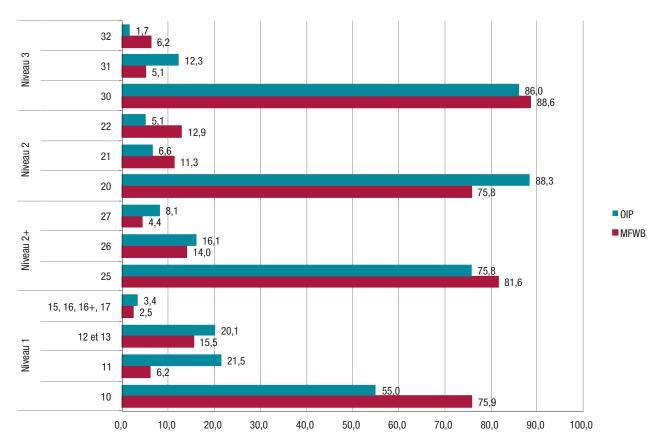
En ce qui concerne la répartition des effectifs par rang, le graphique 3.7 met en évidence que si, dans les OIP, on retrouve la forme en escaliers observée dans les institutions wallonnes, ce n'est pas le cas au sein du MFWB où les rangs intermédiaires sont relativement peu peuplés : au niveau 1, la proportion d'emplois de rang 11 est inférieure à celle des rangs 12 et 13 ; de même, au niveau 2, en ce qui concerne la part relative des emplois des rangs 21 et 22, et au niveau 3, pour les rangs 31 et 32. Appro-

fondissant la comparaison entre le MFWB et les OIP, il apparaît que les effectifs des niveaux 1 et 2+ occupent plus fréquemment des fonctions de rang intermédiaire ou supérieur dans les OIP qu'au sein du MFWB: c'est en effet le cas de 45% des effectifs de niveau 1 et de 24,2% des effectifs de niveau 2+ dans les OIP, pour respectivement 24,7% des effectifs de niveau 1 et 18,4% des effectifs de niveau 2+ au sein du MFWB.

Graphique 3.7 | Répartition (en %) des effectifs par niveau et rang, comparaison MFWB et OIP, 31 décembre 2015

SOURCES: MFWB, OIP - CALCULS: IWEPS.

NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 5 700 UNITÉS POUR LE MFWB (RANG NON DÉTERMINÉ =44) ET DE 1 875 UNITÉS POUR LES OIP (RANG NON DÉTERMINÉ = 7).

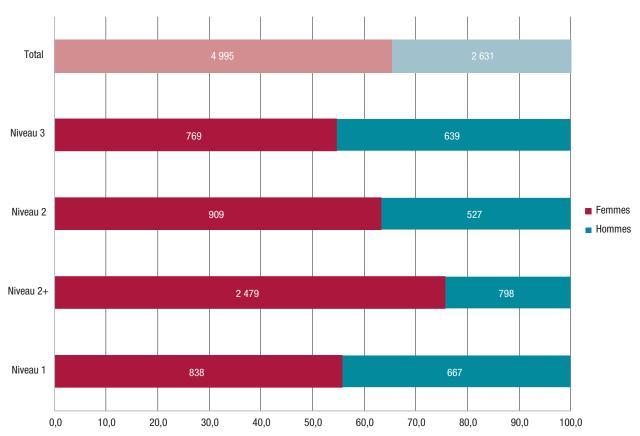


Nous proposons, pour terminer cette section, d'approcher la qualification des emplois sous l'angle du genre. L'indicateur construit à cet effet et présenté dans le graphique 3.8 permet de comparer la répartition entre hommes et femmes à chaque niveau avec leur répartition dans l'ensemble des emplois. Le principal enseignement qui ressort de ce graphique est que les femmes

sont sous-représentées dans les emplois les plus qualifiés: elles occupent 55,6% des emplois de niveau 1, alors qu'elles représentent 65,5% des effectifs des organismes de la FWB. Elles sont en revanche surreprésentées dans les emplois de niveau 2+ où elles représentent 75,6% des emplois. Notons la similarité de ce constat avec celui établi pour les institutions régionales (graphique 5.3).

Graphique 3.8 | Répartition (en % et en chiffres absolus) des effectifs par sexe selon le niveau au sein des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2015





3.3. Les fonctions de direction

Comme ce fut le cas pour les institutions régionales, nous avons distingué d'une part les fonctions de direction correspondant aux grades de secrétaire général, d'administrateur général, d'inspecteur principal et de directeur général, d'autre part les fonctions d'encadrement auxquelles n'est attaché aucun grade spécifique. Les données présentées dans le tableau 3.5 révèlent que les fonctions de direction représentent 2,6% des effectifs des institutions communautaires sous revue. Cette moyenne, fortement influencée par le MFWB,

masque des différences notables entre institutions : la part des fonctions de direction est nettement plus importante dans les OIP de petite taille, où elle atteint 6,3% des effectifs, et moins importante au sein de l'ONE où elle n'est que de 1,1%. Notons que dans cet OIP, le faible nombre de postes de direction est compensé par un nombre important de fonctions d'encadrement.

En moyenne, la part des postes de direction au sein des institutions communautaires est inférieure à celle observée dans les institutions régionales, à savoir 3,0% (3,0% pour le SPW et 3,1% en moyenne pour les OIP).

Tableau 3.5 | Les fonctions de direction et d'encadrement au sein des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2015

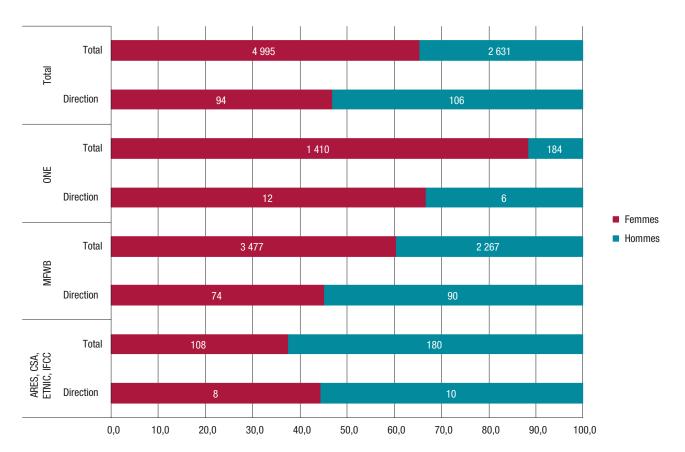
SOURCES: MFWB, OIP - CALCULS: IWEPS

	ARES, CSA, ETNIC, IFCC	MFWB	ONE	Total
Secrétaire général, Administrateur général, Directeur général, Directeur général adjoint (1)	7	23	3	33
Inspecteur principal (2)	0	12		12
Directeur (3)	11	129	15	155
Total (1)+(2)+(3)	18	164	18	200
Autre personnel d'encadrement (4)	1	624	103	728
Autres (5)	269	4 956	1 473	6 698
Total (1) à (5)	288	5 744	1 594	7 626
Part des fonctions de direction (1)+(2)+(3) dans le total (en %)	6,3	2,9	1,1	2,6

Soulignons, pour terminer, que les femmes sont largement sous-représentées dans les postes de direction. C'est ce que montre le graphique 3.9. En effet, si les femmes représentent 65,5% de l'ensemble des effectifs et 55,6% des effectifs de niveau 1, elles n'occupent que 47% des postes de direction. Ce constat ressemble à celui que nous avons fait à propos des institutions régionales analysées dans la première partie : pour rappel, dans ces institutions régionales, les femmes occupent 32% des postes de direction pour 47,5% des emplois. On observe des contrastes entre institutions communautaires. Ainsi, les femmes sont majoritaires dans les postes de direction à l'ONE où elles occupent deux postes de direction sur trois ; eu égard à leur forte présence dans l'emploi total (88%), elles restent néanmoins sous-représentées dans ces postes. Leur part dans les postes de direction est très proche de la moyenne dans les autres institutions - 45 % au MFWB et 44 % dans l'ensemble constitué des autres OIP. Soulignons qu'elles bénéficient d'une situation relativement favorable dans ces OIP, puisque leur part dans les postes de direction y est supérieure à leur part dans l'emploi de ces organismes (38%).

Graphique 3.9 | Répartition (en % et en chiffres absolus) des postes de direction entre hommes et femmes au sein des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2015

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS



4. LE TRAVAIL AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA FWB

Comme annoncé en introduction, nous rassemblons dans ce chapitre quelques indicateurs destinés à caractériser le travail dans les administrations communautaires. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous aborderons successivement les thèmes du temps partiel, de la mobilité entre institutions, des déplacements quotidiens domicile-lieu de travail et du salaire.

4.1. Le régime de travail au sein des administrations communautaires: ampleur du temps partiel

Dans la partie consacrée aux institutions régionales, nous avons dissocié le régime de travail stipulé par le statut ou le contrat, du régime effectif de travail qui peut être influencé par une ou plusieurs dispositions en matière de congé et réduction des prestations prévues dans le code de la fonction publique. Nous procédons ici de la même manière, mais, vu que les données relatives aux congés et réduction de prestation n'ont pas été encodées dans cet exercice, les indicateurs porteront uniquement sur le régime de travail prévu par le statut ou contrat.

Notons que, comme les statutaires sont recrutés à temps plein, seuls les contractuels sont concernés par le temps partiel au sens des données dont nous disposons.

Le travail à temps partiel est très peu présent dans les institutions de la Fédération sous revue : en moyenne, seuls 6,1% des travailleurs occupent une fonction à temps partiel (tableau 4.1). C'est moins encore que dans la fonction publique régionale, qui se singularise par un taux faible (7,8%) au regard de la moyenne observée pour les actifs wallons (24%). De plus, le temps partiel n'est pratiqué que dans deux des cinq institutions sous revue, à savoir le MFWB et l'ONE. C'est ce qui explique que seules ces deux institutions soient représentées dans le graphique 4.1 qui montre la répartition des effectifs entre contractuels à temps partiel, contractuels à temps plein et statutaires. La comparaison de ces institutions met en évidence le poids plus important du temps partiel à l'ONE : 12,2% de l'ensemble des effectifs et 22,8% des contractuels y sont occupés à temps partiel, pour respectivement 4,6% de l'ensemble des effectifs et 9,8% des contractuels au sein du MFWB.

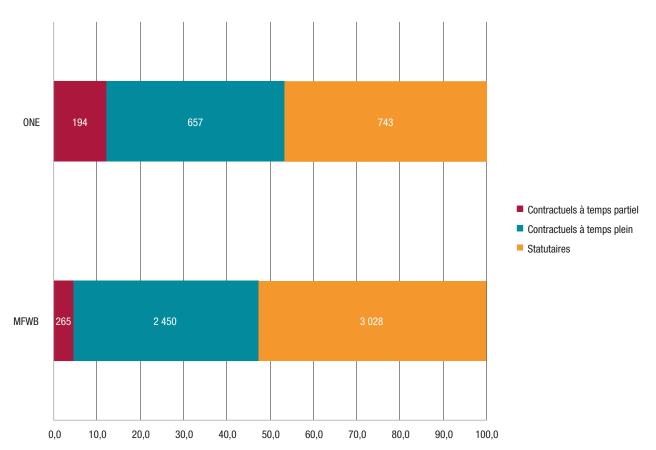
Tableau 4.1 | Incidence du temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2015

SOURCES: MFWB, OIP - CALCULS: IWEPS NOTES: CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE 7617 UNITÉS (ENSEMBLE DES CONTRACTUELS ET STATUTAIRES, À L'EXCEPTION DE 7 PERSONNES DONT L'ETP RENSEIGNÉ ÉTAIT DE 0).

	15-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Femmes	14,9	6,6	6,3	5,8	6,6	7,3
Hommes	11,1	4,5	2,3	2,0	5,4	4,0
Total	13,7	5,9	4,9	4,4	6,1	6,1

Graphique 4.1 | Le travail à temps partiel en FWB : ONE et MFWB, 31 décembre 2015 (en % et en chiffres absolus)

SOURCES : MFWB, OIP - CALCULS : IWEPS
NOTE : CALCULS EFFECTUÉS SUR LA BASE DE SUR LA BASE DE 5 743 UNITÉS POUR LE MFWB ET 1594 UNITÉS POUR LES OIP.



Sans surprise, on observe que le temps partiel est surtout pratiqué par les femmes : 7,3% de femmes exercent leur activité à temps partiel, pour 4% d'hommes. Notons que l'écart entre les hommes et les femmes est nettement moins prononcé que celui observé dans les institutions régionales ou au sein de la population active occupée (première partie, tableau 5.4). Pour terminer, soulignons que la fréquence du temps partiel varie avec l'âge : il est plus répandu chez les jeunes – il s'élève à 14,9% chez les

femmes de moins de 30 ans et 11,1% chez les hommes de cette même catégorie, diminue chez les 30-59 ans et remonte chez les plus âgés. Notons qu'en fin de carrière, le temps partiel est quasi autant prisé par les hommes que par les femmes. Les institutions communautaires se distinguent sur ce point des institutions régionales où, au contraire, l'écart en fin de carrière est le plus élevé vu la forte hausse du temps partiel parmi les femmes de 60 ans et plus (première partie, tableau 5.4).

4.2. La mobilité inter-institutions

La mobilité considérée dans ce tableau de bord est limitée à certains détachements prévus par le code de la fonction publique et énumérés dans le tableau 4.2. Nos données captent le nombre de personnes détachées au cours d'une semaine de référence du mois de décembre. En 2015, une centaine d'effectifs occupés dans une des administrations de la Fédération sous revue, soit 2,2% de l'ensemble des effectifs, sont détachés dans un cabinet ministériel ou une cellule assimilée, ou sont mis à disposition d'un tiers. Soulignons que c'est à l'ONE que la proportion de détachements est la plus importante (2,4% des effectifs).

Tableau 4.2 | Mobilité des effectifs de la FWB entre institutions, 31 décembre 2015

SOURCES: MFWB, OIP - CALCULS: IWEPS

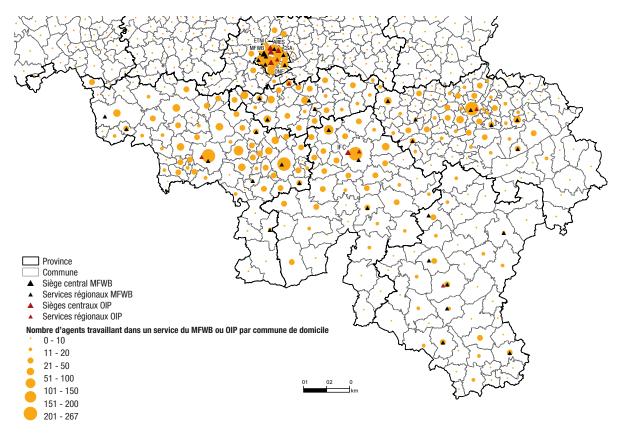
	ARES, CSA, ETNIC, IFCC	MFWB	ONE	Total général
Détachement en dehors de la FWB	4	32	1	37
Détachement en FWB	0	36	1	37
Travail chez/pour un tiers	0	54	1	55
Autres détachements	0		35	35
Total des détachements	4	122	38	164
Emploi total	288	5 744	1 594	7 626
Détachements en pourcentage de l'emploi total	1,4	2,1	2,4	2,2

4.3. Localisation des administrations de la Fédération et de leurs travailleurs

La carte 4.1 offre une vue panoramique de la localisation des administrations de la Fédération et de leurs travailleurs. On y voit que si les sièges des administrations publiques se distribuent entre Bruxelles (MFWB, ONE, ETNIC, CSA), et Namur (IFCC), deux de ces administrations (MFWB et ONE) sont décentralisées sur le territoire wallon. Au total, une septantaine de villes

wallonnes abritent un ou plusieurs services décentralisés du MFWB ou de l'ONE. En ce qui concerne les effectifs, des cercles de taille variable représentent, par commune, le nombre de personnes occupées dans une des administrations communautaires (tous organismes confondus). Il apparaît ainsi que les effectifs des institutions de la Fédération sous revue sont fortement concentrés dans les communes bruxelloises, mais aussi dans le Brabant wallon et dans les communes situées au nord des provinces de Hainaut, de Liège et de Namur.

Carte 4.1 | Localisation des services publics de la FWB et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile, 31 décembre 2015



4.4. Le coût salarial au sein des administrations publiques de la FWB

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

Le concept de coût salarial annuel brut utilisé dans cette étude est le salaire annuel brut indexé, comprenant (1) le salaire ou traitement annuel brut, (2) les cotisations sociales à charge de l'employeur, (3) diverses allocations et indemnités versées au personnel (notamment : allocations familiales, chèques repas, pécule de vacances, remboursement des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail). Le coût salarial est estimé à partir des observations au cours de l'année de référence – en l'occurrence, du 1^{er} juillet de l'année t-1 au 30 juin de l'année t pour les années 2011 et 2012, et du 1^{er} janvier au 31 décembre pour l'année 2015.

Au départ de nos données administratives, nous avons calculé le coût salarial mensuel moyen pour un travailleur à temps plein. Pour ce faire, nous avons transformé le nombre de travailleurs contractuels en « équivalents temps plein » sur la base de la durée de travail définie dans leur contrat de travail ; quant aux statutaires, ils sont tous considérés à temps plein en vertu du statut.

Le tableau 4.3 donne un aperçu de l'évolution du coût salarial moyen pour un membre du personnel occupé à temps plein au sein des administrations de la FWB sous revue, en distinguant le MFWB et les OIP. La hausse observée entre 2011 et 2015 tient compte de l'indexation des salaires, mais aussi de l'évolution de la répartition des effectifs selon le niveau, le rang, l'âge, l'ancienneté. De même, c'est à la lumière des différences de composition du personnel des OIP et du MFWB en termes de niveau,

de rang et d'âge qu'il convient d'interpréter l'écart de

salaire mensuel moyen observé entre les deux entités administratives. Nous l'avons souligné précédemment : les

effectifs des OIP occupent plus fréquemment des postes

de niveau 1 ou 2+ et, à l'intérieur de ces niveaux, sont da-

vantage concentrés dans les emplois de rang élevé que

ce n'est le cas pour le personnel du MFWB (graphiques

3.5, 3.6 et 3.7); ces effets de niveau et rang poussent le

coût salarial moyen des OIP vers le haut. En revanche, l'effet âge tend à élever le coût salarial moyen au MFWB où les travailleurs de plus de 55 ans sont relativement plus nombreux (graphique 2.4).

Au total, en 2015, le coût salarial mensuel moyen est supérieur de 400 € dans les OIP, soit un écart de 10%. Cet écart salarial entre l'administration et les OIP n'est pas propre aux institutions de la Fédération : rappelons qu'un écart salarial à l'avantage des OIP a été observé entre le SPW et les OIP wallons (première partie, tableau 5.6). Prolongeant cette comparaison avec les institutions régionales, il apparaît que le coût salarial moyen est inférieur dans les institutions de la Fédération. Ainsi, le coût salarial moyen du personnel du MFWB se situe 6,1% en-dessous de celui du SPW, et celui des OIP de la Fédération, 11,4% en-dessous de celui des OIP wallons.

Tableau 4.3 | Evolution du coût salarial mensuel moyen (en euros) dans les administrations publiques de la FWB

SOURCES: SEGI, OIP - CALCULS: IWEPS

NOTE: LES DONNÉES NE SONT PAS DISPONIBLES POUR LES ANNÉES 2013 ET 2014.

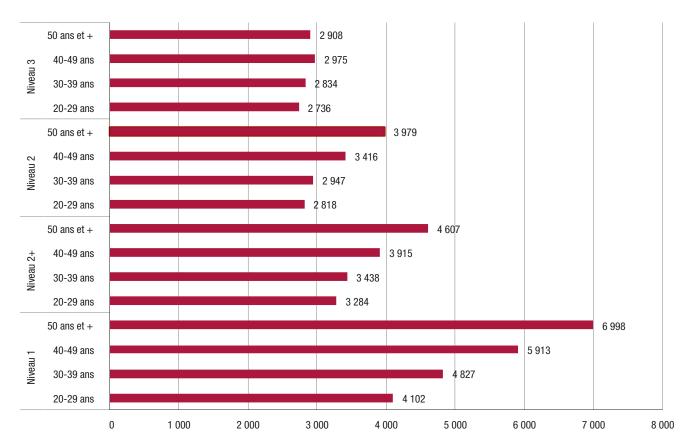
	2011	2012	2015
MFWB	3 212	3 473	3 878
OIP	3 932	4 131	4 278
Total	3 389	3 638	3 978

Pour affiner la perception de l'impact du niveau et de l'âge sur le coût salarial, nous reportons dans le graphique 4.3 le coût salarial mensuel moyen par niveau et âge pour l'ensemble du personnel des administrations de la FWB sous revue. Ce graphique informe sur les écarts de coût salarial entre personnes de niveaux différents mais de même catégorie d'âge, ainsi que sur la progression salariale en fonction de l'âge par niveau. On retiendra principalement les enseignements suivants. D'abord, le coût salarial des jeunes (20-29 ans) s'établit dans une fourchette de 2 736 € pour le personnel de niveau 3 à 4 102 €

pour le personnel de niveau 1. On remarque ensuite que le profil salarial par catégorie d'âge varie avec le niveau. La comparaison du coût salarial des travailleurs âgés de 50 ans et plus avec celui des jeunes de 20 à 29 ans montre que c'est pour le personnel de niveau 1 que la progression du coût salarial est la plus importante (+70%); elle diminue pour le personnel des niveaux 2+ et 2 qui, au cours de leur carrière, connaîtront une hausse de 40% et 41% respectivement, et diminue davantage pour le personnel de niveau 3, avec une progression de 6%.

Graphique 4.2 | Coût salarial mensuel par niveau et âge (en euros), 31 décembre 2015

SOURCES: MFWB, OIP - CALCULS: IWEPS NOTES: NOMBRE D'ETP = 6 730.





LISTE DES GRAPHIQUES, TABLEAUX ET CARTES

Tableaux - Prer	nière partie : la fonction publique wallonne
	L'emploi dans les administrations publiques (S13) en Wallonie et en Belgique,
Tableau 2.1	évolution 2005-2015
Tableau 2.2	L'emploi public (ONSS) en Wallonie et en Belgique, évolution 2005-2015
Tableau 2.3	L'emploi des Wallons dans le secteur public : évolution 2005-2016
Tableau 2.4	Evolution de l'emploi dans les administrations provinciales et locales de Wallonie
	Evolution des effectifs de l'administration régionale de la Wallonie : Service public de Wallonie
Tableau 2.5	(SPW) et Organismes d'intérêt public (OIP), juin 2005 à décembre 2015
Tableau 3.1	Evolution des effectifs des institutions publiques régionales par sexe
	Répartition des effectifs par âge au sein du SPW et des OIP, pourcentages cumulés,
Tableau 3.2	comparaison 2009-2012-2015
Tableau 3.3	Les effectifs des administrations régionales par niveau de diplôme, évolution 2009- 2015
Tableau 3.4	Les effectifs présentant un handicap au sein des entités administratives, évolution 2009-2015
Tableau 4.1	Evolution de la part des contractuels de 2009 à 2015 : comparaison SPW et OIP
	Répartition des effectifs selon la situation administrative, ventilation par entités administratives,
Tableau 4.2	31 décembre 2015
	Répartition des effectifs par situation administrative et ancienneté, comparaison SPW et OIP,
Tableau 4.3.	31 décembre 2015
Tableau 4.4	Répartition des effectifs par situation administrative et âge, 31 décembre 2015
	Répartition des effectifs contractuels par type de contrat et entité administrative,
Tableau 4.5	31 décembre 2015
Tableau 4.6	Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2015
T	Répartition des effectifs contractuels du SPW et des OIP par catégorie d'engagement,
Tableau 4.7	31 décembre 2015
T.I. 4.0	Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, comparaison SPW et OIP,
Tableau 4.8	31 décembre 2015
Tableau 4.9	Répartition des effectifs par niveau au sein du SPW et des OIP, évolution 2009-2015
Tableau 4.10	Répartition des effectifs du SPW par niveau et situation administrative, 31 décembre 2015
Tableau 4.11	Répartition des effectifs des OIP par niveau et situation administrative, 31 décembre 2015
T.I.I. 4.40	Les embauches par niveau et situation administrative, comparaison SPW et OIP,
Tableau 4.12	31 décembre 2015
Tableau 4.13	Répartition des fonctions de direction selon le niveau de responsabilité, 31 décembre 2015
Tableau 4.14	Les métiers spécifiques des administrations wallonnes par domaine
T.I. 5.4	Répartition des postes à responsabilité entre hommes et femmes, SPW et OIP,
Tableau 5.1	31 décembre 2015
Tableau 5.2	Mobilité inter-institutions des effectifs de la fonction publique wallonne, 31 décembre 2015
Tableau 5.3	Travail à temps partiel dans les administrations régionales Wallonnes, évolution 2009-2015
Tableau 5.4	Proportion d'emploi à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2015
	Utilisation des transports en commun domicile-lieu de travail par les effectifs travaillant dans les
Tableau 5.5	institutions wallonnes
Tableau 5.6	Evolution du coût salarial mensuel moyen (en euros) dans l'administration régionale wallonne

Tableaux - Deuxième partie : La fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles	
Tableau 2.1	Les effectifs des administrations publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles, juin 2011 à
	décembre 2015
Tableau 2.2	Répartition des effectifs du MFWB par directions générales
Tableau 2.3	Répartition des effectifs des administrations publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles par
	sexe, 31 décembre 2015
Tableau 3.1	Répartition des effectifs des administrations de la FWB selon la situation administrative,
Tableau 5.1	31 décembre 2015
Tableau 3.2	Répartition des contractuels par type de contrat et entité administrative, 31 décembre 2015
Tableau 3.3	Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2015
Toblogu 2.4	Répartition des effectifs des administrations publiques de la FWB par situation administrative et
Tableau 3.4	sexe, 31 décembre 2015
Tableau 2.5	Les fonctions de direction et d'encadrement au sein des administrations publiques de la FWB,
Tableau 3.5	31 décembre 2015
Tableau 4.1	Incidence du temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2015
Tableau 4.2	Mobilité des effectifs de la FWB entre institutions, 31 décembre 2015
Tableau 4.3	Evolution du coût salarial mensuel moyen (en euros) dans les administrations publiques de la
	FWB

Graphiques - Pre	emière partie : la fonction publique wallonne
Graphique 2.1	Etendue du secteur public : comparaison des évolutions selon les définitions de l'ICN, de l'ONSS
	et de l'EFT
Graphique 2.2	Evolution 2005-2015 (en %) de l'emploi dans les administrations locales, comparaison entre
	régions
Graphique 2.3	Répartition (en %) des effectifs au sein du SPW, 31 décembre 2015
Graphique 2.4	Répartition (en %) des effectifs des OIP, 31 décembre 2015
Graphique 3.1	Répartition (en %) des effectifs du SPW et des OIP par sexe, 31 décembre 2015
Graphique 3.2	Répartition (en %) des effectifs par sexe et par entité administrative, 31 décembre 2015
Graphique 3.3	Pyramide des âges des effectifs des administrations régionales, 31 décembre 2015
Graphique 3.4	Pyramide des âges des effectifs du SPW et des OIP, 31 décembre 2015
Craphique 9 F	Répartition (en %) des effectifs par âge : comparaison du SPW, des OIP et de la population
Graphique 3.5	active occupée, 31 décembre 2015
Graphique 3.6	Répartition (en %) des effectifs par âge dans les OIP, 31 décembre 2015
Graphique 3.7	Répartition (en %) des effectifs des administrations régionales par âge, évolution 2009-2015
Craphique 2.0	Pyramide des âges de la fonction publique régionale – comparaison des femmes et des
Graphique 3.8	hommes, 31 décembre 2015
Graphique 2.0	Répartition (en %) des effectifs par niveau de qualification : comparaison des administrations
Graphique 3.9	régionales et de la population active occupée, 31 décembre 2015
Graphique 3.10	Répartition (en %) des effectifs du SPW par niveau de qualification, 31 décembre 2015
Graphique 3.11	Répartition (en %) des effectifs des OIP par niveau de qualification, 31 décembre 2015
Graphique 3.12	Répartition (en %) des effectifs par sexe et niveau de qualification, 31 décembre 2015
Graphique 3.13	Répartition (en %) des effectifs présentant un handicap entre entités administratives,
	31 décembre 2015

Graphique 4.1	Répartition (en %) des effectifs contractuels par catégorie d'engagement, 31 décembre 2015
Graphique 4.2	Répartition (en %) des statutaires par niveau de qualification, 31 décembre 2015
Graphique 4.3	Répartition (en %) des contractuels par niveau de qualification, 31 décembre 2015
Graphique 4.4	Répartition (en %) des embauches par niveau : comparaison SPW et OIP, 2009-2012-2015
Graphique 4.5	Répartition (en %) des effectifs par niveau et rang, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2015
Outside in the A.O.	Répartition (en %) des effectifs par catégories de métiers, comparaison SPW et OIP,
Graphique 4.6	31 décembre 2015
Graphique 4.7	Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, SPW, 31 décembre 2015
Graphique 4.8	Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, OIP, 31 décembre 2015
Graphique 4.9	Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, SPW, 31 décembre 2015
Graphique 4.10	Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, OIP, 31 décembre 2015
Craphique 5 1	Répartition (en %) des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par SPW/OIP et statut,
Graphique 5.1	31 décembre 2015
Graphique 5.2	Répartition (en %) des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par niveau,
Graphique 5.2	31 décembre 2015
Graphique 5.3	Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau, 31 décembre 2015
Graphique 5.4	Proportion (en %) de femmes par niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2015
Graphique 5 5	Répartition (en %) des diplômés de l'enseignement supérieur de type long entre niveaux :
Graphique 5.5	comparaison hommes-femmes, 31 décembre 2015.
Graphique 5.6	Les congés et absences au sein de l'administration wallonne : répartition (en %) du nombre de
Graphique 5.6	jours d'absence par motif au cours de l'année 2015
Graphique 5.7	Répartition (en %) des jours d'absence par motif au cours de l'année 2015, comparaison SPW
Graphique 5.7	et OIP
Graphique 5.8	Fréquence (en %) des jours de congés et d'absences par motif au cours de l'année 2015, SPW,
Grapingue 0.0	comparaison statutaires-contractuels
Graphique 5.9	Fréquence (en %) des jours de congés et d'absences par motif au cours de l'année 2015,
Grapingue 0.0	OIP, comparaison statutaires-contractuels
Graphique 5.10	Le télétravail au sein des OIP et du SPW, répartition (en chiffres absolus) par niveau et sexe, 2015
Graphique 5.11	Coût salarial mensuel par niveau et ancienneté (en euros), 2015

Graphiques - Deuxième partie : la fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles	
Graphique 2.1	Répartition (en %) des effectifs du MFWB par Administrations générales, 31 décembre 2015
Graphique 2.2	Répartition (en %) des effectifs par âge – comparaison du MFWB, des OIP de la FWB
	(31 décembre 2015) et de la population active occupée (Wallonie et Bruxelles, moyenne 2015) et
	des organismes publics régionaux (SPW + OIP)
Graphique 2.3	Pyramide des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2015
Graphique 2.4	Pyramides des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison du
	MFWB et des OIP, 31 décembre 2015
Graphique 2.5	Pyramide des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison
	hommes-femmes, 31 décembre 2015
Graphique 3.1	Répartition (en %) des effectifs contractuels par motif d'engagement, 31 décembre 2015

Graphique 3.2 Graphique 3.3	Répartition (en %) des effectifs des administrations publiques de la FWB par situation
	administrative et âge, 31 décembre 2015
	Proportion (en %) de contractuels dans l'emploi, ventilation par âge, comparaison ONE et
	MFWB, 31 décembre 2015
Graphique 3.4	Répartition (en %) des effectifs par niveau au sein des administrations publiques de la FWB
0 1: 05	Répartition (en % et en chiffres absolus) des effectifs statutaires par organisme et niveau,
Graphique 3.5	31 décembre 2015
Oranbique 2 6	Répartition (en % et en chiffres absolus) des effectifs contractuels par organisme et niveau,
Graphique 3.6	31 décembre 2015
Oranbique 0.7	Répartition (en %) des effectifs par niveau et rang, comparaison MFWB et OIP, 31 décembre
Graphique 3.7	2015
Graphique 3.8	Répartition (en % et en chiffres absolus) des effectifs par sexe selon le niveau au sein des
	administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2015
Graphique 3.9	Répartition (en % et en chiffres absolus) des postes de direction entre hommes et femmes au
	sein des administrations publiques de la FWB, décembre 2015
Graphique 4.1	Le travail à temps partiel en FWB : ONE et MFWB, 31 décembre 2015 (en % et en chiffres
	absolus)
Graphique 4.2	Coût salarial mensuel par niveau et âge (en euros), 31 décembre 2015

Carte - Première partie : la fonction publique wallonne	
Carte 5.1	Localisation des services publics régionaux et nombre d'effectifs des services publics par
	commune de domicile, 31 décembre 2015

Carte - Deuxième partie : la fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles	
Carte 4.1	Localisation des services publics de la FWB et nombre d'effectifs des services publics par
	commune de domicile, 31 décembre 2015

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AdN	Agence du Numérique
AEI	Agence pour l'entreprise et l'innovation
APAQ-W	Agence Wallonne Pour une Agriculture de Qualité
APE	Aide à la Promotion de l'emploi
ARES	Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur
AWEX	Agence Wallonne à l'Exportation
AVIQ	Agence pour une vie de qualité
AWIPH	Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées
AWT	Agence Wallonne des Télécommunications
BNB	Banque Nationale de Belgique
CWAPE	Commission wallonne pour l'énergie
CESW	Comité économique et social de Wallonie
CGT	Commissariat Général au Tourisme
CPAS	Centre Public d'Action Sociale
CPE	Contrat Première Embauche
CRAC	Centre Régional d'Aide aux Communes
CRA-W	Centre Wallon de Recherche Agronomique
CRP	Hôpital psychiatrique de Tournai « Les Marronniers »
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
DG	Direction Générale
DGO	Direction Générale Opérationnelle
DGT	Direction Générale Transversale
EAP	Ecole d'administration publique
ETNIC	Entreprise des Technologies Nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française
ETP	Equivalent Temps Plein
eWBS	Organe en charge de la simplification administrative et de l'e-gouvernement en Wallonie et fédération Wallonie Bruxelles
FOREM	Service public wallon de l'emploi et de la formation
FSE	Fonds Social Européen
FWB	Fédération Wallonie-Bruxelles
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
Nd	Non disponible

OCDE	Organisation de Coopération & de Développement Economiques
OIP	Organismes d'Intérêt Public
ONE	Office national de l'enfance
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
SEC 1995 (SEC95)	Système Européen des Comptes nationaux et régionaux
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
SWDE	Société wallonne des eaux
SWL	Société Wallonne de Logement
TEC	Société de Transport En Commun (Service de transport de voyageurs, Wallonie)
WBI	Wallonie-Bruxelles International



Route de Louvain-la-Neuve, 2 5001 BELGRADE (NAMUR) Tél. 32 (0)81 46 84 11

Fax 32 (0)81 46 84 12 www.iweps.be

info@iweps.be





