

2020



FONCTION
PUBLIQUE

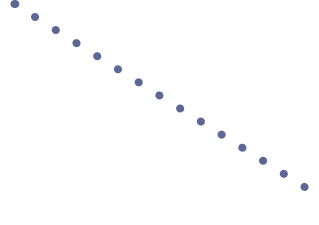
L'EMPLOI PUBLIC EN WALLONIE ET EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES



Wallonie



Iweps



COLOPHON

Éditeur responsable : **Sébastien Brunet**
Administrateur général

Équipe de réalisation

Auteur : **Mathieu Mosty**

Base de données : **Michel Martinez**
Claire Simon

Cartographie : **Julien Charlier**

Vie privée : **Françoise Vanderkelen**

Edition : **Evelyne Istace**

Création graphique : **Déligraph**, Bruxelles

Mise en page
et impression: **Snel Grafics SA**, Vottem

Dépôt légal : D/2020/10158/X

IWEPS

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

Route de Louvain-La-Neuve, 2
5001 BELGRADE - NAMUR

Tel : 081 46 84 11

Fax : 081 46 84 12

<http://www.iweps.be>

info@iweps.be

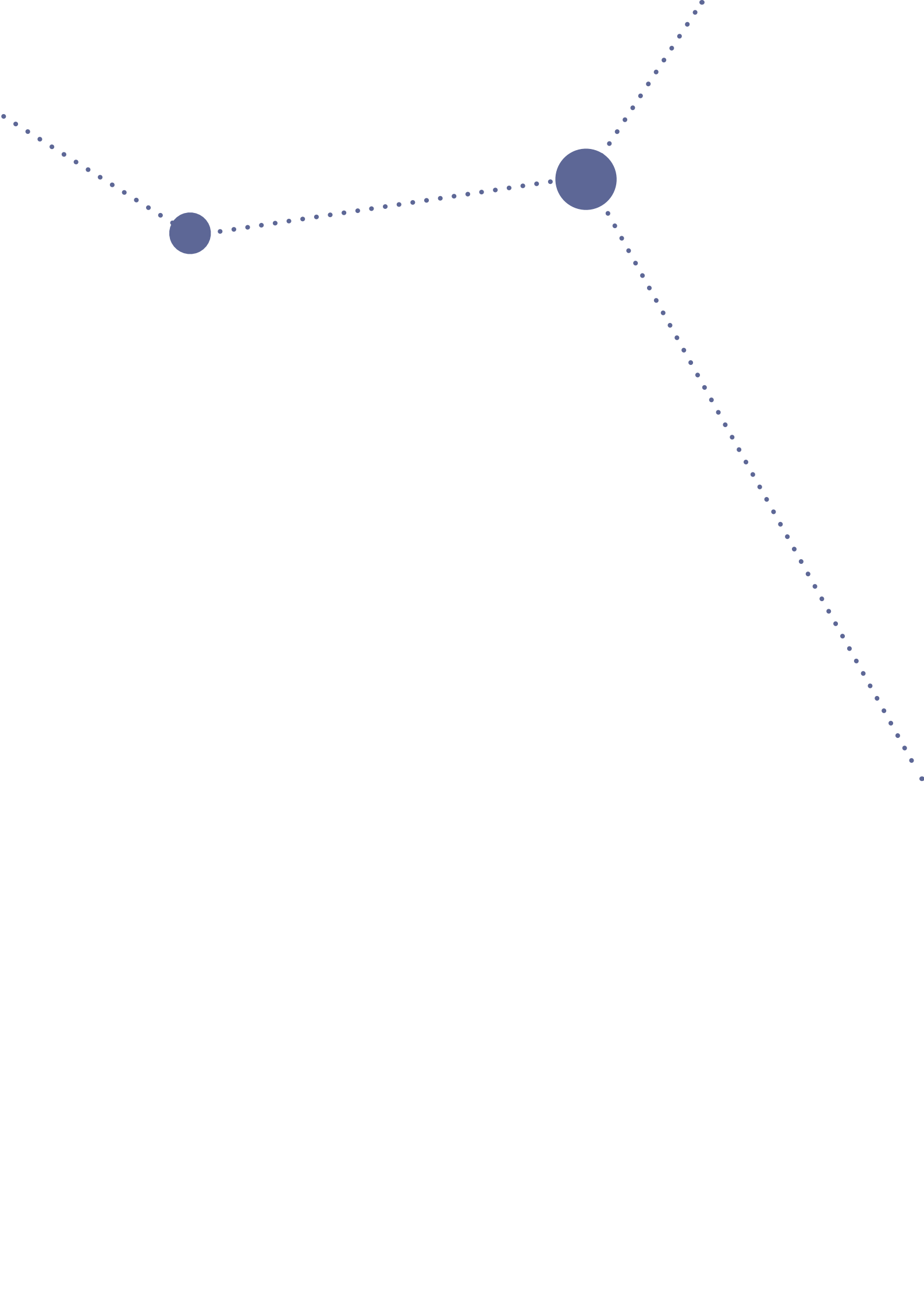


TABLE DES MATIÈRES

Préface.....	6
--------------	---

7 | PREMIÈRE PARTIE : LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

1.	Méthodologie	9
1.1.	Périmètre du secteur public régional.....	9
1.2.	Collecte des données.....	11
2.	Évolution de l'emploi public en Wallonie	13
2.1	Trois indicateurs pour mesurer la taille de l'emploi public.....	13
2.2	Indicateur de l'ICN.....	13
2.3	L'indicateur de l'ONSS.....	15
2.4	L'indicateur de l'EFT	16
2.5	L'emploi public dans les administrations provinciales et locales.....	18
2.6	Évolution de l'emploi dans les administrations régionales.....	20
3.	Profil des effectifs de la fonction publique régionale	24
3.1	Les femmes sont majoritaires dans les institutions publiques régionales.....	24
3.2	Une pyramide des âges peu équilibrée.....	27
3.3	La qualification des effectifs	33
3.4	Les effectifs présentant un handicap.....	38
4.	Profil des emplois au sein de la fonction publique régionale.....	38
4.1	L'emploi contractuel se stabilise	39
4.2	Les emplois de niveaux A et B progressent sensiblement, surtout dans les OIP.....	48
4.3	Les métiers dans la fonction publique régionale : une variété de métiers en relation avec les missions spécifiques du SPW et des OIP.....	52

5.	Le travail dans la fonction publique régionale.....	59
5.1	La carrière : une ancienneté liée au statut et au type de contrat.....	59
5.2	Carrières de femmes et carrières d'hommes : que nous enseignent nos données ?.....	62
5.3	Le régime de travail au sein de l'administration wallonne : ampleur du temps partiel.....	66
5.4	Réduction du temps de travail et autres congés.....	68
5.5	Les déplacements du domicile au lieu de travail.....	72

77 | DEUXIÈME PARTIE : LA FONCTION PUBLIQUE DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

1.	Méthodologie.....	79
1.1.	Périmètre du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles.....	79
1.2.	Collecte des données.....	80
2.	Le profil des effectifs de la fonction publique de la FWB.....	82
3.	Profil des emplois au sein de la fonction publique de la FWB.....	88
3.1	Le statut des emplois	88
3.2	La qualification des emplois.....	93
3.3	Les fonctions de direction.....	97
4.	Le travail au sein de la fonction publique de la FWB.....	100
4.1	Le régime de travail au sein des administrations communautaires : ampleur du temps partiel.....	100
4.2	Réduction du temps de travail et autres congés.....	101
4.3	La mobilité inter-institutions	106
4.4	Les déplacements du domicile au lieu de travail.....	107
5.	Conclusion.....	111

Liste des graphiques, tableaux et cartes	113
--	-----

Liste des abréviations.....	118
-----------------------------	-----

PRÉFACE

Sébastien
BRUNET

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.

*« 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.

PARTIE 1

LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

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 per-

sonnes; son objectif est de donner une photographie la plus fidèle possible du profil sociodémographique des travailleurs et travailleuses 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.

1 MÉTHODOLOGIE

Bénéficiant du recul temporel qu'offrent dix 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

La base légale à partir de laquelle le périmètre du secteur public analysé dans cette sixième édition du tableau de bord de l'emploi public est défini par l'Arrêté royal portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités¹. Plus précisément, les organismes repris dans le périmètre de cette étude font partie de la liste des institutions du Secteur XVI (Région wallonne) de cet Arrêté. Depuis la publication originelle en 1974 et la dernière mise à jour de cette liste, le paysage institutionnel a changé; le périmètre s'est par conséquent ajusté en fonction de ces changements².

Au vu de ces considérations, le périmètre de notre étude est composé du Service public de Wallonie et des Organismes d'intérêt public et « autres » organismes listés ci-dessous. Plus précisément, 26 institutions sont incluses dans cette étude :

- le Service public de Wallonie (SPW), qui se compose – en 2018, année qui concerne la présente collecte de données – d'un Secrétariat général, d'une Direction générale transversale et de sept Directions générales opérationnelles. Depuis le 1^{er} avril 2019, le Service public de Wallonie dispose d'un nouveau modèle d'organisation. Les principaux changements sont de nouvelles appellations pour les directions générales ainsi que la fusion de deux d'entre elles, la DG01 et la DG02. Les futurs exercices de collecte de données tiendront compte de ces changements;
- sept Organismes d'intérêt public (OIP) de type A;
- treize Organismes d'intérêt public de type B;
- cinq « autres » organismes.

L'annexe du Décret du 15 décembre 2011 portant organisation du budget, de la comptabilité et du rapportage des unités d'administration publique wallonnes propose une classification semblable où les OIP de type A sont les organismes de type 1 et les OIP de type B sont les organismes de type 2. Quelques différences subsistent cependant (par exemple, l'AVIQ, OIP de type B, n'est pas repris dans l'annexe du décret en organisme de type 2). Pour maintenir la comparabilité des données dans le temps, nous gardons la classification SPW/OIP de type A ou B/ « 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.

¹ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1984092830&table_name=loi.

² Par exemple, l'hôpital psychiatrique « Chênes aux Haies » ne fait plus partie de cette liste des institutions régionales depuis son transfert à l'Intercommunale « Centre hospitalier universitaire Ambroise Paré » (décret du 30 avril 2009 relatif aux Centres hospitaliers psychiatriques de la Région wallonne). Il ne fait par conséquent pas partie du périmètre régional de notre étude.

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 1.1 présente l'ensemble des organismes couverts par cette étude.

Encadré 1.1 : Le périmètre de la fonction publique régionale (2018) - statistiques IWEPS

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 natu-
relles et Environnement

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

DGO 5 : Pouvoirs locaux, Action sociale
et Santé

DGO 6 : Économie, Emploi et
Recherche

DGO 7 : Fiscalité

2. OIP de type A

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 agrono-
miques (CRAW)

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 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)

École d'administration publique (EAP)

Hôpital psychiatrique de Tournai « Les
Marronniers » (CRP)

Office francophone de la formation en
alternance (OFFA)

Port autonome de Charleroi (PAC)

Port autonome du Centre et de l'Ouest
(PACO)

Port autonome de Liège (PAL)

Port autonome de Namur (PAN)

Société wallonne du logement (SWL)

Société wallonne de l'eau (SWDE)

Autres

Commission wallonne pour l'énergie
(CWAPE)

Société wallonne du crédit social (SWCS)

Circuit de Spa-Francorchamps (CSF)

Conseil économique, social et environne-
mental de Wallonie (CESE Wallonie)

Société de développement de Liège
Guillemins (SDLG)

Ces organismes sont classés dans le sec-
teur S.13 – administration publique, à l'ex-
ception de l'Hôpital psychiatrique « Les
Marronniers », du PAL, du PAN, de la SWDE
et du Circuit de Spa-Francorchamps, qui
appartiennent au secteur S.11 (Sociétés
non financières)

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 précédente du tableau de bord sont à souligner. Premièrement, l'OFFA entre dans le périmètre de l'étude³. Il en va de même pour le PAN, le PACO et le PAC qui n'y figuraient pas auparavant. Ensuite, en janvier 2018, l'IPW a été intégrée au SPW. 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 (plus de 1 400 personnes) et n'a pas pu transmettre ses données pour l'année 2018 car le service des ressources humaines fonctionnait en effectif réduit au moment de la collecte de données. Nous donnerons ici les données sur les effectifs agrégés présentés dans leur rapport d'activité. Faute de données individuelles, les analyses effectuées par la suite n'intègrent pas la SWDE. Ces modifications impliquent des ruptures de série dont nous avons tenu compte dans les évolutions temporelles. Enfin, le PAL n'a pas non plus été en mesure de fournir les données d'emploi de 2018. Néanmoins, en raison de leur faible poids dans l'emploi total, les mouvements d'organismes de petite taille (les ports autonomes ou le Circuit de Spa-Francorchamps comptent moins de 40 personnes) ne risquent pas de biaiser les évolutions agrégées des caractéristiques de l'emploi.

1.2 Collecte des données

L'IWEPS est l'Autorité statistique de la Région wallonne. À ce titre, il est soumis au secret statistique et au respect des lois statistiques belge et européenne (règlement du Parlement européen et du Conseil relatif aux statistiques européennes) et au Code de bonnes pratiques de la statistique européenne. Parallèlement, il est soumis aux

législations relatives au respect de la vie privée, tant belge (loi relative à la protection de la vie privée), qu'européenne (Règlement Général sur la Protection des Données-RGPD). Ces législations garantissent que, d'une part, la vie privée et les données confidentielles sont protégées et que, d'autre part, les données sont utilisées à des fins exclusivement statistiques.

On entend par utilisation à des fins statistiques l'utilisation exclusive de données pour l'élaboration et la production de statistiques officielles, d'analyses statistiques, évaluatives ou prospectives et de services statistiques. La présente collecte de données répond à une des missions de l'IWEPS qui consiste à produire des statistiques officielles sur la Wallonie, et ce sous la responsabilité de l'Administrateur général de l'IWEPS, responsable de traitement au sens du RGPD.

Les données transmises à l'IWEPS sont des données individuelles. Afin de satisfaire aux prescriptions de la loi sur la protection de la vie privée, l'IWEPS a mis au point des procédures visant à protéger la confidentialité des données :

- Les données transmises à l'IWEPS ont été préalablement pseudonymisées par les gestionnaires de base de données de chaque institution au moyen d'un algorithme appliqué au numéro de Registre national⁴. 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 ;
- Préalablement à la transmission du fichier de données à l'IWEPS, les institutions ont crypté le fichier selon une procédure de cryptage asymétrique. Appelée également cryptographie à clé publique, cette procédure est fondée sur l'existence des fonctions à sens unique et à brèche secrète⁵ ;
- Après avoir crypté les fichiers de données, les institutions les ont déposés sur un

³ Cet organisme a été créé en septembre 2015.

⁴ Le numéro de Registre national est la variable qui permet d'identifier directement et de manière unique les individus. Son cryptage rend cette identification directe impossible.

⁵ Les fonctions à sens unique sont des fonctions mathématiques telles qu'une fois appliquées à un message, il est extrêmement difficile de retrouver le message original. L'existence d'une brèche secrète permet cependant à la personne qui a conçu la fonction à sens unique de décoder facilement le message grâce à un élément d'information qu'elle possède, appelé clé privée.

espace sécurisé sur le *cloud* de l'IWEPS. Une fois transmises à l'IWEPS, les données individuelles ont été délestées de leur identifiant crypté, harmonisées, agrégées au sein d'une seule base de données et présentées sous la forme de plusieurs tableaux contenant un nombre limité de variables (de telle sorte qu'une identification individuelle ne soit plus possible). C'est au départ de ces tableaux de données agrégées que les tableaux et graphiques présentés dans cette étude ont été élaborés. Le responsable des analyses n'a donc jamais accès aux données individuelles.

La présente collecte de données sur l'emploi public porte sur **l'année 2018**. Depuis la première collecte de données réalisée en 2009, les données dressent la situation du personnel au mois de juin. Il s'agit donc de données de stock – d'un instantané – à un moment précis. Les données de la dernière année disponible (2015) se rapportent au mois de décembre. Dans un souci de continuité, les données de l'année 2018 se rapportent également au mois de décembre.

Les données reflètent la situation du personnel soit un jour de référence, soit au cours d'une période de référence (semaine, mois, année). La plupart des données demandées décrivent la situation du personnel un jour de référence. Le jour de référence choisi est le dernier jour ouvrable du mois de décembre de l'année 2018 : le 31 décembre 2018. Quelques variables reflètent la situation du personnel dans le courant d'une semaine de référence. La semaine de référence est la dernière semaine complète du mois de décembre 2018, c'est-à-dire celle du 17 au 21 décembre 2018. Quelques variables reflètent la situation du personnel au cours d'un mois de référence. Le mois de référence est le mois de décembre de l'année 2018. Enfin, quelques données sont demandées sur l'année 2018.

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.

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 croît davantage dans une région ou 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 réalité très 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 trois sources de données : (1) données administratives de l'Office national de sécurité sociale (ONSS), (2) données de l'Institut des comptes nationaux (ICN) produites au départ de données administratives, (3) données issues de l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT) publiées par Statbel (Office belge de statistiques). Nous l'avons annoncé en intro-

duction : 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. Celui-ci classe les différents acteurs de la vie économique en six secteurs – dits institutionnels –, dont cinq 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 producteurs non marchands dont la production est destinée à la consommation individuelle et collective et dont les ressources proviennent de contributions obligatoires versées par des unités appartenant aux autres secteurs, ainsi que les unités institutionnelles dont l'activité principale consiste à effectuer des opérations de redistribution du revenu et de la richesse nationale » (Banque Nationale de Belgique, 2019). 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 écono-

miques 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 eaux ou les Ports autonomes de Liège ou de Namur (S.11).

Encadré 2.1 : Les unités institutionnelles du secteur S13

Les unités institutionnelles à classer dans le secteur S.13 sont, par exemple, les suivantes :

- a) les unités des administrations publiques créées par la loi en vue d'exercer une autorité sur d'autres unités sur le territoire économique et qui gèrent et financent un ensemble d'activités consistant pour l'essentiel à fournir à la collectivité des biens et des services non marchands;
- b) les sociétés ou quasi-sociétés qui sont des unités des administrations publiques lorsque leur production est essen-

tiellement non marchande et qu'elles sont contrôlées par une administration publique;

- c) les institutions sans but lucratif dotées de la personnalité juridique qui sont des producteurs non marchands et qui sont contrôlées par des administrations publiques;
- d) les fonds de pension autonomes, lorsqu'il existe une obligation légale d'y verser des cotisations et que les administrations publiques gèrent ces fonds pour ce qui concerne la fixation et l'approbation des cotisations et des prestations.

Source : Banque Nationale de Belgique

Le tableau 2.1 présente l'évolution de l'emploi dans le secteur public en Wallonie et la compare à celle de l'emploi intérieur⁶. Défini de manière précise comme l'ensemble des administrations publiques, le secteur public occupe en Wallonie 273 421 personnes en 2018. Si, depuis 2005, le nombre d'effectifs a

augmenté, la part des effectifs du secteur public dans l'emploi intérieur a légèrement diminué, de 21,9 % à 21,3 %. La comparaison avec la moyenne nationale montre que le poids du secteur public est un peu plus important en Wallonie : en 2018, l'écart est de 2,9 points de pourcentage.

⁶ 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.

Tableau 2.1 - L'emploi dans les administrations publiques (S13) en Wallonie et en Belgique, évolution 2005-2018

	2005	2010	2015	2018	Évolution 2005-2018 (en %)
Emploi public ICN/BNB (en nombre de personnes)					
Wallonie	249 870	261 401	267 065	273 421	9,4
Flandre	368 550	394 776	406 927	411 643	11,7
Région de Bruxelles-Capitale	171 385	182 825	193 424	197 422	15,2
Belgique	792 450	841 823	869 994	884 776	11,7
Emploi intérieur ICN/BNB (en nombre de personnes)					
Wallonie	1 139 077	1 201 475	1 233 294	1 281 208	12,5
Flandre	2 454 416	2 592 652	2 689 338	2 827 398	15,2
Région de Bruxelles-Capitale	659 073	677 160	692 134	706 250	7,2
Belgique	4 255 211	4 474 108	4 617 344	4 817 146	13,2
Part de l'emploi public dans l'emploi intérieur (en %)					
Wallonie	21,9	21,8	21,7	21,3	-0,6
Flandre	15,0	15,2	15,1	14,6	-0,4
Région de Bruxelles-Capitale	26,0	27,0	27,9	28,0	2,0
Belgique	18,6	18,8	18,8	18,4	-0,2

Sources : Institut des comptes nationaux (ICN) – Calculs : IWEPS

Clé de lecture : la première partie du tableau présente les effectifs dans l'emploi public ; la seconde partie présente les effectifs dans l'emploi intérieur (tous secteurs confondus : public et autres) ; la dernière partie représente la part (en pourcentage) de l'emploi public dans l'emploi intérieur ; la dernière colonne présente les évolutions entre 2005 et 2018.

2.3 L'indicateur de l'ONSS

Les statistiques établies par l'ONSS ouvrent le champ d'observation en y intégrant, principalement, les entreprises publiques autonomes et les sociétés anonymes de droit public, ainsi que le secteur de l'enseignement, quels que soient 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 2018, la Wallonie compte 344 228 postes de travail dans le secteur public selon l'ONSS, pour 273 421 selon l'ICN, soit un écart d'un peu plus de 70 000 postes de travail. Le nombre de travailleurs et de travailleuses occupés dans le secteur public s'est maintenu au cours de la période 2005-2018 (+0,2 %), ce qui ne signifie pas nécessairement un immobilisme dans le secteur public. En effet, ce *statu quo* peut résulter de mouvements contraires : « l'augmentation ou la diminution constatée dans un secteur n'est pas toujours due à une réduction ou à une aug-

mentation 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...) »⁷. La part de l'emploi public dans l'emploi intérieur wallon a elle aussi diminué, passant de 30,1 % en 2005 à 26,9 % en

2018. Des différences régionales apparaissent : en 2018, en Flandre, cette part est de 17,6 % tandis qu'à la Région de Bruxelles-Capitale elle plafonne à 32,9 %. On observe au niveau national la même tendance à la baisse que celle observée en Wallonie : la part de l'emploi public passe de 25,3 % à 22,3 %.

Tableau 2.2 - L'emploi public (ONSS) en Wallonie et en Belgique, évolution 2005-2018

	2005	2010	2015	2018	Evolution 2005-2018 (en %)
Emploi public (ONSS), Wallonie	343 572	350 654	339 142	344 228	0,2
Part de l'emploi public (ONSS) dans l'emploi intérieur, Wallonie (en %)	30,1	29,1	27,7	26,9	
Part de l'emploi public (ONSS) dans l'emploi intérieur, Belgique (en %)	25,3	24,6	23,2	22,3	

2018 : données au 30 juin

Sources : Office national de sécurité sociale (ONSS), statistique décentralisée, 31 décembre (sauf pour 2018 : 30 juin) ; Institut des comptes nationaux (ICN) – Calculs : IWEPS

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 – au travail / au chômage – 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 : en 2018, 336 550 Wallons et Wallonnes sont occupés dans le secteur public. L'emploi total calculé sur la base de l'EFT mesure le

nombre de Wallons et de Wallonnes ayant un emploi. La dernière ligne du tableau nous informe sur la part des Wallons et de Wallonnes occupés dans le secteur public dans l'ensemble des ayant un emploi : en fin de période, un Wallon ou une Wallonne sur quatre ayant un emploi est occupé dans le secteur public⁸. La baisse des effectifs occupés dans le secteur public (-3,5 %) contraste avec la hausse des Wallons et des Wallonnes exerçant une activité professionnelle (+8,5 %), ce qui explique la baisse de cet indicateur au cours de la période sous revue (de 27,7 % à 24,5 %).

L'évolution du secteur public selon ces trois définitions est présentée dans le graphique 2.1. Le nombre d'effectifs dans le secteur public issus de l'EFT et celui de l'ONSS sont similaires. Les chiffres de l'ICN se démarquent, avec selon les années, entre 80 000 et 100 000 effectifs en moins. Rappelons que le champ d'observation de l'ONSS est plus vaste que celui de l'ICN est que les données sur l'emploi public dans l'EFT sont captées en sondant l'avis des personnes interrogées (déclaratif).

⁷ ONSS, brochure jaune, décembre 2011, introduction (http://www.rs.zfgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/place/localunit_text_FR_20114.pdf)

⁸ La Région de Bruxelles-Capitale enregistre la même proportion que la Wallonie. En Flandre, un peu moins d'un(e) Flamand(e) sur cinq (19,1 %) ayant un emploi est occupé(e) dans le secteur public.

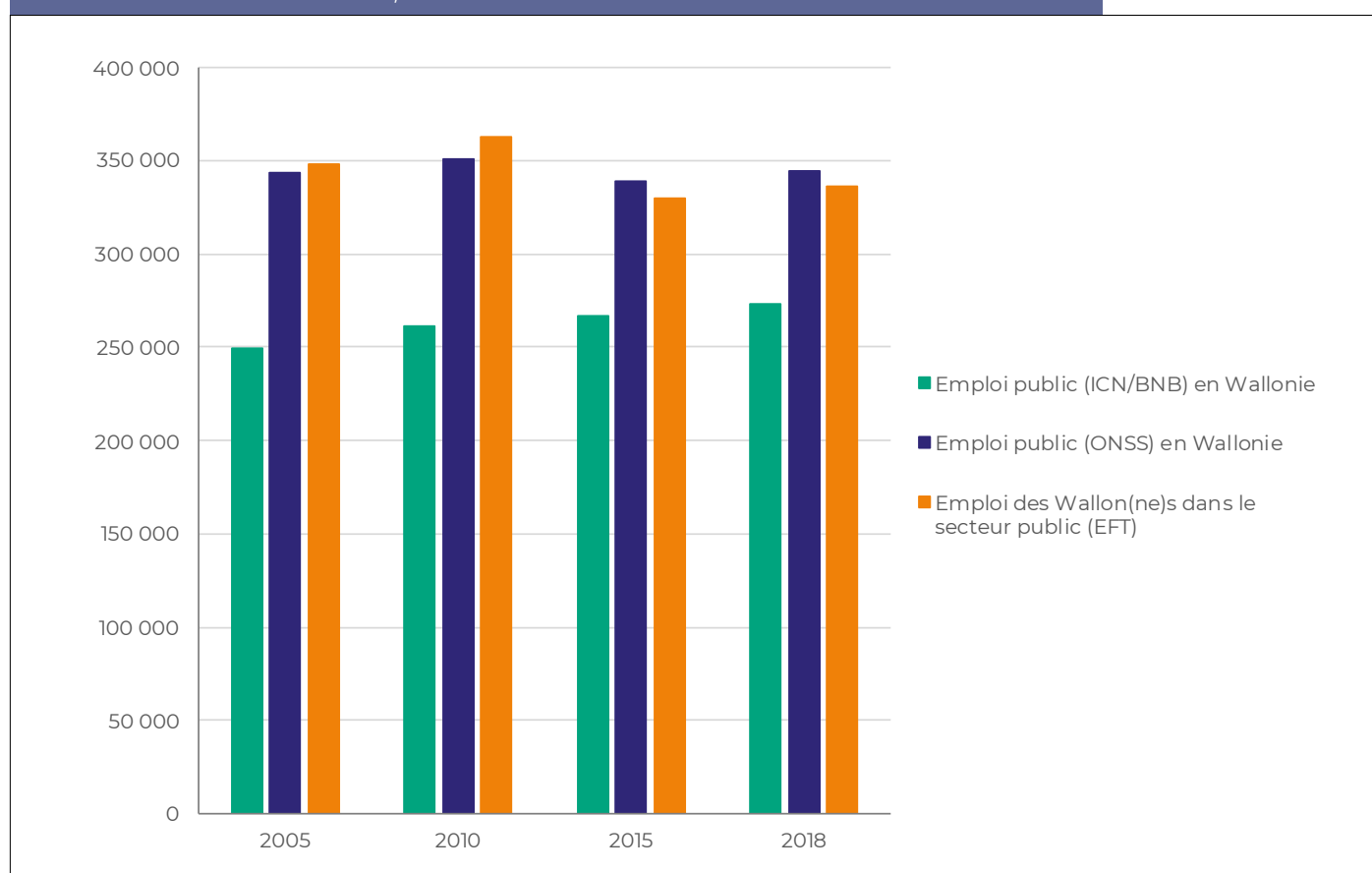
Tableau 2.3 : L'emploi des Wallons et des Wallonnes dans le secteur public : évolution 2005-2018

	2005	2010	2015	2018	Evolution 2005-2018 (en %)
Emploi dans le secteur public (EFT)	348 219	363 101	329 466	336 550	-3,5
Emploi total EFT	1 256 528	1 324 295	1 329 529	1 372 565	8,5
Part de l'emploi public (EFT) dans l'emploi total (EFT) (en %)	27,7	27,4	24,8	24,5	

Source : Statbel - Enquêtes sur les forces de travail - Calculs : IWEPS

Notes : En raison d'une profonde réforme de l'Enquête en 2017, principalement de la méthode d'échantillonnage, les comparaisons des chiffres de 2018 avec ceux des années précédentes doivent être interprétées avec prudence.

Graphique 2.1 : Étendue du secteur public en Wallonie : 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) ; Statbel - 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 les offices nationaux de sécurité sociale (d'abord l'ONSSAPL, puis l'ORPSS et enfin l'ONSS, cf. note du tableau 2.4).

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 2005-2018. 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 2005-2018, l'emploi a augmenté de +9,2 % dans les entités publiques décentralisées.

Cette tendance globale révèle des évolutions contrastées : on observe en effet une diminution d'emploi de -8,3 % dans les provinces et de -3,9 % dans les communes pour une hausse de +26,1 % dans les intercommunales et de +17,3 % dans les CPAS.

Au cours de cette même période 2005-2018, l'emploi des pouvoirs locaux et l'emploi intérieur ont progressé de manière comparable (avec respectivement +9,2 % et +12,5 %, 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 stagnation de l'emploi public total en Wallonie (+0,2 %). 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 38,3 % en 2018.

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

	2005	2010	2015	2018	Evolution 2005-2018 (en %)
Communes	47 010	50 570	48 693	45 176	-3,9
Zones de police	10 371	11 017	10 915	10 843	4,6
CPAS	27 399	28 633	30 233	32 127	17,3
Intercommunales	24 094	28 139	29 671	30 384	26,1
Provinces	11 793	11 511	10 913	10 815	-8,3
Zones de secours			1 181	2 425	
Divers	64	71	70	65	1,6
Total pouvoirs locaux	120 731	129 941	131 676	131 835	9,2
Emploi public : total - définition ONSS	343 572	350 654	339 142	344 228	
Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public total (ONSS) (en %)	35,1	37,1	38,8	38,3	
Emploi intérieur	1 139 077	1 201 475	1 233 294	1 281 208	
Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi intérieur (en %)	10,6	10,8	10,7	10,3	

Sources : Offices nationaux de sécurité sociale (ONSSAPL, ORPSS et ONSS), Institut des comptes nationaux (ICN) – Calculs : IWEPS

Notes : Le 1^{er} janvier 2017, l'Office national de sécurité sociale (ONSS) a récupéré une partie importante des missions de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS, résultat de la fusion en 2015 entre l'ONSSAPL et l'OSSOM), dont le traitement des données des administrations provinciales et locales. Lors de l'intégration de ces données dans les données de la sécurité sociale de l'ONSS, le calcul des effectifs réalisé par l'ONSS pour 2018 est sensiblement différent de celui effectué pour les années précédentes. Par conséquent, les comparaisons des chiffres de 2018 avec ceux des années précédentes doivent être interprétées avec prudence.

Les statistiques sont établies au départ de la Déclaration multifonctionnelle (DMFA) depuis 2005. Une rupture statistique 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, tels que, en Wallonie, le CESE Wallonie. Les zones de secours ont été créées en 2015.

Graphique 2.2 - Évolution 2005-2018 de l'emploi dans les administrations locales, comparaison entre régions



Sources : Offices nationaux de sécurité sociale (ONSSAPL, ORPSS et ONSS) – Calculs : IWEPS

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 qua-

lification, la situation administrative, le métier exercé, l'utilisation des formes de flexibilité et les déplacements domicile-lieu de travail.

2.6 Évolution de l'emploi dans les administrations régionales

Les organismes intégrés dans le périmètre de cette étude comptabilisent au total 19 742 personnes au 31 décembre 2018. Le tableau 2.5 détaille l'évolution de l'emploi public régional par organisme au cours de la période 2005-2018. 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 dans le périmètre de l'étude 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 – les ports autonomes de Namur, de Charleroi, du Centre et de l'Ouest – existaient bien avant 2018.

Deux constats ressortent de ce tableau. Le premier, c'est la stabilité de l'emploi au sein du SPW au cours de la période 2005-2018. Le deuxième, c'est la hausse importante de l'emploi dans certains OIP. Mesurée sur la période 2005-2018, la croissance (en %) a été particulièrement soutenue dans les organismes suivants : la Société wallonne du crédit social (SWCS, +72 %), l'Agence pour une vie de qualité (AViQ, +60 %), l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, qui double ses effectifs, et l'Institut wallon de formation en alternance (IFAPME, +80 %). En revanche, le CRAW et l'AWEX ont connu une baisse des effectifs (-15 % chacun). 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 près de 1 300 nouveaux collaborateurs supplémentaires depuis 2005⁹.

⁹ Entre 2015 et 2018, le FOREM enregistre 500 personnes supplémentaires dans ses effectifs. Cette hausse s'explique principalement par un transfert d'effectifs de l'état fédéral vers la Région dans le cadre de la sixième réforme de l'État. Cette explication vaut aussi pour l'augmentation des effectifs constatée pour l'AViQ sur cette même période.

Tableau 2.5 - Évolution des effectifs de l'administration régionale de la Wallonie : Service public de Wallonie (SPW) et Organismes d'intérêt public (OIP), 2005 à 2018

	2005	2010	2015	2018
SPW	9 894	9 985	9 836	10 045
OIP de type A	968	1 100	1 278	1 252
APAQW	37	36	46	47
CGT	/	112	90	94
CRAC	60	68	67	63
CRAW	515	447	405	436
IPW	51	72	77	/
ISSEP	274	319	291	298
IWEPS	31	46	58	61
WBI	/	/	244	253
OIP de type B	4 645	5 631	7 257	8 011
AWEX	362	330	299	305
AViQ	393	391	430	626
AdN	30	29	/	/
CRP Les Marronniers	/	/	267	276
EAP	/	/	34	44
FOREM	3 411	4 321	4 236	4 738
IFAPME	214	310	331	385
OFFA	/	/	/	5
PAC	/	/	/	4
PACO	/	/	/	3
PAL	38	40	36	37
PAN	/	/	/	6
SWDE	/	/	1 430	1 388
SWL	197	210	194	194
AUTRES	65	72	271	277
CESE	/	/	71	66
CWAPE	/	/	60	61
Circuit de Spa-Francorchamps	/	/	34	38
SWCS	65	72	106	112
TOTAL OIP + AUTRES	5 678	6 803	8 806	9 540
TOTAL (SPW+OIP A et B + AUTRES)	15 572	16 788	18 642	19 585

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Notes :

/ : données non disponibles, soit parce que l'organisme a été créé à une date postérieure à la date considérée, soit parce que l'organisme ne fait plus partie du champ de l'étude ou n'en faisait pas partie à la date considérée.

ISSEP : données de 2005 et 2006 non arrêtées au 30 juin.

IPW : Le département du Patrimoine du Service public de Wallonie et l'Institut du Patrimoine wallon ont fusionné en janvier 2018 pour devenir l'AWAP (Agence wallonne du Patrimoine), qui fait partie du SPW.

AdN : 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.

PAL : cette institution n'ayant pu fournir ses données individuelles, nous donnons ici les données agrégées présentées dans les rapports d'activités annuels.

OFFA, PAN, PAC, PACO : l'OFFA – OIP créée en septembre 2015 – entre dans le périmètre de l'étude. Il en va de même pour le PAN, le PACO et le PAC qui n'y figuraient pas auparavant.

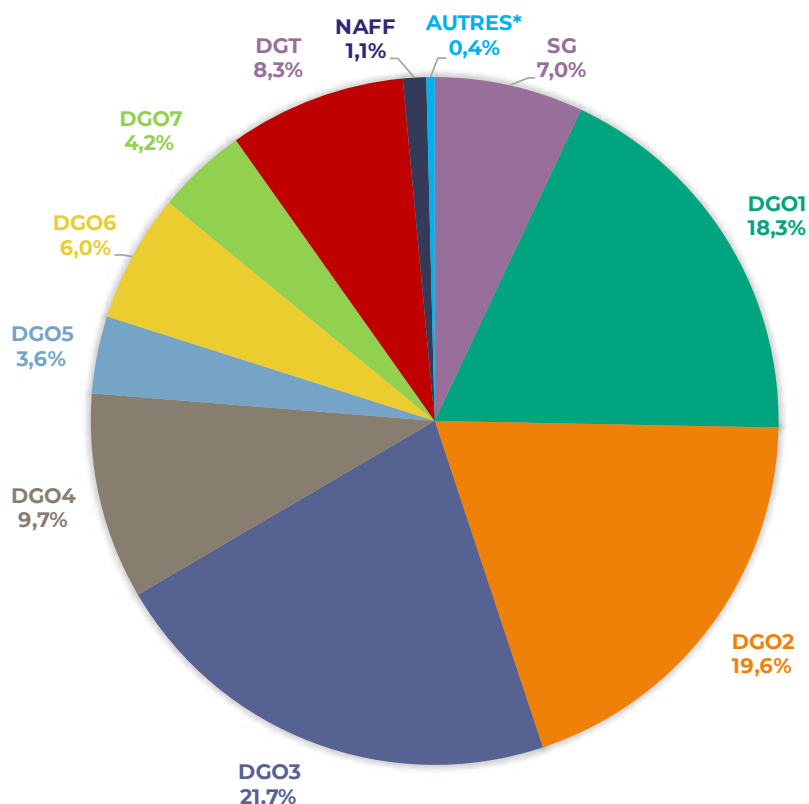
SWDE : l'institution n'a pas pu fournir ses données individuelles pour l'année 2018 car le service des ressources humaines fonctionnait en effectif réduit au moment de la collecte de données. Nous donnerons ici les données sur les effectifs présentées dans leur rapport d'activité.

Les effectifs du SPW se répartissent en 2018 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 1.1).

Comme le montre le graphique 2.3, en 2018, trois directions générales du SPW concentrent 60 % des effectifs : il s'agit de la DGO 1 Routes et bâtiments (18,3 %), de la DGO 2 Mobilité et voies hydrauliques (19,6 %) et de la DGO 3 Agriculture, ressources naturelles et environnement (21,7 %).

Les effectifs de la Direction transversale et du Secrétariat général représentent respectivement 8,3 % et 7,0 % des effectifs du SPW.

Graphique 2.3 - Répartition (en %) des effectifs au sein du SPW, Wallonie, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

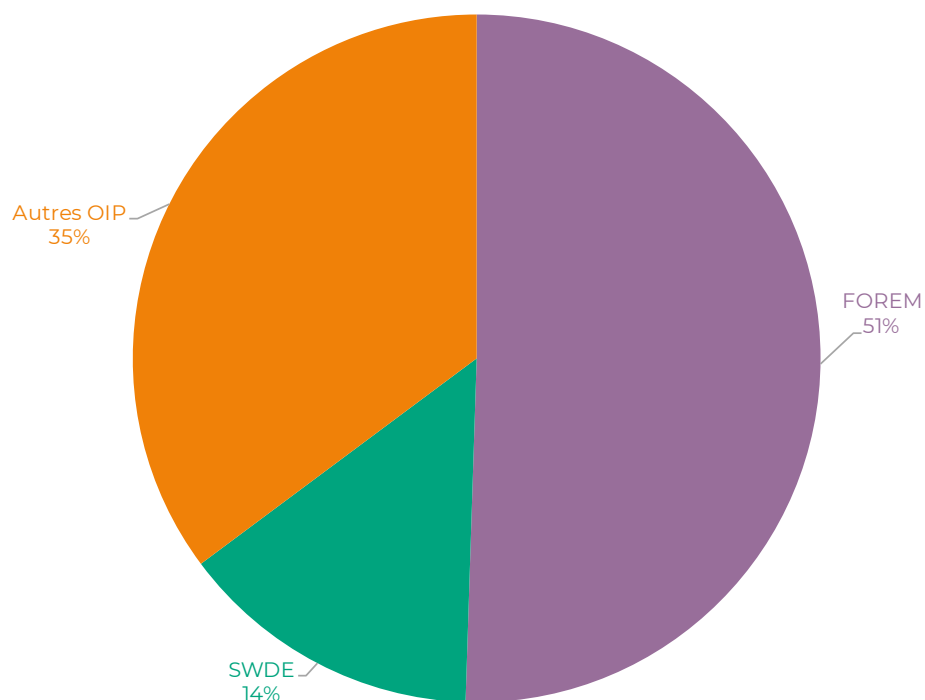
Note : Calculs effectués sur la base de 10 045 unités.

NAFF : Effectifs non affectés à une direction générale ; il s'agit des convoyeurs scolaires et de quelques personnes sous contrat de remplacement. Autres : principalement l'Agence Air climat. 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 et santé ; DGO 6 : économie, emploi et recherche ; DGO 7 : fiscalité ; SG : Secrétariat général ; DGT : Direction générale transversale.

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

51 % et 14 % du personnel des OIP et autres organismes publics wallons.

Graphique 2.4 - Répartition (en %) des effectifs des OIP, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 9 697 unités.

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 2018 et comparer cette structure avec celle de la population active occupée wallonne (c'est-à-dire l'ensemble des travailleurs et travailleuses); ensuite, repérer les tendances de fond observées au cours de la période 2009-2018.

Quatre constats principaux permettent de caractériser à gros traits la structure sociodémographique des effectifs des institutions publiques régionales en 2018 :

- considérant l'ensemble des institutions de la fonction publique régionale, les femmes sont majoritaires (55,1 %). Au SPW, elles sont minoritaires (46,9 %), dans les OIP, elles sont majoritaires (64,2 %);
- les jeunes de moins de 30 ans qui travaillent dans la fonction publique régionale sont sous-représentés par rapport à leur poids dans l'ensemble des travailleurs et travailleuses (tous secteurs confondus);
- la proportion de travailleurs et travailleuses de la fonction publique régionale

diplômés de l'enseignement supérieur (graduat ou bachelier au minimum) est sensiblement plus élevée que celle observée pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses (tous secteurs confondus);

- 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 majoritaires dans les institutions publiques régionales

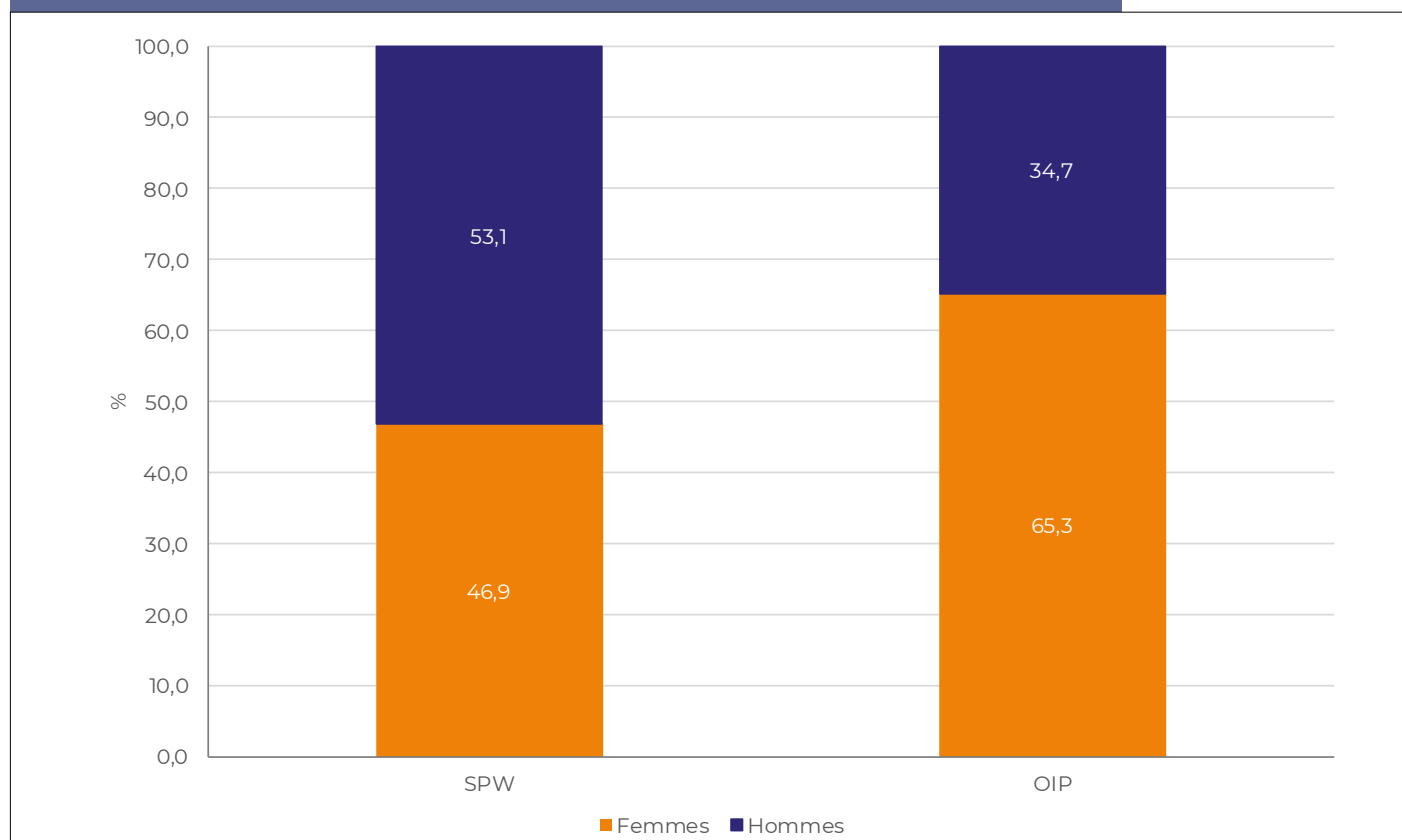
En 2018, les femmes représentent 55,1 % des effectifs des institutions régionales. Cette majorité des femmes dans la fonction publique est à souligner au regard de la part des femmes dans la population active occupée wallonne qui s'élève, la même année, à 46,6 %. Comme le montre le tableau 3.1, la féminisation 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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	...	2018	Variation 2009-2018 (en %)
SPW	9 750	9 985	9 966	10 036	9 916	9 835	9 836	...	10 045	3,0
Femmes	4 222	4 434	4 483	4 505	4 496	4 555	4 534	...	4 709	11,5
Hommes	5 528	5 551	5 483	5 531	5 420	5 280	5 302	...	5 336	-3,5
<i>Part des femmes dans le SPW (en %)</i>	43,3	44,4	45,0	44,9	45,3	46,3	46,1	...	46,9	
OIP	6 770	6 803	7 271	7 415	7 440	7 394	7 300	...	8 115	19,9
Femmes	4 233	4 249	4 568	4 692	4 725	4 719	4 687	...	5 297	25,1
Hommes	2 537	2 554	2 703	2 723	2 715	2 675	2 613	...	2 818	11,1
<i>Part des femmes dans les OIP (en %)</i>	62,5	62,5	62,8	63,3	63,5	63,8	64,2	...	65,3	
Total	16 520	16 788	17 237	17 451	17 356	17 229	17 136	...	18 160	9,9
Femmes	8 455	8 683	9 051	9 197	9 221	9 274	9 221	...	10 006	18,3
Hommes	8 065	8 105	8 186	8 254	8 135	7 955	7 915	...	8 154	1,1
<i>Part des femmes dans le total (en %)</i>	51,2	51,7	52,5	52,7	53,1	53,8	53,8	...	55,1	

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Graphique 3.1 - Répartition (en %) des effectifs du SPW et des OIP par sexe, 31 décembre 2018



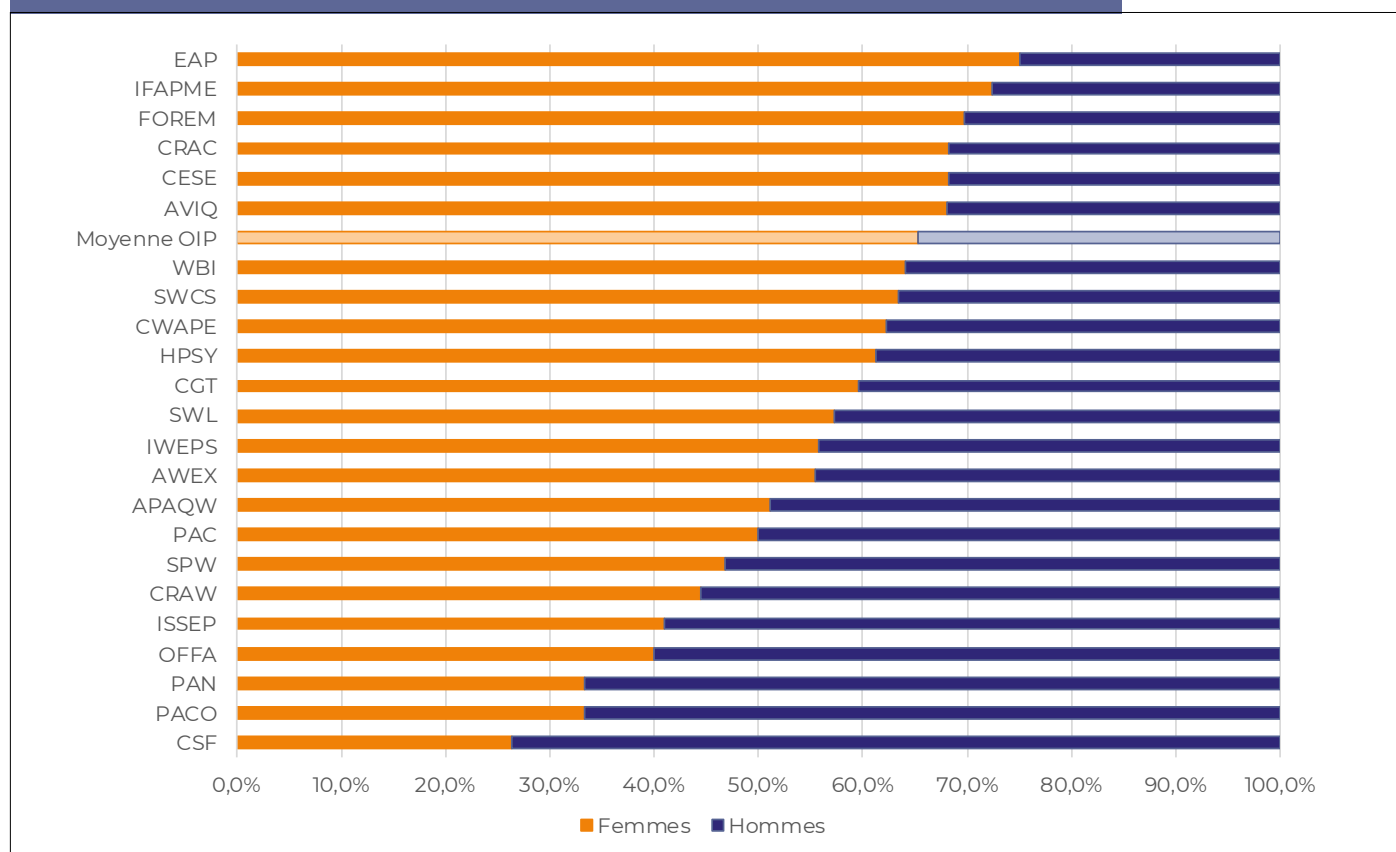
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 18 160 unités. N = 10 045 pour le SPW ; N = 8 115 pour les OIP.

Le détail par organisme (graphique 3.2) met en évidence que la part des femmes dans les OIP et autres organismes s'échelonne de 26 % à 75 %. Les femmes sont plus présentes dans les organismes à caractère

social tels que le FOREM, l'AViQ et l'IFAPME. C'est notamment dans les institutions scientifiques comme le CRAW et l'ISSEP ainsi qu'au Circuit de Spa-Francorchamps que les femmes sont le moins présentes.

Graphique 3.2 - Répartition (en %) des effectifs par sexe et par entité administrative, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

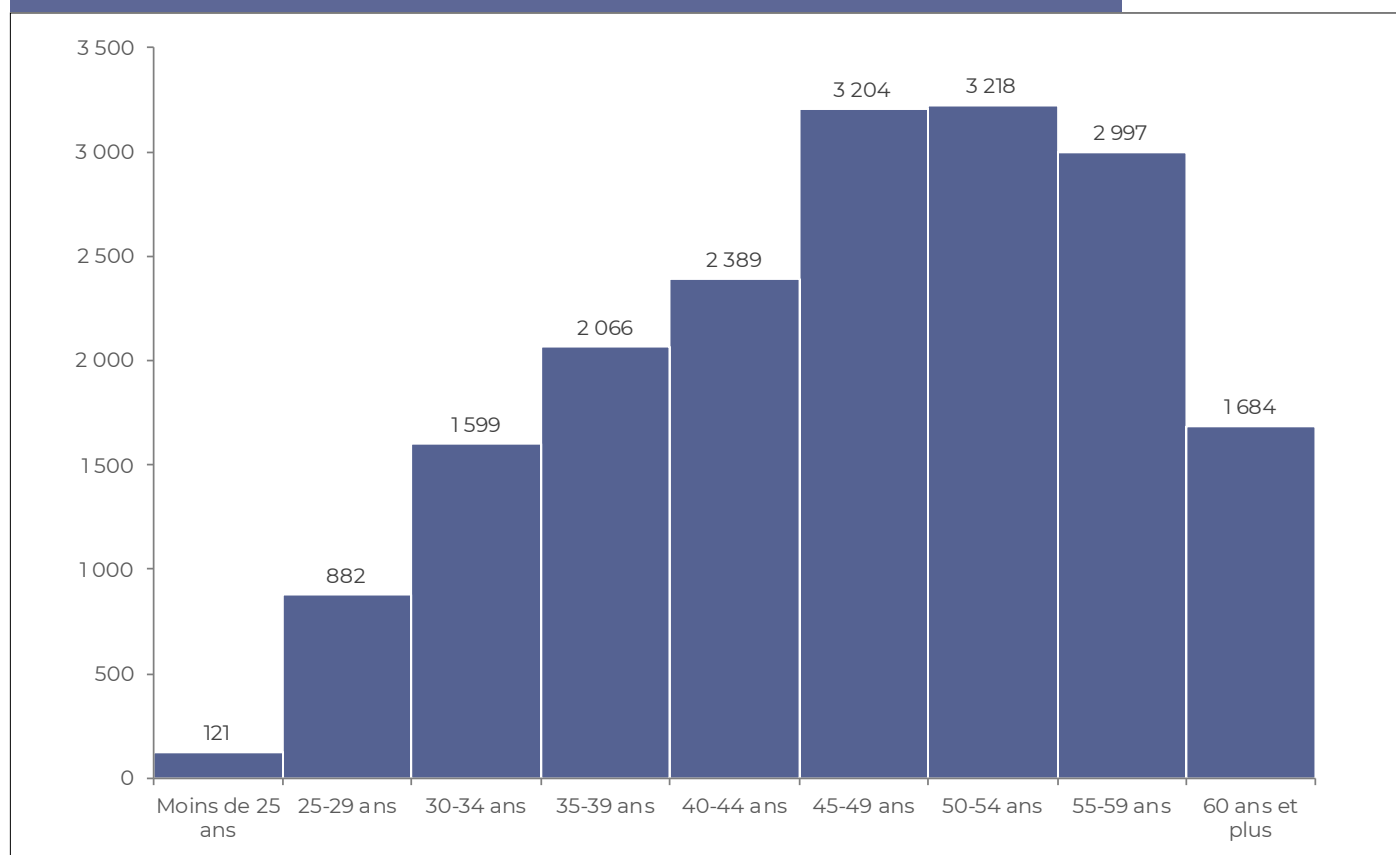
Note : Calculs effectués sur la base de 18 160 unités.

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.

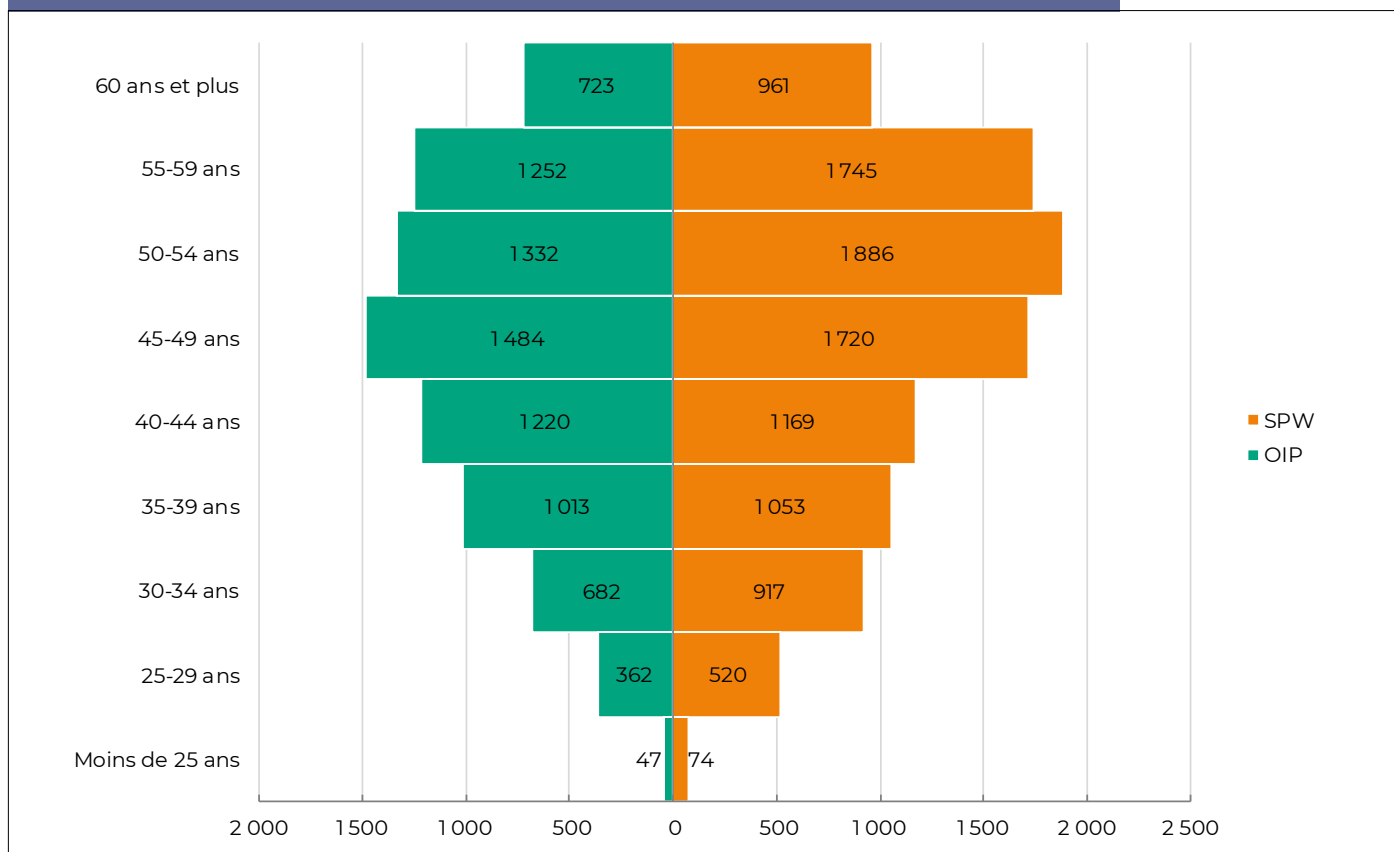
Graphique 3.3 -Pyramide des âges des effectifs des administrations régionales, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 18 160 unités.

Graphique 3.4 - Pyramide des âges des effectifs du SPW et des OIP, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

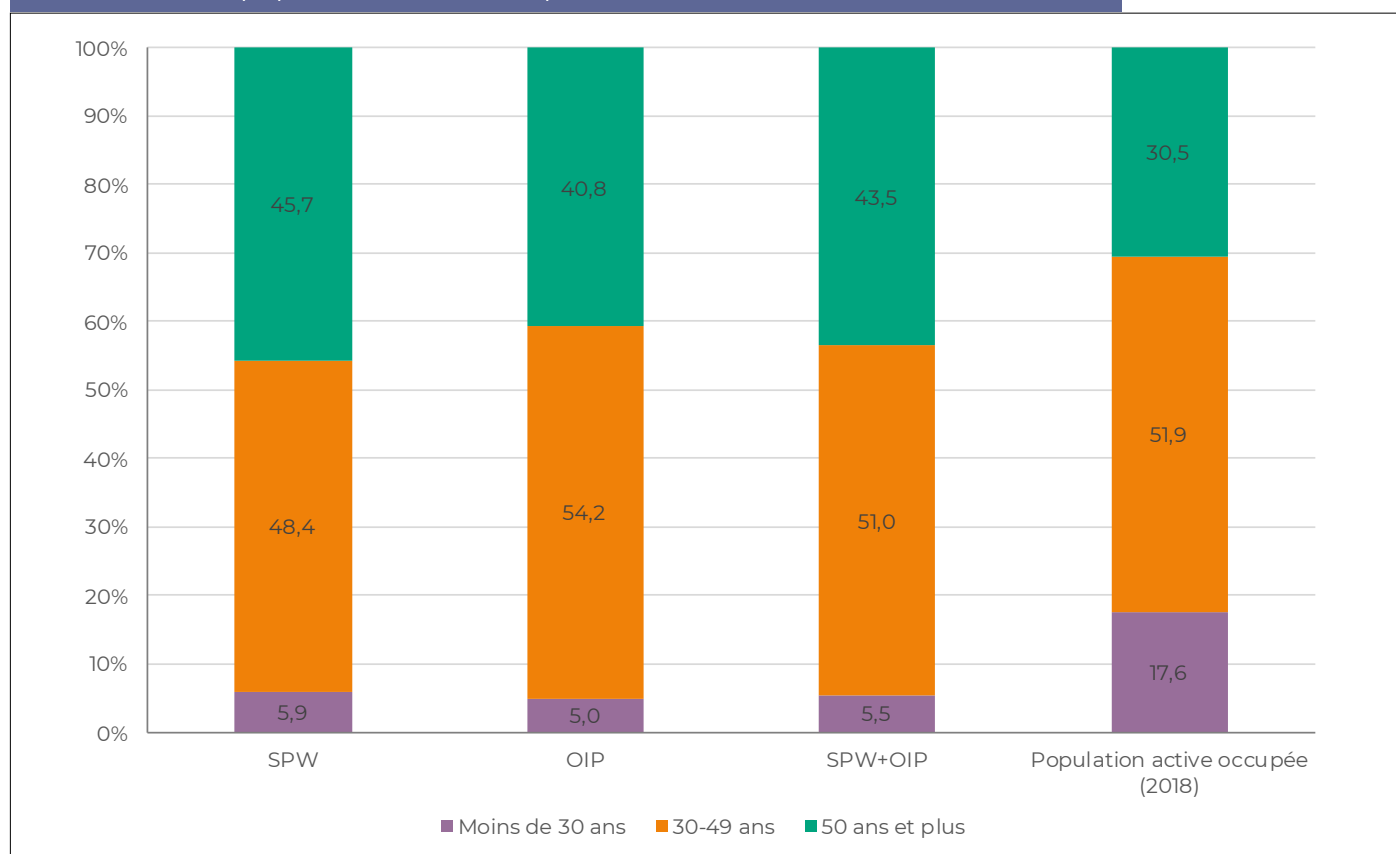
Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 045 pour le SPW et N = 8 115 pour les OIP.

La comparaison de la structure par âge des effectifs des organismes publics, 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 5,5 % au 31 décembre 2018, 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 2018, les jeunes représentent en effet 17,6 % de la population active occupée. Ce constat s'inverse pour la tranche d'âge de 50 ans et plus où l'on trouve 43,5 % des effectifs de la fonction publique régionale, contre 30,5 % de la population active occupée. Ce déséquilibre entre travailleurs et travailleuses de la fonction publique et ensemble

des travailleurs et travailleuses est valable aussi en Fédération Wallonie-Bruxelles, bien qu'il soit moins marqué qu'en Wallonie.

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 45,7 % au SPW, pour 40,8 % dans les OIP. Certains organismes publics tels que la CWAPE, l'EAP, l'OFFA et la SWCS bénéficient d'une situation plus favorable, d'autres, comme le SPW, l'AWEX ou le FOREM, connaissent une situation moins favorable, avec une proportion réduite de jeunes et une proportion plus importante de travailleurs et travailleuses de plus de 50 ans (graphiques 3.5 et 3.6)

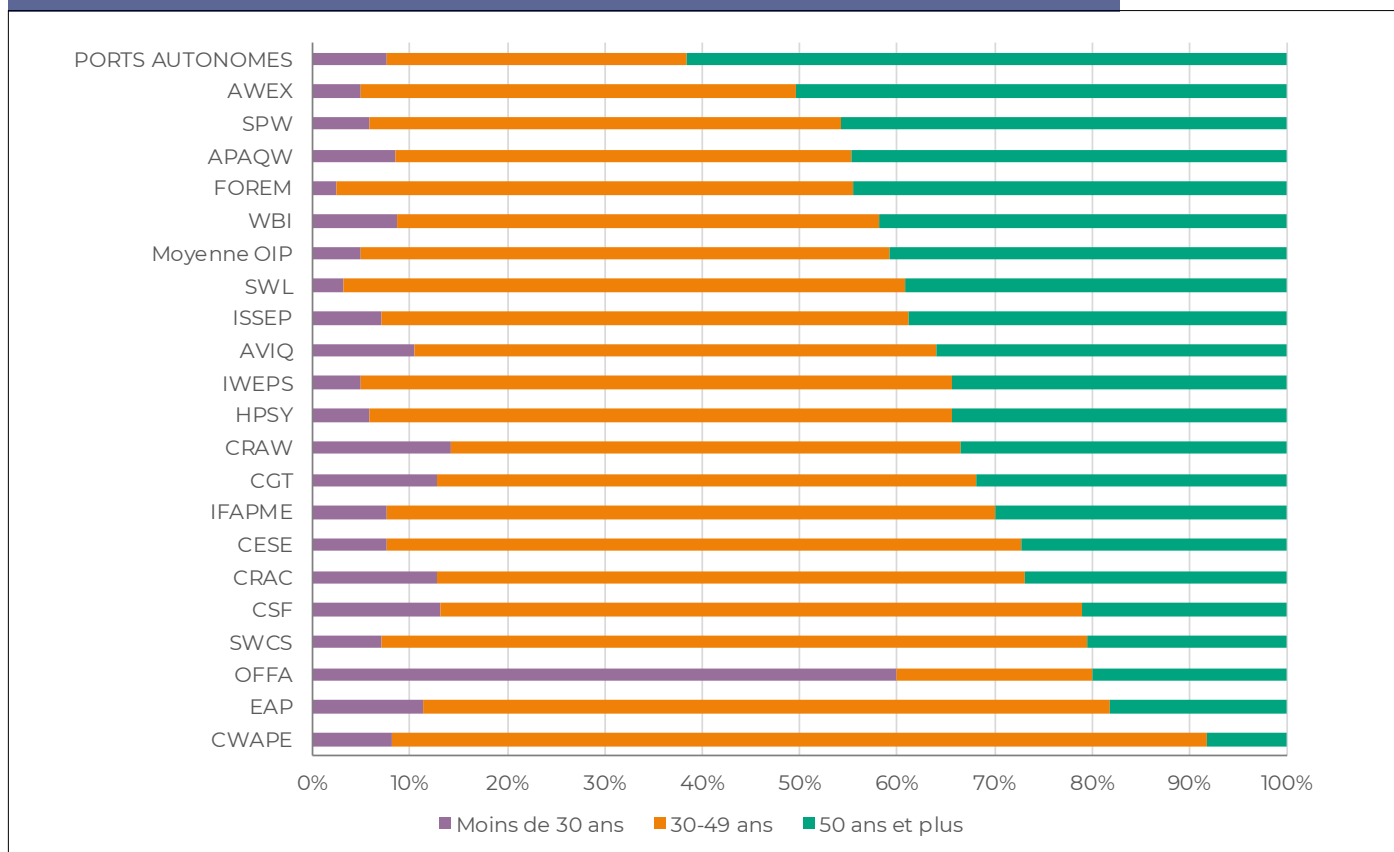
Graphique 3.5 - Répartition (en %) des effectifs par âge : comparaison du SPW, des OIP et de la population active occupée, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2018 pour la population active occupée wallonne) – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 045 pour le SPW et N = 8 115 pour les OIP.

Graphique 3.6 - Répartition (en %) des effectifs par âge dans les OIP, 31 décembre 2018



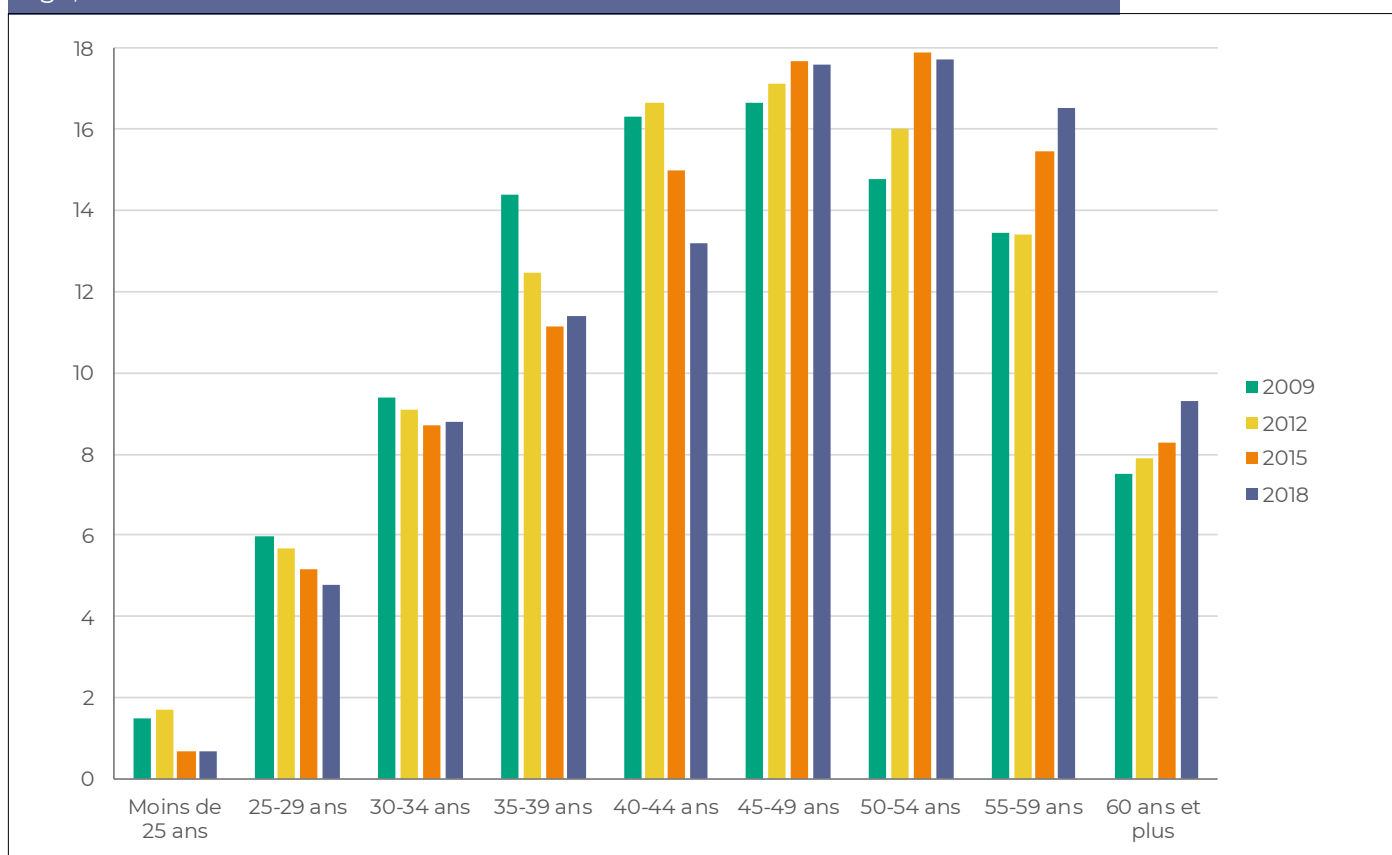
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 045 pour le SPW et N = 8 115 pour les OIP.

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 2018 : la part des effectifs de moins de 45 ans diminue tendanciuellement, alors que la part des plus âgés augmente. Il y a par conséquent un vieillissement net des effectifs de la fonction publique wallonne.

Les données du tableau 3.2 montrent que ces tendances générales sont observées tant au SPW que dans les OIP, avec un vieillissement plus marqué dans les OIP : la structure d'âge des OIP se rapproche par conséquent de celle du SPW.

Graphique 3.7 - Répartition (en %) des effectifs des administrations régionales par âge, évolution 2009-2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Notes : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités en 2009, 17 451 unités en 2012, 17 136 unités en 2015 et 18 160 unités en 2018.

Tableau 3.2 : Répartition des effectifs par âge au sein du SPW et des OIP, pourcentages cumulés comparaison 2009-2012-2015-2018

	SPW				OIP			
	2009	2012	2015	2018	2009	2012	2015	2018
Moins de 25 ans	1,5	1,8	0,7	0,7	1,6	1,6	0,7	0,6
25-29 ans	5,7	7,0	6,0	5,9	10,1	7,8	5,6	5,0
30-34 ans	12,6	14,0	14,1	15,0	23,1	19,8	15,1	13,4
35-39 ans								
40-44 ans	42,4	41,2	37,4	37,2	55,2	51,5	45,0	41,0
45-49 ans	59,5	59,1	55,4	54,3	71,1	67,6	62,2	59,2
50-54 ans	75,3	76,2	74,3	73,1	84,3	82,1	78,7	75,7
55-59 ans								
60 ans et plus	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

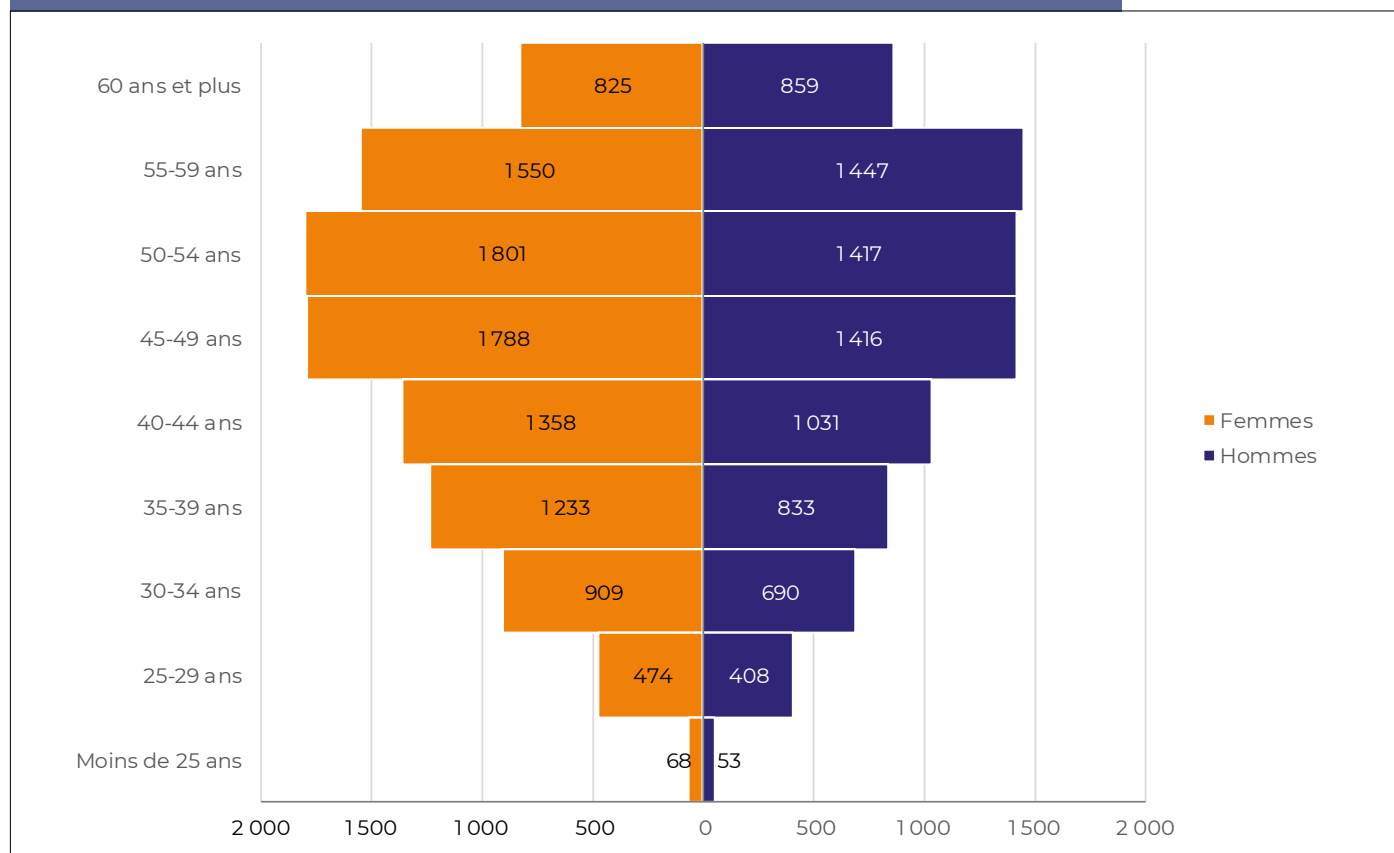
Note : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités en 2009, 17 451 unités en 2012, 17 136 unités en 2015 et 18 160 unités en 2018.

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 publique est sensiblement plus équilibrée que celle des hommes.

Comme le montre le graphique 3.8, les femmes et les hommes sont représentés dans des proportions comparables dans les classes d'âge jeunes alors que dans les classes d'âge plus élevées, les hommes sont sensiblement plus nombreux : les femmes (hommes) de moins de 35 ans représentent 14,5 % (14,1 %) des effectifs, alors que les femmes (hommes) de plus de 50 ans en représentent 41,7 % (45,7 %).

Graphique 3.8 - Pyramides des âges de la fonction publique régionale – comparaison des femmes et des hommes, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 006 pour les femmes et 8 154 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 4 000 personnes, soit près d'un quart des effectifs de la fonction publique régionale. Pour pallier cette lacune, nous avons analysé les données manquantes dans le but de les réalouer 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 de ces données 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 3.3, on réduit de 74 % le nombre de données manquantes. Ce sont ces données corrigées qui sont présentées et commentées dans les tableaux et graphiques suivants.

Tableau 3.3 - Effectifs des administrations régionales par niveau de diplôme, évolution 2012- 2018

	2012	2018
Secondaire inférieur maximum (estimé)	4 782	3 976
Secondaire supérieur	3 758	4 044
Supérieur court et bacheliers	2 932	4 058
Supérieur long (universitaire/non universitaire)		
Données manquantes corrigées	1 801	1 094
Total général	17 482	18 160
Données manquantes non corrigées	5 719	4 164

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IW/EPS

Note : Les données sont établies selon la classification CITE (classification internationale type de l'éducation).

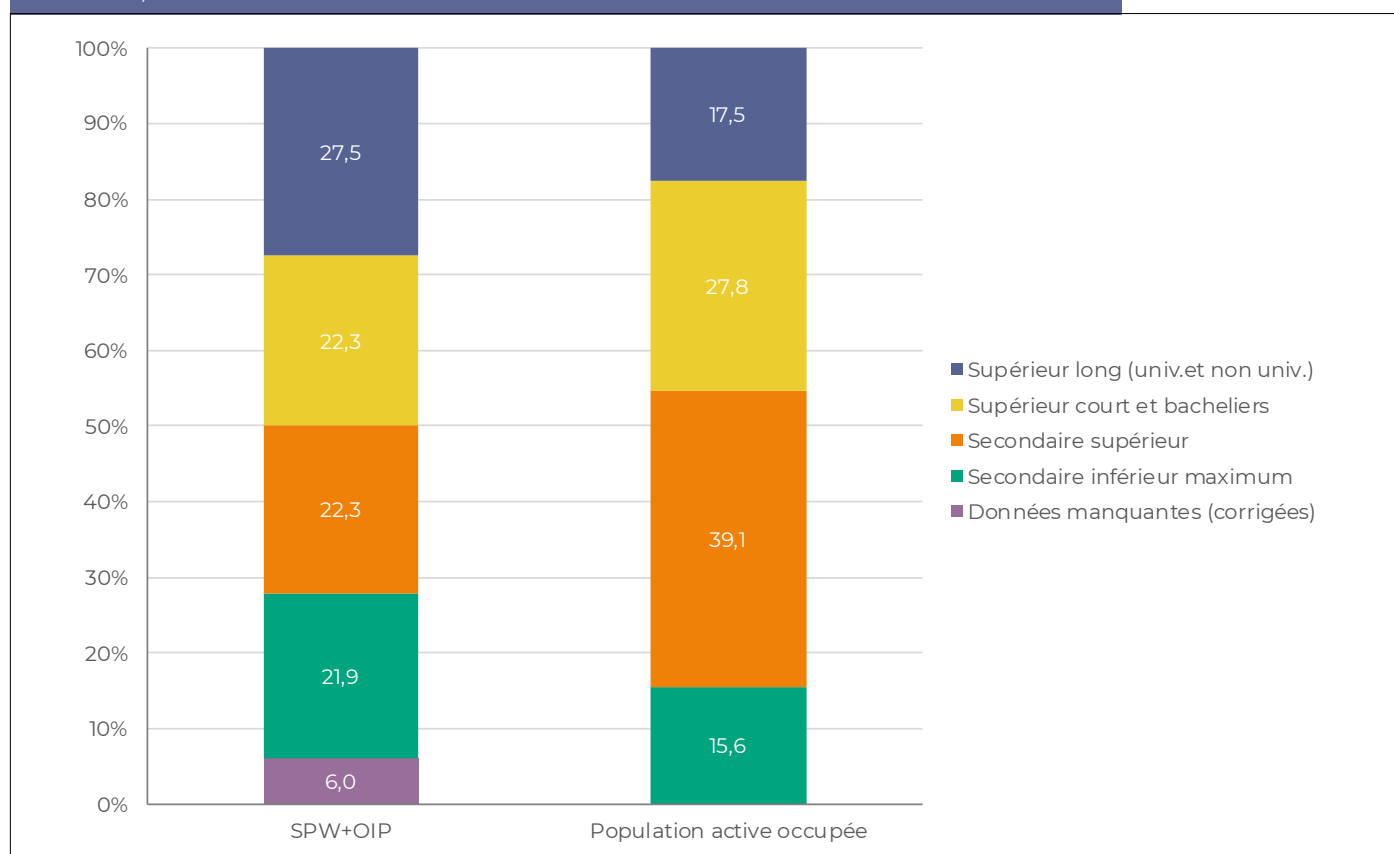
À l'intérieur de l'enseignement supérieur, on distingue d'une part, le type court (graduats) et les bacheliers professionnalisants et académiques (niveaux 5 et 6 de la classification CITE 2011), et d'autre part, l'enseignement supérieur de type long et universitaire (masters ou équivalents, ingénieurs, doctorats..., soit les niveaux 7 et 8 de la classification CITE 2011).

En 2018, plus d'un cinquième (21,9 %) des effectifs de la fonction publique régionale dispose, au plus, d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (tableau 3.3). Cette proportion est plus élevée que celle observée pour l'ensemble de la population active occupée, à savoir 15,6 %.

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 39,1 % contre 22,3 % dans la fonction publique. La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est plus

élevée au sein de la fonction publique wallonne (49,8 %) par rapport à la population active occupée wallonne (45,3 %). 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 27,5 % contre 17,5 % dans la population active occupée; en revanche, la proportion de diplômés du supérieur court est plus élevée dans la population active occupée, avec 27,8 % contre 22,3 % 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, Wallonie, décembre 2018

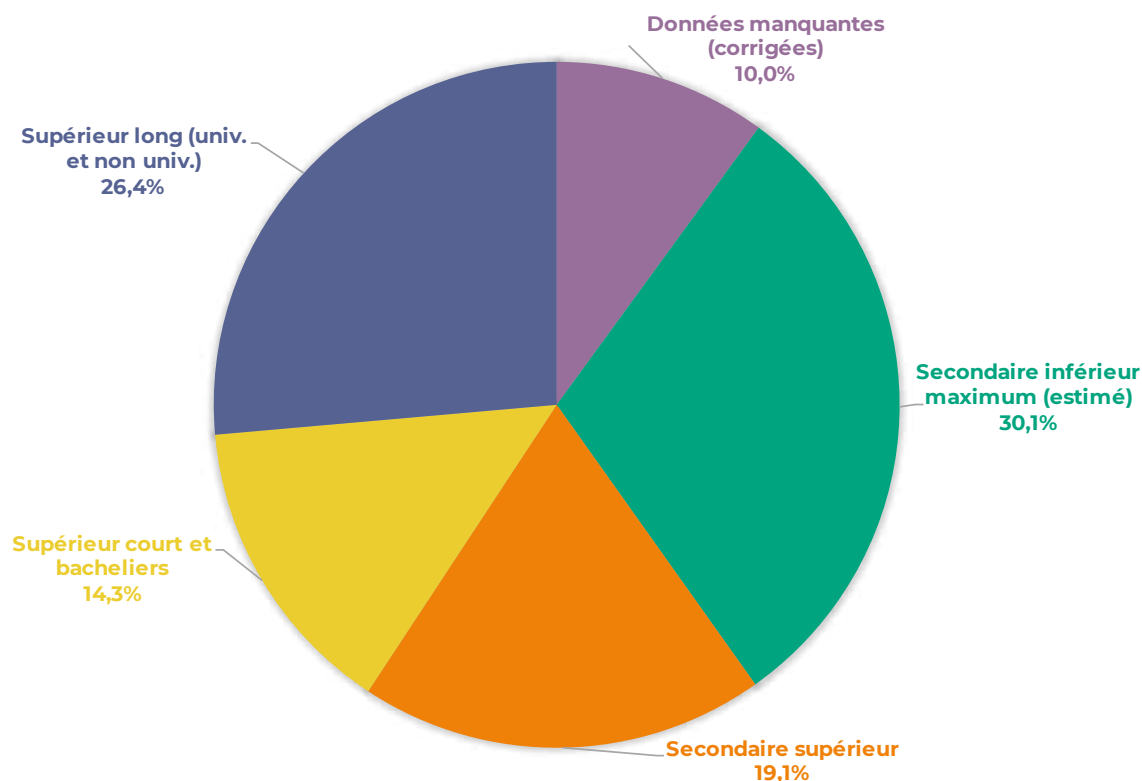


Sources : SEGI, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2018 pour la population active occupée wallonne) – Calculs : IWEPS
Note : Calculs effectués sur la base de N = 18 160 unités.

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 : 60 % des effectifs des OIP sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, pour

40 % des effectifs du SPW. Parmi ces diplômés de l'enseignement supérieur, on observe une majorité de diplômés du supérieur de type long au SPW (26 % sur 40 %), et une légère majorité de diplômés du supérieur de type court dans les OIP (32 % sur 60 %).

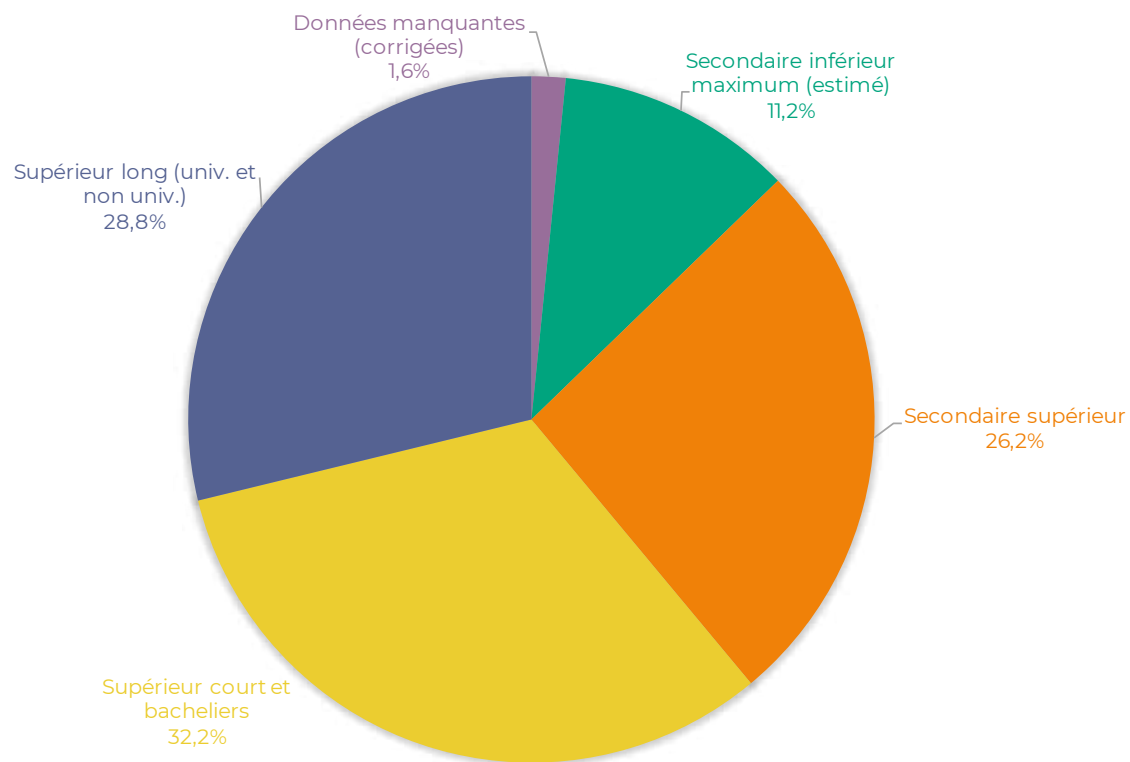
Graphique 3.10 - Répartition (en %) des effectifs du SPW par niveau de qualification, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 045 unités.

Graphique 3.11 - Répartition (en %) des effectifs des OIP par niveau de qualification, 31 décembre 2018



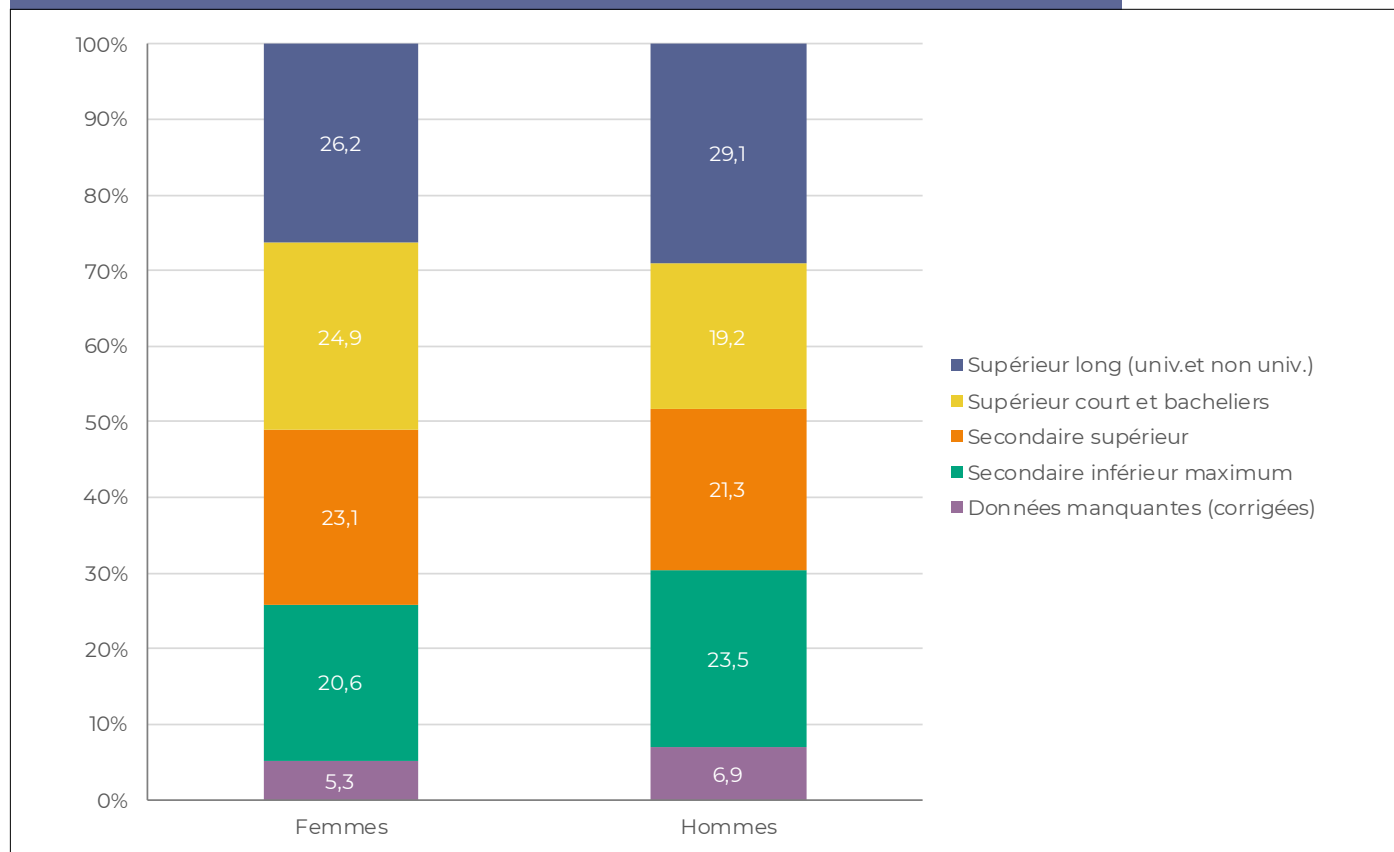
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 8 115 unités.

En ce qui concerne la comparaison hommes-femmes, présentée dans le graphique 3.12, il apparaît que le niveau de qualification moyen des femmes et des hommes est semblable. Notons cependant que pour les hommes, c'est aux extrémités qu'on retrouve le plus de monde : 29,1 % de

diplômés du supérieur long et 23,5 % disposant au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur. Pour les femmes, les fréquences sont proportionnelles au niveau de qualification : les plus nombreuses sont les plus qualifiées (26,2 %), les moins nombreuses, les moins qualifiées (20,6 %).

Graphique 3.12 - Répartition (en %) des effectifs par sexe et niveau de qualification, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 006 pour les femmes et 8 154 pour les hommes.

3.4 Les effectifs présentant un handicap

En 2018, les personnes qui déclarent un handicap représentent 1,8 % des effectifs de la fonction publique régionale (320 personnes). Au cours de la période 2009-2015, le nombre de personnes handicapées ainsi que leur part dans l'ensemble des effectifs ont sensiblement augmenté dans un premier temps pour se stabiliser ensuite. Entre

2015 et 2018, on observe une augmentation notable de 137 unités, principalement imputable à la croissance observée au FOREM qui passe de 40 personnes renseignées comme handicapées en 2015 à 157 en 2018.

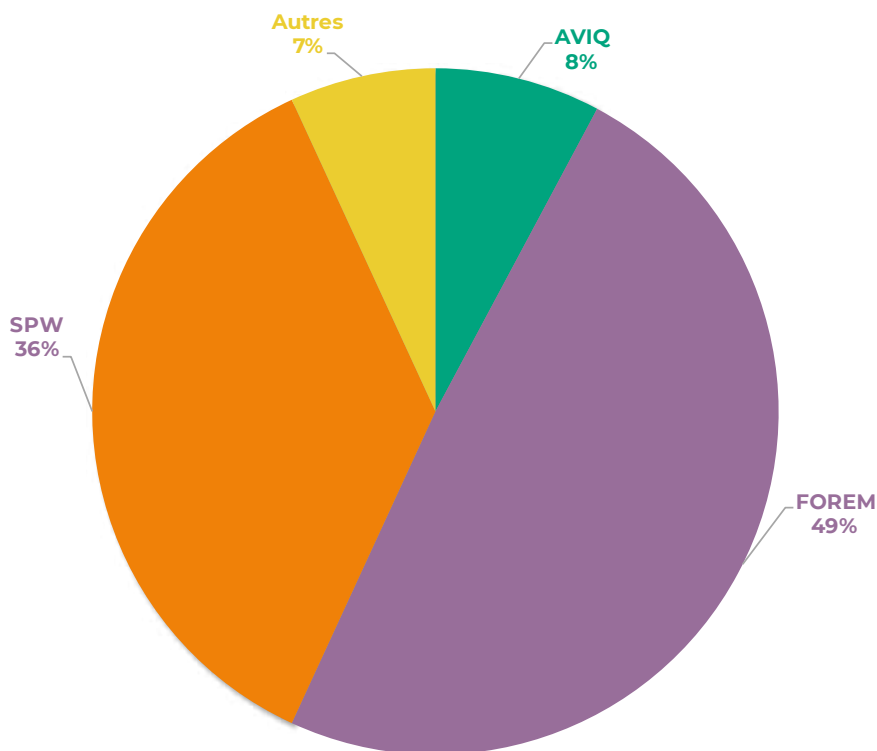
On est actuellement loin d'atteindre le quota d'emploi de personnes handicapées de 2,5 % prévu par le Code de la fonction publique wallonne. Les personnes handicapées se concentrent au FOREM (49 %), au SPW (36 %) et à l'AViQ (8 %); les 7 % restants se répartissent entre les autres OIP (graphique 3.13).

Tableau 3.4 : Effectifs présentant un handicap au sein des entités administratives, évolution 2009-2015

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	...	2018
Nombre	144	153	169	188	199	194	193	...	320
Proportion (en % du total des effectifs)	0,9	0,9	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	...	1,8

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Graphique 3.13 - Répartition (en %) des effectifs présentant un handicap entre entités administratives, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 320 unités.

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 attachons une attention particulière au statut 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 :

- depuis 2012, l'emploi contractuel se stabilise autour de 60 % du total des emplois ;
- depuis 2009, les emplois de niveaux A et B progressent (+30 % pour les emplois de niveaux A, +42 % pour ceux de niveaux B), surtout dans les OIP ;
- 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 pour répondre à la variété de leurs missions.

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, vont de pair avec une modification de la composition de l'emploi public : traditionnellement réservés aux statutaires¹⁰, 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 2018, 42,8 % des effectifs du SPW sont contractuels, pour 80,2 % des effectifs des OIP.

¹⁰ 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.

Tableau 4.1 - Évolution de la part des contractuels de 2009 à 2018 : comparaison SPW et OIP

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	...	2018
SPW	Proportion de contractuels (en %)	36,8	40,2	40,8	43,4	44,3	44,3	42,2	...	42,8
	Nombre d'effectifs	9 750	9 985	9 966	10 036	9 916	9 835	9 836	...	10 045
OIP + Autres	Proportion de contractuels (en %)	82,4	83,3	83,1	83,2	84,1	84,2	84,0	...	80,2
	Nombre d'effectifs	6 770	6 803	7 271	7 415	7 440	7 394	7 300	...	8 113
Total	Proportion de contractuels (en %)	55,5	57,6	58,7	60,3	61,4	61,4	60,0	...	59,5
	Nombre d'effectifs	16 520	16 788	17 237	17 451	17 356	17 229	17 136	...	18 158

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

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 80 % et 90 % : c'est le cas de l'APAQW, du CRAC, du CRAW, du CRP, de

l'EAP, du FOREM, de l'IFAPME et de la SWCS. Dans certains organismes, la totalité des effectifs est sous contrat : CSF, CWAPE. Dans les autres OIP, à l'exception du CESE Wallonie, les proportions s'échelonnent de 55 % à 80 %.

Tableau 4.2 - Répartition des effectifs selon la situation administrative, ventilation par entités administratives, 31 décembre 2018

	Contractuels	Statutaires	Total	Part des contractuels dans le total (en %)
SPW	4 298	5 747	10 045	42,8
OIP de type A	956	296	1 252	76,4
APAQW	41	6	47	87,2
CGT	52	42	94	55,3
CRAC	54	9	63	85,7
CRAW	354	82	436	81,2
ISSEP	215	83	298	72,1
IWEPS	43	18	61	70,5
WBI	197	56	253	77,9
OIP de type B	5 323	1 261	6 584	80,8
AVIQ	367	259	626	58,6
AWEX	209	96	305	68,5
CRP	226	48	274	82,5
EAP	37	7	44	84,1
FOREM	4 007	731	4 738	84,6
IFAPME	346	39	385	89,9
SWL	117	77	194	60,3
Autres OIP de type B*	14	4	18	77,8
Autres	223	54	277	80,5
CESE Wallonie	24	42	66	36,4
CWAPE	61		61	100,0
CSF	38		38	100,0
SWCS	100	12	112	89,3
Total général	10 800	7 358	18 158	59,5

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : *OFFA, PAC, PACO, PAN.

On peut rendre compte de l'évolution de la pratique de la contractualisation sur une plus longue période en croisant le statut 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, l'intensité de la contractualisation est plus importante parmi les effectifs embauchés récemment (moins d'un an d'ancienneté). Au SPW, la proportion de contractuels s'élève à 66 % parmi les effectifs récents, contre 27 % parmi les anciens; les valeurs correspondantes pour les OIP s'élèvent

à 92 % et 72 % 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 (53,3 %) est âgée de 50 ans et plus, ce qui implique, à effectifs constants, le remplacement de 3 900 personnes à l'horizon de 15 ans.

Tableau 4.3 - Répartition des effectifs par situation administrative et ancienneté, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018

		Statutaires	Contractuels	Total	Proportion de contractuels (en %)
SPW	Total	5 747	4 298	10 045	42,8
	0-11 mois	263	514	777	66,2
	1-5 ans	1 645	1 614	3 259	49,5
	6-9 ans	622	939	1 561	60,2
	10 ans et plus	3 217	1 231	4 448	27,7
OIP	Total	1 611	5 250	6 861	76,5
	0-11 mois	33	390	423	92,2
	1-5 ans	252	1 001	1 253	79,9
	6-9 ans	173	846	1 019	83,0
	10 ans et plus	1 153	3 013	4 166	72,3

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : 1 254 données manquantes (uniquement dans les OIP, dont 918 au FOREM).

Tableau 4.4 - Répartition des effectifs par situation administrative et âge, 31 décembre 2018

	Statutaires		Contractuels		Total général	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 25 ans	19	0,3	102	0,9	121	0,7
25-29 ans	182	2,5	700	6,5	882	4,9
Total des jeunes de moins de 30 ans	201	2,7	802	7,4	1 003	5,5
30-39 ans	1 130	15,4	2 535	23,5	3 665	20,2
40-49 ans	2 106	28,6	3 487	32,3	5 593	30,8
50-59 ans	3 037	41,3	3 176	29,4	6 213	34,2
60 ans et plus	884	12,0	800	7,4	1 684	9,3
Total général	7 358	100,0	10 800	100	18 158	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

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 deux types de contrats : les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats à durée déterminée (CDD). À cet égard, le tableau 4.5 nous

enseigne qu'en 2018, 85 % des contractuels occupés dans les organismes publics sous revue bénéficient d'un CDI ; les autres personnes sont sous CDD. Ce sont les OIP et autres organismes qui, avec des taux agrégés supérieurs à 85 %, tirent cette moyenne vers le haut. Notons toutefois qu'au SPW, la proportion de CDI a fortement augmenté, passant de 52 % en 2012¹¹ à 73 % en 2018.

11 Données publiées dans une édition précédente de ce tableau de bord (IWEPS, mars 2015).

Tableau 4.5 - Répartition des effectifs contractuels par type de contrat et entité administrative, décembre 2018

	CDI	CDD	Total	Part des CDI dans le total (en %)
SPW	3 122	1 176	4 298	72,6
OIP de type A	827	129	956	86,5
CRAW	280	74	354	79,1
ISSEP	190	25	215	88,4
WBI	177	20	197	89,8
Autres OIP de type A*	180	10	190	94,7
OIP de type B	5 016	307	5 323	94,2
AVIQ	308	59	367	83,9
AWEX	187	22	209	89,5
CRP	203	23	226	89,8
FOREM	3 834	173	4 007	95,7
IFAPME	333	13	346	96,2
SWL	105	12	117	89,7
Autres OIP de type B**	46	5	51	90,2
Autres***	219	4	223	98,2
Total général	9 184	1 616	10 800	85,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Notes : *IWEPS, CRAC, CGT, APAQW.

**EAP, Ports autonomes, OFFA.

***CESE Wallonie, CSF, CWAPE, SWCS.

En ce qui concerne les emplois sous contrats « aidés » au titre d'instruments de la politique de l'emploi, on distingue six catégories de dispositifs d'aides à l'emploi : les aides à la promotion de l'emploi (APE), les aides du Fonds social européen (FSE), les contrats premier emploi (CPE), le programme Maribel (MAR), le programme de transition professionnelle (PTP) et les autres dispositifs d'aide à l'emploi (AU).

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 2018, le nombre d'emplois aidés au sein des administrations régionales est passé de 762¹² à 707 emplois, soit une baisse de 7 %. Les OIP concentrent une large majorité des emplois aidés (96 %).

¹² Ibid.

Tableau 4.6 - Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2018

	APE	CPE	FSE	MAR	PTP	AU	Total général
OIP	344	1	141	14	128	50	678
SPW	17	12					29
Total	361	13	141	14	128	50	707

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Sous l'angle des motifs d'engagement du personnel contractuel, 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 §1^{er}, 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 auxiliaires¹³; 4) d'accomplir des tâches spécifiques¹⁴; 5) de pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau »¹⁵ (Code de la fonction publique wallonne, 2009).

Répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel est la première

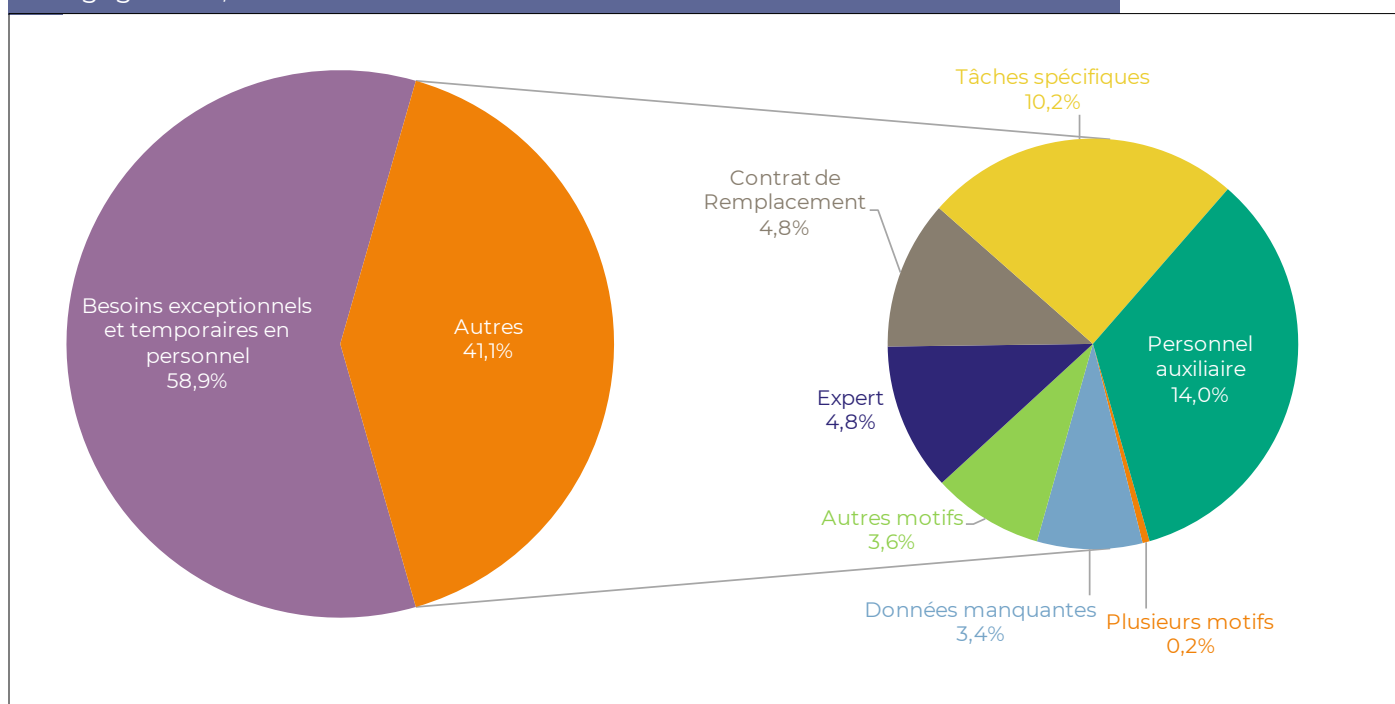
catégorie d'engagement du personnel contractuel (près de six effectifs sur dix) en 2018. Près d'un quart des effectifs contractuels est engagé pour des tâches spécifiques (10 %) ou auxiliaires (14 %). Ces moyennes cachent des pratiques sensiblement différentes entre le SPW d'une part et les OIP d'autre part. C'est ce que montrent les données du tableau 4.7 où l'on voit que si, au SPW, plus de 80 % des engagements de contractuels se concentrent sur deux motifs – les besoins exceptionnels et temporaires en personnel et les tâches auxiliaires –, dans les OIP, cette proportion est atteinte en combinant besoins exceptionnels et temporaires en personnel et tâches spécifiques. De plus, si le motif est presque toujours précisé dans les engagements réalisés par le SPW (3 données manquantes), il n'est pas précisé pour 366 engagements réalisés par les OIP et autres organismes publics.

13 « 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.

14 « 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 du 18 décembre 2003, chapitre 2, article 2, §3, in Code de la fonction publique, 2009.

15 « Les tâches définies au §1^{er}, 5) sont confiées à des experts », AGW du 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 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 10 800 unités.

Tableau 4.7 - Répartition des effectifs contractuels du SPW et des OIP par catégorie d'engagement, décembre 2018

	SPW		OIP	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Besoins exceptionnels et temporaires en personnel	2 266	52,7	4 096	63,0
Expert	415	9,7	101	1,6
Personnel auxiliaire	1 283	29,9	232	3,6
Remplacement	292	6,8	228	3,5
Tâches spécifiques	2	0,0	1 103	17,0
Plusieurs motifs		0,0	25	0,4
Autres motifs	37	0,9	351	5,4
Données manquantes	3	0,1	366	5,6
Total	4 298	100,0	6 502	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

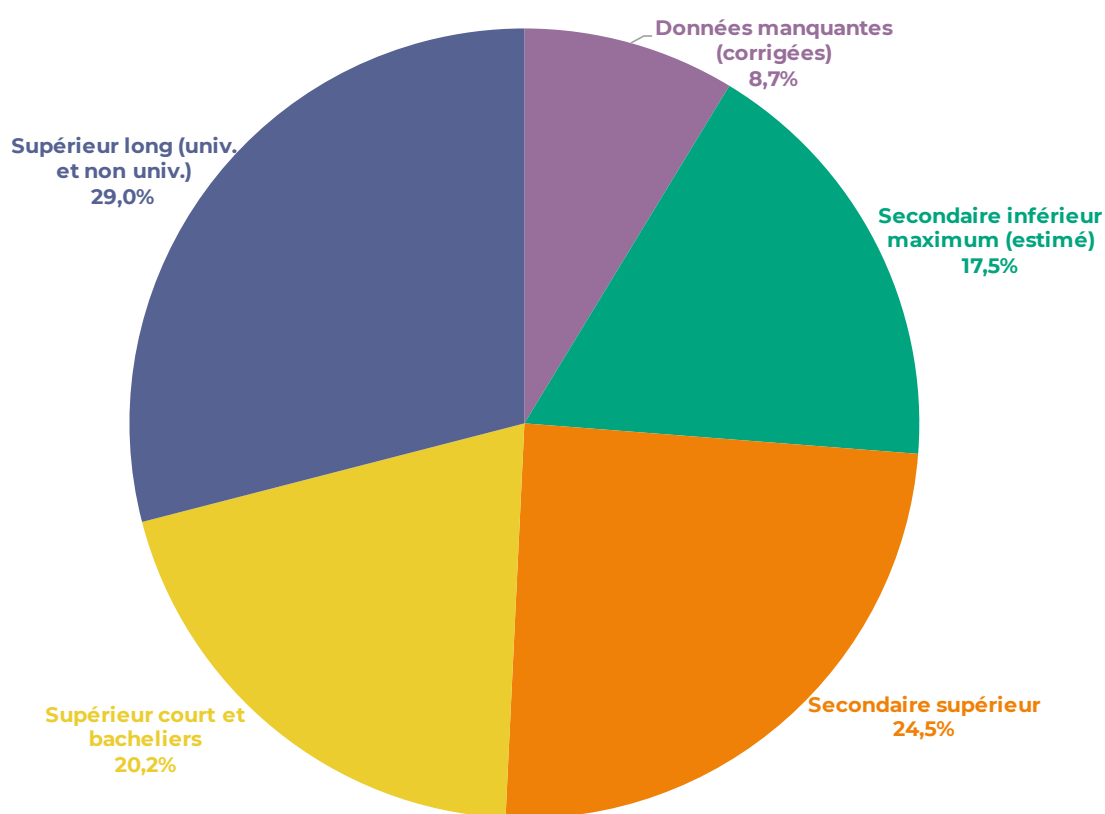
Note : à ce jour, les motifs « autres » ne sont pas répertoriés.

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 42 % des statutaires ont au plus un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, pour 46 % des contractuels; en revanche, la part des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est similaire, quel que soit le statut : un statuaire ou un contractuel sur deux

est titulaire de ce diplôme. Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur de type court est légèrement plus élevée chez les contractuels (24 %) que chez les statutaires (20 %), tandis que la tendance est inverse pour la proportion de diplômés du supérieur de type long.

Notons enfin que la contractualisation va de pair avec la féminisation de l'emploi. De sorte qu'en 2018, les femmes sont majoritaires parmi les contractuels, où elles représentent 63 % de l'emploi total, mais restent minoritaires parmi les statutaires, avec 43 % de l'emploi (tableau 4.8).

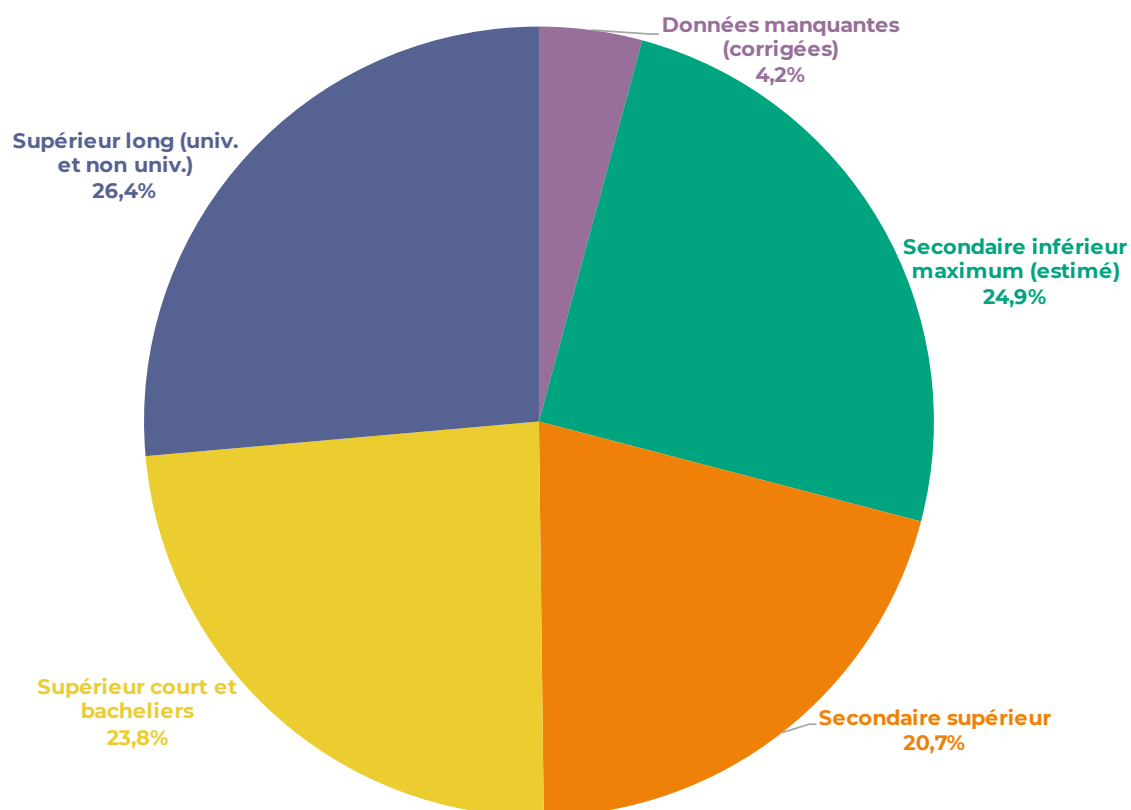
Graphique 4.2 - Répartition (en %) des statutaires par niveau de qualification, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 7 358 unités.

Graphique 4.3 - Répartition (en %) des contractuels par niveau de qualification, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 10 800 unités.

Tableau 4.8 - Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018

		Statutaires			Contractuels		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre	SPW	2 166	3 581	5 747	2 543	1 755	4 298
	OIP	1 035	576	1 611	4 261	2 241	6 502
	Total	3 201	4 157	7 358	6 804	3 996	10 800
Pourcentage	SPW	37,7	62,3	100,0	59,2	40,8	100,0
	OIP	64,2	35,8	100,0	65,5	34,5	100,0
	Total	43,5	56,5	100,0	63,0	37,0	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

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 effectifs 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 rang¹⁶.

En 2018, les effectifs de la fonction publique wallonne se répartissent de manière relativement équilibrée entre ces quatre niveaux : 26,0 % des effectifs se situent au niveau A, 22,0 % au niveau B, 24,7 % au niveau C et 22,0 % au niveau D. Loin d'être figée, cette répartition est le résultat d'évolutions visibles dans le tableau 4.9 : les effectifs des niveaux D diminuent, alors que ceux des niveaux A et B augmentent respectivement de 30,4 % et 42,7 %. Cette hausse moyenne du niveau est en ligne avec la hausse moyenne du niveau des diplômes dans la population.

Pour la première fois depuis 2009, la catégorie D n'est plus la plus fournie en termes d'effectifs : les catégories A et C compte respectivement 700 et 500 effectifs supplémentaires.

Tableau 4.9 - Répartition des effectifs par niveau au sein du SPW et des OIP, évolution 2009-2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2018		Variation 2009-2018 (en %)
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage	
Niveau A	3 622	3 779	3 946	4 036	4 139	4 160	4 292	4 723	26,0	30,4
Niveau B	2 795	2 886	3 053	3 236	3 308	3 346	3 382	3 988	22,0	42,7
Niveau C	4 235	4 337	4 319	4 246	4 230	4 162	4 209	4 494	24,7	6,1
Niveau D	4 812	4 719	4 848	4 883	4 675	4 582	4 320	3 996	22,0	-17,0
Niveau non précisé	1 056	1 067	1 071	1 050	1 004	979	933	957	5,3	-9,4
Total	16 520	16 788	17 237	17 451	17 356	17 229	17 136	18 158	100,0	9,9

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

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 41 % des effectifs du SPW pour 57 % des effectifs des OIP; en revanche, le niveau D compte 32 % des effectifs du SPW, pour 9 % des effectifs des OIP (tableaux 4.10 et 4.11). En moyenne, les emplois des OIP sont donc plus quali-

fiés que ceux du SPW. Un autre constat mérite d'être souligné : si, au sein du SPW, les proportions de niveaux A et B sont relativement proches entre les statutaires et contractuels (respectivement 42,9 % et 37,5 %), c'est moins le cas en moyenne pour les OIP, où la proportion de statutaires (contractuels) de niveaux A et B est de 63,8 % (55,4 %).

¹⁶ 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'habilité 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 2018

	Statutaires		Contractuels		Total SPW	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Niveau A	1 711	29,8	1 107	25,8	2 818	28,1
Niveau B	755	13,1	504	11,7	1 259	12,5
Niveau C	2 000	34,8	735	17,1	2 735	27,2
Niveau D	1 281	22,3	1 952	45,4	3 233	32,2
Total	5 747	100,0	4 298	100,0	10 045	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Tableau 4.11 - Répartition des effectifs des OIP par niveau et situation administrative, 31 décembre 2018

	Statutaires		Contractuels		Total OIP	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Niveau A	472	29,3	1 433	22,0	1 905	23,5
Niveau B	556	34,5	2 173	33,4	2 729	33,6
Niveau C	438	27,2	1 321	20,3	1 759	21,7
Niveau D	145	9,0	618	9,5	763	9,4
Niveau non précisé		0,0	957	14,7	957	11,8
Total	1 611	100,0	6 502	100,0	8 113	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : 2 données manquantes.

L'écart de qualification entre SPW et OIP se renforce avec les nouvelles embauches : comme on le lit dans le tableau 4.12, alors que 68,1 % des personnes embauchées dans les OIP en 2018 vont occuper des emplois de niveaux A ou B, ce n'est le cas que de 49,9 % des personnes embauchées au SPW. Cette observation en fin de période

est le résultat d'évolutions tendanciellées contrastées : dans les OIP, la proportion d'embauches de niveaux A et B a augmenté de 6 points de pourcentage entre 2009 et 2018 tandis qu'elle n'a que sensiblement moins progressé au SPW : + 3 points de pourcentage sur la même période (graphique 4.4)

Tableau 4.12 - Embauches par niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018

	Total	
	Nombre	Pourcentage
SPW		
Niveau A	244	31,4
Niveau B	144	18,5
Niveau C	203	26,1
Niveau D	186	23,9
Total SPW	777	100,0
OIP		
Niveau A	128	30,3
Niveau B	160	37,8
Niveau C	98	23,2
Niveau D	36	8,5
Niveau non précisé	1	0,2
Total OIP	423	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : les embauches sont représentées par les effectifs ayant moins d'un an d'ancienneté dans le niveau.

Graphique 4.4 - Répartition (en %) des embauches par niveau : comparaison SPW et OIP, 2009-2012-2015-2018



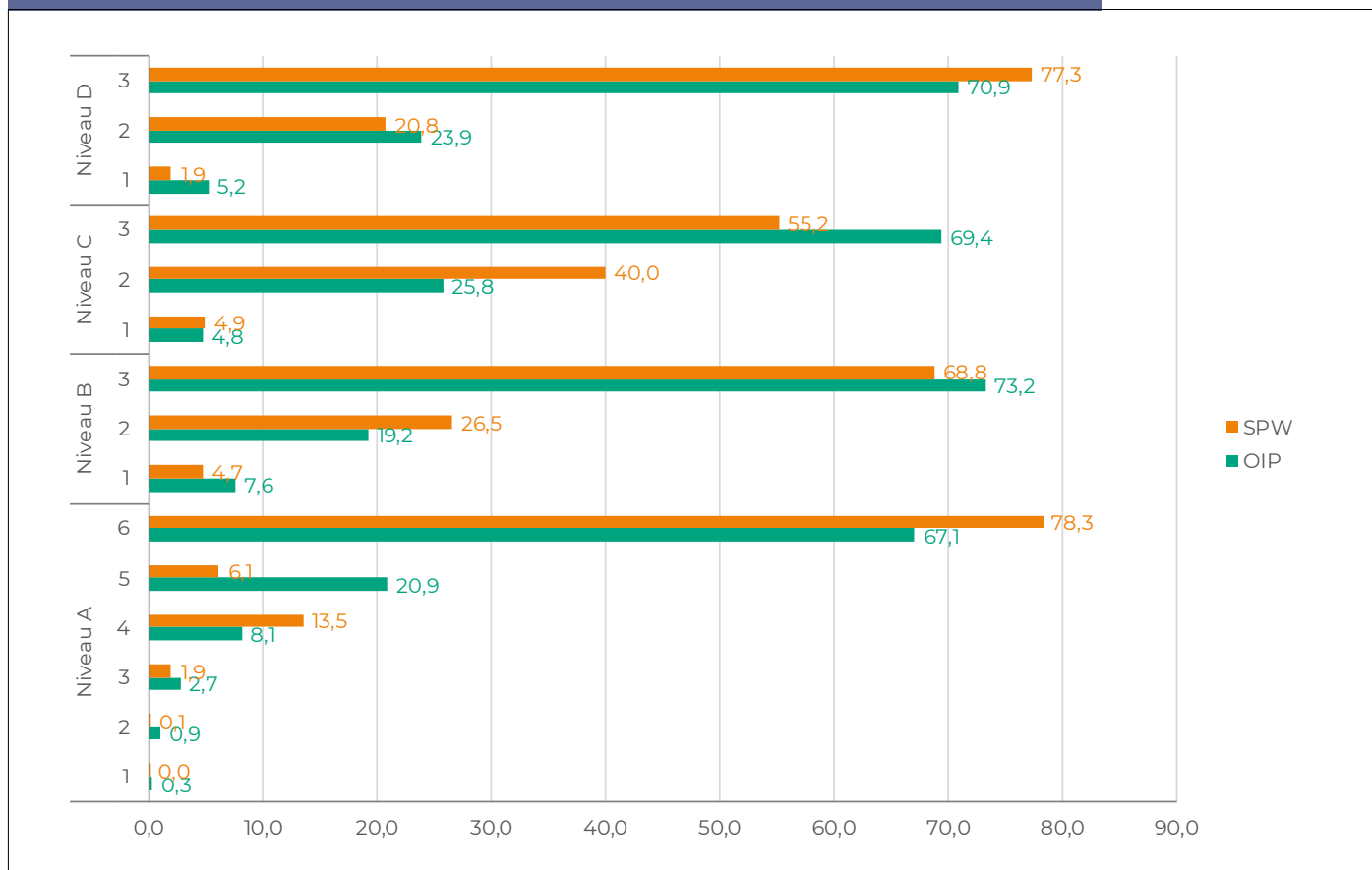
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : les embauches sont représentées par les effectifs ayant moins d'un an d'ancienneté dans le niveau.

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 A au sein du SPW, où le rang 5 compte moins d'effectifs que le rang immédiatement supérieur (rang 4). De la comparaison du SPW et des OIP, il ressort principalement que la répartition des effectifs des niveaux B et D est similaire au sein des deux types d'organismes,

mais qu'elle diffère en revanche pour les niveaux A et C où les effectifs se distinguent particulièrement pour les deux premiers rangs de ces deux niveaux (A6 et A5, C3 et C2) : les effectifs des OIP sont davantage concentrés dans les rangs A5 et C3 tandis que ceux du SPW sont davantage représentés dans les rangs A6 et C2. Ainsi, les effectifs des rangs A5 représentent 21 % des effectifs de niveau A dans les OIP, pour 6 % des effectifs de niveau A du SPW ; de même, les effectifs des rangs C3 représentent 69 % des effectifs de niveau C des OIP, pour 55 % des effectifs de niveau C du SPW.

Graphique 4.5 - Répartition (en %) des effectifs par niveau et rang, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : SPW : rang non déterminé = 86, N = 9 959 ; OIP : niveau et rang non déterminés = 957, rang non déterminé = 7, 2 valeurs manquantes, N = 7 149.

4.3 Les métiers dans la fonction publique régionale : une variété de métiers en relation avec les missions spécifiques du SPW et des OIP

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.

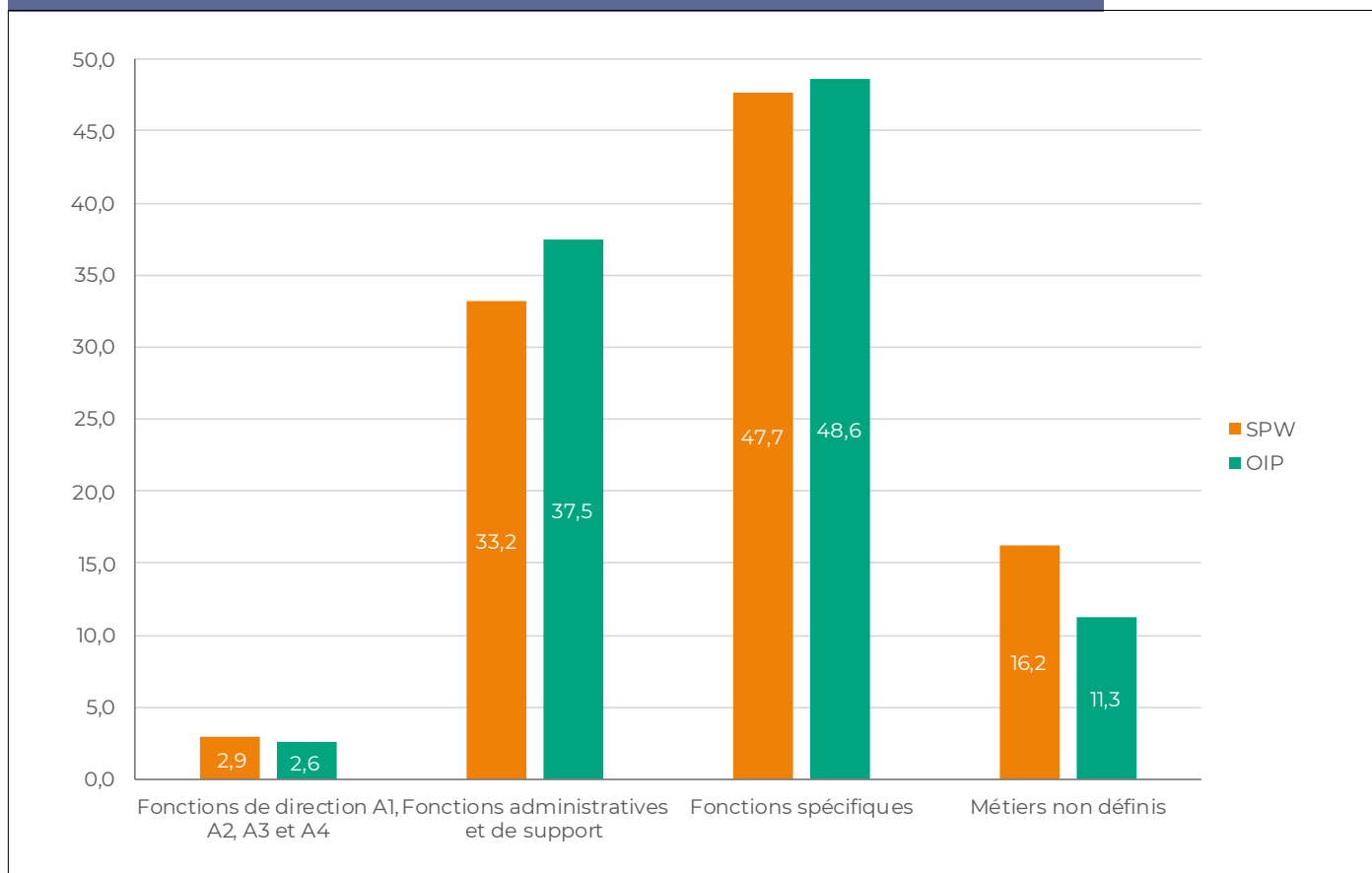
Les données administratives dont nous disposons permettent d'isoler les postes de direction¹⁷ (rang A4 et plus). Plusieurs titres sont utilisés pour désigner les responsables hiérarchiques du SPW et des OIP : secrétaire général(e), administrateur général/administratrice générale, directeur général/directrice générale, administrateur délégué/administratrice déléguée ou encore commissaire général(e). Ces res-

pensables occupent les plus hautes fonctions du service public wallon (rangs A1 et A2). Viennent ensuite les inspecteurs généraux/inspectrices générales et les directeurs généraux adjoints/directrices générales adjointes (rang A3) suivis des directeurs/directrices (rang A4). La catégorie des fonctions transversales regroupe 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 un peu moins de 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 au SPW, un peu plus dans les OIP. Le reste des effectifs se répartit à raison de 48 % d'emplois spécifiques et 16 % de métiers non définis au SPW, pour 49 % d'emplois spécifiques et 11 % de métiers non définis dans les OIP.

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

Graphique 4.6 - Répartition (en %) des effectifs par catégorie de métiers, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 8 115 pour les OIP et N = 10 045 pour le SPW.

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 D1¹⁸.

En ce qui concerne les postes de direction des rangs A1 à A4, on voit que si les postes les plus élevés (secrétaire général(e), administrateur général/administratrice générale, etc.) sont plus nombreux dans les OIP,

les postes d'inspecteur général/inspectrice générale et de directeur/directrice sont plus nombreux au sein du SPW. L'ensemble de ces postes représente 2,9 % des effectifs au SPW et 2,6 % des effectifs des OIP. En ce qui concerne les fonctions d'encadrement exercées par des personnes de niveaux A5, B1, C1 ou D1, on en compte 308 dont la majorité (193 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 (doublement : de 2,6 % à 5,2 %) qu'au SPW (passage de 2,9 % à 4,1 %).

¹⁸ 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'attribution 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 2018

	SPW	OIP	TOTAL
Fonctions de direction A1 A2 A3 et A4	292	215	507
Secrétaire général(e), administrateur général/administratrice générale, directeur général/directrice générale	7	26	33
Administrateur général adjoint/administratrice générale adjointe, directeur général adjoint/directrice générale adjointe	0	8	8
Inspecteur général/inspectrice générale	51	35	86
Directeur/directrice	234	146	380
Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement	115	193	308
A5	57	102	159
B1	6	72	78
C1	48	17	65
D1	4	2	6
Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement		12	12
Total	407	420	827
Part des fonctions de direction A1, A2, A3 et A4 dans le total des effectifs (en %)	2,9	2,6	2,8
Part des fonctions de direction et d'encadrement dans le total des effectifs (en %)	4,1	5,2	4,6

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

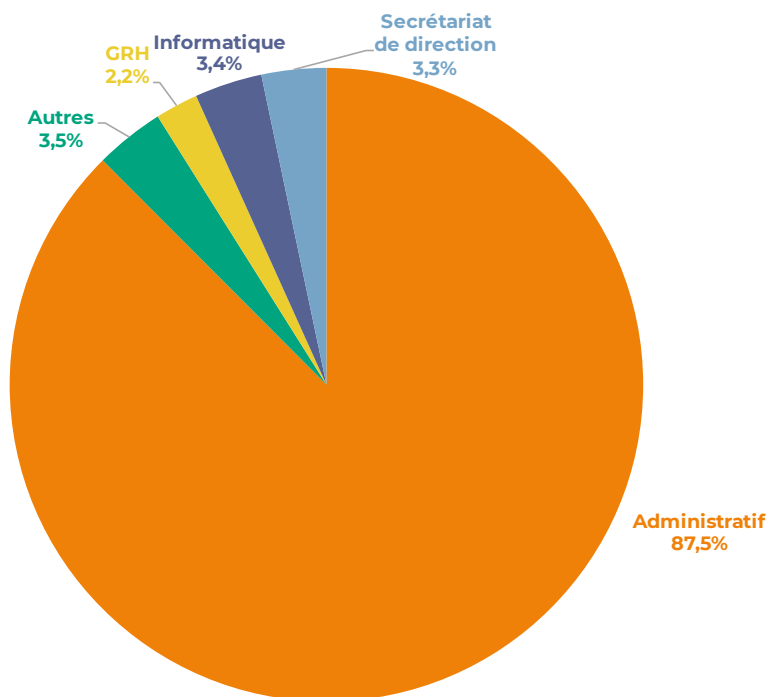
Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 045 pour le SPW et N = 8 115 pour les OIP.

Les « autres agents exerçant des fonctions d'encadrement » sont des personnes renseignées comme personnes de 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 personnes A5, B1, C1 ou D1.

En ce qui concerne les métiers administratifs et de support, si leur poids dans l'emploi au SPW et dans l'ensemble des OIP est du même ordre de grandeur (une trentaine de pour cent), leur composition est différente. C'est ce qui ressort des graphiques 4.7 et 4.8 : les métiers administratifs occupent

87,5 % des fonctions administratives et de support au SPW pour 83,9 % dans les OIP ; l'écart se reporte sur toutes les fonctions de support, mais principalement l'informatique (3,4 % au SPW pour 5,0 % dans les OIP) et la gestion des ressources humaines (2,2 % au SPW pour 3,9 % dans les OIP).

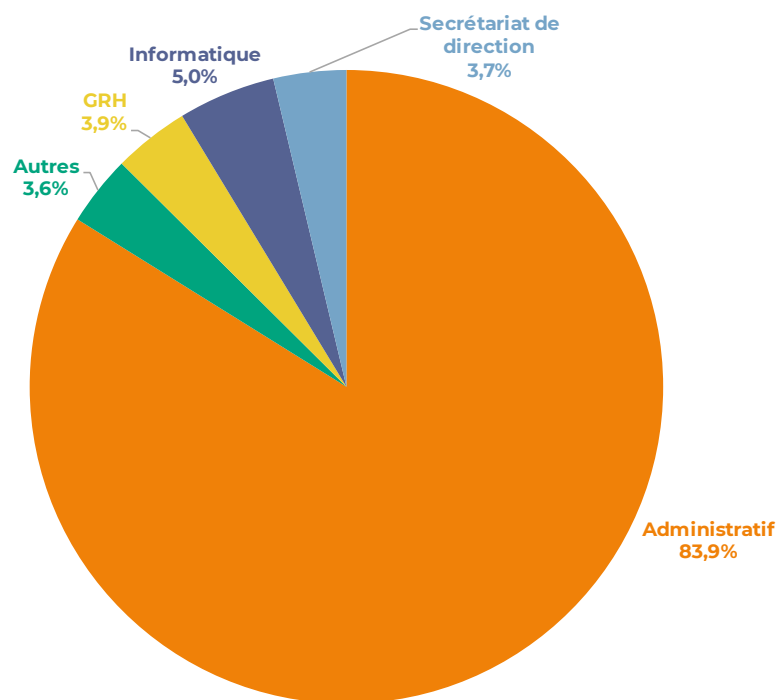
Graphique 4.7 - Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, SPW, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 3 334.

Graphique 4.8 - Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, OIP, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 3 042.

La troisième catégorie, celle des métiers spécifiques, est plus diversifiée. Pour en donner une image lisible, nous avons groupé les métiers exercés en 2018 par domaine d'activités. Le tableau 4.14 pré-

sente 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 - Métiers spécifiques des administrations wallonnes par domaine

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 : agronomie (37) ; 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 (17) ; 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 : contremaître (74) ; travaux publics et construction (76) ; ouvrier qualifié (79) ; ouvrier (routes, voies navigables, chauffeur, nature et forêt...) (82).
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) ; ouvrier de maintenance (88).
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) ; sociologue (32) ; Niveau B : assistant social (40) ; psychologue (55) ; Niveau D : ouvrier de fouilles archéologiques (87).
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) ; attaché scientifique (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) ; pharmacien (13) ; vétérinaire (14) ; commandant adjoint d'aéroport (18) ; Niveau B : ergothérapeute (49) ; infirmier (52) ; tourisme, hôtellerie (58) ; arts graphiques (39) ; Niveau C : inspecteur d'aéroport (70) ; inspecteur du transport (71) ; arts graphiques (62) ; Niveau D : piégeur de rats musqués (83) ; surveillants d'aéroport (84) ; magasinier (86) ; nettoyeur - technicien de surface (91) ; Métiers spécifiques FOREM et IFAPME : formateur (FOREM) ; logistique (FOREM) ; évaluateur (FOREM) ; chargé des relations partenariales (FOREM) ; délégué à la tutelle (IFAPME).

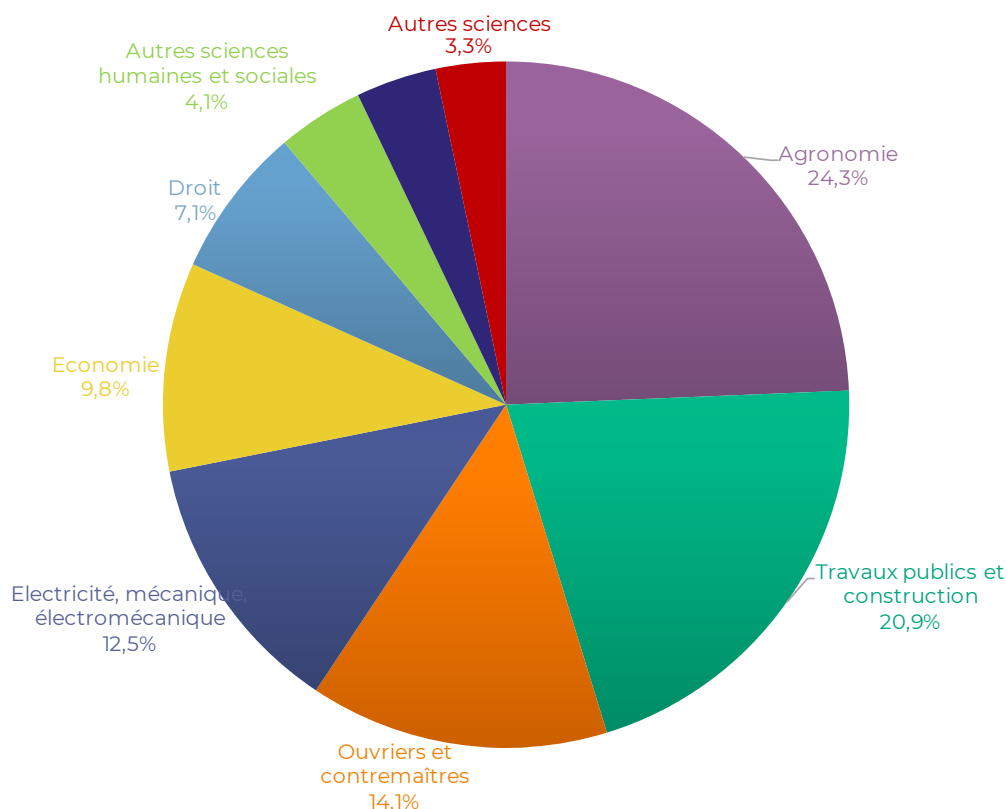
Source : Code de la fonction publique wallonne, annexe II - Groupements : IWEPS

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.

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 et 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 (24,3 %) et des travaux publics et construction (20,9 %); viennent ensuite les ouvriers et contremaîtres (14,1 %) et les emplois du domaine « électricité, mécanique, électromécanique » (12,5 %). 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 de l'agronomie concentrent trois quarts des emplois spécifiques de la DGO3; les métiers des domaines « travaux publics et construction » et « électricité, mécanique, électromécanique » auxquels s'ajoute le domaine « ouvriers et contremaîtres » représentent quant à eux neuf emplois spécifiques sur dix de la DGO1 et huit emplois spécifiques sur dix 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 six emplois spécifiques sur dix. Proportionnellement moins importants, les emplois du domaine « économie et droit » se répartissent entre toutes les directions générales, mais sont davantage concentrés dans les directions générales opérationnelles Pouvoirs locaux, action sociale et santé (DGO5) et Économie, emploi et recherche, et dans les services transversaux du SPW.

Graphique 4.9 - Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, SPW, 31 décembre 2018



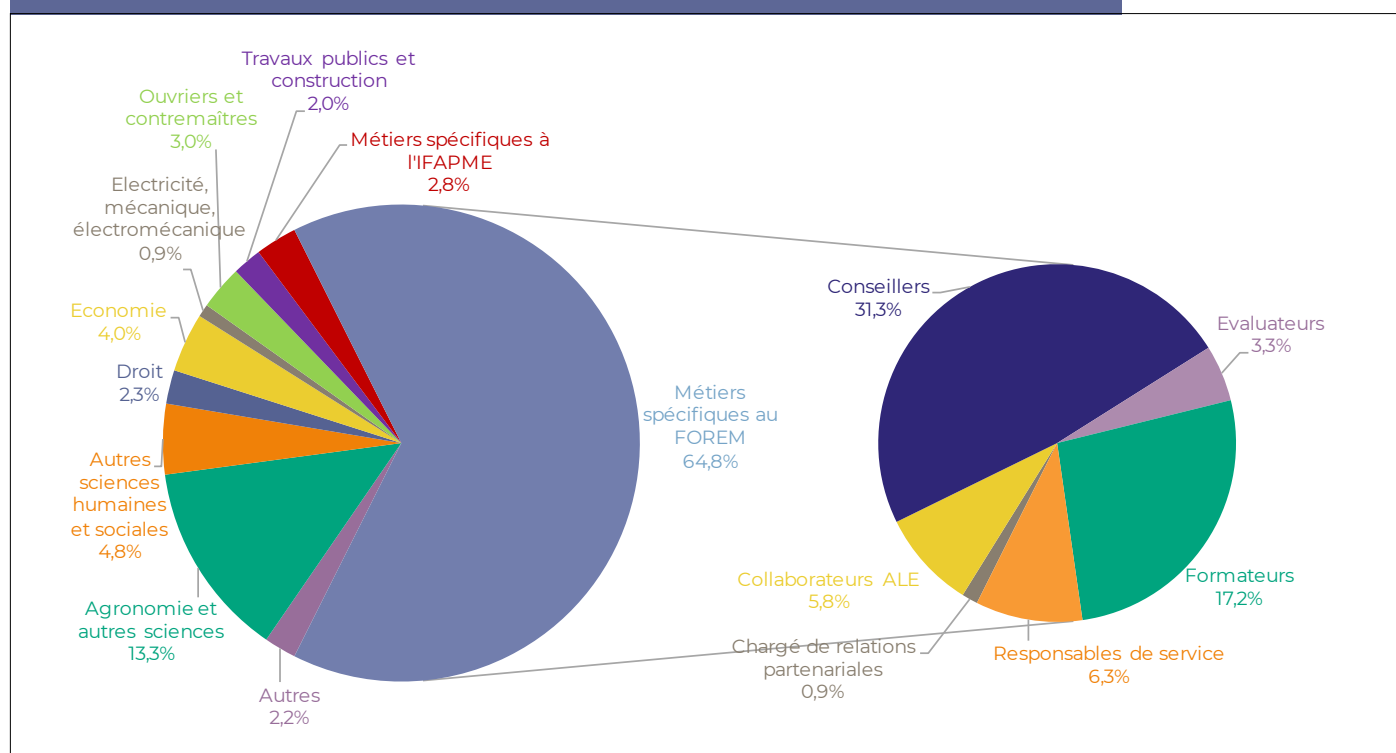
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 4 790.

L'image est totalement différente lorsqu'on observe le graphique 4.10 qui décrit la répartition des emplois spécifiques dans les OIP. La dominance des métiers techniques observée au SPW fait place à la prépondérance de métiers de services tels que les conseillers et formateurs qui concentrent 48 % des emplois spécifiques de l'ensemble des OIP. Ces métiers sont principalement exercés au sein du FOREM. 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 Région wallonne, l'ISSEP et le CRAW. Les économistes et juristes se répartissent entre les OIP, tandis que les métiers classés dans le domaine des « autres sciences humaines et sociales » (4,8 %) sont davantage liés à la spécialisation des OIP concernés.

Graphique 4.10 - Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, OIP, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 3 941.

LE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

Après avoir caractérisé le profil des personnes et celui des emplois, nous apportons dans ce chapitre un éclairage sur le travail dans l'administration publique wallonne. 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 et la mobilité.

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 moyenne est logiquement plus élevée pour les statutaires que pour les contractuels; (2) les femmes sont sous-représentées au niveau A, où elles constituent 50,1 % des effectifs, alors qu'elles représentent 56,0 % 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 34,9 % des postes de direction sont occupés par des femmes (la tendance ces dernières années est cependant à l'augmentation de la part des femmes exerçant des fonctions de direction).

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 2018, l'incidence du temps partiel en pourcentage des effectifs des administrations wallonnes s'élève à 12,5 % pour les femmes et 1,8 % pour les hommes; les valeurs correspondantes pour la population active occupée sont 39,6 % pour les femmes et 9,2 % pour les hommes¹⁹.

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.

Enfin, les données relatives aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail nous enseignent qu'en 2018 23 % des membres du personnel de la fonction publique régionale se rendent au travail en utilisant les transports en commun (train, tram et bus). Le dernier diagnostic fédéral sur les déplacements domicile-travail (2017-2018), réalisé par le SPF Mobilité et Transports, montre que, pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses occupés dans des entreprises ou institutions de plus de 100 travailleurs et travailleuses (tous secteurs confondus), la part des travailleurs et travailleuses qui se rendent au travail en utilisant les transports en commun est de 8,3 %.

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 et 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 effec-

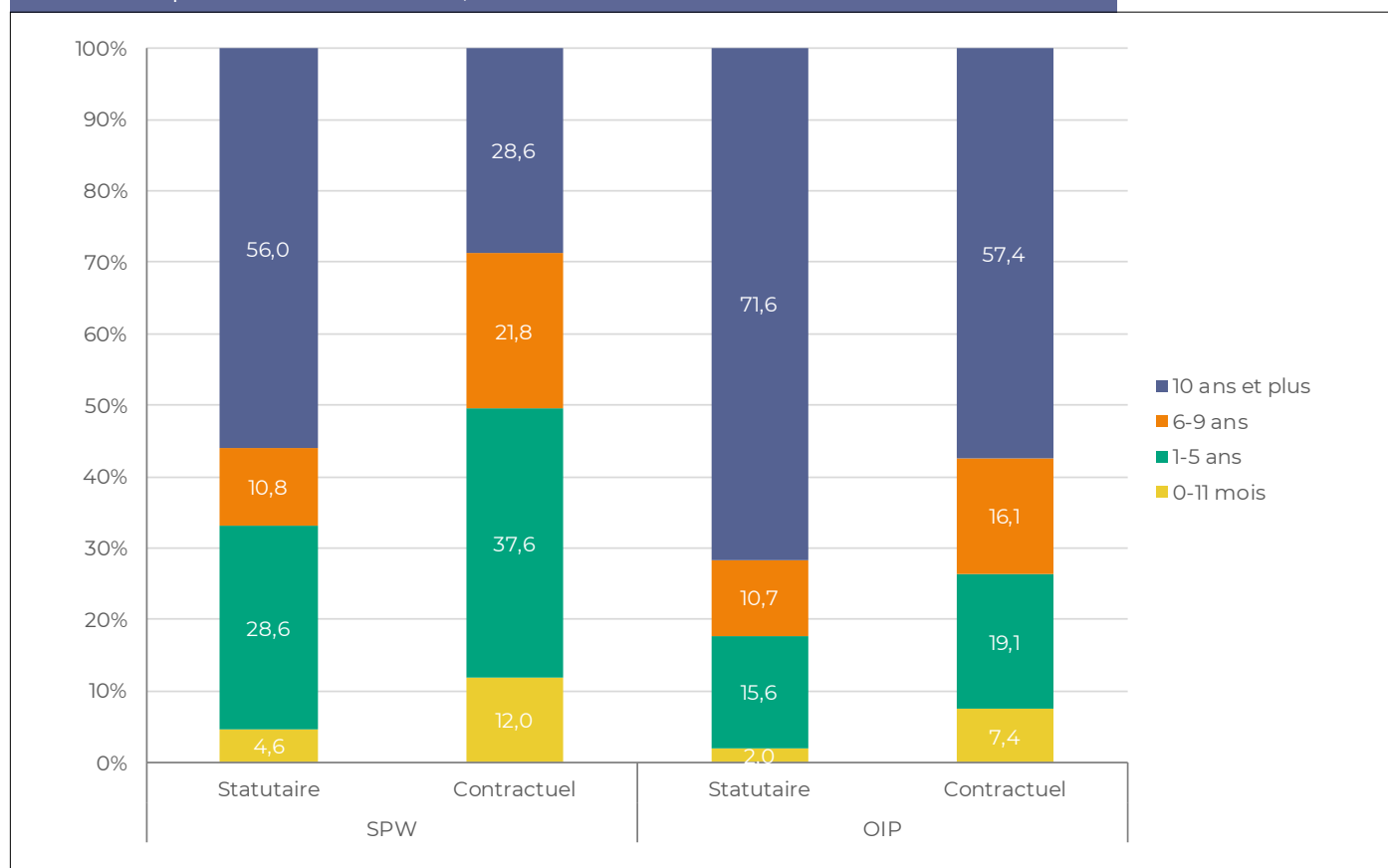
19 Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail 2018.

tifs de niveaux différents? Entre le personnel du SPW et celui des OIP? Entre carrière masculine et carrière féminine?

Intuitivement, le recrutement « à vie » des statutaires laisse supposer une ancienneté moyenne plus élevée pour les contractuels, engagés 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 intuition. Le gra-

phique 5.1, où nous croisons la durée dans le niveau et le statut des effectifs, confirme cette hypothèse : au SPW, la part des statutaires avec une ancienneté supérieure à dix ans (56,0 %) est deux fois plus importante que celle des contractuels (28,6 %); au sein des OIP, 71,6 % des statutaires ont une ancienneté supérieure à dix ans, pour 57,4 % des contractuels. Ces différentes proportions montrent que l'ancienneté du personnel des OIP est en moyenne plus élevée que celle du personnel du SPW, quel que soit le statut.

Graphique 5.1 - Répartition (en %) des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par SPW/OIP et statut, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 045 unités pour le SPW et N = 6 861 unités pour les OIP (1 254 données manquantes, dont celles relatives à 1 252 contractuels : le dernier bâtonnet doit être interprété avec prudence étant donné qu'il manque près de 20% des observations).

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 dix ans d'ancienneté : avec plus de la moitié (56,1 %) des

effectifs dans cette catégorie, le niveau C devance les niveaux D et B et plus largement encore le niveau A avec respectivement 51,8 %, 50,5 % et 45,6 % d'effectifs de plus de dix ans d'ancienneté.

Graphique 5.2 - Répartition (en %) des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par niveau 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 16 905 unités (niveau non précisé pour 959 unités et ancienneté non précisée pour 296 unités).

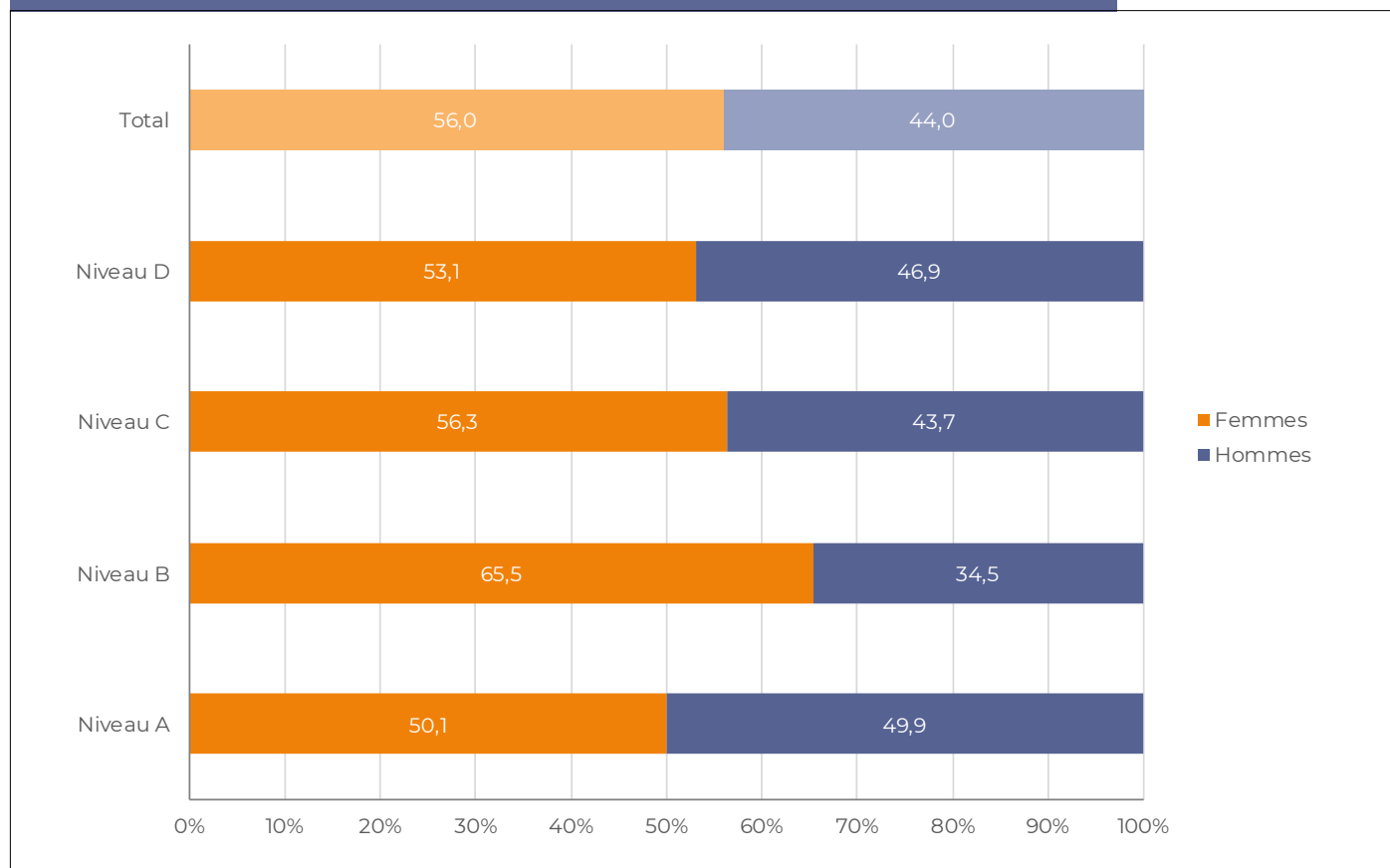
5.2 Carrières de femmes et carrières d'hommes : que nous enseignent nos données ?

Quelques indicateurs apportent un éclairage intéressant sur cette question. Le premier de ces indicateurs est la proportion de femmes et d'hommes par niveau, comparée 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 56,0 % des effectifs –, la répartition hommes-femmes

varie avec le niveau. Les femmes sont sur-représentées au niveau B, où elles constituent 65,5 % des effectifs, mais sous-représentées au niveau A, où elles ne constituent que 50,1 % 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 4 points de pourcentage au SPW, alors qu'ils peuvent dépasser 10 points de pourcentage dans les OIP. Les femmes sont largement sous-représentées au niveau A dans les OIP (avec 55,9 % des effectifs du niveau A pour 68,7 % des effectifs totaux).

Graphique 5.3 - Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau, 31 décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 17 201 unités (niveau non précisé pour 959 unités).

Graphique 5.4 - Proportion (en %) de femmes par niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018



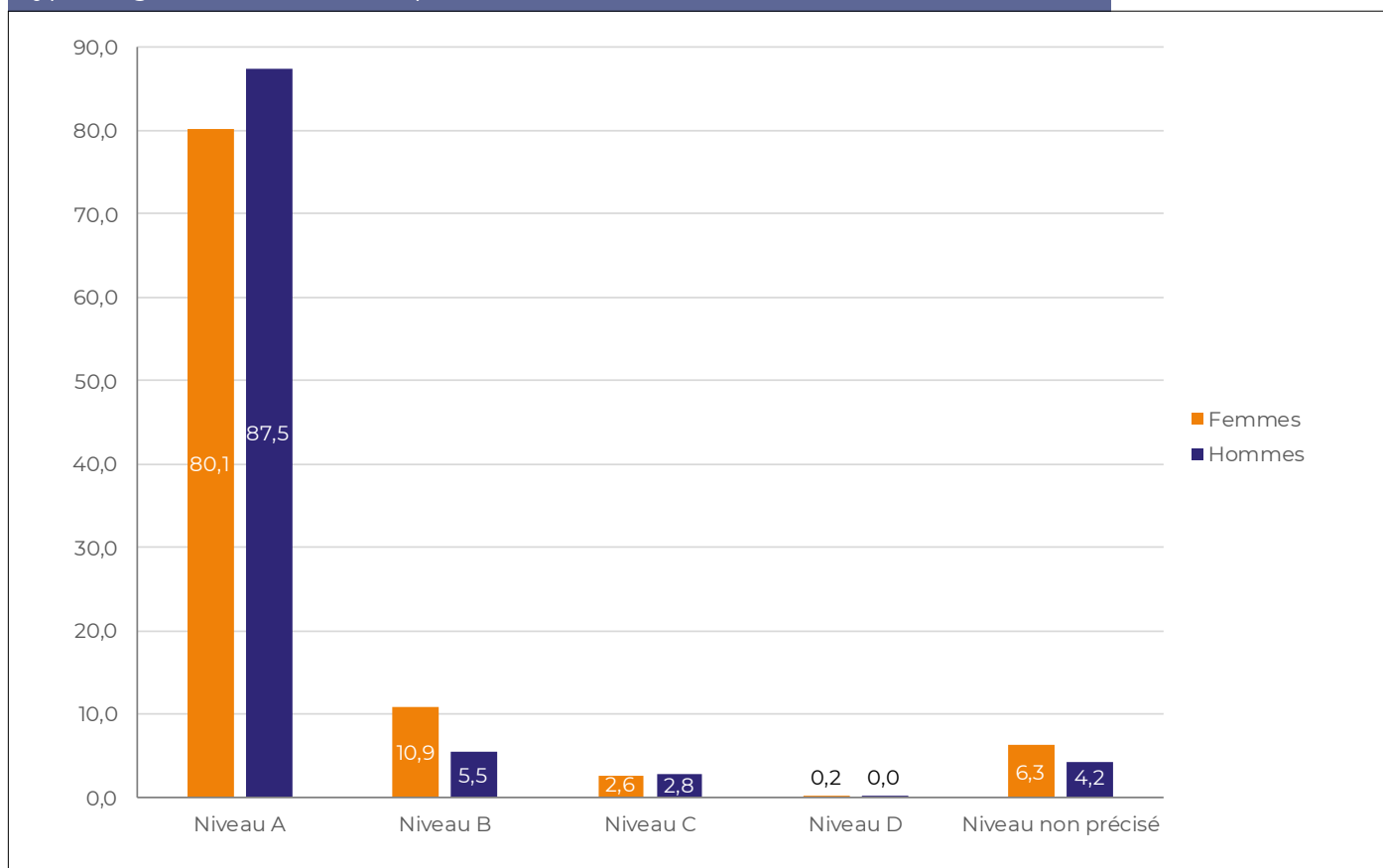
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 17 201 unités (niveau non précisé pour 959 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 26,2 % et 29,1 % (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 niveau 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 80,1 % pour les femmes, contre 87,5 % pour les hommes. En contrepartie, elles occupent plus fréquemment un emploi de niveau B (10,9 %, contre 5,5 %), 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 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 4 988 unités ; femmes = 2 619 ; hommes = 2 369.

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 »²⁰, 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 la moitié des emplois de niveau A (50,1 %), elles occupent un peu plus d'un tiers (34,9 %) 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.

20 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).

Tableau 5.1 - Répartition des postes à responsabilité entre hommes et femmes, SPW et OIP, Wallonie, 31 décembre 2018

	Femmes	Hommes	Total	Proportion de femmes (en %)
Fonctions de direction A1 A2 A3 et A4	177	330	507	34,9
Secrétaire général(e), administrateur général/administratrice générale, directeur général/directrice générale	19	14	33	57,6
Administrateur général adjoint/administratrice générale adjointe, directeur général adjoint/directrice générale adjointe	3	5	8	37,5
Inspecteur général/inspectrice générale	19	67	86	22,1
Directeur/directrice	136	244	380	35,8
Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement	123	185	308	39,9
A5	60	99	159	37,7
B1	49	29	78	62,8
C1	13	52	65	20,0
D1	1	5	6	16,7
Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement	4	8	12	33,3
Total	304	523	827	36,8

Source : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 18 160.

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 le cabinet d'un membre du Gouvernement wallon, d'un congé pour mission (Articles 435 à 444 du Code de la fonction publique), d'une mise à disposition de l'ASBL « Service social des Services du Gouvernement wallon » ou d'autres détachement/mise à disposition/congé pour mission.

Comme les années précédentes, on constate en 2018 une mobilité relativement

faible : au cours de la semaine de référence, 1,8 % des effectifs de la fonction publique (320 personnes) sont détachés/en congé pour mission/mis à disposition²¹. C'est le détachement dans un cabinet d'un membre du Gouvernement wallon qui est le plus répandu : il concerne 167 personnes, soit 0,9 % du total des effectifs. Soulignons que la mobilité est plus importante au SPW, où 2,4 % des effectifs sont soit détachés, soit mis à disposition, soit en congé pour mission, que dans les OIP, où 0,9 % des effectifs sont concernés par une des modalités de mobilité.

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

Tableau 5.2 : Mobilité inter-institutions des effectifs de la fonction publique wallonne, 2018

	SPW		OIP		Total général	
	Nombre	Proportion de l'emploi total (en %)	Nombre	Proportion de l'emploi total (en %)	Nombre	Proportion de l'emploi total (en %)
Détachement dans le cabinet d'un membre du Gouvernement wallon	130	1,3	37	0,5	167	0,9
Congé pour mission (Articles 435 à 444)	54	0,5	17	0,2	71	0,4
Mise à disposition de l'ASBL « Service social des Services du Gouvernement wallon »	28	0,3	8	0,1	36	0,2
Autres détachement / mise à disposition/congé pour mission	31	0,3	15	0,2	46	0,3
Total détachement / mise à disposition/congé pour mission	243	2,4	77	0,9	320	1,8
Non détaché	9 802	97,6	8 036	99,1	17 838	98,2
Total général	10 045	100,0	8 113	100,0	18 158	100,0

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPs

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 et 2018. En 2018, 7,7 % des effectifs des administrations régionales exercent une fonction à temps partiel. Notons d'emblée que cette proportion de travailleurs et travailleuses à temps partiel

est relativement faible comparée à la proportion de travailleurs et travailleuses à temps partiel dans la population active occupée, qui s'élevait la même année à 23,4 %. Lorsqu'on rapporte le nombre d'effectifs à temps partiel au nombre de contractuels, on obtient un taux de 13,0 % pour 2018. De 2009 à 2018, 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 7,7 %) et de l'emploi contractuel (de 17,6 % à 13,0 %).

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 2018, la proportion de temps partiel dans l'emploi total s'élève à 9,7 % au SPW, pour 5,3 % 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 9,0 % à 6,6 % dans les OIP et de 31,0 % à 22,7 % au SPW.

Ajoutée aux caractéristiques de l'emploi contractuel au sein du SPW décrites dans le chapitre précédent – 58,9 % de l'emploi contractuel est affecté à des besoins exceptionnels et temporaires de main-d'œuvre et

15,0 % 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 2009-2018

	2009	2012	2015	2018	Variation 2009-2018 (en %)
SPW					
Effectifs à temps partiel	1 112	1 031	940	975	-12,3
Contractuels	3 585	4 359	4 150	4 298	19,9
Emploi total	9 750	10 036	9 836	10 045	3,0
Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	31,0	23,7	22,7	22,7	
Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	11,4	10,3	9,6	9,7	
OIP					
Effectifs à temps partiel	500	530	404	427	-14,6
Contractuels	5 581	6 171	6 136	6 502	16,5
Emploi total	6 770	7 415	7 300	8 113	19,8
Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	9,0	8,6	6,6	6,6	
Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	7,4	7,1	5,5	5,3	
SPW + OIP					
Effectifs à temps partiel	1 612	1 561	1 344	1 402	-13,0
Contractuels	9 166	10 530	10 286	10 800	17,8
Emploi total	16 520	17 451	17 136	18 158	9,9
Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	17,6	14,8	13,1	13,0	
Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	9,8	8,9	7,8	7,7	

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

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 2018, le temps partiel concerne 12,5 % des femmes occupées dans la fonction publique régionale, pour 1,8 % 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 39,6 % pour les femmes et 9,2 % pour les hommes²². 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 plus de 60 ans.

²² Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail 2018.

Tableau 5.4 - Proportion d'emplois à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2018

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Femmes	10,7	9,4	12,4	13,7	17,5	12,5
Hommes	3,7	2,1	1,9	1,4	1,5	1,8
Total	7,5	6,4	7,8	8,0	9,3	7,7

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 005 pour les femmes et N = 8 153 pour les hommes ; 2 valeurs d'âge manquantes.

5.4 Réduction du temps de travail et autres congés

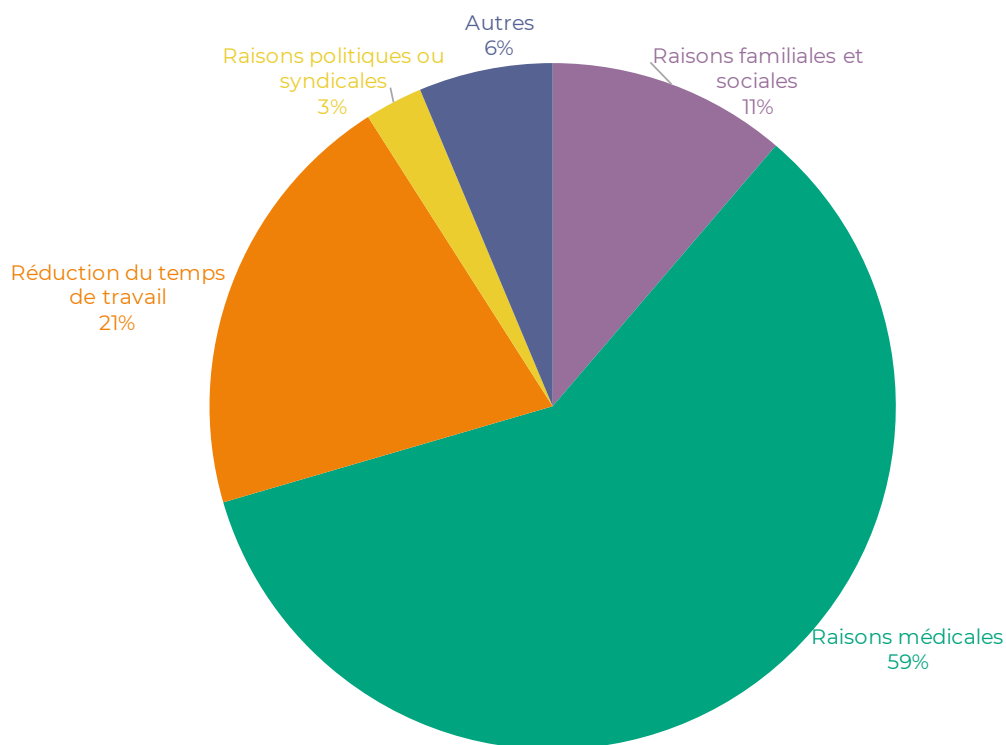
Au-delà du congé annuel de vacances, le Code de la fonction publique²³ prévoit d'autres types de congés et d'absences. Cette section s'emploie à mesurer l'utilisation de ces congés par le personnel de l'administration régionale. Cet exercice a nécessité, au préalable, une répartition des congés et absences en un petit nombre de catégories pertinentes pour l'analyse. Sur la base des dispositions du Code, traduites dans les bases de données administratives, nous avons construit cinq catégories. La première regroupe les congés pour raisons médicales et comprend notamment les accidents de travail, les congés maladies, 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. La quatrième catégorie rassemble les absences pour raisons politiques ou syndicales : congé politique, congé syndical ou congé pour candidatures aux élections par exemple. Enfin, la dernière catégorie comprend les autres congés et absences : congé pour cas de force majeure, disponibilité pour convenance personnelle, 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 cinq catégories, met en évidence la dominance des congés pour raisons médicales : ceux-ci totalisent 59 % des jours d'absence ; suivent les congés liés à une formule de réduction du temps de travail, avec 21 % des jours d'absence. Les congés pour raisons familiales et sociales (11 %) constituent le troisième motif d'absence le plus rencontré.

23 Voir le livre 3 du Code de la fonction publique.

Graphique 5.6 - Les congés et absences au sein de l'administration wallonne : répartition (en %) du nombre de jours 'absence par motif au cours de l'année 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

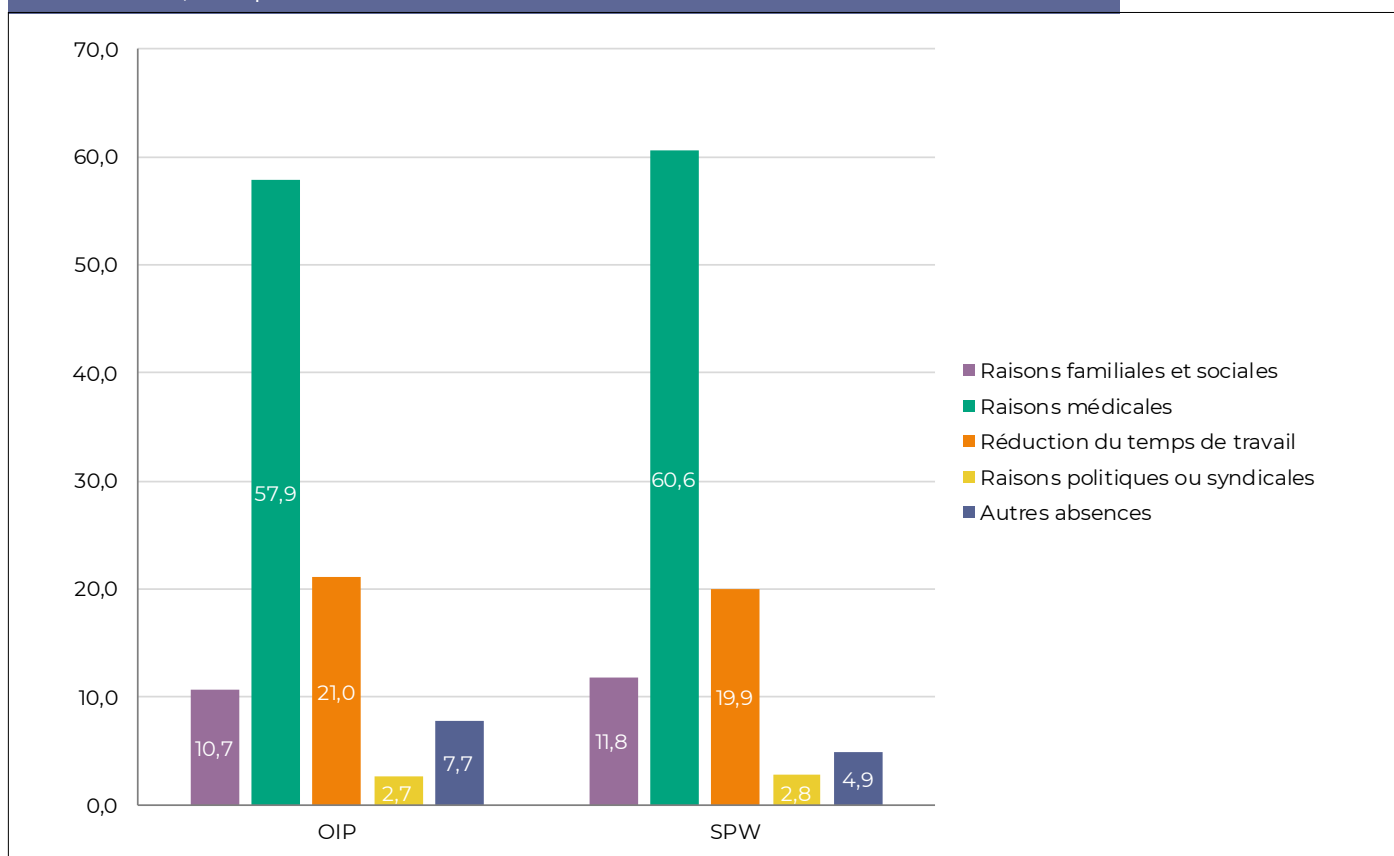
Note : Calculs effectués sur la base de N = 15 072 (sur 18 160 observations possibles).

Les valeurs aberrantes sont retirées des calculs. Par exemple, si un membre du personnel preste un mi-temps, son nombre théorique total de jours de prestation sur l'année est égal à 126 jours (soit 252 jours divisé par deux). On garde les membres du personnel qui ont un nombre de jours total (prestations + absences) compris entre 126-5% et 126+5%.

Le graphique 5.7 compare la répartition des congés ou absences entre le SPW et les OIP. On observe que la forme des deux histogrammes est très semblable, preuve de

l'absence de différences notables dans la répartition des congés et absences entre SPW et OIP.

Graphique 5.7 - Répartition (en %) des jours d'absence par motif au cours de l'année 2018, comparaison SPW et OIP



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 6 647 pour les OIP et N = 8 425 pour le SPW.

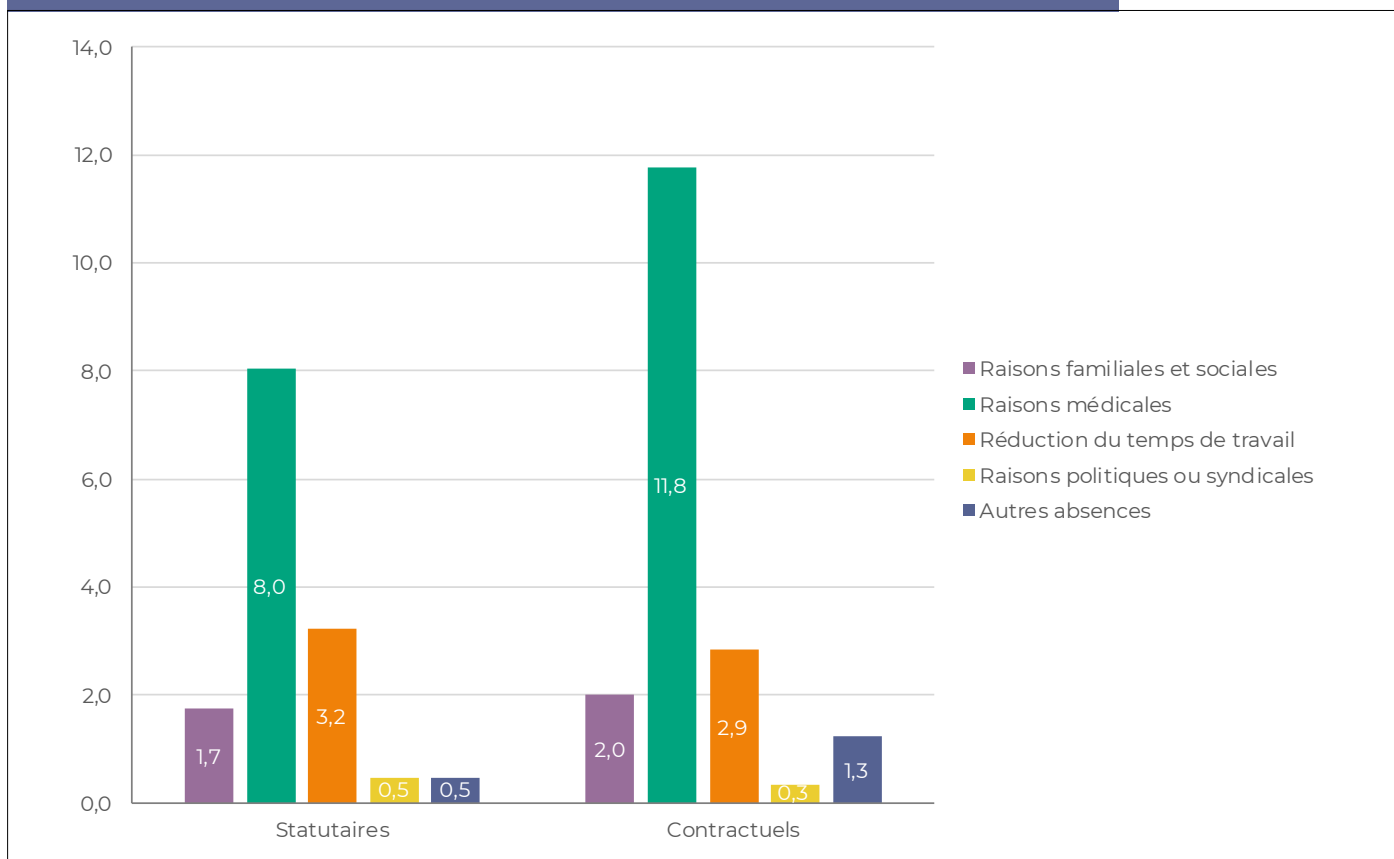
Les valeurs aberrantes sont retirées des calculs. Par exemple, si un membre du personnel preste un mi-temps, son nombre théorique total de jours de prestation sur l'année est égal à 126 jours (soit 252 jours divisé par deux). On garde les membres du personnel qui ont un nombre de jours total (prestations + absences) 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 (11,8 % contre 8,0 % au SPW et 12,0 % contre 8,1 % dans les OIP). Dans les OIP, les congés pour réduction du temps de travail sont plus importants parmi les statutaires (5,2 %) que parmi les contractuels (3,8 %); ce n'est pas le cas au SPW.

Graphique 5.8 - Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2018, SPW, comparaison statutaires-contractuels

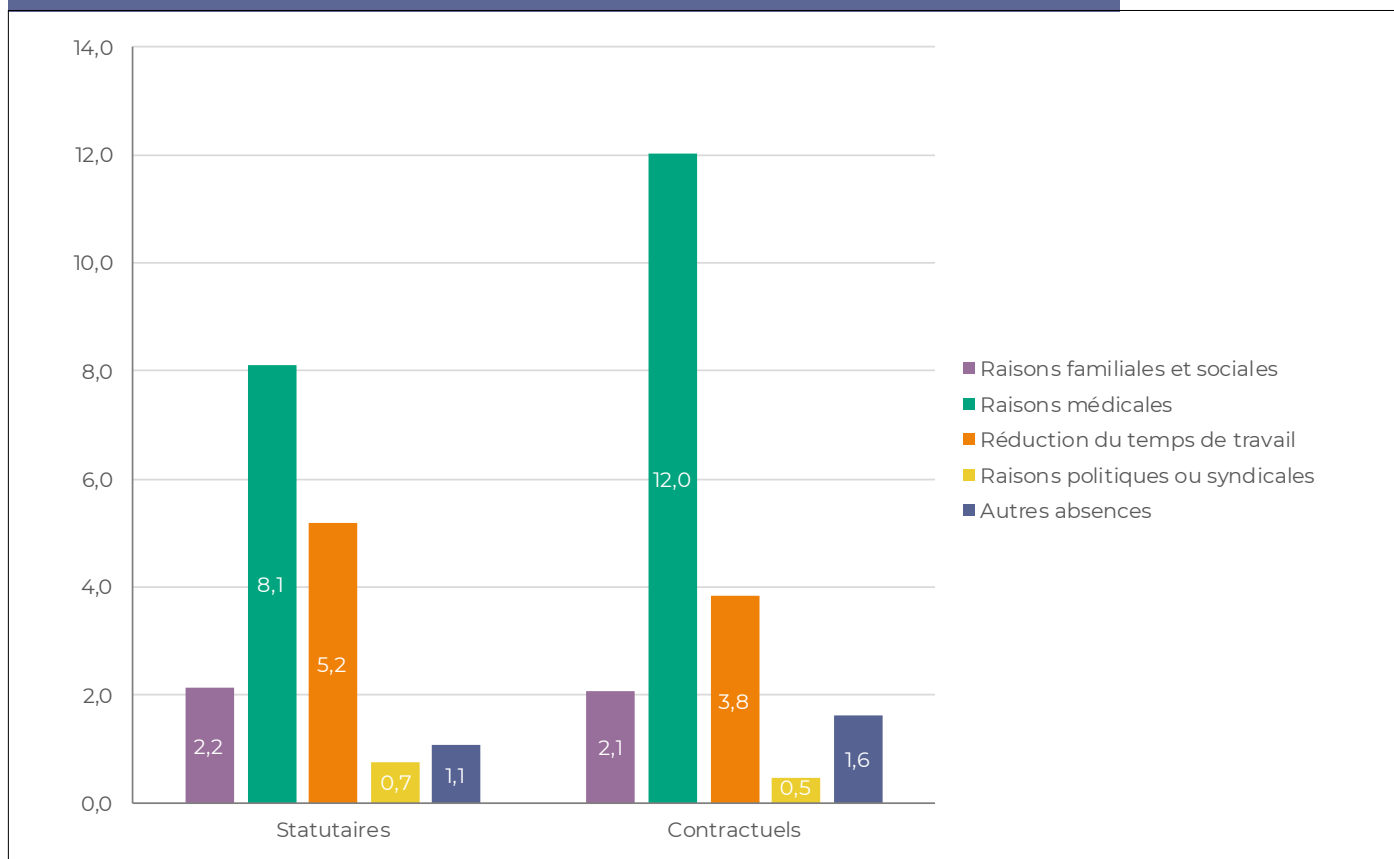


Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 8 425.

Les valeurs aberrantes sont retirées des calculs. Par exemple, si membre du personnel preste un mi-temps, son nombre théorique total de jours de prestation sur l'année est égal à 126 jours (soit 252 jours divisés par deux). On garde les membres du personnel qui ont un nombre de jours total (prestations + absences) 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 2018, OIP, comparaison statutaires-contractuels



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 6 647.

Les valeurs aberrantes sont retirées des calculs. Par exemple, si un membre du personnel preste un mi-temps, son nombre théorique total de jours de prestation sur l'année est égal à 126 jours (soit 252 jours divisé par deux). On garde les membres du personnel qui ont un nombre de jours total (prestations + absences) compris entre 126-5% et 126+5%.

Les valeurs aberrantes sont retirées des calculs. Par exemple, si un membre du personnel preste un mi-temps, son nombre théorique total de jours de prestation sur l'année est égal à 126 jours (soit 252 jours divisé par deux). On garde les membres du personnel qui ont un nombre de jours total (prestations + absences) compris entre 126-5 % et 126+5 %.

5.5 Les déplacements du domicile au lieu de travail

Qu'ils soient longs ou courts, les déplacements du domicile au lieu de travail concernent tous les travailleurs et travail-

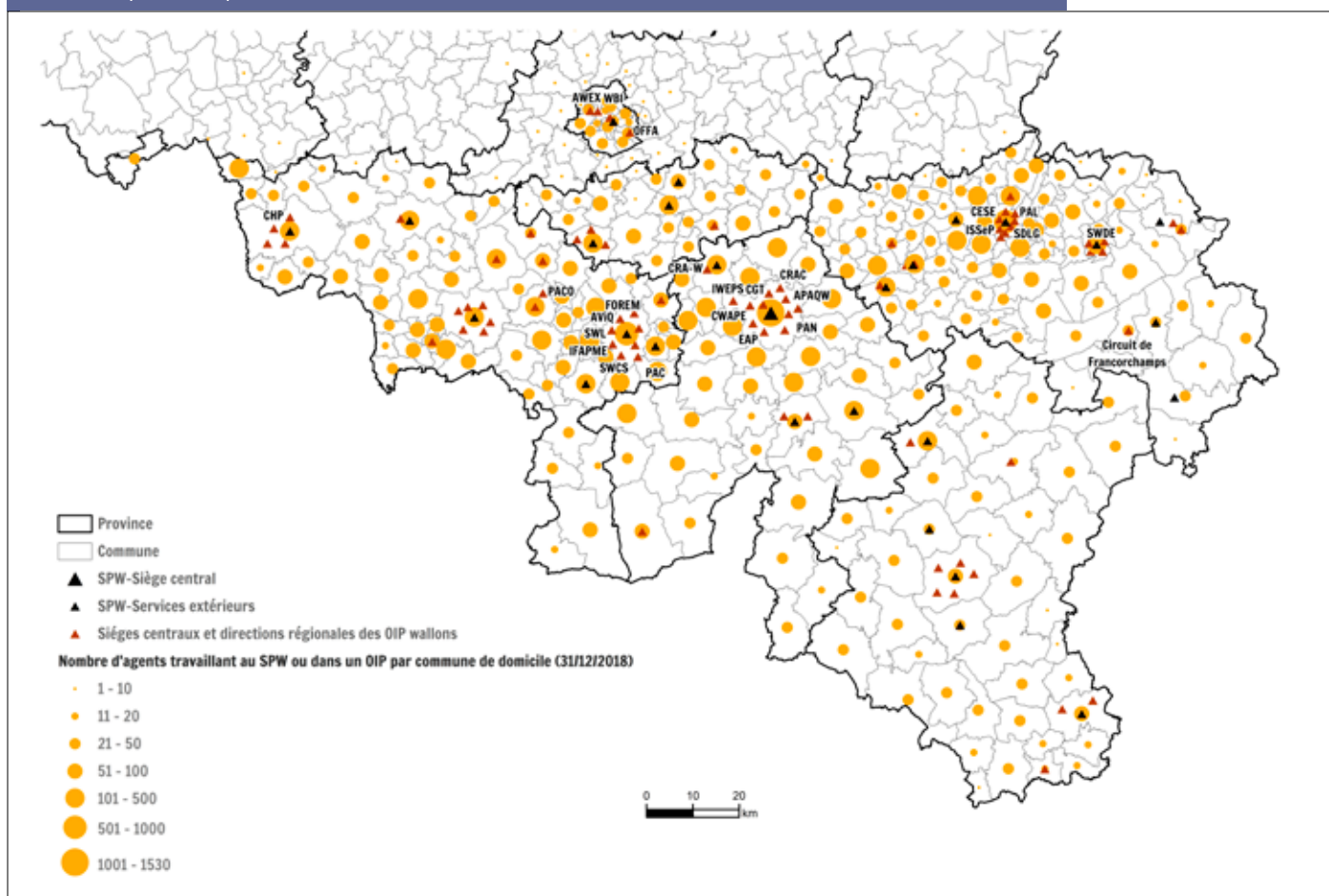
leuses de la fonction publique. Seuls les modes de transport varient, et lorsque plusieurs possibilités se présentent, le travailleur ou la travailleuse sera souvent confronté à un arbitrage entre la durée du transport, son coût et son impact sur l'environnement. À l'heure où la mobilité est à l'agenda 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 et travailleuses 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 tra-

vailleurs et travailleuses. 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)²⁴.

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 qui abritent un ou plusieurs organismes publics et la dispersion des effectifs sur l'ensemble du territoire de la Wallonie et de Bruxelles-Capitale : 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, décembre 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

24 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.

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 et le télétravail.

Depuis le 1^{er} 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 travail²⁵. 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 commun; 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 et travailleuses, il rencontre

la demande d'un équilibre plus satisfaisant entre vie privée et vie professionnelle.

Selon les données collectées par les services administratifs et reportées dans le tableau 5.5, au cours de la période 2009-2018, 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 est de l'ordre de 21 % en moyenne pour les effectifs des OIP, où l'on rencontre de fortes disparités. À titre d'exemple, près de 90 % des effectifs de la WBI, organisme localisé à Bruxelles, utilisent les transports en commun, pour 26 % des effectifs de la SWL et de l'IWEPS, 22 % du personnel du FOREM et moins de 5 % des effectifs de l'ISSEP, 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

	2009	2012	2015	2018
Nombre de personnes	4 286	4 080	3 879	4 163
En pourcentage des effectifs totaux	25,9	23,4	22,6	22,9

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

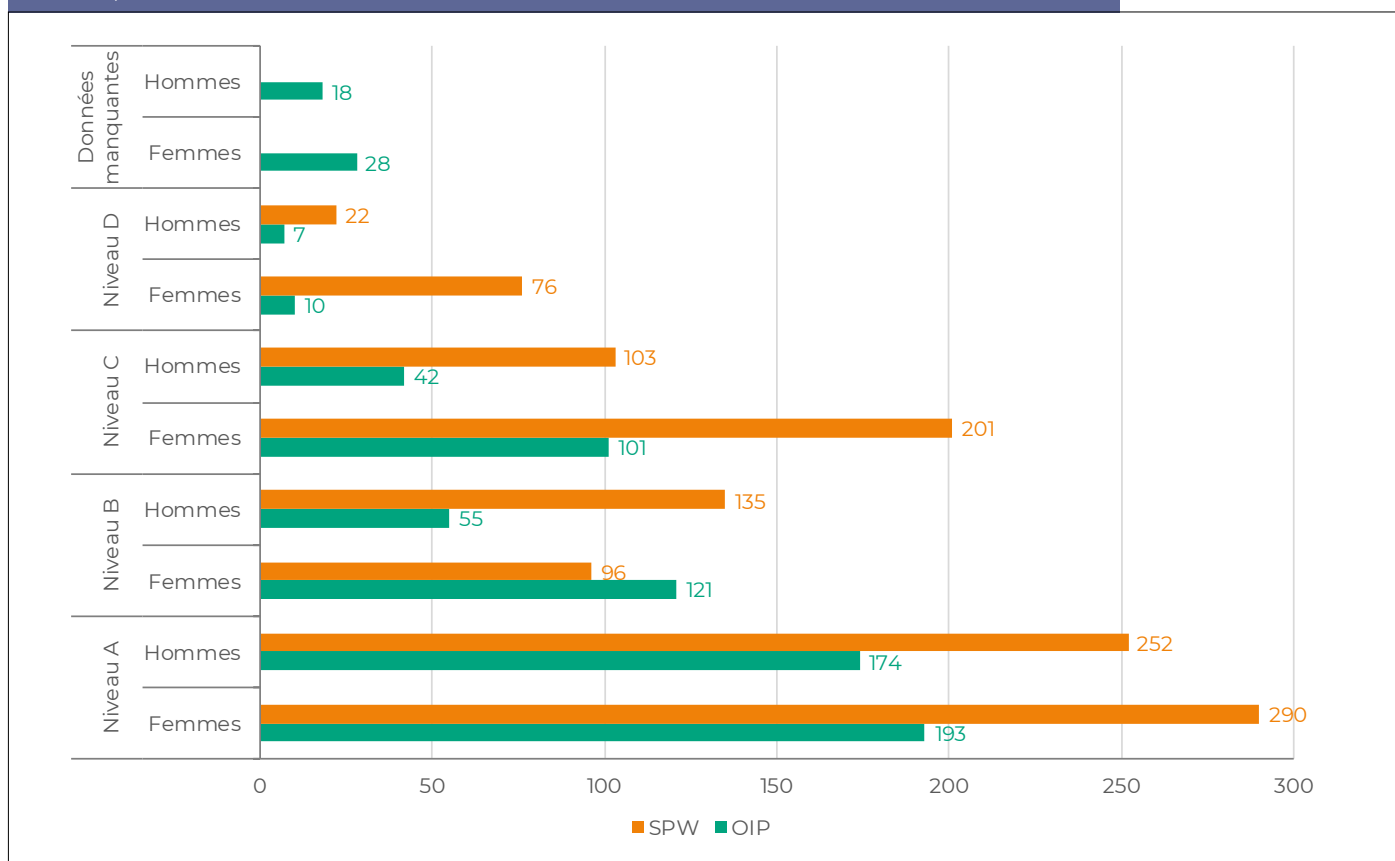
²⁵ L'autorité de la Région wallonne rembourse intégralement les abonnements « domicile - lieu de travail » souscrits auprès des quatre sociétés de transports en commun SNCB, STIB, De Lijn et TEC. Cette indemnité concerne l'abonnement simple ou combiné ou tout autre titre de transport accepté.

L'utilisation du vélo est nettement plus marginale : en 2018, seul 1,5 % 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 en 2012, soit 1,9 % des effectifs, on est passé à 1 004 personnes en 2015 (5,4 % des effectifs) puis à 1 924 personnes en 2018 (10,6 % des effectifs). Le graphique 5.10 met en évidence qu'il est surtout pratiqué au SPW où il concerne au total 1 175 personnes, pour 749 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 davantage pratiqué par les femmes que par les hommes dans les niveaux A, C et D, aussi bien dans les OIP qu'au SPW.

Graphique 5.10 - Télétravail au sein des OIP et du SPW, répartition (en %) par niveau et sexe, en 2018



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

PARTIE 2

LA FONCTION PUBLIQUE DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

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.

À 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. Une seconde collecte a porté sur les années 2013, 2014 et 2015. La présente collecte concerne l'année 2018. Avec cette nouvelle collecte, la fenêtre temporelle s'étend sur la période 2011-2018.

1.1 Périmètre du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles

La base légale à partir de laquelle le périmètre du secteur public analysé dans

cette édition du tableau de bord de l'emploi public est défini est l'Arrêté royal portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités²⁶. Plus précisément, les organismes repris dans le périmètre de cette étude font partie de la liste des institutions du Secteur XVII (Communauté française) de cet Arrêté. Depuis la publication originelle en 1974 et la dernière mise à jour de cette liste, le paysage institutionnel a changé; le périmètre s'est par conséquent ajusté en fonction de ces changements.

Le périmètre du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) analysé dans ce tableau de bord comprend six organismes : un département ministériel (MFWB), quatre Organismes d'intérêt public (OIP) de type B et un « autre » organisme (CSA). Ceux-ci sont définis dans l'encadré 1.1.

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

²⁶ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1984092830&table_name=loi.

Encadré 1.1 : Le périmètre de la fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles – statistiques IWEPS (2018)

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 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 (IFC)

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.

*L'ARES a été créée par le décret « Paysage » du 7 novembre 2013.

**Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'ETNIC est devenu un OIP de type A. Les prochaines collectes de données tiendront compte de ce changement statutaire.

1.2 Collecte des données

L'IWEPS est l'Autorité statistique de la Région wallonne. À ce titre, il est soumis au secret statistique et au respect des lois statistiques belge et européenne (règlement du Parlement européen et du Conseil relatif aux statistiques européennes) et au Code de bonnes pratiques de la statistique européenne. Parallèlement, il est soumis aux législations relatives au respect de la vie privée, tant belge (loi relative à la protection de la vie privée), qu'europpéenne (Règlement général sur la Protection des Données – RGPD). Ces législations garantissent que, d'une part, la vie privée et les données confidentielles sont protégées et que, d'autre part, les données sont utilisées à des fins exclusivement statistiques.

On entend par utilisation à des fins statistiques l'utilisation exclusive de données pour l'élaboration et la production de statistiques officielles, d'analyses statistiques,

évaluatives ou prospectives et de services statistiques. La présente collecte de données s'inscrit dans le cadre du renforcement des synergies en matière statistique entre la Wallonie et la Fédération Wallonie-Bruxelles (Accord de coopération du 8 octobre 2009). À cet égard, l'IWEPS publie depuis 2012 des statistiques sur l'emploi dans la fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cet exercice de collecte est sous la responsabilité de l'Administrateur général de l'IWEPS, responsable de traitement au sens du RGPD.

Les données transmises à l'IWEPS sont des données individuelles. Afin de satisfaire aux prescriptions de la loi sur la protection de la vie privée, l'IWEPS a mis au point des procédures visant à protéger la confidentialité des données :

- les données transmises à l'IWEPS ont été préalablement pseudonymisées par les gestionnaires de bases de données de chaque institution au moyen d'un algorithme appliqué au numéro de Registre

national²⁷. 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 ;

- préalablement à la transmission du fichier de données à l'IWEPS, les institutions ont crypté le fichier selon une procédure de cryptage asymétrique. Appelée également cryptographie à clé publique, cette procédure est fondée sur l'existence de fonctions à sens unique et à brèche secrète²⁸ ;
- après avoir crypté les fichiers de données, les institutions les ont déposés sur un espace sécurisé sur le *cloud* de l'IWEPS. Une fois transmises à l'IWEPS, les données individuelles ont été délestées de leur identifiant crypté, harmonisées, agrégées au sein d'une seule base de données et présentées sous la forme de plusieurs tableaux contenant un nombre limité de variables (de telle sorte qu'une identification individuelle ne soit plus possible). C'est au départ de ces tableaux de données agrégées que les tableaux et graphiques présentés dans cette étude ont été élaborés. Le responsable des analyses n'a donc jamais eu accès aux données individuelles.

La présente collecte de données sur l'emploi public porte sur **l'année 2018**. Pour les années 2011, 2012, 2013 et 2014, les données dressent la situation du personnel au mois de juin. Il s'agit donc de données de stock – d'un instantané – à un moment précis. Les données de l'année 2015 marquent une transition. En effet, l'IWEPS, en concertation avec ses fournisseurs de données, a pris le pli de les collecter à deux moments : en juin et en décembre. Dans un souci de

continuité, les données de l'année 2018 se rapportent au mois de décembre.

Les données reflètent la situation du personnel soit un jour de référence, soit au cours d'une période de référence (semaine, mois, année). La plupart des données demandées décrivent la situation du personnel un jour de référence. Le jour de référence choisi est le dernier jour ouvrable du mois de décembre de l'année 2018 : le 31 décembre 2018. Quelques variables reflètent la situation du personnel dans le courant d'une semaine de référence. La semaine de référence est la dernière semaine complète du mois de décembre 2018, c'est-à-dire celle du 17 au 21 décembre 2018. Quelques variables reflètent la situation du personnel au cours d'un mois de référence. Le mois de référence est le mois de décembre de l'année 2018. Enfin, quelques données sont demandées sur l'année 2018.

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.

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 les données de certaines variables n'ont pu être collectées ou sont très partielles, notamment les diplômes²⁹ et les métiers³⁰. En conséquence, ces données n'ont pas été traitées dans ce rapport.

27 Le numéro de Registre national est la variable qui permet d'identifier directement et de manière unique les individus. Son cryptage rend cette identification directe impossible.

28 Les fonctions à sens unique sont des fonctions mathématiques telles qu'une fois appliquées à un message, il est extrêmement difficile de retrouver le message original. L'existence d'une brèche secrète permet cependant à la personne qui a conçu la fonction à sens unique de décoder facilement le message grâce à un élément d'information qu'elle possède, appelé clé privée.

29 Au sein du MFWB, plus gros employeur de la FWB, l'encodage informatique des diplômes n'est effectif que depuis quelques années. Il est par conséquent peu courant que les personnes entrées en service avant cette disposition aient un diplôme encodé dans le logiciel de gestion des ressources humaines. De plus, au niveau 3, il n'y a pas d'exigence de diplôme. Actuellement, près d'un tiers des diplômes ne sont par conséquent pas encodés, rendant trop fragile toute analyse et interprétation des données à ce sujet.

30 L'IWEPS ne dispose pas de référentiel des métiers exercés au sein de la FWB. Lors du prochain exercice de collecte de données, l'IWEPS testera la faisabilité d'identifier ces métiers.

LE PROFIL DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA FWB

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 (IFC) et Office de la naissance et de l'enfance (ONE) – comptent ensemble 8 308 personnes en 2018. De loin le plus important par la taille, le MFWB concentre

75,0 % des effectifs; l'ONE, deuxième organisme, rassemble 20,5 % des effectifs, pendant que les quatre autres OIP se partagent les 4,5 % restants. La principale évolution au MFWB est une augmentation de l'emploi d'un peu moins de 1 000 effectifs entre 2012 et 2018 (+18,2 %). Entre 2012 et 2015, une première hausse est due à l'intégration en 2015 des Maisons de Justice au sein du MFWB. À la suite de la sixième réforme de l'État, cette compétence passe en effet du niveau fédéral au niveau communautaire. La seconde hausse, entre 2015 et 2018, est consécutive à un accroissement de la charge de travail ou à l'attribution de missions supplémentaires. Les effectifs des OIP, bien moins nombreux, augmentent également : entre 2012 et 2018, le taux de croissance des effectifs est de 17 %.

Tableau 2.1 - Les effectifs des administrations publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles

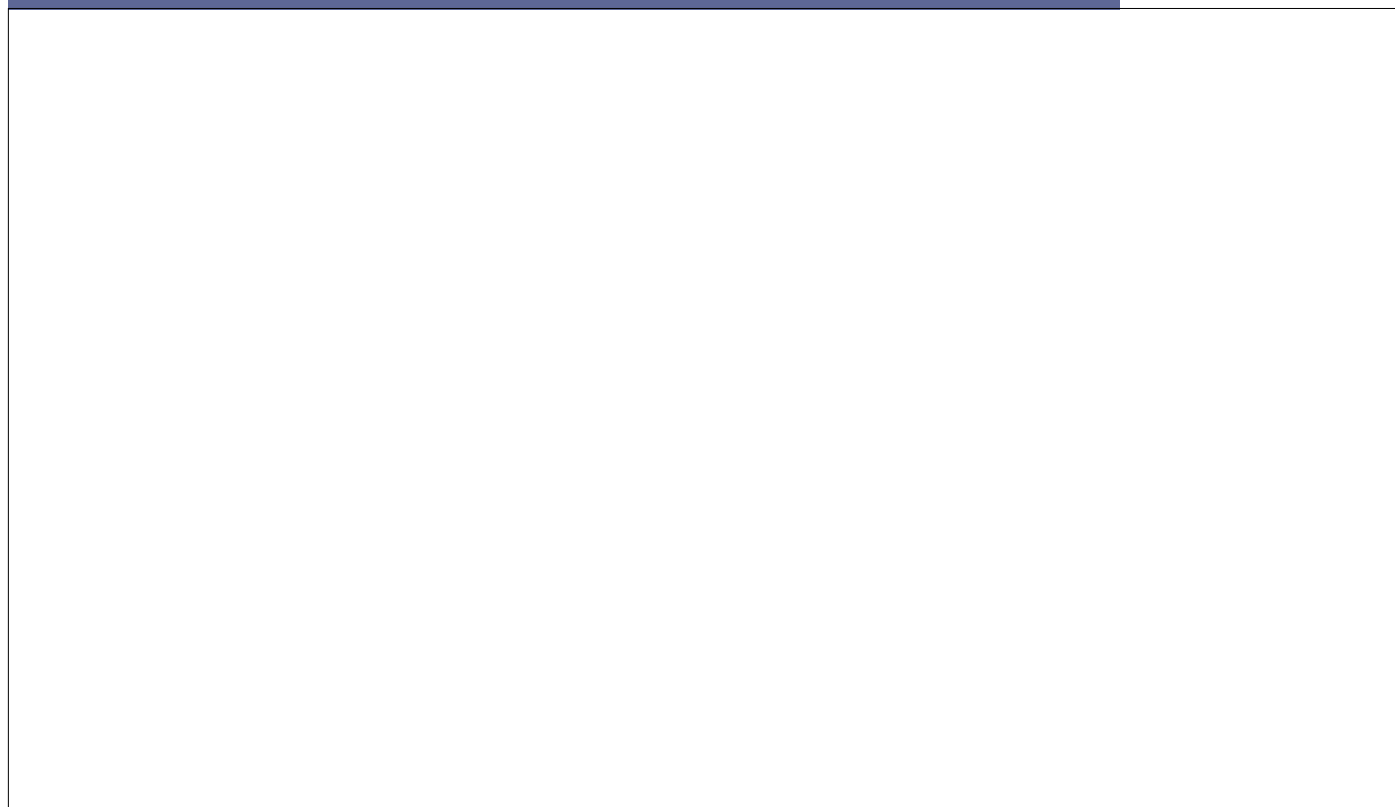
Organismes	2012	2015	2018
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB)	5 273	5 744	6 231
OIP	1 770	1 882	2 077
ARES		45	61
CSA	27	29	32
ETNIC	158	195	258
IFC	15	19	26
ONE	1 570	1 594	1 700
MFWB+OIP	7 043	7 626	8 308

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Le personnel du MFWB se répartit entre le Secrétariat général (SG) et cinq administrations générales (AG) à raison de 17 % au sein du secrétariat général et, en ordre décroissant, 31 % dans l'AG de l'aide

à la jeunesse, 21 % dans l'AG de l'enseignement, 11 % dans l'AG des maisons de justice, 9 % dans l'AG de la culture et 9 % également dans l'AG du sport (graphique 2.1).

Graphique 2.1 - Répartition (en %) des effectifs du MFWB par Administrations générales, 31 décembre 2018



Sources : MFWB – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 6 231 unités. Non affectés = 111 unités.

Tableau 2.2 - Répartition des effectifs du MFWB par administrations et directions générales

Adiministrations générales	Directions générales	2018
Secrétariat général		1 058
	Direction générale de la Fonction Publique et des Ressources Humaines	101
	Direction générale du Budget et des Finances	81
	Direction générale de la Coordination et de l'Appui	351
	Direction générale des Infrastructures	384
	Autres	141
Administration générale de l'Aide à la Jeunesse		1 953
Administration générale de l'Enseignement		1 287
	Direction générale des Personnels de l'Enseignement organisé par la FWB (WBE)	167
	Direction générale des Personnels de l'Enseignement Subventionné	304
	Direction générale de l'Enseignement Obligatoire	258
	Direction générale de l'Enseignement Non Obligatoire et de la Recherche scientifique	192
	Autres	282
	Multi-affectation	84
Administration générale de la Culture		562
Administration générale du Sport		537
Administration générale des Maisons de Justice		723
Non affecté		111
Total		6 231

Source : MFWB – Calculs : IWEPS

Parmi les variables sociodémographiques habituellement retenues pour décrire les travailleurs et travailleuses – âge, sexe, qualification – les données collectées ne nous renseignent que sur les deux premières³¹. 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 (66,1 %) des effectifs des administrations communautaires. À titre de comparaison, les femmes représentent

46,5 % de la population active occupée des régions wallonne et bruxelloise réunies, et 55,1 % des effectifs des institutions publiques régionales wallonnes. Notons toutefois la variabilité de la place des femmes selon les institutions : celle-ci plafonne à 87,8 % à l'ONE, ce qui tire la moyenne des OIP vers le haut, plonge à 24,0 % à l'ETNIC et s'établit à un niveau intermédiaire au sein du MFWB (61,9 %). Ces premières informations laissent présager que le taux de féminisation est lié à la compétence de l'organisme, l'enfance restant une matière « féminine » dans la conscience collective alors que les technologies de l'information et de la communication continuent à relever davantage de la sphère « masculine ».

Tableau 2.3 - Répartition des effectifs des administrations publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles par sexe, 31 décembre 2018

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes dans le total (en %)
MFWB	2 374	3 857	6 231	61,9
OIP	445	1 632	2 077	78,6
ARES	19	42	61	68,9
CSA	15	17	32	53,1
ETNIC	196	62	258	24,0
IFC	7	19	26	73,1
ONE	208	1 492	1 700	87,8
Total	2 819	5 489	8 308	66,1

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Quelques graphiques apportent un éclairage sur l'âge des effectifs de la fonction publique de la FWB. La répartition entre trois catégories d'âge – les moins de 30 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 et travailleuses des institutions publiques de la FWB sont plus âgés que les personnes

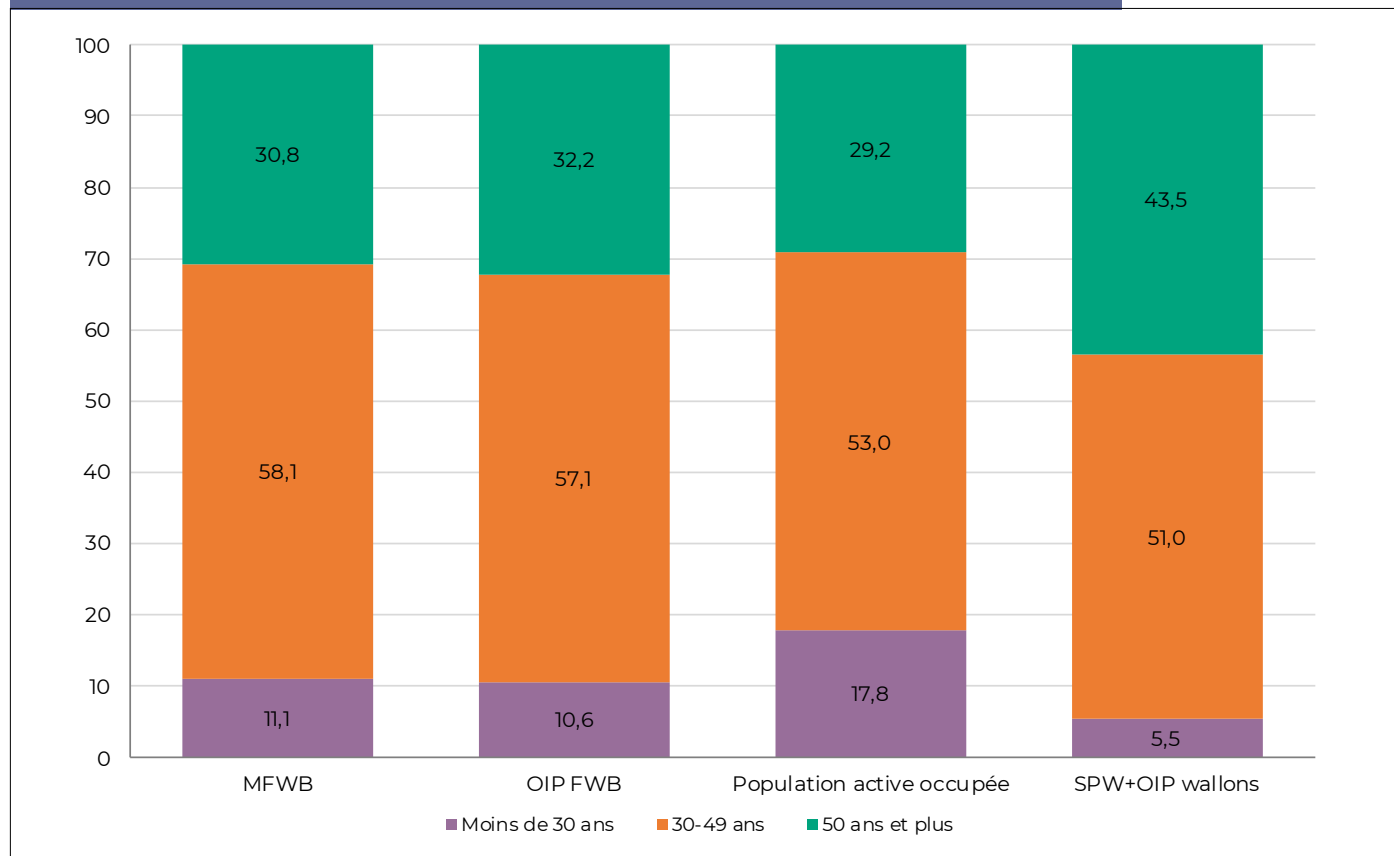
actives occupées wallonnes et bruxelloises, tous secteurs d'activité confondus. Le profil par âge qui caractérise les institutions publiques est en effet différent de celui qui caractérise l'ensemble des travailleurs (la population active occupée) : les jeunes sont sous-représentés dans les institutions 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

31 Pour rappel, nous ne disposons pas de suffisamment de données pour analyser avec rigueur la qualification sous l'angle du niveau de diplôme.

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 2018), de la population active occupée (Wallonie et Bruxelles, moyenne 2018) et des organismes publics régionaux (SPW + OIP)



Sources : MFWB, OIP, Statbel : Enquêtes sur les forces de travail 2018 (pour la population active occupée des Régions wallonne et bruxelloise) – Calculs : IWEPS

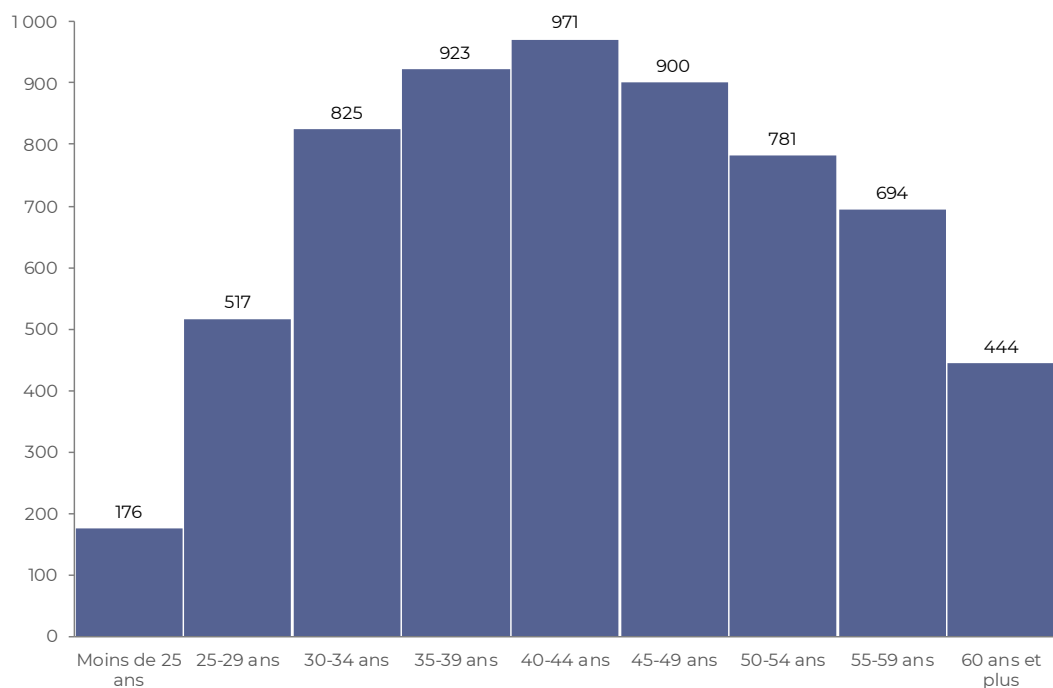
Note : Calculs effectués sur la base de N = 6 231 unités (MFWB), 2 077 unités (OIP de la FWB) et 18 160 unités (SPW+OIP wallons).

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 à 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. Une partie de l'explication de ce décalage réside

dans l'allongement de la durée moyenne des études et la hausse du niveau moyen d'éducation. Par conséquent, les individus de moins de 25 ans sont relativement moins nombreux à être disponibles sur le marché du travail que les individus des autres catégories d'âge.

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.

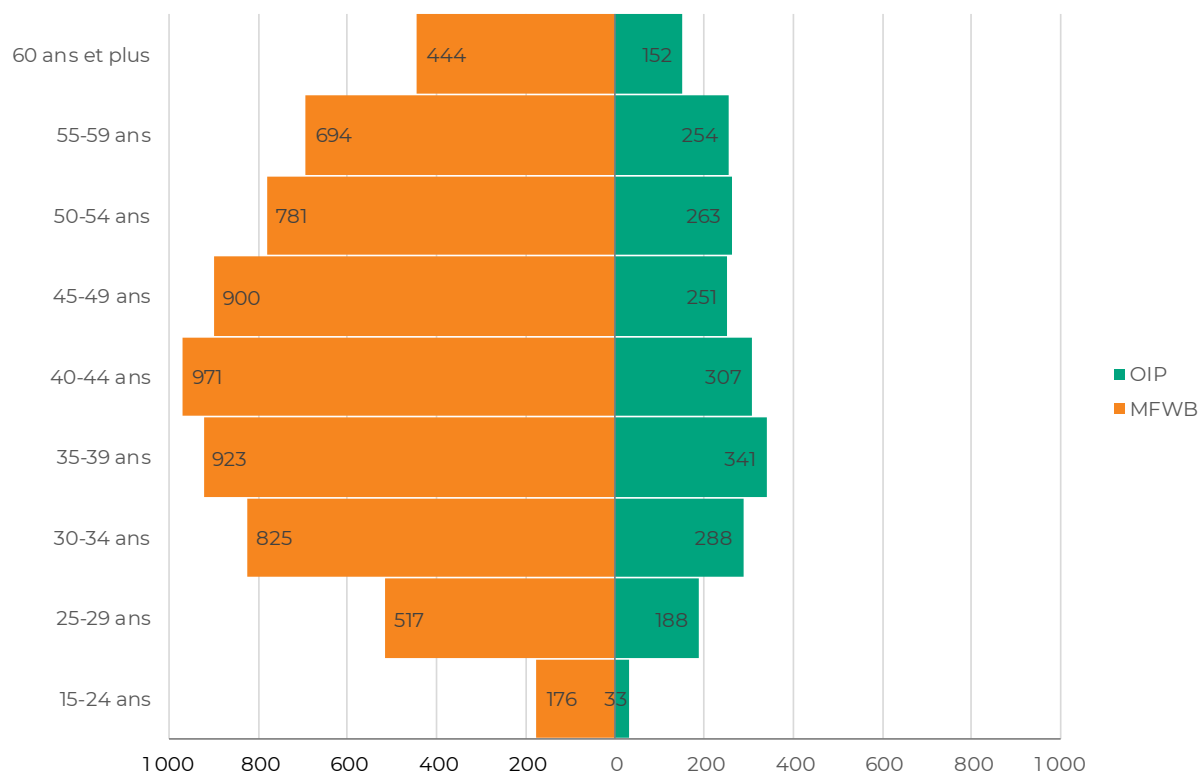
Graphique 2.3 - Pyramide des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2018



Sources : MFWB – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 6 231 unités.

Graphique 2.4 - Pyramides des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison du MFWB et des OIP, 31 décembre 2018

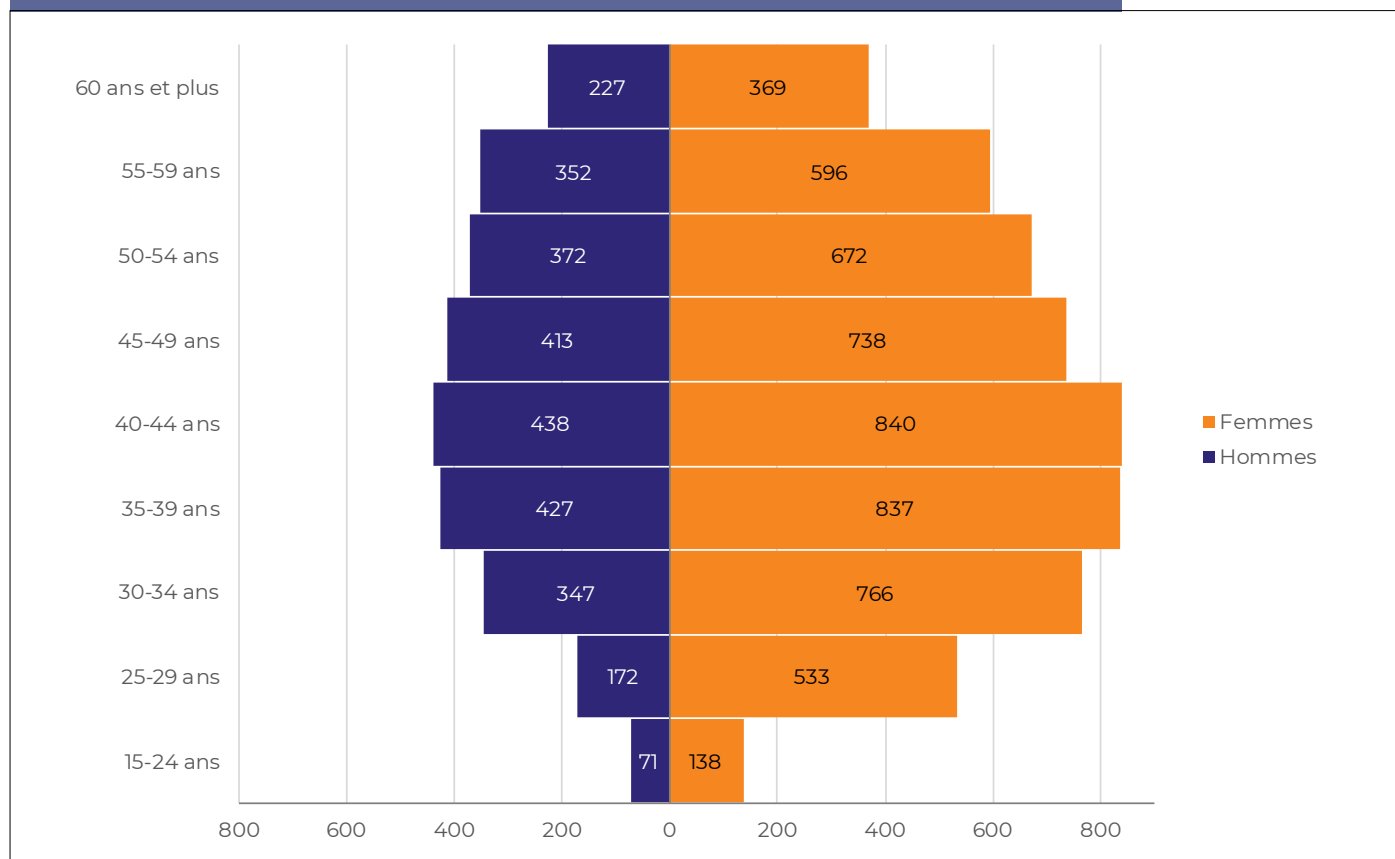


Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

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 totale (cf. graphique 2.3).

Graphique 2.5 - Pyramide des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison hommes-femmes, 31 décembre 2018



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Pour terminer, quelques informations sur le handicap. Les pouvoirs publics sont tenus à des quotas à ce sujet. Pour la fonction publique communautaire, un Arrêté du gouvernement de la Communauté française³² (AGCF) impose d'aboutir à un taux d'occupa-

tion de personnes handicapées de 2,5 %. En 2018, les personnes qui déclarent un handicap représentent moins de 1 % des effectifs de la fonction publique communautaire (46 personnes). On est donc actuellement loin d'atteindre l'objectif fixé dans l'Arrêté.

³² AGCF du 21 décembre 2000 relatif à l'emploi des personnes handicapées dans les services du gouvernement et dans certains OIP relevant de la Communauté française.

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 responsabilité³³. 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 équilibrée entre statutaires et contractuels : en moyenne, en 2018, 52,8 % 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 51,5 % et 48,4 % de contractuels, et les autres OIP, où l'on compte de 80,8 % 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 (52,8 % contre 59,5 %), 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 2018

	Statutaires	Contractuels	Total	Part des contractuels dans le total (en %)
MFWB	3 021	3 210	6 231	51,5
ARES	3	58	61	95,1
CSA		32	32	100,0
ETNIC	16	242	258	93,8
IFC	5	21	26	80,8
ONE	878	822	1 700	48,4
Total	3 923	4 385	8 308	52,8

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

³³ 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.

Les spécificités de l'emploi contractuel, en particulier les types de contrats offerts et les motifs de l'emploi contractuel, méritent un examen. Sur le plan des durées de contrats, deux catégories de contrats sont distinguées : les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée indéterminée (CDI). Les informations à ce sujet sont

synthétisées dans le tableau 3.2. Le premier constat est celui de la prédominance des CDI au MFWB : trois quarts des contractuels (75,3 %) sont engagés sous ce type de contrat. Les OIP (sauf l'ONE) affichent des proportions de contractuels sous CDI encore plus importantes : de 81,0 % à l'ARES à 99,2 % à l'IFC.

Tableau 3.2 - Répartition des contractuels par type de contrat et entité administrative, 31 décembre 2018

	CDI	CDD	Total	Part des CDI dans le total (en %)
MFWB	2 417	793	3 210	75,3
ARES	47	11	58	81,0
CSA	30	2	32	93,8
ETNIC	240	2	242	99,2
IFC	18	3	21	85,7
ONE	599	223	822	72,9
Total	3 351	1 034	4 385	76,4

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Les contrats aidés sont réduits à portion congrue et sont utilisés dans deux institutions (6,3 % de l'ensemble des contrats de la MFWB et de l'ONE). Les types d'aides les

plus utilisés sont le Maribel et l'APE qui concentrent respectivement 24,5 % et 37,2 % des emplois contractuels subventionnés (tableau 3.3).

Tableau 3.3 - Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2018

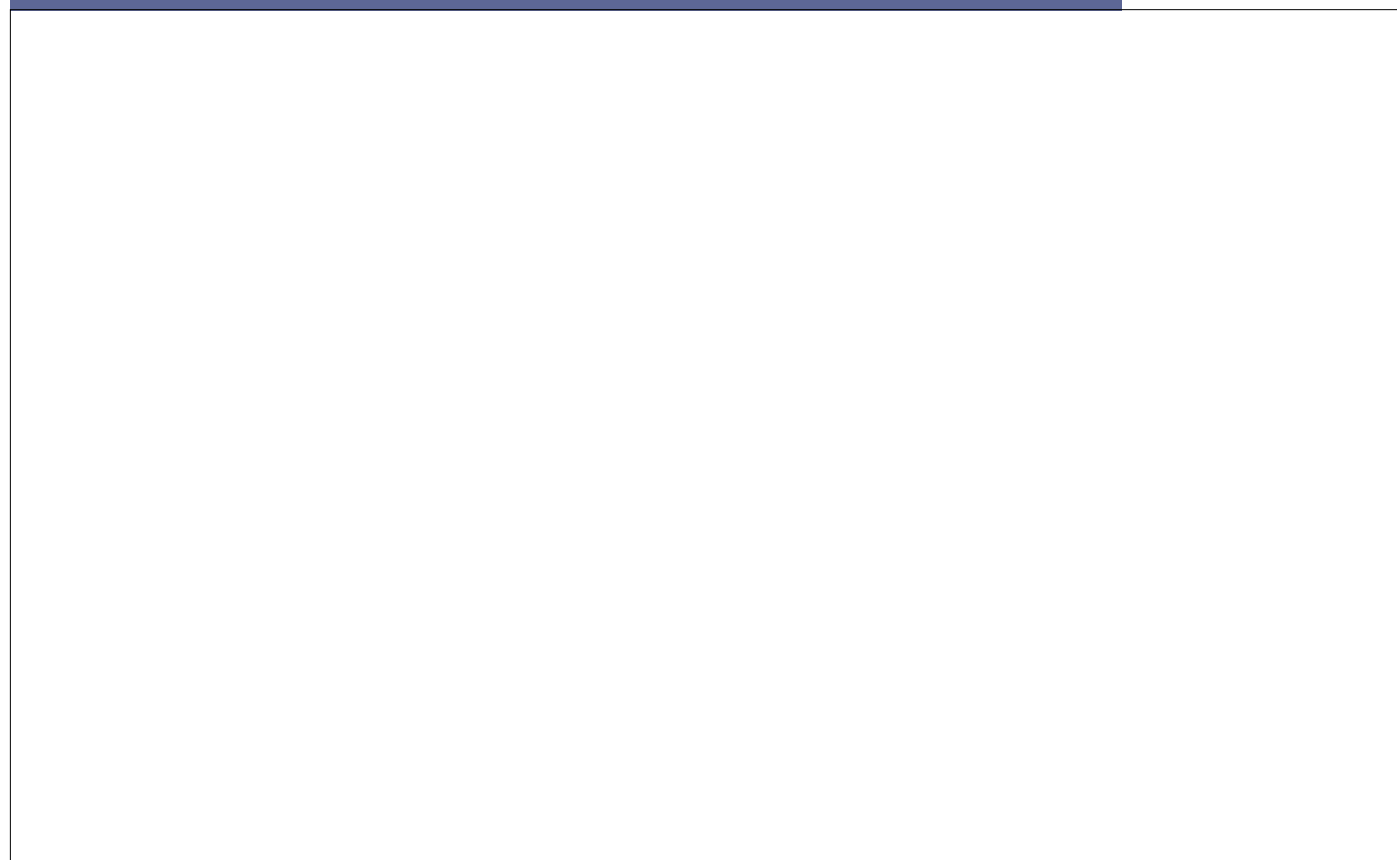
	APE	CPE	ACS	Maribel	Autre	Total général
ONE	25		12	96		133
MFWB	104	70	51	100	69	394
Total	129	70	63	196	69	527
En pourcentage du total général	24,5	13,3	12,0	37,2	13,1	100,0

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

En ce qui concerne les motifs d'engagement de contractuels, le graphique 3.1 montre qu'un engagement sur deux (50,4 %) est codé par « autres motifs ». Cette catégorie regroupe pour la grande majorité des engagements dans l'attente d'un recrutement statutaire. Le deuxième motif est le contrat de remplacement (20,8 %), suivi de loin par les autres catégories de motifs, dont les proportions ne

dépassent pas 10 % 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 (58,9 %), le personnel auxiliaire (14,0 %) et les tâches spécifiques (10,2 %), et où le remplacement est moins fréquent (4,8 %) (graphique 4.1 de la première partie).

Graphique 3.1 - Répartition (en %) des effectifs contractuels par motif d'engagement, 31 décembre 2018



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 4 385 unités.

Pour suivre, nous interrogeons l'équilibre de la répartition hommes-femmes et de la répartition par âge au sein des emplois statutaires et contractuels.

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 68,1 % de l'emploi statutaire, pour 66,1 % de l'emploi total. Les chiffres du MFWB montrent un alignement semblable. En ce qui concerne les OIP, on ne discerne pas non plus de fémini-

sation d'une catégorie par rapport à l'autre : la part de femmes contractuelles et la part de femmes statutaires sont semblables à leur poids dans l'institution sous revue.

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 68,0 % des contractuels se concentrent dans les deux catégories d'âge « jeunes », c'est le cas de seulement 40,5 % des statutaires. Ce constat pourrait s'expliquer, en

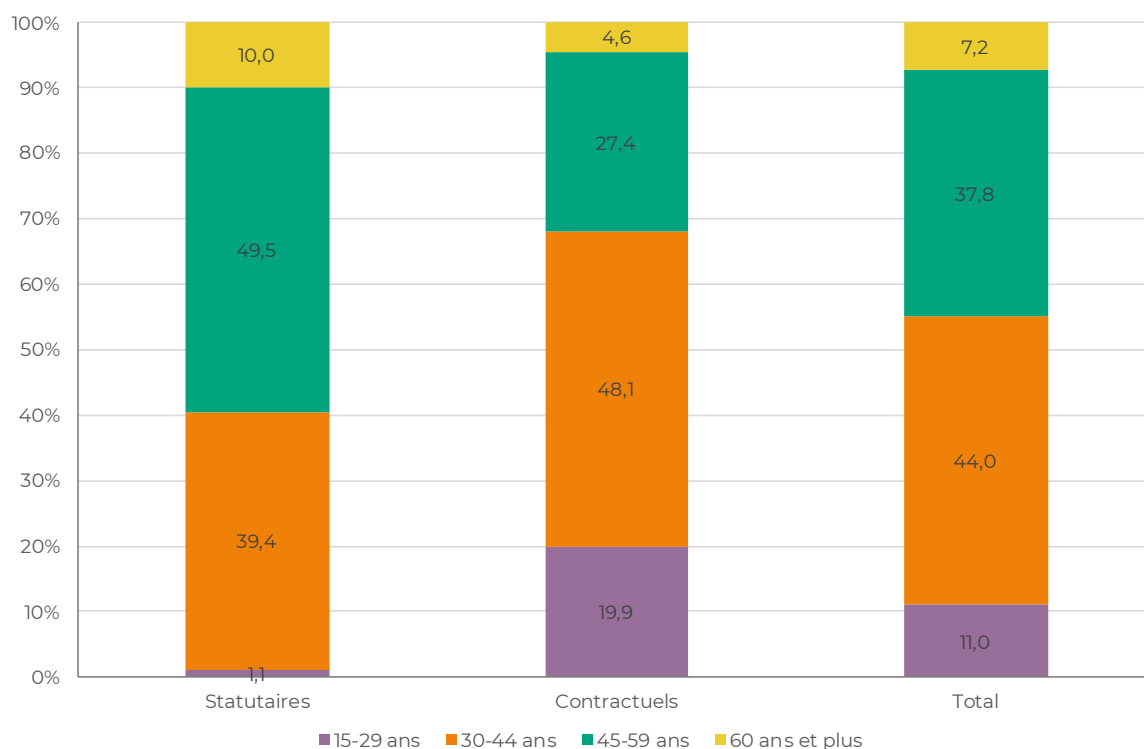
partie, par la tendance croissante à pourvoir aux besoins en personnel en engageant des contractuels plutôt qu'en recrutant des statutaires. Il apparaît en tout cas que la principale voie d'entrée des jeunes dans la fonction publique est le contrat. C'est ce qu'illustre le graphique 3.3 pour les deux organismes les plus importants par la taille : en 2018, plus de 85 % 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.

Tableau 3.4 - Répartition des effectifs des administrations publiques de la FWB par situation administrative et sexe, 31 décembre 2018

		Contractuels			Statutaires		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre	MFWB	1 994	1 216	3 210	1 863	1 158	3 021
	ARES	42	16	58	-	3	3
	CSA	17	15	32	-	-	-
	ETNIC	57	185	242	5	11	16
	IFC	16	5	21	3	2	5
	ONE	692	130	822	800	78	878
	Total	2 818	1 567	4 385	2 671	1 252	3 923
Pourcentage	MFWB	62,1	37,9	100,0	61,7	38,3	100,0
	ARES	72,4	27,6	100,0	0,0	100,0	100,0
	CSA	53,1	46,9	100,0			100,0
	ETNIC	23,6	76,4	100,0	31,3	68,8	100,0
	IFC	76,2	23,8	100,0	60,0	40,0	100,0
	ONE	84,2	15,8	100,0	91,1	8,9	100,0
	Total	64,3	35,7	100,0	68,1	31,9	100,0

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

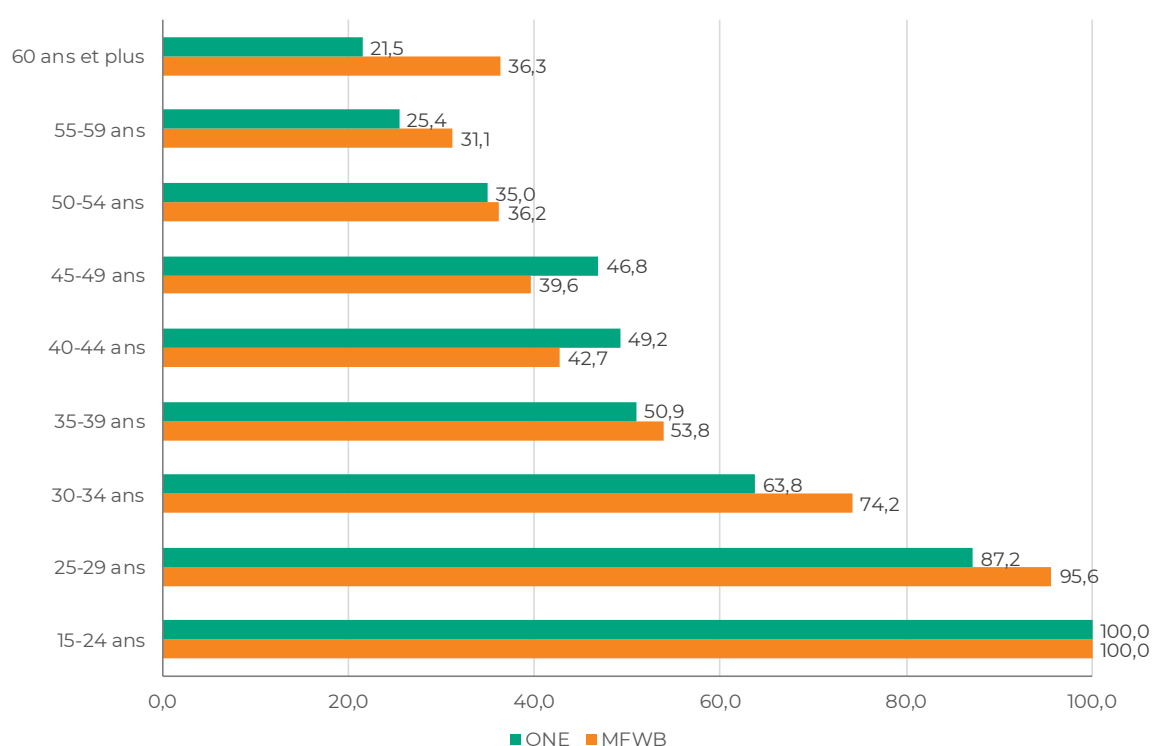
Graphique 3.2 : Répartition (en %) des effectifs des administrations publiques de la FWB par situation administrative et âge, 31 décembre 2018



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 308 unités (3 923 statutaires et 4 385 contractuels).

Graphique 3.3 - Proportion (en %) de contractuels dans l'emploi, ventilation par âge, comparaison ONE et MFWB, 31 décembre 2018



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 822 unités pour l'ONE et 3 210 unités pour le MFWB.

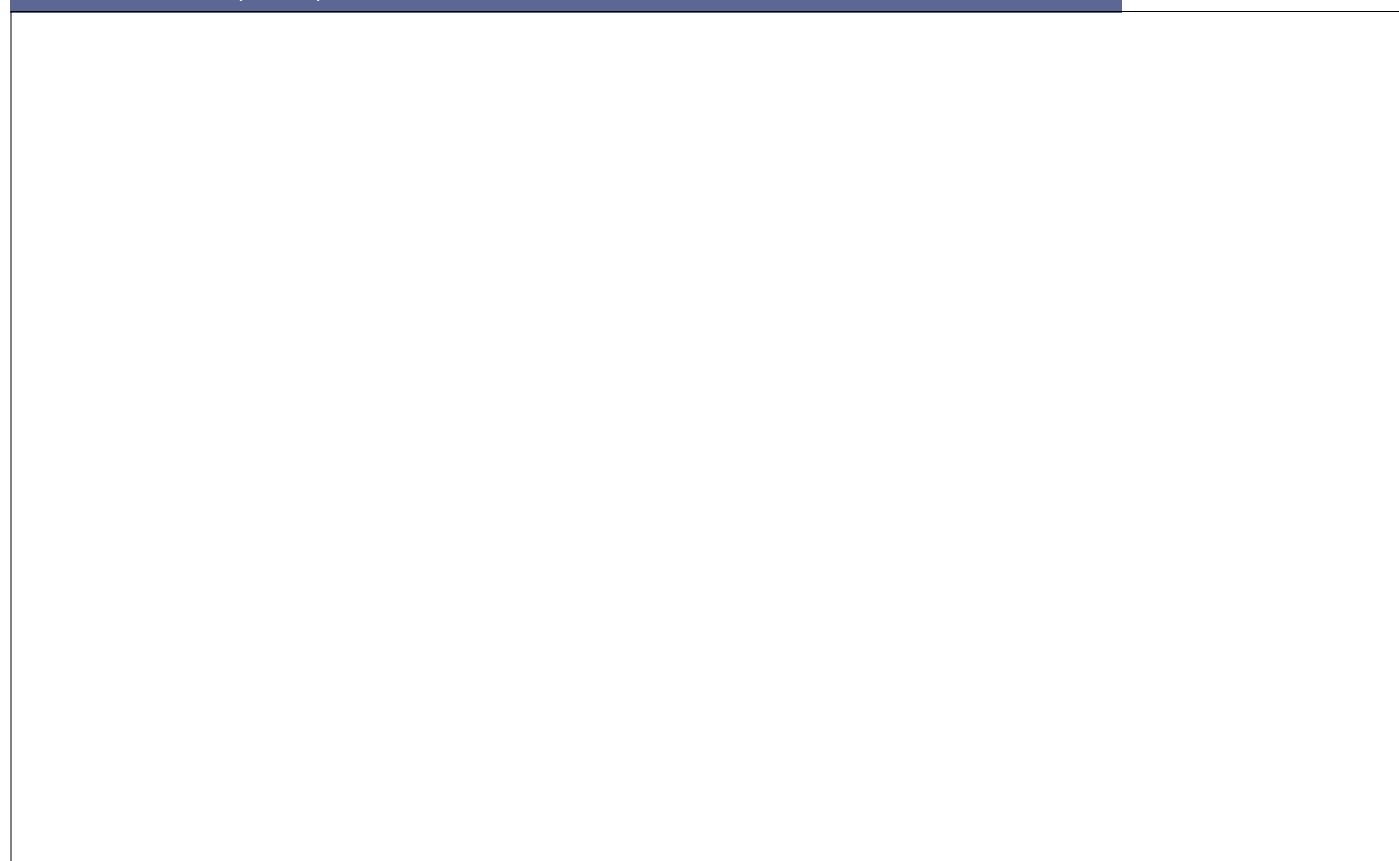
3.2 La qualification des emplois

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 deux emplois sur trois (66,6 %); les 33,4 % restants 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 (correspondant aux niveaux 1 et 2+ communautaires) représentent 48,0 % des emplois.

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



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IW/EPS

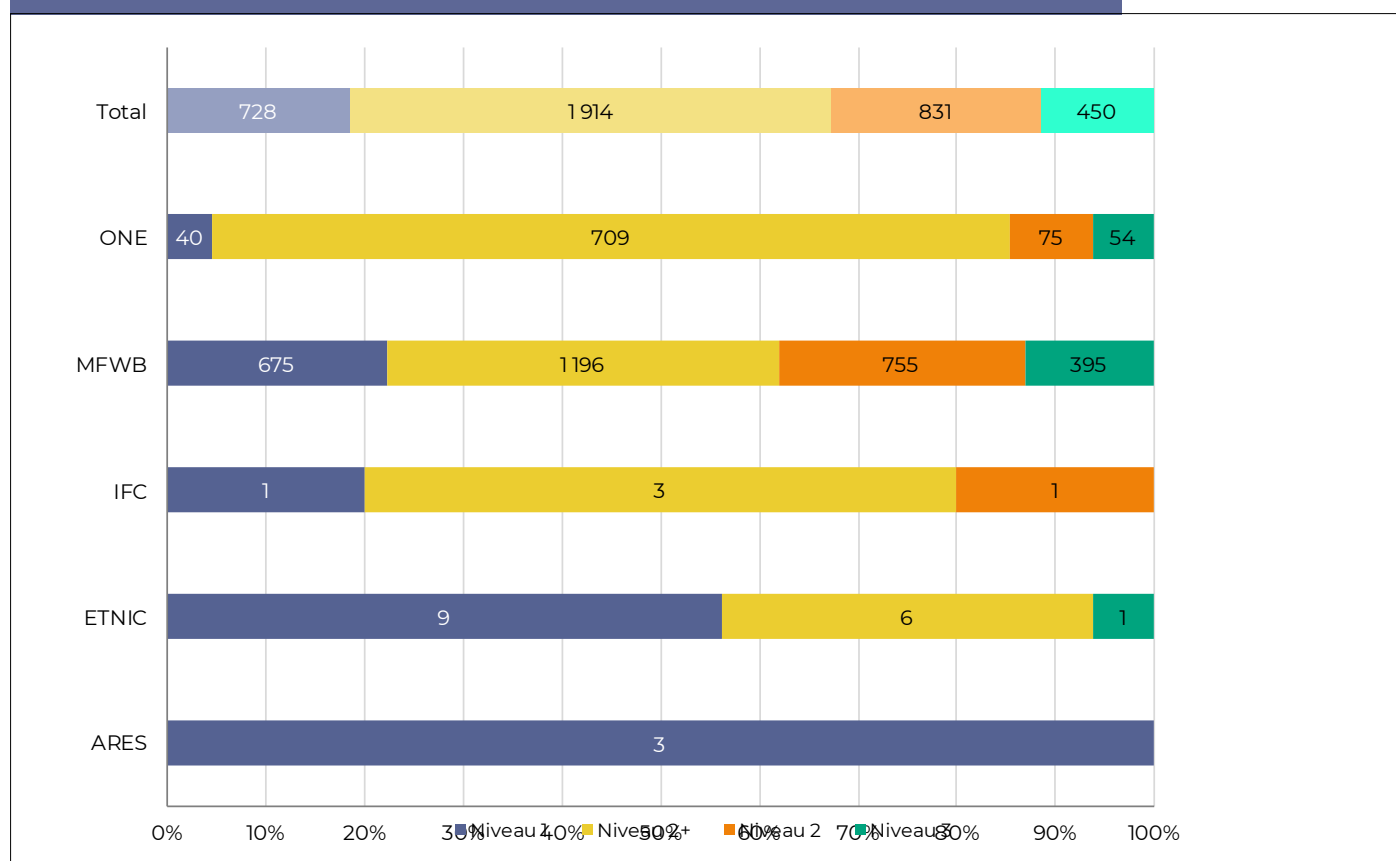
Note : Calculs effectués sur la base de 8 301 unités, 2 valeurs manquantes.

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 88,7 % des emplois, contre 79,9 % des emplois contractuels. L'observation par niveau montre cependant que ce sont les emplois des niveaux 2 et 2+ qui creusent l'écart entre les deux catégories : les emplois de niveaux 2+ et 2 sont nettement plus fréquents chez les statutaires, avec respectivement 48,7 % et 21,2 % des emplois pour 41,1 % et 14,0 % des emplois contractuels. La proportion plus importante d'emplois de niveau 1 chez les contractuels (24,8 % des emplois contractuels contre 18,8 % des emplois statutaires) ne com-

pense pas complètement la différence observée en faveur des statutaires pour les niveaux 2 et 2+.

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 61,9 % d'emplois des niveaux 1 et 2+ au MFWB, pour plus de 85,5 % dans les OIP. Les écarts sont moins prononcés parmi les contractuels, en particulier entre les deux plus gros employeurs : les deux niveaux supérieurs représentent 62,8 % des emplois au MFWB et 65,2 % à l'ONE³⁴.

Graphique 3.5 - Répartition (en %) des effectifs statutaires par organisme et niveau, 31 décembre 2018

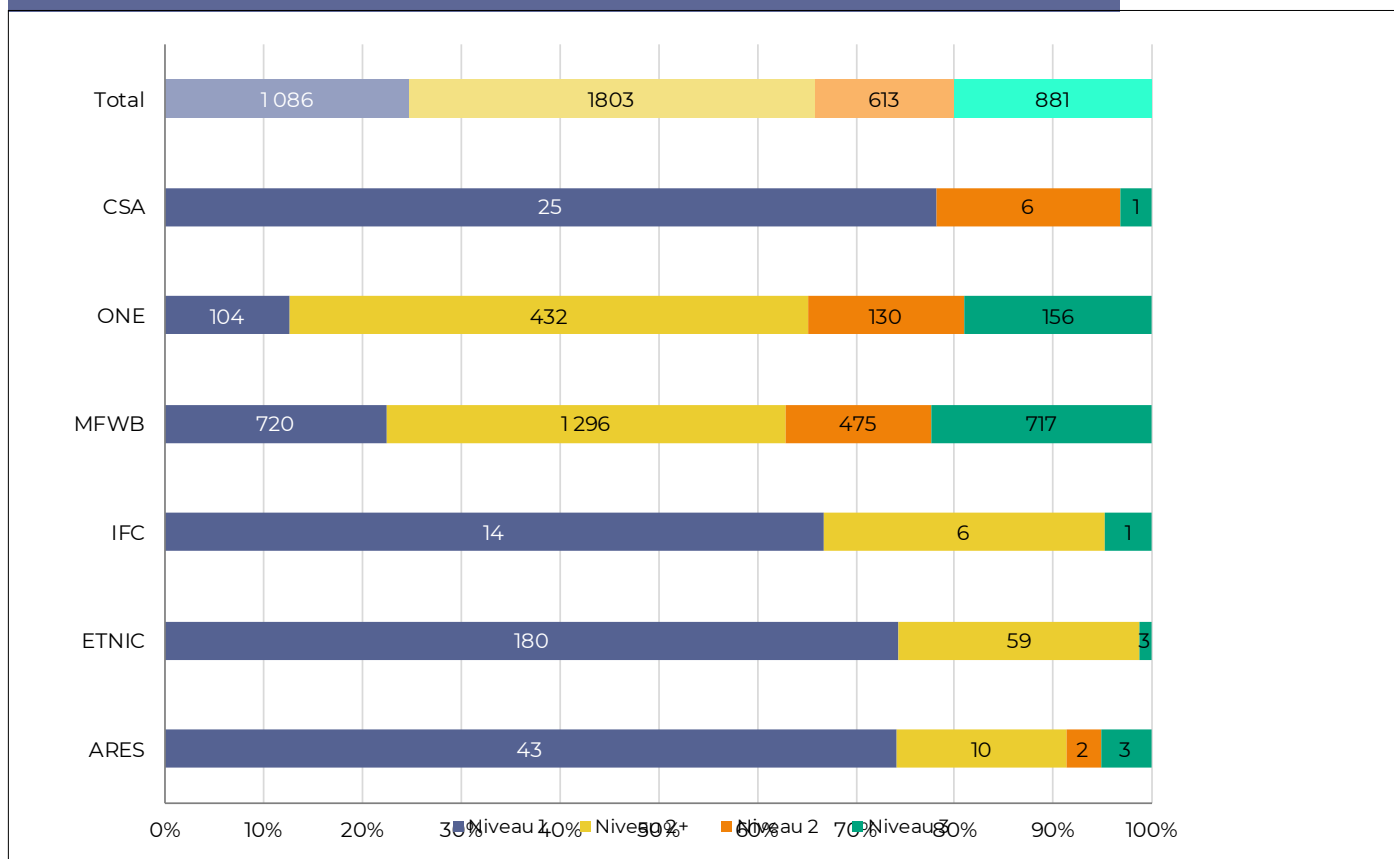


Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Le CSA ne comptabilise pas de statutaires dans ses effectifs.

34 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 40,6 % des effectifs du SPW pour 57,1 % 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 3.6 - Répartition (en %) des effectifs contractuels par organisme et niveau, 31 décembre 2018



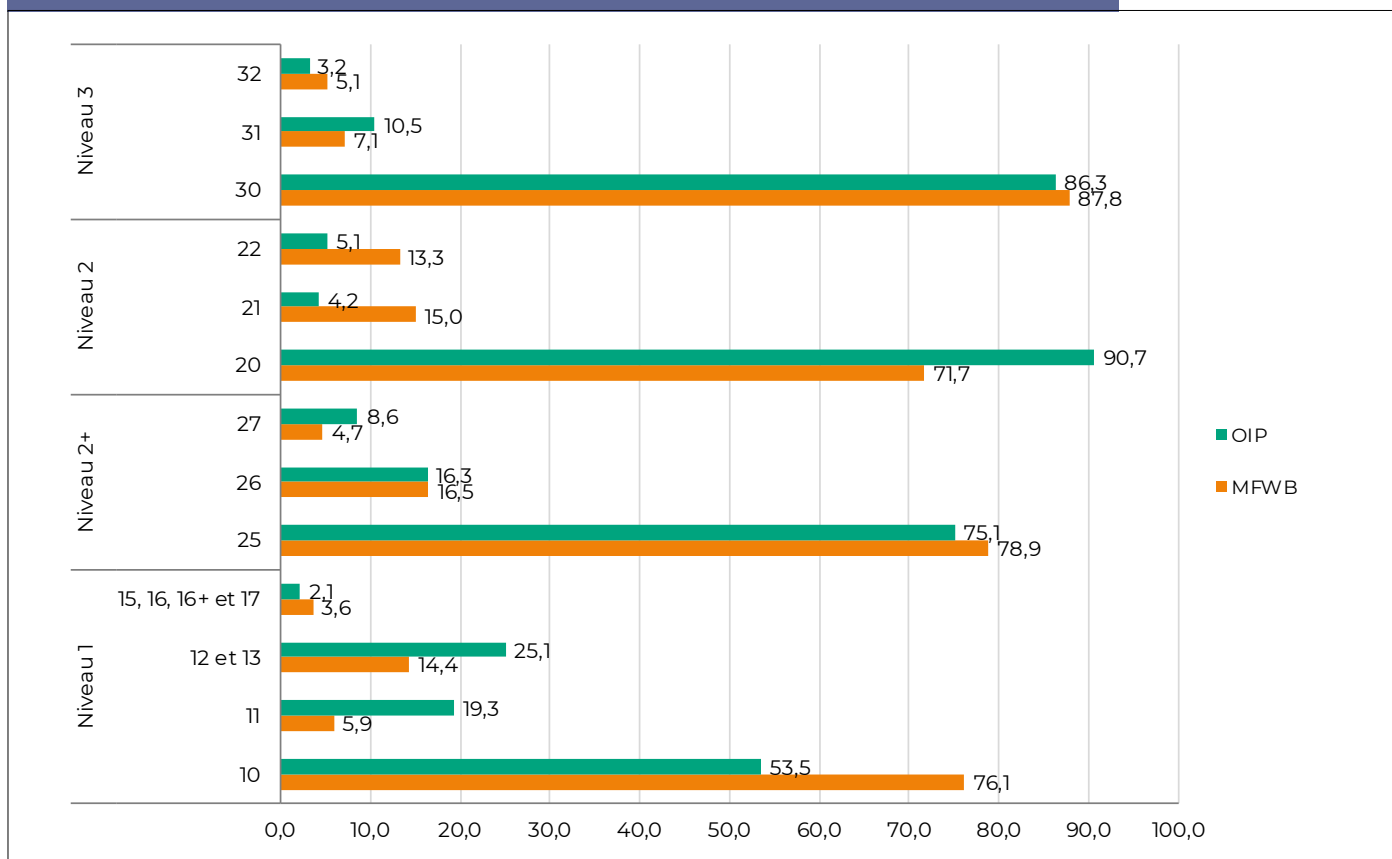
Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Le graphique 3.7 concerne la répartition des effectifs par niveau et rang. Le niveau 1 est le niveau le plus élevé et le niveau 3 le moins élevé. Le rang 17 est le plus haut du niveau 1 tandis que le rang 10 est le plus bas. La même logique s'applique aux autres rangs des autres niveaux. Le graphique met en évidence que tant dans les OIP qu'au MFWB, on retrouve *grosso modo* la forme en escaliers observée dans les institutions wallonnes : la proportion d'effectifs augmente de manière inversement proportionnelle au rang. Une exception à cette forme en escalier constitue l'autre élément commun entre la FWB et la Wallonie : au niveau 1 (niveau A pour les institutions wallonnes),

les rangs intermédiaires sont relativement peu peuplés : la proportion d'emplois de rang 11 est inférieure à celle des rangs 12 et 13.

Approfondissant 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 46,5 % des effectifs de niveau 1 et de 24,9 % des effectifs de niveau 2+ dans les OIP, pour respectivement 23,9 % des effectifs de niveau 1 et 21,1 % 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 2018



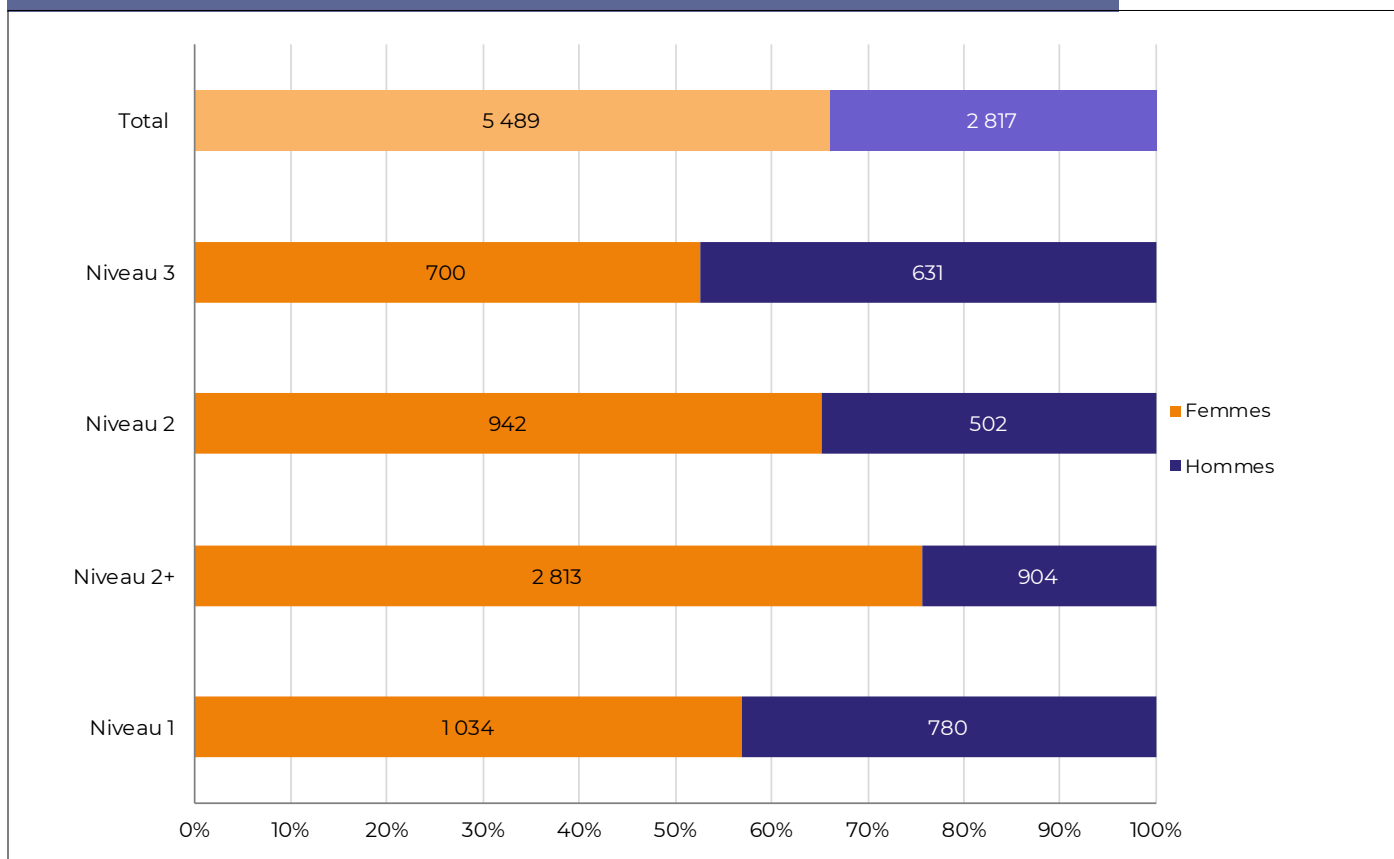
Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS.

Note : Calculs effectués sur la base de 6 180 unités pour le MFWB (rang non déterminé = 51) et de 2 077 unités pour les OIP.

Pour terminer cette section, nous proposons 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 57,0 % des emplois de niveau 1, alors qu'elles représentent 66,1 % des effectifs des organismes de la FWB. Elles sont en revanche surreprésentées dans les emplois de niveau 2+ où elles représentent 75,7 % des emplois. Notons la similarité de ce constat avec celui établi pour les institutions régionales (graphique 5.3).

Graphique 3.8 - Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau au sein des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2018



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 306 unités (5 489 femmes et 2 817 hommes), 2 valeurs manquantes.

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(e), d'administrateur général/administratrice générale, de directeur général/directrice générale, de directeur général adjoint/directrice générale adjointe et de directeur/directrice et, 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 2,5 % des

effectifs des institutions communautaires sous revue. Cette moyenne, fortement influencée par le MFWB, masque des différences entre institutions : la part des fonctions de direction va du simple au triple entre l'ONE (1,1 %), les OIP de petite taille (2,1 %) et le MFWB (2,9 %). Notons qu'à l'ONE, 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 2,8 % (2,9 % pour le SPW et 2,6 % en moyenne pour les OIP wallons).

Tableau 3.5 - Les fonctions de direction et d'encadrement au sein des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2018

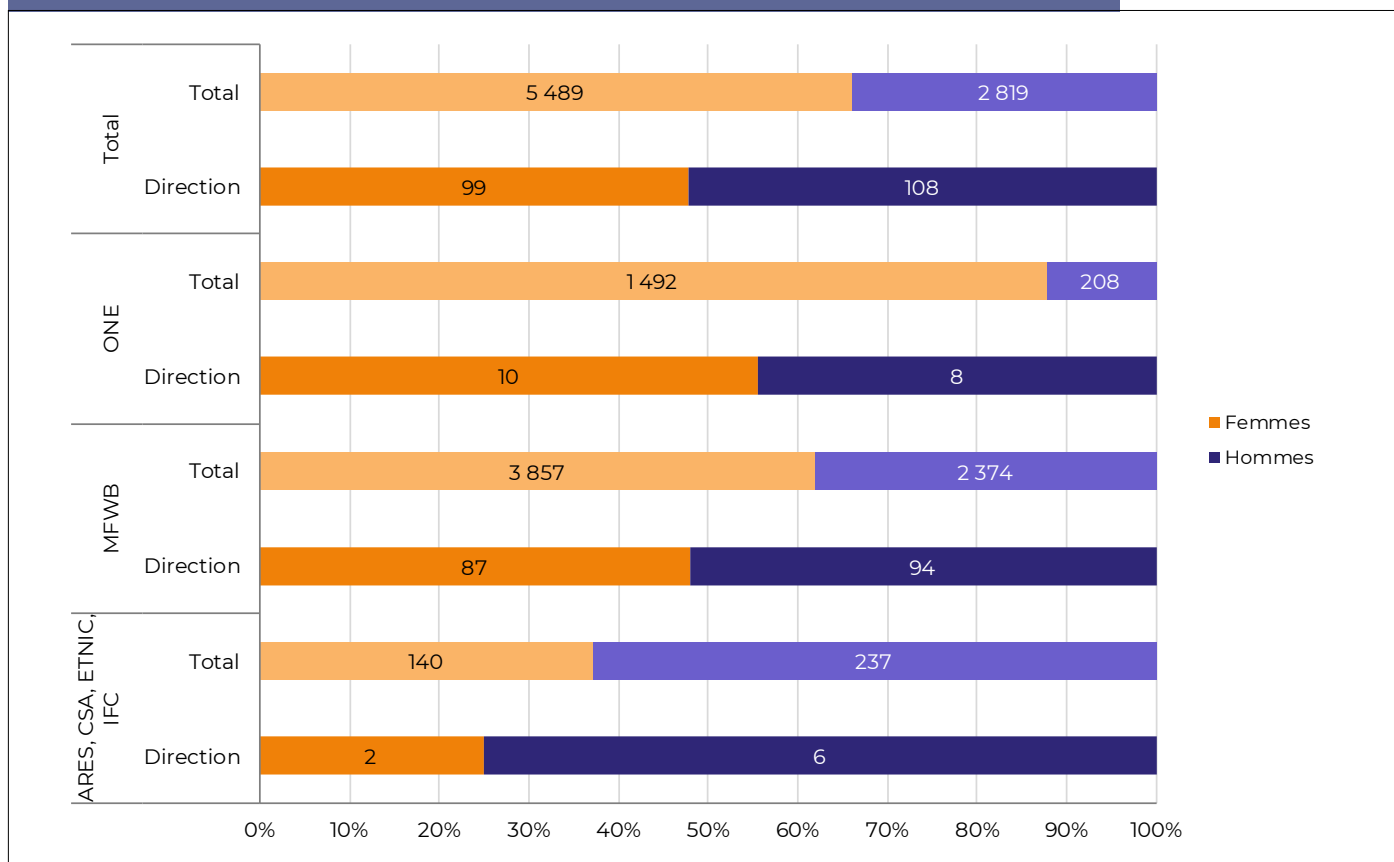
	ARES, CSA, ETNIC, IFC	MFWB	ONE	Total
Secrétaire général, Administrateur général, Directeur général, Directeur général adjoint (1)	4	43	4	51
Directeur (2)	4	138	14	156
Total (1)+(2)	8	181	18	207
Autre personnel d'encadrement (3)	2	331	109	442
Autres (4)	367	5719	1573	7659
Total (1) à (4)	377	6231	1700	8308
Part des fonctions de direction (1)+(2) dans le total (en %)	2,1	2,9	1,1	2,5

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Pour terminer, soulignons que les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction. C'est ce que montre le graphique 3.9. En effet, si les femmes représentent 66,1 % de l'ensemble des effectifs et 57,0 % des effectifs de niveau 1, elles n'occupent que 47,8 % 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 34,9 % des postes de direction pour 50,1 % des emplois de

niveau A. On observe des contrastes entre institutions communautaires. Ainsi, à l'ONE, les femmes sont majoritaires dans les postes de direction (55,6 %). Eu égard à leur forte présence dans l'emploi (87,8 % des emplois à l'ONE sont occupés par des femmes), elles restent néanmoins sous-représentées dans ces postes. Leur part dans les postes de direction (55,6 %) est proche de la moyenne au MFWB (48,1 %) et largement supérieure à l'ensemble constitué des autres OIP (25,0 %).

Graphique 3.9 - Répartition (en %) des postes de direction entre hommes et femmes au sein des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2018



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

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 le volume et l'aménagement du temps de travail (d'abord en analysant le régime de travail puis en s'intéressant aux réductions du temps de travail et autres congés), la mobilité entre institutions et les déplacements domicile-lieu de travail.

4.1 Le régime de travail au sein des administrations communautaires : 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, 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.

Le travail à temps partiel est très peu présent dans les institutions de la Fédération sous revue : en moyenne, seuls 5,0 % des travailleurs et travailleuses 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 (7,7 %) au regard de la moyenne observée pour les actifs wallons (23,4 %). De plus, le temps partiel est essentiellement pratiqué dans deux des six institutions sous revue, à savoir le MFWB et l'ONE³⁵. 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 : 10,5 % de l'ensemble des effectifs et 21,8 % des contractuels y sont occupés à temps partiel, pour respectivement 3,7 % de l'ensemble des effectifs et 7,1 % des contractuels au sein du MFWB.

Tableau 4.1 - Incidence du temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2018

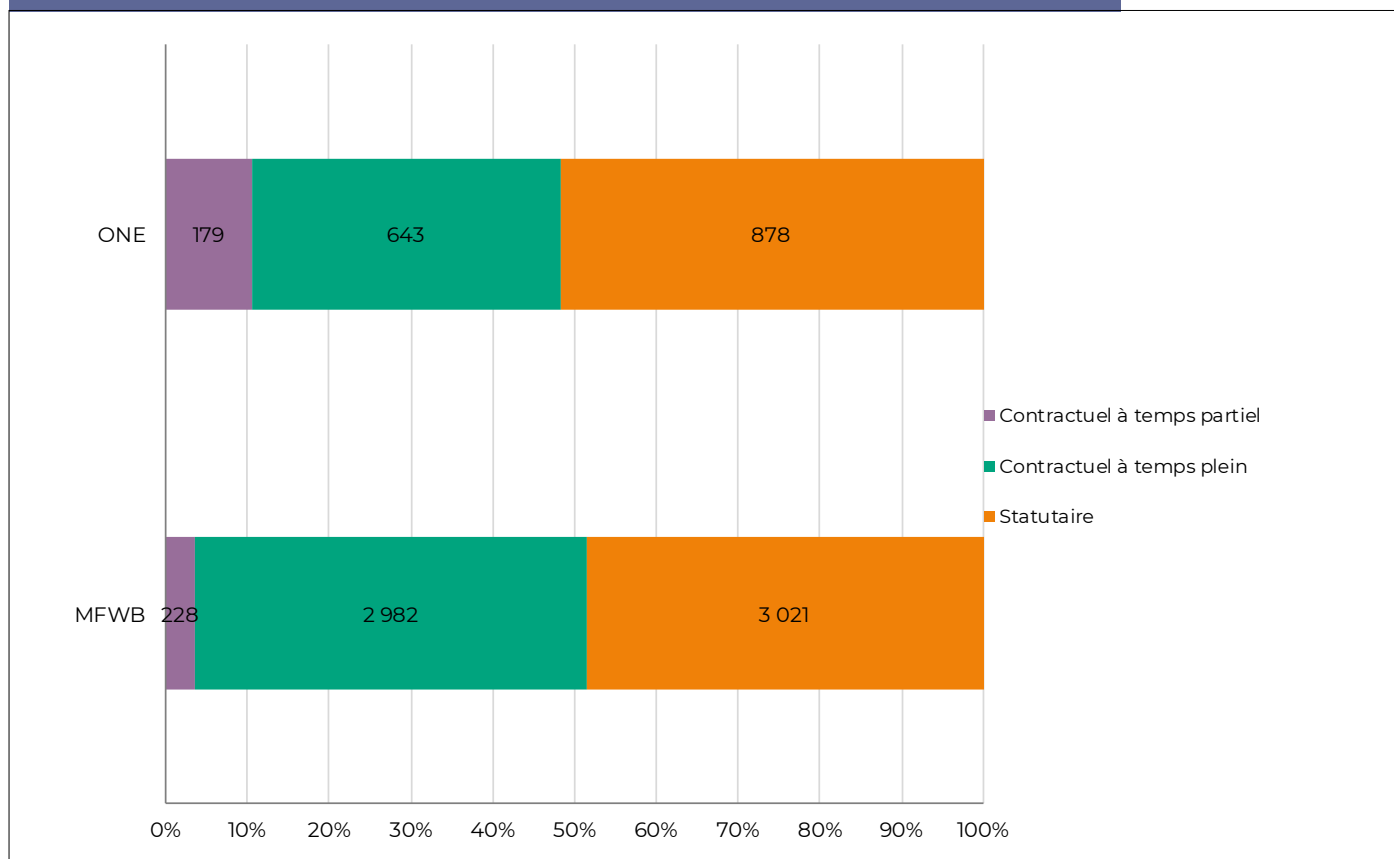
	Moins de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Femmes	11,3	5,2	4,8	5,1	6,8	5,9
Hommes	11,9	3,5	1,5	1,8	3,1	3,2
Total	11,5	4,6	3,6	3,9	5,4	5,0

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 308 unités (ensemble des contractuels et statutaires).

35 Le CSA et l'ETNIC ne renseignent pas de personnes travaillant à temps partiel. L'IFC et l'ARES en renseignent trois chacun.

Graphique 4.1 - Travail à temps partiel en FWB : ONE et MFWB, 31 décembre 2018 (en %)



Sources : MFWB, ONE – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 6 231 unités pour le MFWB et 1 700 unités pour l'ONE.

Sans surprise, on observe que le temps partiel est surtout pratiqué par les femmes : 5,9 % de femmes exercent leur activité à temps partiel, pour 3,2 % 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). Enfin, soulignons que la fréquence du temps partiel varie avec l'âge : il est plus répandu chez les jeunes. Il s'élève à 11,3 % chez les femmes de moins de 30 ans et 11,9 % chez les hommes de cette même catégorie, diminue chez les 30-59 ans et remonte chez les plus âgés.

4.2 Réduction du temps de travail et autres congés

Au-delà du congé annuel de vacances, l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII contient les différents types de congés et absences en vigueur en Fédération Wallonie-Bruxelles. Cette section s'emploie à mesurer l'utilisation de ces congés et absences par le personnel de

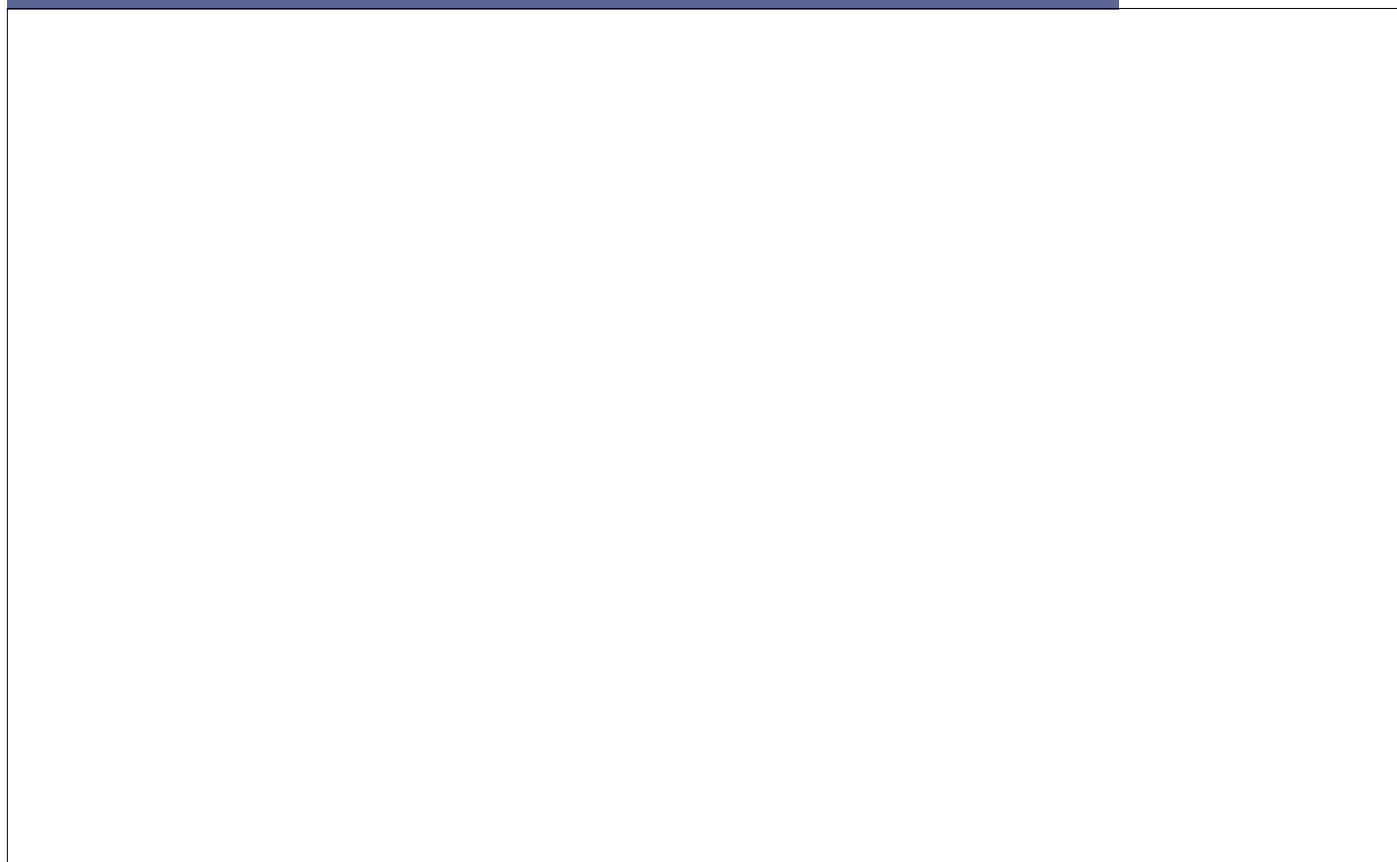
l'administration communautaire. Cet exercice a nécessité, au préalable, une répartition des congés et absences en un petit nombre de catégories pertinentes pour l'analyse. Sur la base des dispositions de cet Arrêté, traduites dans les bases de données administratives, nous avons construit cinq catégories. La première catégorie inclut les prestations réduites. La deuxième catégorie groupe les congés de nature familiale et comprend notamment les congés pour cas de force majeure, congés pour motifs impérieux d'ordre familial et congé parental. La troisième catégorie rassemble les absences pour cause de maladie ou d'infirmité. La quatrième catégorie est celle des interruptions totales ou partielles de la carrière professionnelle, semaines volontaires de quatre jours et départs anticipés à mi-temps. Enfin, la dernière catégorie comprend les autres congés et absences : congés pour présenter sa candidature aux élections, congés pour raisons personnelles ou congés exceptionnels (participation à un jury de Cours d'Assises notamment). Nos statistiques de congés/absences comptabilisent le nombre de jours d'absence par motif au cours de l'année³⁶.

D'emblée, notons que les congés pour raisons familiales, les prestations réduites et les interruptions de carrière sont davantage utilisés par le personnel à temps plein, qui est majoritaire en Fédération Wallonie-Bruxelles (95 % du total des effectifs) : 18,6 % des effectifs à temps plein ont pris au moins un jour de congé pour raisons familiales en 2018, contre 12,9 % des effectifs à temps partiel. En ce qui concerne les prestations réduites, les effectifs à temps plein sont 5,8 % à en avoir bénéficié pour 0,4 % des effectifs à temps partiel. Enfin, les interruptions ont été sollicitées par 15,1 % des effectifs à temps plein contre 4,3 % des effectifs à temps partiel.

Le graphique 4.2, qui représente la répartition des jours de congés et absences entre nos cinq catégories, met en évidence la dominance des congés pour raisons médicales : ceux-ci totalisent 51 % des jours d'absence ; suivent les congés liés à une interruption de la carrière professionnelle, une semaine volontaire de quatre jours ou un départ anticipé à mi-temps, avec 18 % des jours d'absence. Les trois autres motifs (raisons familiales, prestations réduites, autres congés) se partagent équitablement les 31 % restant.

36 Certains congés, tels que le don de sang ou les congés de circonstance, ne sont pas encodés dans le logiciel des ressources humaines de la FWB. Ces congés ne représentant qu'une faible partie du total des congés, leur intégration dans les graphiques ci-après n'affecterait qu'à la marge les résultats présentés.

Graphique 4.2 - Congés et absences au sein de la FWB : répartition (en %) du nombre de jours d'absence par motif au cours de l'année 2018



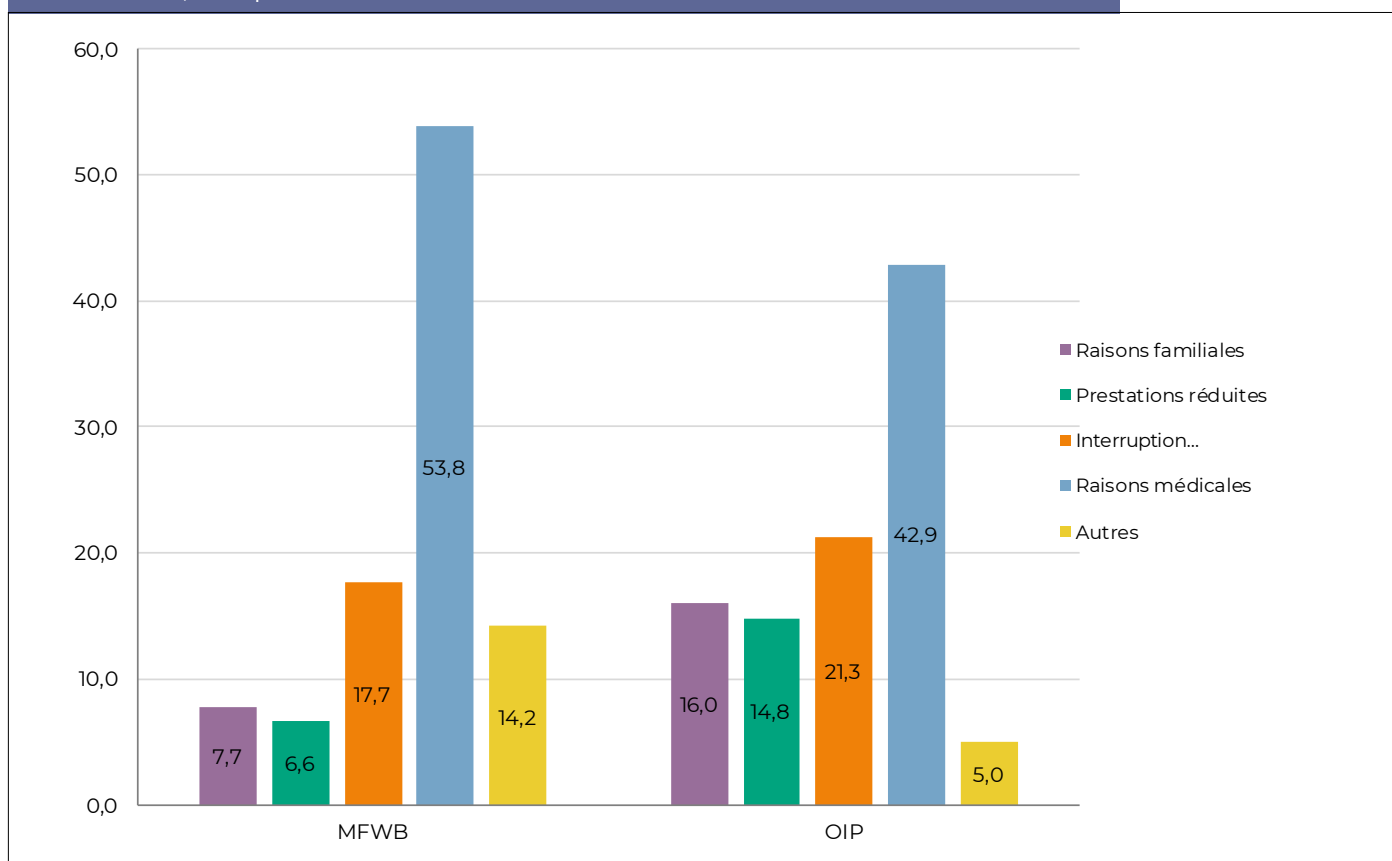
Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 7 084 (sur 8 308).

Les valeurs aberrantes sont retirées des calculs. Par exemple, si un membre du personnel preste un mi-temps, son nombre théorique total de jours de prestation sur l'année est égal à 126 jours (soit 252 jours divisé par deux). On garde les membres du personnel qui ont un nombre de jours total (prestations + absences) compris entre 126-5% et 126+5%.

Le graphique 4.3 compare la répartition des congés ou absences entre entités administratives. On y voit que le poids des absences pour raisons médicales est plus important au MFWB que dans les OIP (+11 points de pourcentage). En revanche, les formules de prestations réduites et de congés pour raisons familiales sont nettement plus importantes dans les OIP qu'au MFWB.

Graphique 4.3 - Répartition (en %) des jours d'absence par motif au cours de l'année 2018, comparaison MFWB et OIP



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

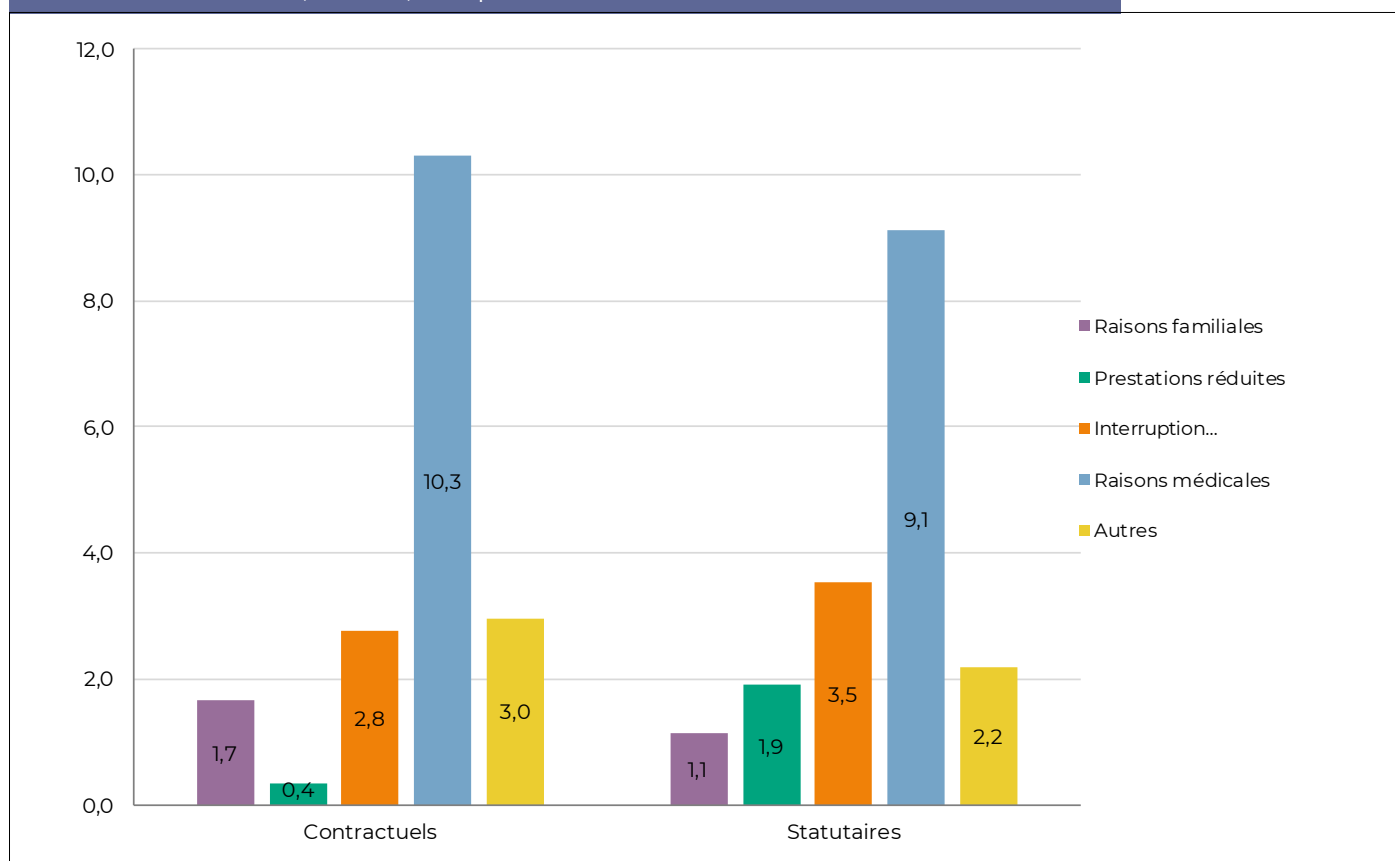
Note : Calculs effectués sur la base de 7 084 (sur 8 308).

Les valeurs aberrantes sont retirées des calculs. Par exemple, si un membre du personnel preste un mi-temps, son nombre théorique total de jours de prestation sur l'année est égal à 126 jours (soit 252 jours divisé par deux). On garde les membres du personnel qui ont un nombre de jours total (prestations + absences) 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 4.4 et 4.5 font apparaître des différences notables entre contractuels et statutaires. Tant au MFWB que dans les OIP, la proportion de

jours d'absence pour prestations réduites est plus élevée chez les statutaires que chez les contractuels (1,9 % contre 0,4 % au MFWB et 5,1 % contre aucune prestation réduite chez les contractuels dans les OIP). Dans les OIP, les congés pour interruption de la carrière professionnelle, semaine volontaire de quatre jours ou départ anticipé à mi-temps sont plus importants parmi les statutaires que parmi les contractuels.

Graphique 4.4 - Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2018, MFWB, comparaison statutaires-contractuels

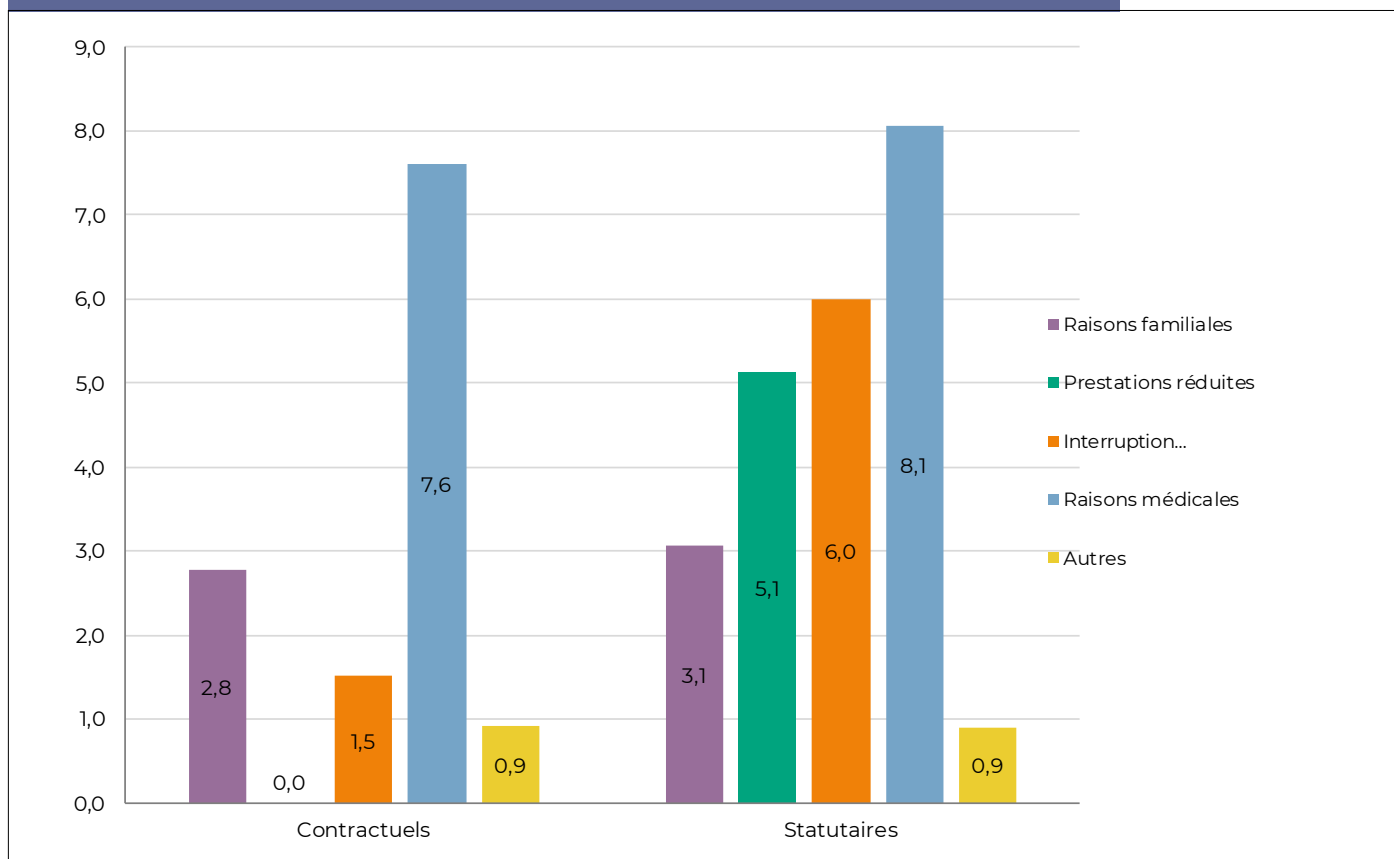


Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 7 084 (sur 8 308).

Les valeurs aberrantes sont retirées des calculs. Par exemple, si un membre du personnel preste un mi-temps, son nombre théorique total de jours de prestation sur l'année est égal à 126 jours (soit 252 jours divisé par deux). On garde les membres du personnel qui ont un nombre de jours total (prestations + absences) compris entre 126-5% et 126+5%.

Graphique 4.5 - Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2018, OIP, comparaison statutaires-contractuels



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 7 084 (sur 8 308).

Les valeurs aberrantes sont retirées des calculs. Par exemple, si un membre du personnel preste un mi-temps, son nombre théorique total de jours de prestation sur l'année est égal à 126 jours (soit 252 jours divisé par deux). On garde les membres du personnel qui ont un nombre de jours total (prestations + absences) compris entre 126-5% et 126+5%.

4.3 La mobilité inter-institutions

La mobilité considérée dans ce tableau de bord est limitée à certaines possibilités de mobilité prévues dans l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité

de Secteur XVII. Ces possibilités de mobilité sont énumérées dans le tableau 4.2. Nos données captent le nombre de personnes qui sont sous le régime d'un détachement, d'une mise à disposition ou d'un congé pour mission au cours d'une semaine de référence du mois de décembre. En 2018, près de 200 personnes occupées dans une des administrations de la Fédération sous revue, soit 2,3 % de l'ensemble des effectifs, sont détachées, mises à disposition ou en congé pour mission. Soulignons que c'est à l'ONE que la proportion de détachements est la plus importante (6,6 % des effectifs).

Tableau 4.2 - Mobilité des effectifs de la FWB entre institutions, 31 décembre 2018

	ARES, CSA, ETNIC, IFC	MFWB	ONE	Total général
Détachement dans le cabinet d'un membre du Gouvernement de la FWB	6	44	8	58
Détachement dans le cabinet d'un membre d'un Gouvernement d'une autre région ou communauté, du Collège réuni de la commission communautaire commune ou du Collège de la commission communautaire française	0	14	77	91
Autres Détachement / Mise à disposition/Congé pour mission	0	11	28	39
Total des détachements / Mise à disposition / Congé pour mission	6	69	113	188
Emploi total	377	6 231	1 700	8 308
Détachements en pourcentage de l'emploi total	1,6	1,1	6,6	2,3

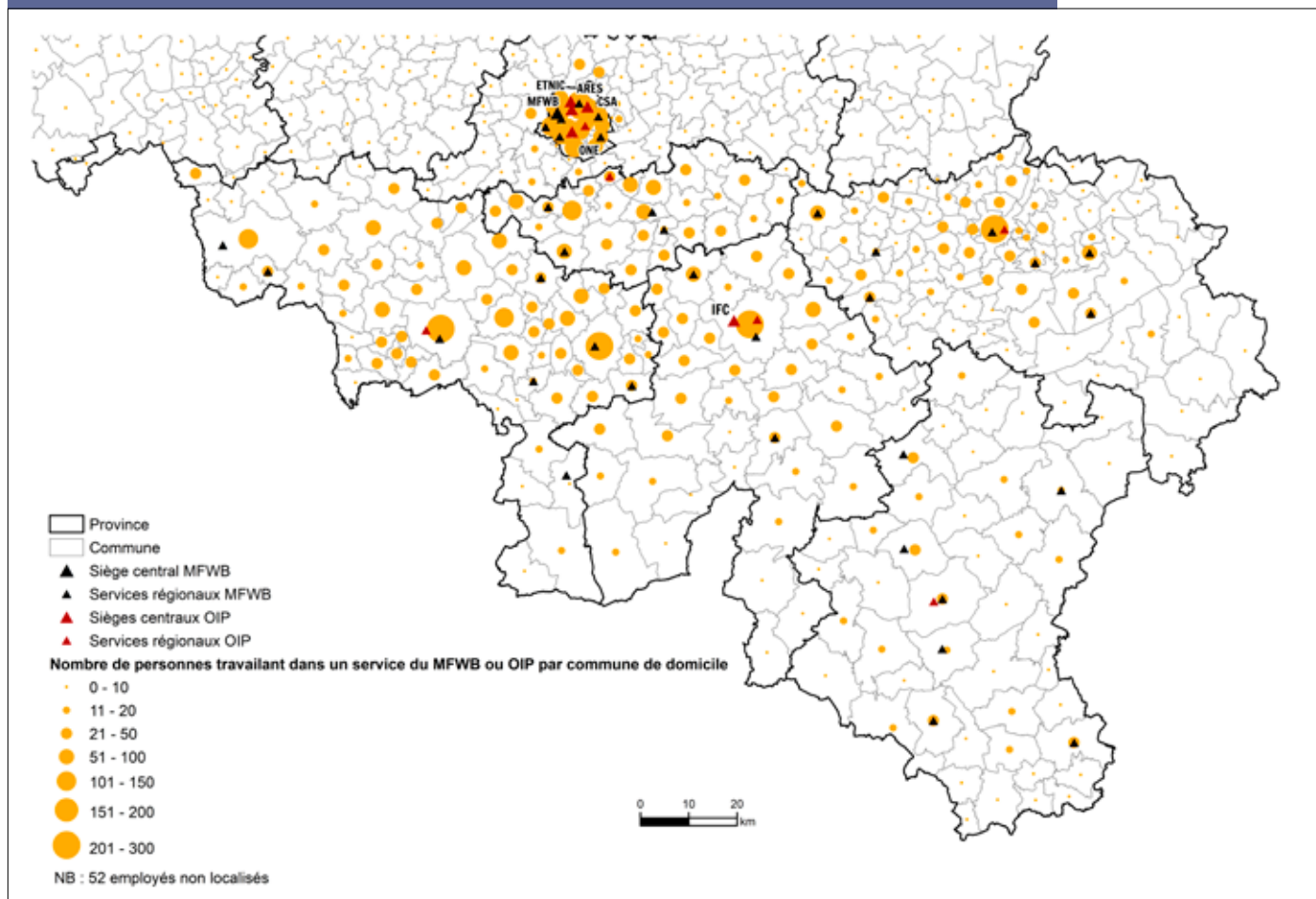
Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

4.4 Les déplacements du domicile au lieu de travail

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

communes wallonnes et bruxelloises 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



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Selon les données collectées par les services administratifs et reportées dans le tableau 4.3, en 2018, plus de 43,2 % du personnel de la fonction publique communautaire effectue les déplacements domicile-lieu de travail en utilisant les transports en commun (train, tram et bus). Pour la fonction publique régionale, cette proportion est de 22,9 %. La différence s'explique en partie par la concentration des institutions communautaires à Bruxelles, où l'offre de transport en commun est importante en

comparaison avec les lieux d'implantation des institutions régionales.

L'utilisation des transports en commun varie selon les entités administratives : elle est de 44,6 % pour les effectifs du MFWB, mais est de l'ordre de 38,9 % en moyenne pour les effectifs des OIP, où l'on rencontre de fortes disparités. À titre d'exemple, plus de 90 % des effectifs de l'ARES, organisme localisé à Bruxelles, utilisent les transports en commun, pour 31 % des effectifs de l'IFC, localisé à Namur.

Tableau 4.3 - Utilisation (en %) des transports en commun pour les déplacements domicile-lieu de travail par les effectifs travaillant dans les institutions de la FWB

	Non	Oui
ARES	8,2	91,8
CSA	56,3	43,8
ETNIC	21,7	78,3
IFC	69,2	30,8
ONE	68,9	31,1
Moyenne OIP	61,1	38,9
MFWB	55,4	44,6
Total	56,8	43,2

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

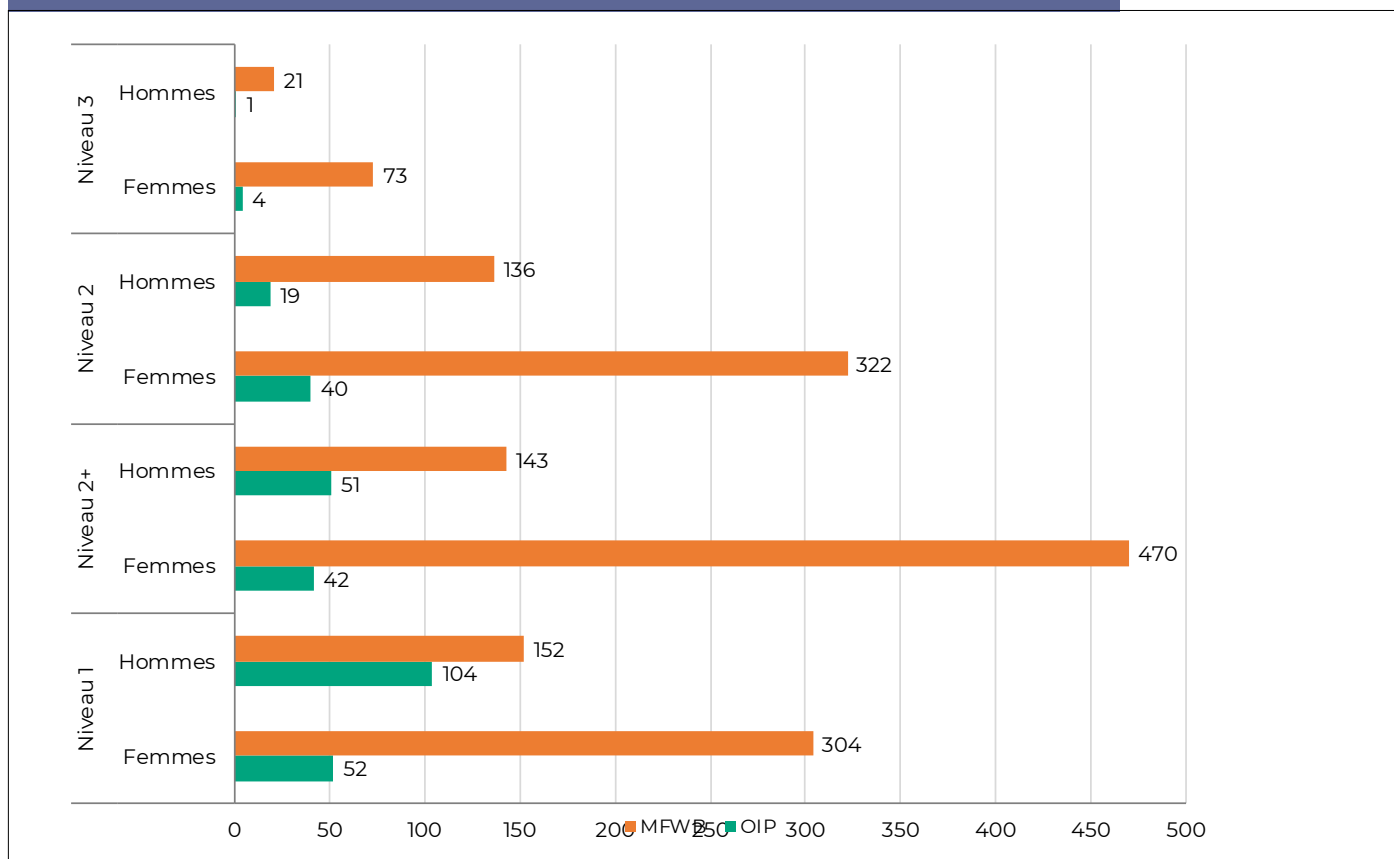
Note : Calculs effectués sur la base de 8 308 unités.

L'utilisation du vélo est marginale. En 2018, 63 membres du personnel de la FWB (sur les 8 308 recensés) ont 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 est surtout pratiqué au MFWB, où il concerne 1 621 personnes,

pour 313 dans les OIP. La part des personnes en télétravail dans la fonction publique communautaire s'élève à 23,3 %. Elle est largement supérieure à celle observée en Wallonie (10,6 %). C'est au niveau 2+ que le télétravail est le plus fréquent au MFWB et au niveau 1 dans les OIP. Notons enfin qu'il est davantage pratiqué par les femmes que par les hommes dans chaque niveau au MFWB et aux niveaux 2 et 3 dans les OIP.

Graphique 4.6 - Télétravail au sein des OIP et du MFWB (en chiffres absolus), par niveau et sexe, 2018



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 308 unités.

5

CONCLUSION

Entre 2012 et 2018, les effectifs du MFWB ont crû de 18 %. L'intégration des Maisons de Justice au sein du MFWB – conséquence de la sixième réforme de l'État – et un accroissement de la charge de travail ou l'attribution de missions supplémentaires expliquent une partie substantielle de cette augmentation. Les OIP affichent un taux de croissance similaire.

Sur le plan sociodémographique, deux variables ont retenu notre attention : le sexe et l'âge. Premièrement, 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 (66,1 %) des effectifs des administrations communautaires. Ensuite, les travailleurs et travailleuses des institutions publiques de la FWB sont plus âgés que les personnes actives occupées wallonnes et bruxelloises, tous secteurs d'activité confondus.

Sur le plan des emplois, la répartition entre statutaires et contractuels est équilibrée. Par rapport aux seuls effectifs contractuels, on note une prédominance des CDI au MFWB : trois quarts des contractuels (75,3 %) sont engagés sous ce type de contrat. Les OIP (sauf l'ONE) affichent des proportions de contractuels sous CDI encore plus importantes. Les contrats aidés sont réduits à portion congrue et sont utilisés dans deux institutions (6,3 % de l'ensemble des contrats de la MFWB et de l'ONE). Croisant âge et statut, on note que 68 % des contractuels se concentrent dans les deux catégories d'âge « jeunes » ; c'est le cas de seulement 40,5 % des statutaires. La principale voie d'entrée des jeunes dans la fonction publique est le contrat : en 2018, plus de 85 % des jeunes de moins de 30 ans sont contractuels, tant au MFWB qu'à l'ONE (les deux plus grandes institutions de la FWB).

Du point de vue de la qualification des emplois, deux emplois sur trois sont occu-

pés par des personnes disposant au minimum d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court. Les emplois statutaires sont en moyenne plus qualifiés. Les femmes sont sous-représentées dans les emplois les plus qualifiés et dans les postes de direction (qui représentent 2,5 % des effectifs des institutions communautaires) : elles occupent 57,0 % des emplois de niveau 1 et 47,8 % des postes de direction, alors qu'elles représentent 66,1 % des effectifs des organismes de la FWB.

Le travail à temps partiel est très peu présent dans les institutions de la Fédération : en moyenne, seuls 5,0 % des travailleurs et travailleuses occupent une fonction à temps partiel. Sans surprise, on observe que le temps partiel est surtout pratiqué par les femmes : 5,9 % de femmes exercent leur activité à temps partiel, pour 3,2 % d'hommes. Notons que les congés pour raisons familiales, les prestations réduites et les interruptions de carrière sont davantage utilisés par les personnes à temps plein, qui sont majoritaires en Fédération Wallonie-Bruxelles (95 % du total des effectifs). Sur la répartition des congés et absences (hors congés annuels de vacances), on observe la dominance des congés pour raisons médicales : ceux-ci totalisent 51 % des jours d'absence ; suivent les congés liés à une interruption de la carrière professionnelle, une semaine volontaire de quatre jours ou un départ anticipé à mi-temps, avec 18 % des jours d'absence. Les trois autres motifs (raisons familiales, prestations réduites, autres congés) se partagent équitablement les 31 % restant.

Du point de vue de la mobilité, les localités des effectifs des institutions de la Fédération sous revue sont fortement concentrées 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. La distribution est similaire en ce

qui concerne les localités des institutions : les sièges centraux des administrations publiques se distribuent entre Bruxelles (MFWB, ONE, ETNIC, CSA), et Namur (IFC) et deux administrations (MFWB et ONE) sont décentralisées sur le territoire wallon. Plus de 43,2 % du per-

sonnel de la fonction publique communautaire effectue les déplacements domicile-lieu de travail en utilisant les transports en commun (train, tram et bus). Enfin, la part des personnes en télétravail dans la fonction publique communautaire s'élève à 23,3 %.

LISTE DES GRAPHIQUES, TABLEAUX ET CARTES

Tableaux – Première partie : la fonction publique wallonne

Tableau 2.1 : L'emploi dans les administrations publiques (S13) en Wallonie et en Belgique, évolution 2005-2018

Tableau 2.2 : L'emploi public (ONSS) en Wallonie et en Belgique, évolution 2005-2018

Tableau 2.3 : L'emploi des Wallons et des Wallonnes dans le secteur public : évolution 2005-2018

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

Tableau 2.5 : Évolution des effectifs de l'administration régionale de la Wallonie : Service public de Wallonie (SPW) et Organismes d'intérêt public (OIP), 2005 à 2018

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

Tableau 3.2 : Répartition des effectifs par âge au sein du SPW et des OIP, pourcentages cumulés comparaison 2009-2012-2015-2018

Tableau 3.3 : Effectifs des administrations régionales par niveau de diplôme, évolution 2012-2018

Tableau 3.4 : Effectifs présentant un handicap au sein des entités administratives, évolution 2009-2018

Tableau 4.1 : Évolution de la part des contractuels de 2009 à 2018 : comparaison SPW et OIP

Tableau 4.2 : Répartition des effectifs selon la situation administrative, ventilation par entités administratives, 31 décembre 2018

Tableau 4.3 : Répartition des effectifs par situation administrative et ancienneté, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018

Tableau 4.4 : Répartition des effectifs par situation administrative et âge, 31 décembre 2018

Tableau 4.5 : Répartition des effectifs contractuels par type de contrat et entité administrative, décembre 2018

Tableau 4.6 : Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2018

Tableau 4.7 : Répartition des effectifs contractuels du SPW et des OIP par catégorie d'engagement, décembre 2018

Tableau 4.8 : Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018

Tableau 4.9 : Répartition des effectifs par niveau au sein du SPW et des OIP, évolution 2009-2018

Tableau 4.10 : Répartition des effectifs du SPW par niveau et situation administrative, 31 décembre 2018

Tableau 4.11 : Répartition des effectifs des OIP par niveau et situation administrative, 31 décembre 2018

Tableau 4.12 : Embauches par niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018

Tableau 4.13 : Répartition des fonctions de direction selon le niveau de responsabilité, 31 décembre 2018

Tableau 4.14 : Métiers spécifiques des administrations wallonnes par domaine.

Tableau 5.1 : Répartition des postes à responsabilité entre hommes et femmes, SPW et OIP, Wallonie, 31 décembre 2018

Tableau 5.2 : Mobilité inter-institutions des effectifs de la fonction publique wallonne, 2018

Tableau 5.3 : Travail à temps partiel dans les administrations régionales wallonnes, évolution 2009-2018

Tableau 5.4 : Proportion d'emplois à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2018

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

Graphiques – Première partie : la fonction publique wallonne

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

Graphique 2.2 : Évolution 2005-2018 de l'emploi dans les administrations locales, comparaison entre régions

Graphique 2.3 : Répartition (en %) des effectifs au sein du SPW, Wallonie, 31 décembre 2018

Graphique 2.4 : Répartition (en %) des effectifs des OIP, 31 décembre 2018

Graphique 3.1 : Répartition (en %) des effectifs du SPW et des OIP par sexe, 31 décembre 2018

Graphique 3.2 : Répartition (en %) des effectifs par sexe et par entité administrative, 31 décembre 2018

Graphique 3.3 : Pyramide des âges des effectifs des administrations régionales, 31 décembre 2018

Graphique 3.4 : Pyramide des âges des effectifs du SPW et des OIP, 31 décembre 2018

Graphique 3.5 : Répartition (en %) des effectifs par âge : comparaison du SPW, des OIP et de la population active occupée, 31 décembre 2018

Graphique 3.6 : Répartition (en %) des effectifs par âge dans les OIP, 31 décembre 2018

Graphique 3.7 : Répartition (en %) des effectifs des administrations régionales par âge, évolution 2009-2018

Graphique 3.8 : Pyramides des âges de la fonction publique régionale – comparaison des femmes et des hommes, 31 décembre 2018

Graphique 3.9 : Répartition (en %) des effectifs par niveau de qualification : comparaison des administrations régionales et de la population active occupée, Wallonie, décembre 2018

Graphique 3.10 : Répartition (en %) des effectifs du SPW par niveau de qualification, 31 décembre 2018

Graphique 3.11 : Répartition (en %) des effectifs des OIP par niveau de qualification, 31 décembre 2018

Graphique 3.12 : Répartition (en %) des effectifs par sexe et niveau de qualification, 31 décembre 2018

Graphique 3.13 : Répartition (en %) des effectifs présentant un handicap entre entités administratives, 31 décembre 2018

Graphique 4.1 : Répartition (en %) des effectifs contractuels par catégorie d'engagement, 31 décembre 2018

Graphique 4.2 : Répartition (en %) des statutaires par niveau de qualification, 31 décembre 2018

Graphique 4.3 : Répartition (en %) des contractuels par niveau de qualification, 31 décembre 2018

Graphique 4.4 : Répartition (en %) des embauches par niveau : comparaison SPW et OIP, 2009-2012-2015-2018

Graphique 4.5 : Répartition (en %) des effectifs par niveau et rang, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018

Graphique 4.6 : Répartition (en %) des effectifs par catégorie de métiers, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018

Graphique 4.7 : Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, SPW, 31 décembre 2018

Graphique 4.8 : Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, OIP, 31 décembre 2018

Graphique 4.9 : Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, SPW, 31 décembre 2018

Graphique 4.10 : Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, OIP, 31 décembre 2018

Graphique 5.1 : Répartition (en %) des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par SPW/OIP et statut, 31 décembre 2018

Graphique 5.2 : Répartition (en %) des effectifs selon la durée dans le niveau, ventilation par niveau 31 décembre 2018

Graphique 5.3 : Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau, 31 décembre 2018

Graphique 5.4 : Proportion (en %) de femmes par niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2018

Graphique 5.5 : Répartition (en %) des diplômés de l'enseignement supérieur de type long entre niveaux : comparaison hommes-femmes, 31 décembre 2018

Graphique 5.6 : Congés et absences au sein de l'administration wallonne : répartition (en %) du nombre de jours d'absence par motif au cours de l'année 2018

Graphique 5.7 : Répartition (en %) des jours d'absence par motif au cours de l'année 2018, comparaison SPW et OIP

Graphique 5.8 : Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2018, SPW, comparaison statutaires-contractuels

Graphique 5.9 : Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2018, OIP, comparaison statutaires-contractuels

Graphique 5.10 : Télétravail au sein des OIP et du SPW, répartition (en %) par niveau et sexe, en 2018

Carte – Première partie : la fonction publique wallonne

Carte 5.2 : Localisation des services publics régionaux et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile, décembre 2018

Tableaux – Deuxième partie : la fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles

Tableau 2.1 : Les effectifs des administrations publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles

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 2018

Tableau 3.1 : Répartition des effectifs des administrations publiques de la FWB selon la situation administrative, 31 décembre 2018

Tableau 3.2 : Répartition des contractuels par type de contrat et entité administrative, 31 décembre 2018

Tableau 3.3 : Répartition des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2018

Tableau 3.4 : Répartition des effectifs des administrations publiques de la FWB par situation administrative et sexe, 31 décembre 2018

Tableau 3.5 : Les fonctions de direction et d'encadrement au sein des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2018

Tableau 4.1 : Incidence du temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2018

Tableau 4.2 : Mobilité des effectifs de la FWB entre institutions, 31 décembre 2018

Tableau 4.3 : Utilisation (en %) des transports en commun domicile-lieu de travail par les effectifs travaillant dans les institutions de la FWB

Graphiques – Deuxième partie : la fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles

Graphique 2.1 : Répartition (en %) des effectifs du MFWB par Administrations générales, 31 décembre 2018

Graphique 2.2 : Répartition (en %) des effectifs par âge – comparaison du MFWB, des OIP de la FWB (31 décembre 2018) de la population active occupée (Wallonie et Bruxelles, moyenne 2018) et des organismes publics régionaux (SPW + OIP)

Graphique 2.3 : Pyramide des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2018

Graphique 2.4 : Pyramides des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison du MFWB et des OIP, 31 décembre 2018

Graphique 2.5 : Pyramide des âges des effectifs des administrations publiques de la FWB, comparaison hommes-femmes, 31 décembre 2018

Graphique 3.1 : Répartition (en %) des effectifs contractuels par motif d'engagement, 31 décembre 2018

Graphique 3.2 : Répartition (en %) des effectifs des administrations publiques de la

FWB par situation administrative et âge, 31 décembre 2018

Graphique 3.3 : Proportion (en %) de contractuels dans l'emploi, ventilation par âge, comparaison ONE et MFWB, 31 décembre 2018

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

Graphique 3.5 : Répartition (en %) des effectifs statutaires par organisme et niveau, 31 décembre 2018

Graphique 3.6 : Répartition (en %) des effectifs contractuels par organisme et niveau, 31 décembre 2018

Graphique 3.7 : Répartition (en %) des effectifs par niveau et rang, comparaison MFWB et OIP, 31 décembre 2018

Graphique 3.8 : Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau au sein des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2018

Graphique 3.9 : Répartition (en %) des postes de direction entre hommes et femmes au sein des administrations publiques de la FWB, 31 décembre 2018

Graphique 4.1 : Travail à temps partiel en FWB : ONE et MFWB, 31 décembre 2018 (en %)

Graphique 4.2 : Congés et absences au sein de la FWB : répartition (en %) du nombre de jours d'absence par motif au cours de l'année 2018

Graphique 4.3 : Répartition (en %) des jours d'absence par motif au cours de l'année 2018, comparaison MFWB et OIP

Graphique 4.4 : Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2018, MFWB, comparaison statutaires-contractuels

Graphique 4.5 : Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours

de l'année 2018, OIP, comparaison statutaires-contractuels

Graphique 4.6 : Télétravail au sein des OIP et du MFWB (en chiffres absolus), par niveau et sexe, 2018

Carte – Deuxième partie : la fonction publique en Fédération Wallonie- Bruxelles

Carte 4.3 : Localisation des services publics de la FWB et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile

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
CESE WALLONIE	Conseil économique, social et environnemental de Wallonie
CGT	Commissariat général au tourisme
CPAS	Centre public d'action sociale
CPE	Contrat première embauche
CRAC	Centre régional d'aide aux communes
CRAW	Centre wallon de recherche agronomique
CRP	Hôpital psychiatrique de Tournai « Les Marronniers »
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
DG	Direction générale
DG	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

IFC	Institut de la formation en cours de carrière
IPW	Institut du patrimoine wallon
ISSeP	Institut scientifique de service public
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
MFWB	Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
ND	Non disponible
OFFA	Office francophone de la formation en alternance
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
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
PAN	Port autonome de Namur
PACO	Port autonome du Centre et de l'Ouest
PAC	Port autonome de Charleroi
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



L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) est un institut scientifique public d'aide à la prise de décision à destination des pouvoirs publics. Autorité statistique de la Région wallonne, il fait partie, à ce titre, de l'Institut Interfédéral de Statistique (IIS) et de l'Institut des Comptes Nationaux (ICN). Par sa mission scientifique transversale, il met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Wallonie et des citoyens, des informations diverses qui vont des indicateurs statistiques aux études en sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement. Par sa mission de conseil stratégique, il participe activement à la promotion et la mise en œuvre d'une culture de l'évaluation et de la prospective en Wallonie.

Plus d'infos : <https://www.iweps.be>



2020