

Portail de l'emploi public

Année des données les plus récentes : 2024



Introduction :

Les statistiques sur l’emploi public sont essentielles pour l’analyse des politiques en matière de fonction publique et pour la mise en perspective de l’administration face aux défis auxquels notre société est confrontée.

À cet égard, ce portail statistique sur l’emploi public a pour objectif d'apporter un éclairage sur les caractéristiques et évolutions de l’emploi public et il fournit ainsi aux décideurs publics, aux organisations syndicales et à toutes autres personnes intéressées par ces questions des informations précieuses. Nous avons d'ailleurs pris le parti de mettre l’accent sur certains aspects structurels de l’emploi public tels que la contractualisation, la qualification et la féminisation.

Les statistiques sur l’emploi public sont classées trois parties, qui se distinguent par le périmètre qu’elles recouvrent : l’emploi public dans les institutions wallonnes, l’emploi public en Wallonie et l’emploi public dans les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Une quatrième et dernière partie présente les développements méthodologiques.

Table des matières :

| | |
|--|----|
| Emploi public dans les institutions wallonnes..... | 3 |
| Emploi public en Wallonie..... | 61 |
| Emploi public dans les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles..... | 65 |
| Développements méthodologiques..... | 97 |

EMPLOI PUBLIC DANS LES INSTITUTIONS WALLONNES

Les données décrivent l’emploi public dans les institutions wallonnes indépendamment de la localisation de leur siège ou activités. Le périmètre de l’emploi public dans les institutions wallonnes et le périmètre de l’emploi public en Wallonie ne sont pas tout à fait semblables. Par exemple, l’AWEX, qui fait partie du périmètre de l’emploi public dans les institutions wallonnes, a son siège à Bruxelles. Elle est par conséquent comptabilisée dans le périmètre de l’emploi public dans les institutions wallonnes mais pas dans l’emploi public en Wallonie.

La base légale qui sert de point de départ pour définir le périmètre de l’emploi public dans les institutions wallonnes 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 autorités. Ce sont les institutions du Secteur XVI (Région wallonne) de cet Arrêté qui sont retenues dans le périmètre de l’emploi public. Depuis la publication originelle en 1974 et la dernière mise à jour du Secteur XVI, le paysage institutionnel a changé ; le périmètre s’est par conséquent ajusté en fonction de ces changements.

Plus précisément, 27 institutions sont incluses dans le périmètre de l’emploi public dans les institutions wallonnes :

- Service public de Wallonie (SPW)
- Institut scientifique de service public (ISSEP)
- Centre régional d'aide aux communes (CRAC)
- Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité (APAQ-W)
- Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS)
- Centre wallon de recherches agronomiques (CRAW)
- Commissariat général au tourisme (CGT)
- Wallonie-Bruxelles international (WBI)
- 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)
- Caisse publique d'allocations familiales en Wallonie (FAMIWAL)
- 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)
- Commission wallonne pour l'énergie (CWAPE)
- Société wallonne du crédit social (SWCS)
- Circuit de Spa-Francorchamps (CSF)
- Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie)
- Société de développement de Liège Guillemins (SDLG)

Évolution des effectifs des institutions wallonnes : Service public de Wallonie (SPW) et Organismes d'intérêt public (OIP), (2005 à 2024)

| | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2024 | Taux de croissance 2020-2024 (en %) |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| SPW | 9.894 | 9.985 | 9.836 | 10.107 | 10.940 | 8.2 |
| OIP de type A | 968 | 1.100 | 1.278 | 1.250 | 1.272 | 1.8 |
| APAQW | 37 | 36 | 46 | 46 | 47 | 2.2 |
| CGT | / | 112 | 90 | 101 | 102 | 1.0 |
| CRAC | 60 | 68 | 67 | 67 | 61 | -9.0 |
| CRAW | 515 | 447 | 405 | 424 | 460 | 8.5 |
| IPW | 51 | 72 | 77 | / | / | / |
| ISSEP | 274 | 319 | 291 | 298 | 304 | 2.0 |
| IWEPS | 31 | 46 | 58 | 62 | 60 | -3.2 |
| WBI | / | / | 244 | 252 | 238 | -5.6 |
| OIP de type B | 4.645 | 5.631 | 7.257 | 8.513 | 9.074 | 6.6 |
| AWEX | 362 | 330 | 299 | 315 | 323 | 2.5 |
| AViQ | 393 | 391 | 430 | 741 | 896 | 20.9 |
| AdN | 30 | 29 | / | / | / | / |
| CRP Les Marronniers | / | / | 267 | 317 | 339 | 6.9 |
| EAP | / | / | 34 | 55 | 53 | -3.6 |
| FAMIWAL | / | / | / | 309 | 322 | 4.2 |
| FOREM | 3.411 | 4.321 | 4.236 | 4.734 | 5.028 | 6.2 |
| IFAPME | 214 | 310 | 331 | 379 | 476 | 25.6 |
| OFFA | / | / | / | 8 | 5 | -37.5 |
| PAC | / | / | / | 6 | 4 | -33.3 |
| PACO | / | / | / | 4 | 3 | -25.0 |
| PAL | 38 | 40 | 36 | 35 | 28 | -20.0 |
| PAN | / | / | / | 6 | 5 | -16.7 |
| SWDE | / | / | 1.430 | 1.405 | 1.374 | -2.2 |
| SWL | 197 | 210 | 194 | 199 | 218 | 9.5 |
| AUTRES | 65 | 72 | 271 | 252 | 288 | 14.3 |
| CESE | / | / | 71 | 64 | 65 | 1.6 |
| CWaPE | / | / | 60 | 38 | 48 | 26.3 |
| Circuit de Spa-Francorchamps | / | / | 34 | 39 | 40 | 2.6 |
| SWCS | 65 | 72 | 106 | 111 | 135 | 21.6 |
| TOTAL OIP +AUTRES | 5.678 | 6.803 | 8.806 | 10.015 | 10.634 | 6.2 |
| TOTAL (SPW+OIP A et B + AUTRES) | 15.572 | 16.788 | 18.642 | 20.122 | 21.574 | 7.2 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Note :

- « / » : Ce sigle signifie que les données ne sont pas 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 ou soit parce que l'organisme n'a pas transmis ses données à l'IWEPS.
- 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.
- SPW : Le SPW a pris l'initiative de modifier à la marge les critères de sélection de sa population : les commissaires d'arrondissement, gouverneurs, étudiants jobistes, receveurs régionaux, convoyeurs scolaires de remplacement et personnel de secrétariat des gouvernements provinciaux ne font plus partie des effectifs communiqués à l'IWEPS depuis 2020. Cela représente environ 100 individus chaque année.
- FAMIWAL: Créé le 1er janvier 2019, cet organisme entre dans cette collecte de données 2020.

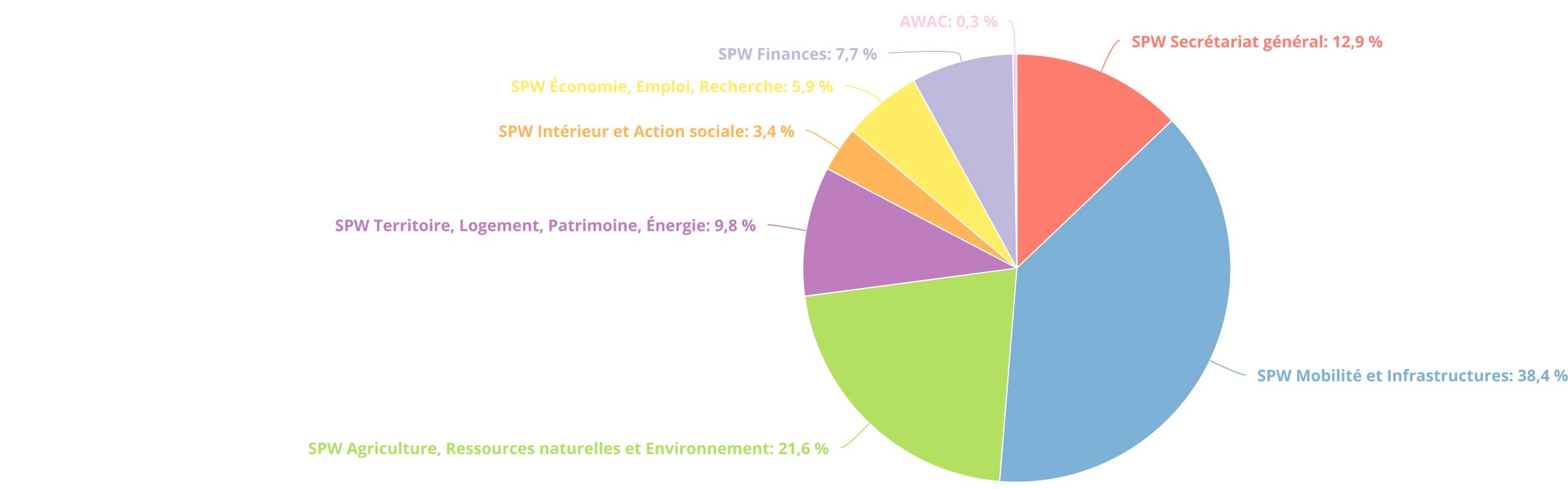
En 2024, le SPW compte 10 940 agents, soit un volume similaire à l'ensemble des OIP (10 634 agents). Ces 5 dernières années (2020-2024) :

- Le volume de l'emploi est en croissance de 8% au sein du SPW ;
- Sur cette même période, les OIP de type A connaissent des fortunes diverses : les effectifs d'une majorité évoluent peu, tandis que le CRAC voit son nombre d'agents baisser de 9% et qu'au CRAW on compte 8% d'agents en plus ;
- Les OIP de type B connaissent aussi des évolutions contrastées, mais plus marquées que les OIP de type A : l'AViQ et l'IFAPME voient leurs effectifs gonfler de plus de 20%, le FOREM, la SWL et le CRP Les Marronniers ont un taux de croissance situé entre 5 et 10% et les ports autonomes perdent des effectifs ;
- Enfin, la CWaPE et la SWCS voient également leurs effectifs augmenter de plus de 20%.

Ces différentes augmentations de personnel reflètent probablement en grande partie l'engagement d'agents supplémentaires pour mettre en oeuvre le Plan de Relance de la Wallonie. De manière générale, différentes causes peuvent expliquer les évolutions à la hausse ou à la baisse des effectifs d'une institution : transfert de compétences, passage d'une institution du domaine privé au domaine public ou inversement, nouveaux besoins à prendre en charge, missions devenues obsolètes, assainissements budgétaires, etc. Obtenir des explications précises pour chaque évolution au fil du temps nécessiterait un échange avec chaque institution.

Un regard sur l'évolution du nombre d'effectifs plutôt que sur les taux de croissance montre que ce sont le SPW et le FOREM, plus gros employeurs publics wallons, qui arrivent en tête des institutions avec respectivement plus de 800 et près de 300 nouveaux collaborateurs supplémentaires depuis 2020.

Répartition (en %) des effectifs au sein du SPW, Wallonie (2024)

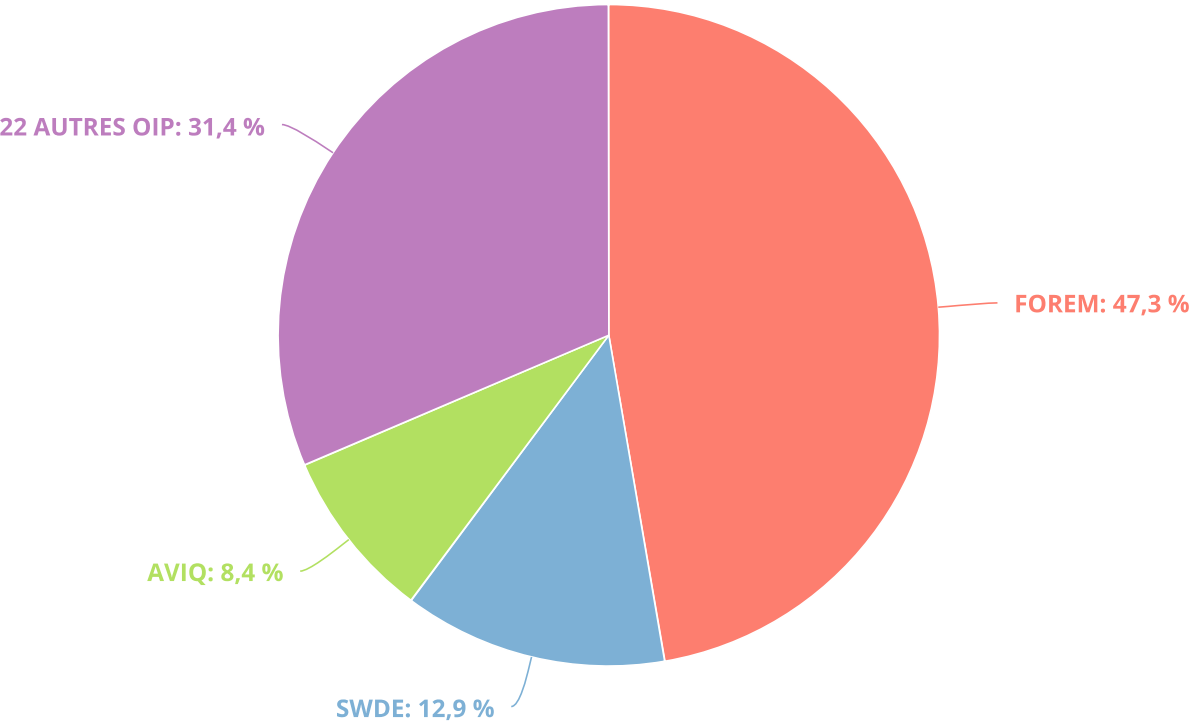


HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI

Note : Calculs effectués sur la base de 10 939 unités, 1 unité non affectée

Les effectifs du SPW se répartissent en 2024 en sept entités. Deux entités du SPW concentrent 60 % des effectifs : le SPW Mobilité et Infrastructures (38,4 %) et le SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement (21,6 %).

Répartition (en %) des effectifs des OIP (2024)



HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP

Note : Calculs effectués sur la base de 10 634 unités

En ce qui concerne les OIP et autres organismes publics wallons, on recense près d'un emploi sur deux au FOREM. La SWDE et l'AViQ complètent le podium avec respectivement 12,9 % et 8,4 % du personnel. Les 22 autres organismes emploient les 31,4 % d'agents restants.

Évolution des effectifs des institutions publiques régionales par sexe (2010 à 2024)

| | 2010 | 2015 | 2020 | 2024 | Variation 2010- 2024 (en %) |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------------------------------|
| SPW | 9 985 | 9 836 | 10 107 | 10 940 | |
| Femmes | 4 434 | 4 534 | 4 775 | 5 180 | 16.8 |
| Hommes | 5 551 | 5 302 | 5 332 | 5 760 | 3.8 |
| Part des femmes dans le SPW (en %) | 44.4 | 46.1 | 47.2 | 47.3 | |
| OIP | 6 803 | 7 300 | 8 610 | 9 260 | |
| Femmes | 4 249 | 4 687 | 5 643 | 6 089 | 43.3 |
| Hommes | 2 554 | 2 613 | 2 967 | 3 171 | 24.2 |
| Part des femmes dans les OIP (en %) | 62.5 | 64.2 | 65.5 | 65.8 | |
| Total | 16 788 | 17 136 | 18 717 | 20 200 | |
| Femmes | 8 683 | 9 221 | 10 418 | 11 269 | 29.8 |
| Hommes | 8 105 | 7 915 | 8 299 | 8 931 | 10.2 |
| Part des femmes dans le total (en %) | 51.7 | 53.8 | 55.7 | 55.8 | |

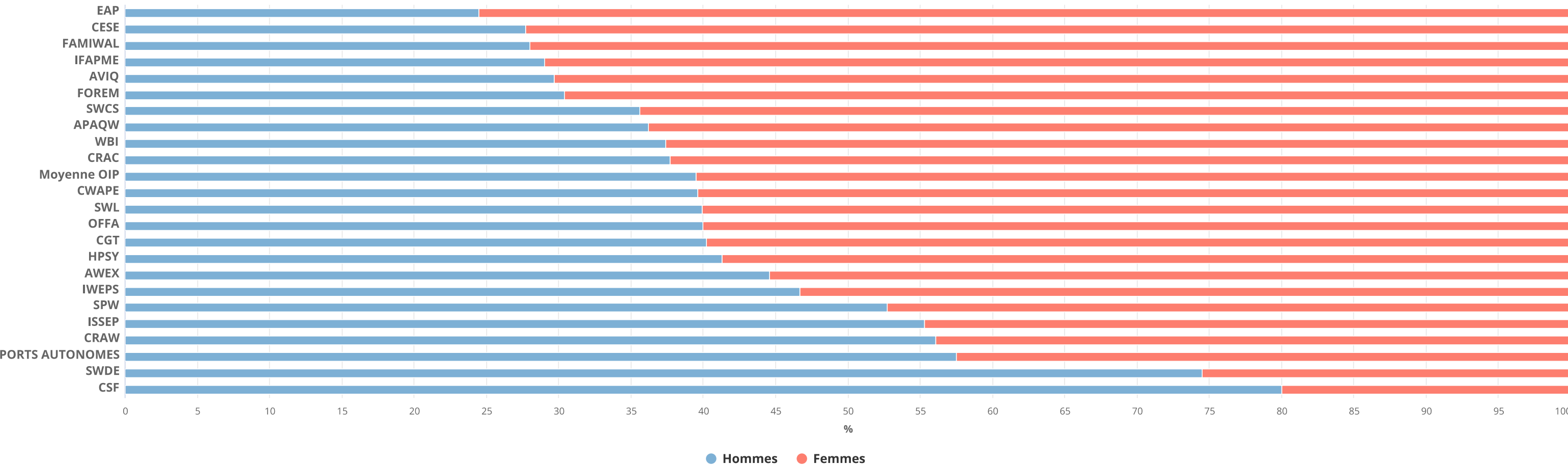
Source(s) : SEGI, OIP (Hors SWDE) - Calculs : IWEPS
Note :

En 2024, les femmes représentent 55,8 % des effectifs des institutions régionales (53,9 % avec les données de la SWDE). 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 47,2 % (Source : Enquête sur les forces de travail, 2024). Ces 15 dernières années, le nombre de femmes a progressé proportionnellement 3 fois plus (+29.8%) que le nombre d'hommes (+10,2%).

La féminisation de l’emploi est nettement plus importante dans les OIP (65,8%*) qu'au SPW, où, en dépit d’une légère progression ces 15 dernières années (+2.9 pp.), la part des femmes reste inférieure à 50 %.

*En 2024, si l'on avait inclut la SWDE dans le tableau, la part des femmes dans les OIP serait passée de 65,8% à 60,5%.

Répartition (en %) des effectifs par sexe et par institution (2024)

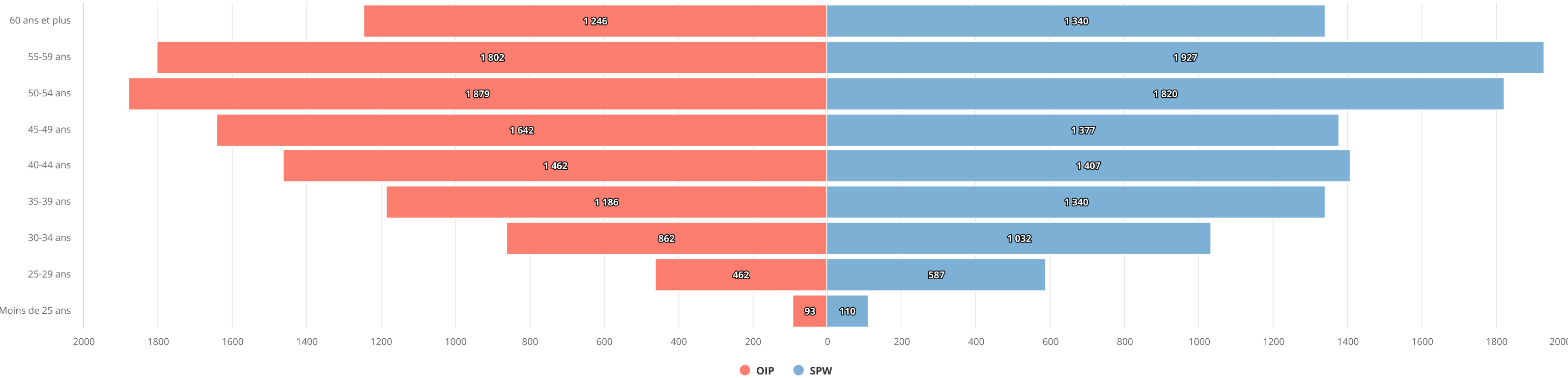


Note : Calculs effectués sur la base de 21 574 unités

HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP

La part des femmes dans les OIP et autres organismes s’échelonne de 20 % à 75 %. Les femmes sont plus présentes dans les organismes à caractère social tels que le FOREM, l’AViQ, l’IFAPME et FAMIWAL. C’est notamment dans certaines institutions scientifiques comme le CRAW et l’ISSEP ainsi qu’au Circuit de Spa-Francorchamps et à la SWDE que les femmes sont les moins présentes.

Pyramide des âges des effectifs du SPW et des OIP (2024)

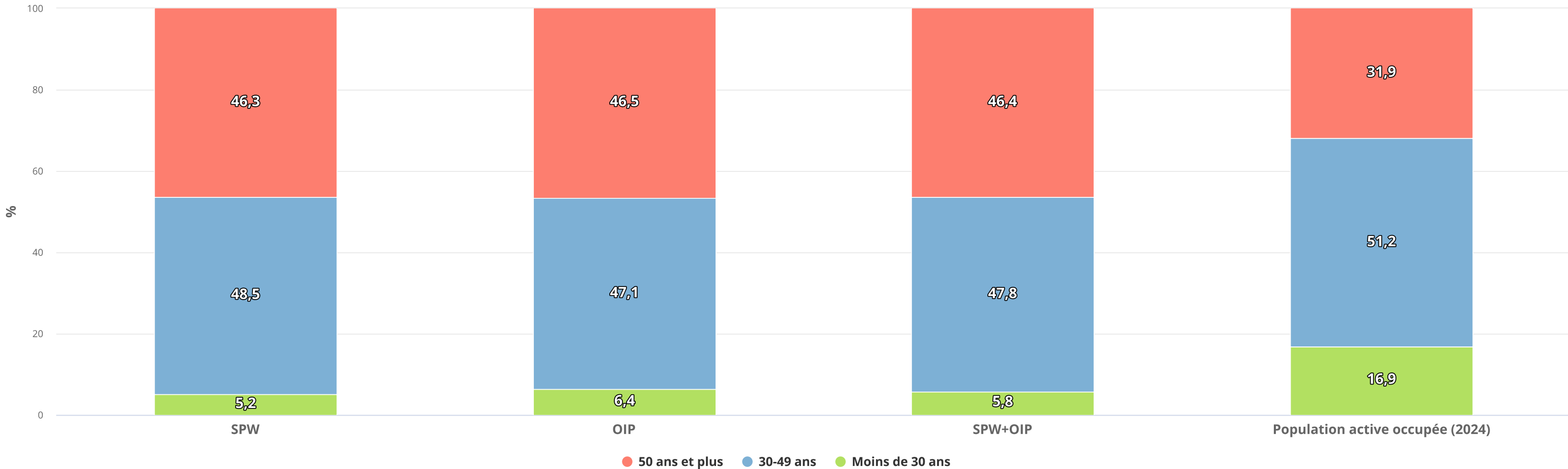


Note : Calculs effectués sur la base de 21 574 unités, N = 10 940 pour le SPW ; N = 10 634 pour les OIP

HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP

Les effectifs sont fortement concentrés dans les catégories d'âge supérieures, aussi bien au SPW que dans les OIP.

Répartition (en %) des effectifs par âge : comparaison du SPW, des OIP et de la population active occupée (2024)

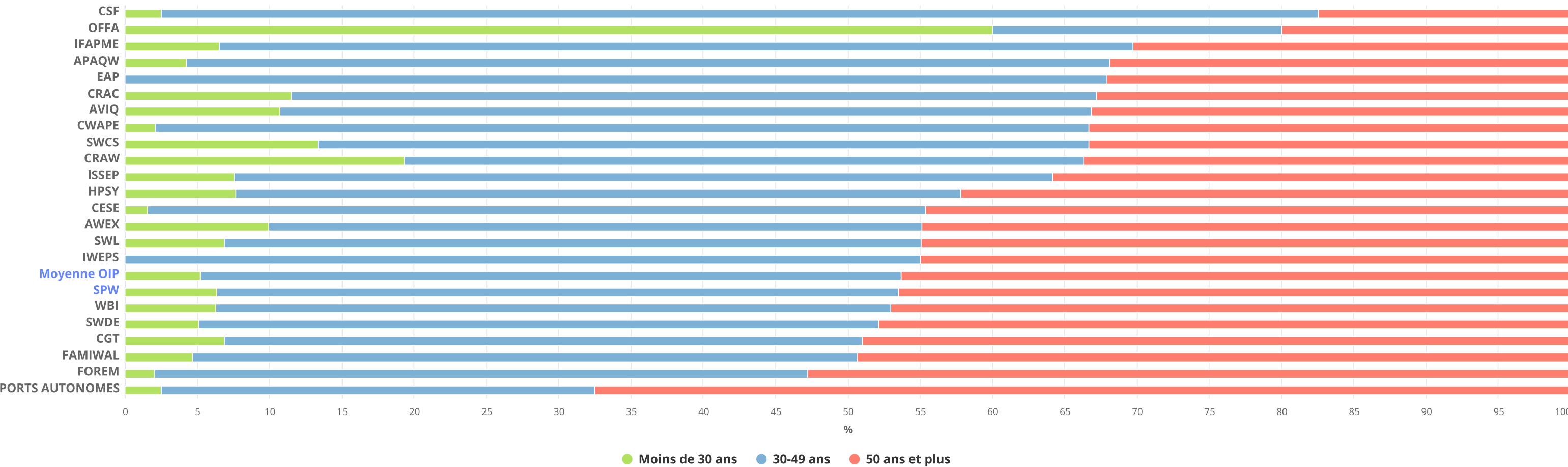


HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2024 pour la population active occupée wallonne)

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 940 pour le SPW et N = 10 634 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 5,8 % en 2024, 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 2024, les jeunes représentent en effet 16,9 % de la population active occupée. Ce constat s’inverse pour la tranche d’âge de 50 ans et plus où l’on trouve 46,4 % des effectifs de la fonction publique régionale, contre 31,9 % 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 y soit moins marqué qu’en Wallonie.

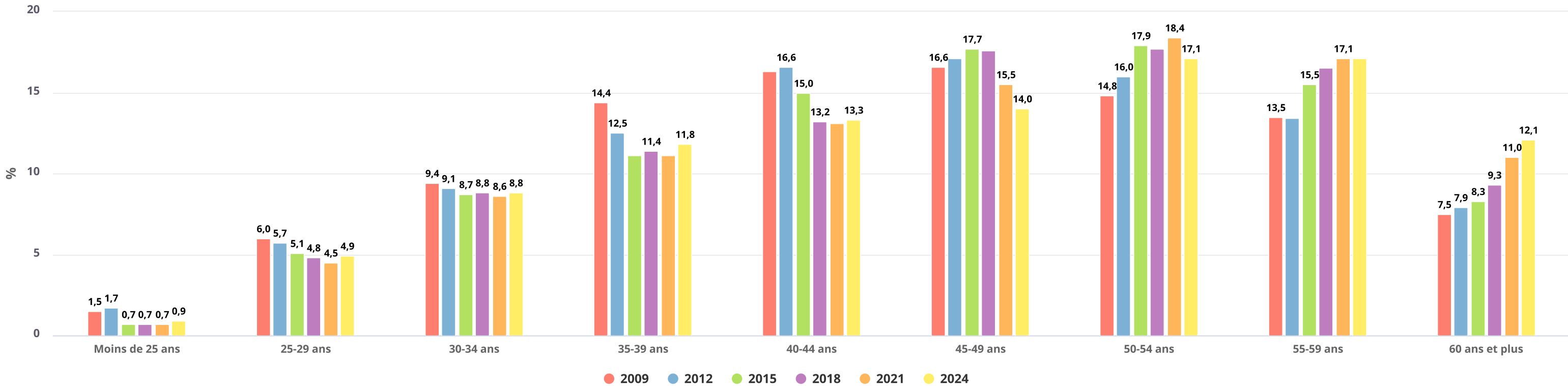
Répartition (en %) des effectifs par âge dans les OIP et au SPW (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 940 pour le SPW et N = 10 634 pour les OIP

Certains organismes publics tels que l’OFFA et le CSF bénéficient d’une situation favorable, avec une proportion moins importante de travailleurs et travailleuses de plus de 50 ans par rapport aux autres institutions. D’autres organismes, comme le FOREM, la SWDE ou le SPW (les trois plus gros employeurs de la fonction publique régionale), se trouvent dans une situation moins favorable, avec des taux de travailleurs et travailleuses de plus de 50 ans un peu au-dessus de la moyenne des institutions.

Répartition (en %) des effectifs des institutions wallonnes par âge (2009 à 2024)



HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP (Hors SWDE)

Note : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités en 2009, 17 451 unités en 2012, 17 136 unités en 2015, 18 160 unités en 2018, 19 050 unités en 2021 et 20 200 unités en 2024.
Cette série temporelle est présentée sans les données de la SWDE car elles font défaut pour plusieurs années

Ces 15 dernières années, la part des effectifs de moins de 50 ans diminue tendanciuellement, alors que la part des plus âgés (50 ans et plus) augmente. Il y a par conséquent un vieillissement net des effectifs de la fonction publique wallonne ces 15 dernières années. Toutefois, entre 2021 et 2024, on voit poindre une augmentation de la part des effectifs les plus jeunes (juqu'à 45 ans) tandis que la part des catégories d'âge de 45 ans et plus diminue (sauf pour la catégorie "60 ans et plus") . Les données des prochaines années nous diront si cette amorçe de rajeunissement des effectifs va se poursuivre.

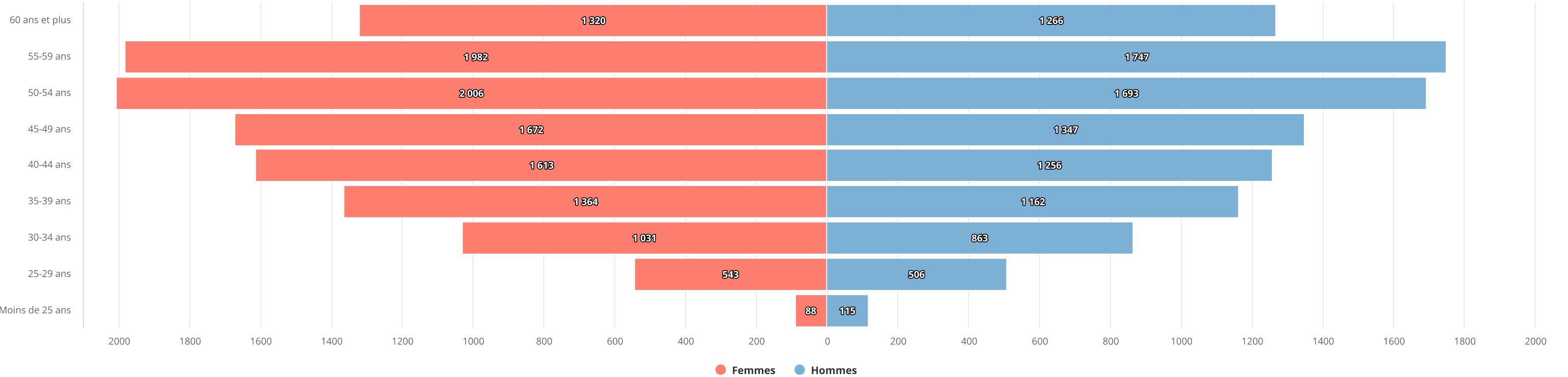
Répartition des effectifs par âge au sein du SPW et des OIP, pourcentages cumulés (2009 à 2024)

| | SPW | | OIP | |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| | 2009 | 2024 | 2009 | 2024 |
| Moins de 25 ans | 15 | 10 | 16 | 0.8 |
| Maximum 29 ans | 5.7 | 6.4 | 10.1 | 5.2 |
| Maximum 34 ans | 12.6 | 15.8 | 23.1 | 13.2 |
| Maximum 39 ans | 26.0 | 28.1 | 38.9 | 24.4 |
| Maximum 44 ans | 42.4 | 40.9 | 55.2 | 38.2 |
| Maximum 49 ans | 59.5 | 53.5 | 71.1 | 53.9 |
| Maximum 54 ans | 75.3 | 70.1 | 84.3 | 71.6 |
| Maximum 59 ans | 91.2 | 87.8 | 94.3 | 88.1 |
| 60 ans et plus | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Source(s) : SEGI, OIP (Hors SWDE) - Calculs : IWEPS
Note : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités en 2009 et 20 200 unités en 2024

La tendance de vieillissement net des effectifs de la fonction publique wallonne est observée tant au SPW que dans les OIP. En 2009, les OIP avaient une situation plus favorable que le SPW mais depuis lors la tendance au vieillissement y plus marquée qu'au SPW. Par conséquent, en 2024, la structure d’âge des OIP se rapproche fortement de celle du SPW. Les données sur le vieillissement 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 vont s'accélérer dans les prochaines années.

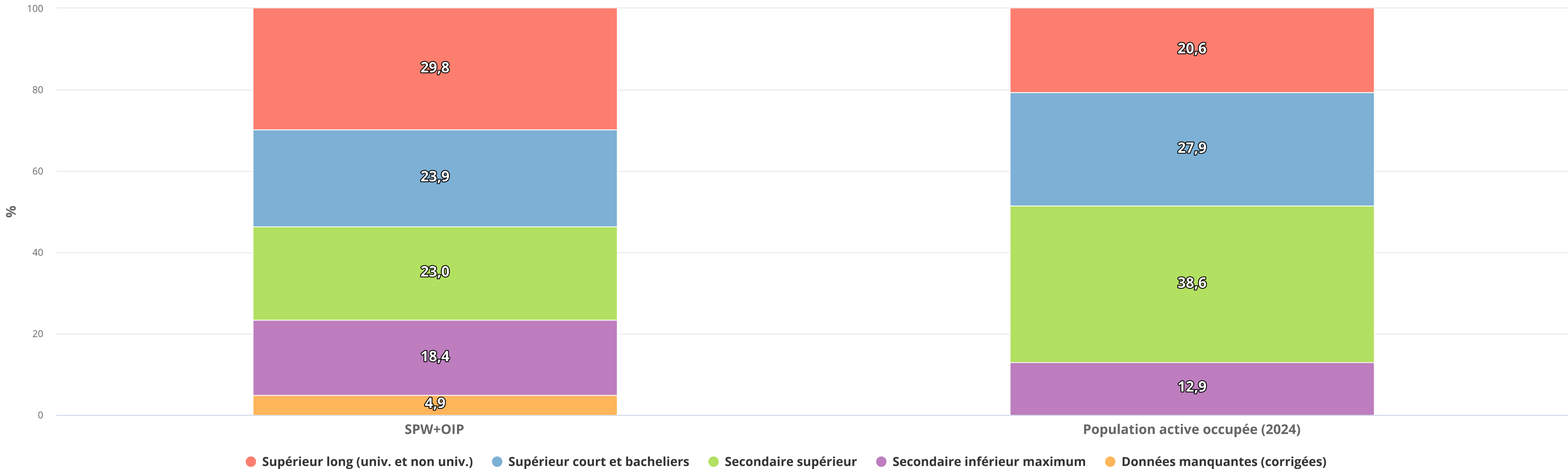
Pyramides des âges de la fonction publique régionale – comparaison des femmes et des hommes (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de N = 11 619 pour les femmes et 9 955 pour les hommes

La pyramide des âges des femmes occupées dans la fonction publique est similaire à celle des hommes : les femmes et les hommes sont représentés dans des proportions comparables dans les différentes classes d'âge.

Répartition (en %) des effectifs par niveau de qualification : comparaison des institutions wallonnes et de la population active occupée (2024)



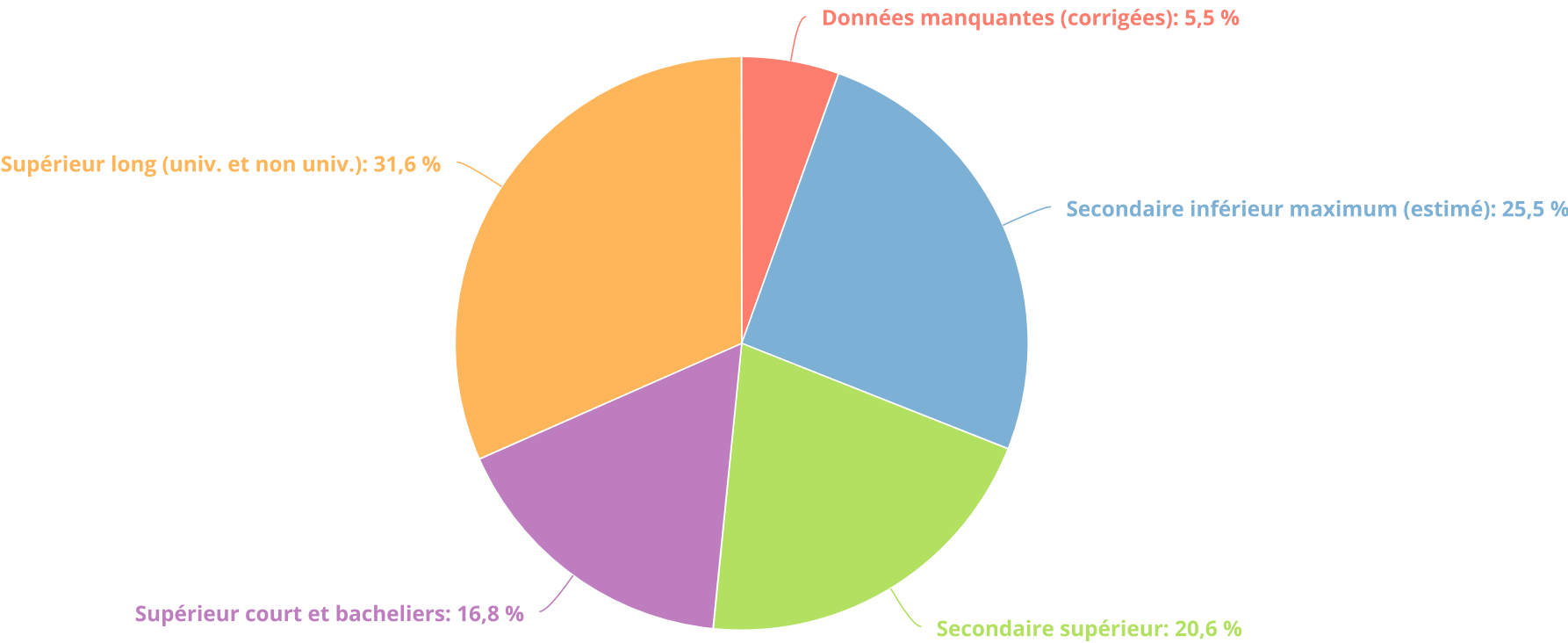
HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2024 pour la population active occupée wallonne)

Note : Calculs effectués sur la base de N = 21 574 unités

En 2024, près d'un cinquième (18,3 %) des effectifs de la fonction publique régionale dispose, au plus, d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Cette proportion est plus élevée que celle observée pour l'ensemble de la population active occupée, à savoir 12,9 % (Source : Enquête sur les forces de travail, 2024). 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 38,6 % contre 23,0 % dans la fonction publique.

La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur tourne autour de 50% dans la fonction publique wallonne (53,7 %) et dans la population active occupée wallonne (48,5 %). 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 29,8 % contre 20,6 % dans la population active occupée, tandis que la proportion de diplômés du supérieur court est plus élevée dans la population active occupée, avec 27,9 % contre 23,9 % dans la fonction publique régionale.

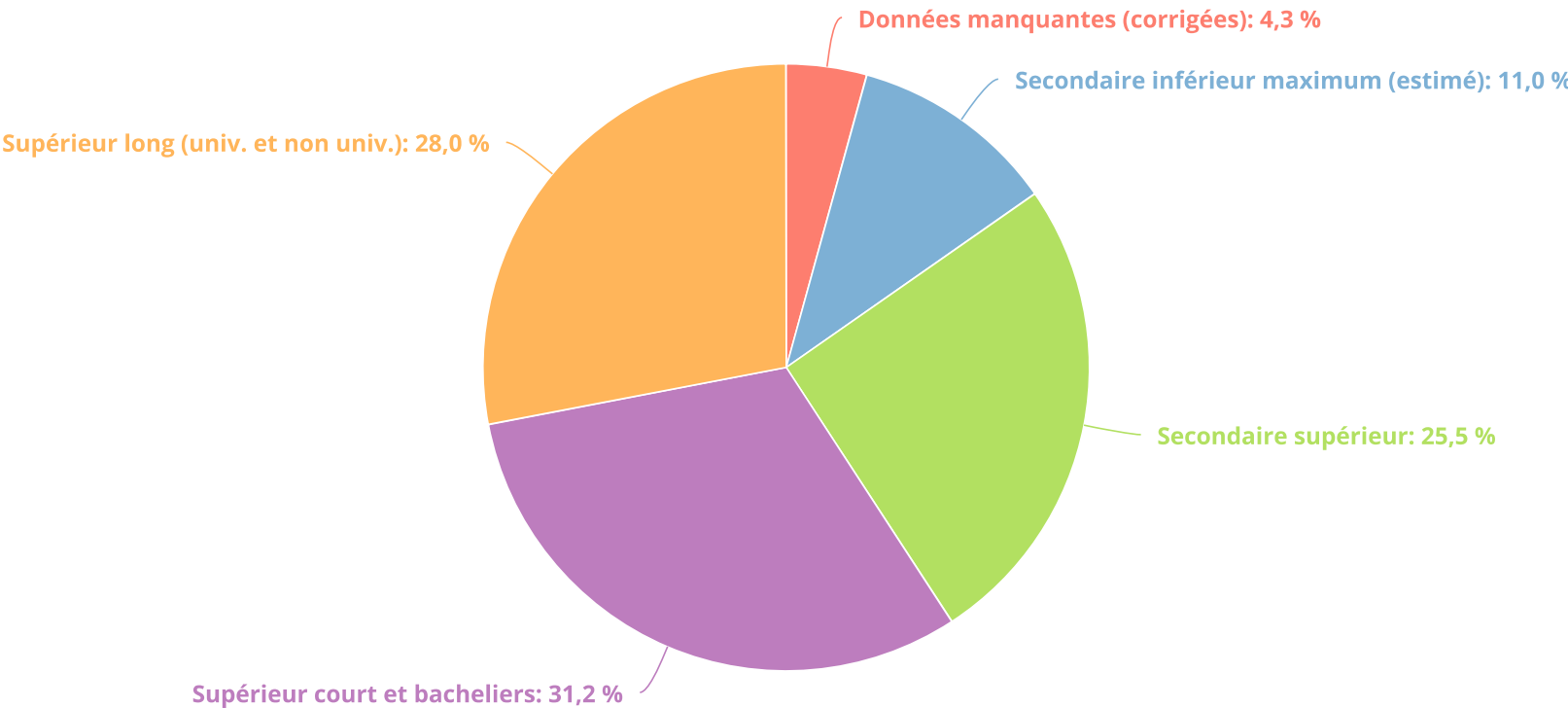
Répartition (en %) des effectifs du SPW par niveau de qualification (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 940

HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI

Répartition (en %) des effectifs des OIP par niveau de qualification (2024)

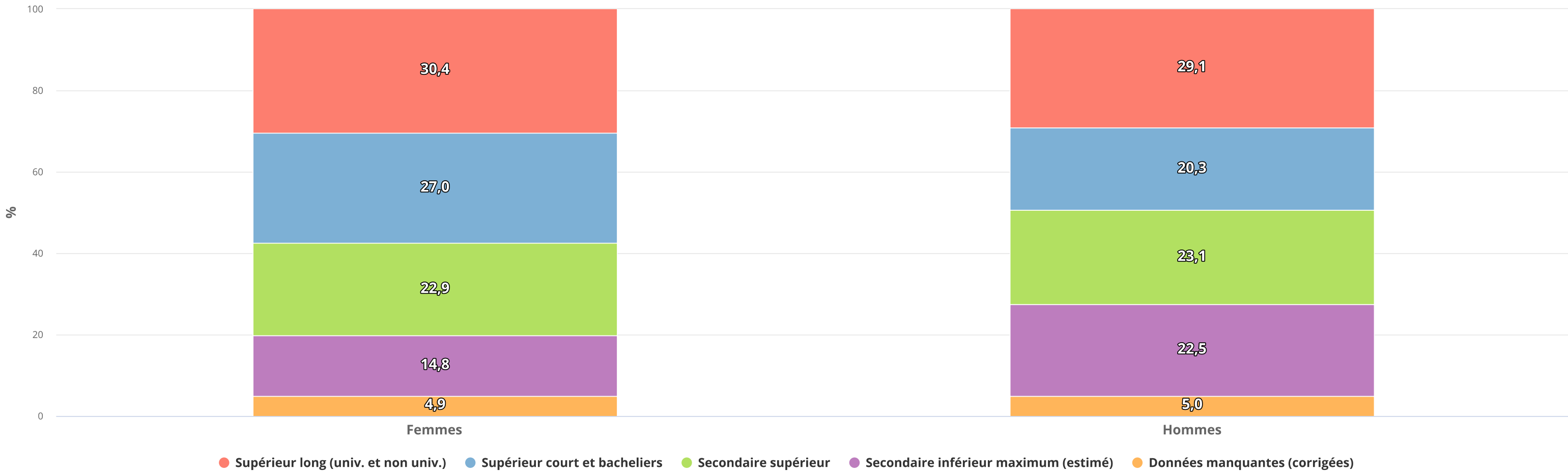


HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 634

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 : 59,2 % des effectifs des OIP sont titulaires d’un diplôme de l’enseignement supérieur, pour 48,4 % des effectifs du SPW. Parmi ces diplômés de l’enseignement supérieur, on observe deux tiers de diplômés du supérieur de type long au SPW (31,6 % sur 48,4 %), et une légère majorité de diplômés du supérieur de type court dans les OIP (31,2 % sur 59,2 %)

Répartition (en %) des effectifs par sexe et niveau de qualification (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de N = 11 619 pour les femmes et 9 955 pour les hommes.

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être détentrice d'un diplôme de l'enseignement supérieur court et moins nombreuses à disposer au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur. Pour les femmes et les hommes, c'est au niveau de qualification le plus élevé qu'on retrouve le plus de monde. Pour les femmes, les fréquences sont proportionnelles au niveau de qualification : les plus qualifiées sont les plus nombreuses (30,4 %), les moins qualifiées sont les moins nombreuses (14,8 %).

Évolution de la part des contractuels : comparaison SPW et OIP (2009 à 2024)

| | | 2009 | 2012 | 2015 | 2018 | 2021 | 2024 |
|-------------|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| SPW | Proportion de contractuels | 36.8 | 43.4 | 42.2 | 42.8 | 43.4 | 29.4 |
| | Nombre d'effectifs | 9 750 | 10 036 | 9 836 | 10 045 | 10 289 | 10 940 |
| OIP +Autres | Proportion de contractuels | 82.4 | 83.2 | 84.0 | 80.2 | 76.1 | 56.6 |
| | Nombre d'effectifs | 6 770 | 7 415 | 7 300 | 8 113 | 8 761 | 9 260 |
| Total | Proportion de contractuels | 55.5 | 60.3 | 60.0 | 59.5 | 58.4 | 41.9 |
| | Nombre d'effectifs | 16 520 | 17 451 | 17 136 | 18 158 | 19 050 | 20 200 |

Source(s) : SEGI, OIP (Hors SWDE) - Calculs : IWEPS
Notes : Cette série temporelle est présentée sans les données de la SWDE car elles font défaut pour plusieurs années. En 2024 – si l'on intègre la SWDE – la part des contractuels dans le total des effectifs passe à 41,3 %

Entre 2021 et 2024, la part des contractuels a baissé de 14 points de pourcentage au SPW et d'un peu plus 16 points de pourcentage dans les OIP pour atteindre un niveau historiquement bas : pour l'ensemble de la fonction publique wallonne, la part des contractuels était de 55% en 2009 ; elle est de 42% en 2024.

La baisse de la part de contractuels constatée sur cette période résulte essentiellement de l'application depuis 2022 de l'article 119quater, § 2, du Code de la fonction publique wallonne : "L'article 119quater du Code de la Fonction publique wallonne prévoit la possibilité d'être statutarisé dans son emploi. À cet effet, il faut justifier de la réussite d'une sélection statutaire ou d'une épreuve de recrutement organisée soit par la direction Talents Wallonie, soit par une entité fédérée, sous la supervision du SELOR. La nomination intervient alors via l'application de l'article 119 quater du code de la fonction publique dans le respect de certaines conditions supplémentaires." (Source: Talents Wallonie).

Répartition des effectifs selon la situation administrative, ventilation par institution wallonne (2024)

| | Contractuels | Statutaires | Total | Part des contractuels dans le total (en %) |
|-----------------------|--------------|-------------|--------|---|
| SPW | 3.218 | 7.722 | 10.940 | 29.4 |
| OIP de type A | 736 | 536 | 1.272 | 57.9 |
| APAQW | 23 | 24 | 47 | 48.9 |
| CGT | 29 | 73 | 102 | 28.4 |
| CRAC | 26 | 35 | 61 | 42.6 |
| CRAW | 316 | 144 | 460 | 68.7 |
| ISSEP | 115 | 189 | 304 | 37.8 |
| IWEPS | 35 | 25 | 60 | 58.3 |
| WBI | 192 | 46 | 238 | 80.7 |
| OIP de type B | 4.767 | 4.307 | 9.074 | 52.5 |
| AVIQ | 301 | 595 | 896 | 33.6 |
| AWEX | 197 | 126 | 323 | 61.0 |
| CRP | 237 | 102 | 339 | 69.9 |
| EAP | 25 | 28 | 53 | 47.2 |
| FAMIWAL | 43 | 279 | 322 | 13.4 |
| FOREM | 3.242 | 1.786 | 5.028 | 64.5 |
| IFAPME | 145 | 331 | 476 | 30.5 |
| SW DE | 453 | 921 | 1.374 | 33.0 |
| SW L | 95 | 123 | 218 | 43.6 |
| Autres OIP de type B* | 29 | 16 | 45 | 64.4 |
| Autres | 189 | 99 | 288 | 65.6 |
| CESE | 26 | 39 | 65 | 40.0 |
| CWAPE | 44 | 4 | 48 | 91.7 |
| CSF | 40 | 0 | 40 | 100.0 |
| SW CS | 79 | 56 | 135 | 58.5 |
| Total général | 8.910 | 12.664 | 21.574 | 41.3 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS
Note : *OFFA, PAC, PACO, PAN, PAL

Parmi les OIP et autres organismes publics, la fréquence de l’emploi contractuel est très variable (un rapport de 1 à 7,5 entre les 2 institutions avec la plus petite et la plus grande part de contractuels). Les trois institutions avec les plus hautes parts de contractuels sont : le CSF (100 %), la CWAPE (91,5 %) et WBI (80 %). À l’opposé, certains

Portail de l’emploi public 2024 - P. 21

institutions ont des parts d'agents contractuels très basses : FAMIWAL (13.4 %), le CGT (28,4%) et l'IFAPME (30,5 %) sont les trois institutions avec le taux de contractuels le plus bas. La part de contractuels au SPW est basse comparativement à celles des 25 autres institutions du périmètre : 29,4 %.

Répartition des effectifs par situation administrative et ancienneté dans l'institution, comparaison SPW et OIP (2024)

| | | Statutaires | Contractuels | Total | Proportion de contractuels (en %) |
|-----|----------------|-------------|--------------|--------|-----------------------------------|
| SPW | Total | 7.722 | 3.218 | 10.940 | 29 |
| | 0-11 mois | 213 | 360 | 573 | 63 |
| | 1-5 ans | 1.846 | 865 | 2.711 | 32 |
| | 6-9 ans | 1.109 | 307 | 1.416 | 22 |
| | 10 ans et plus | 4.554 | 1.686 | 6.240 | 27 |
| OIP | Total | 4.942 | 5.692 | 10.634 | 54 |
| | 0-11 mois | 58 | 668 | 726 | 92 |
| | 1-5 ans | 907 | 1.661 | 2.568 | 65 |
| | 6-9 ans | 1.193 | 823 | 2.016 | 41 |
| | 10 ans et plus | 2.784 | 2.540 | 5.324 | 48 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS
Note :

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 63 % parmi les effectifs récents, contre 27 % parmi les anciens ; les valeurs correspondantes pour les OIP sont respectivement de 92 % et 48 %. On en déduit que si la pratique de l’engagement par contrat est implantée de plus longue date dans les OIP, elle tend à se généraliser dans l’ensemble des institutions wallonnes.

Répartition des effectifs par situation administrative et âge (2024)

| | Statutaires | | Contractuels | | Total général | |
|-------------------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|---------------|-------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Moins de 25 ans | 62 | 0.5 | 141 | 1.6 | 203 | 0.9 |
| 25-29 ans | 497 | 3.9 | 552 | 6.2 | 1049 | 4.9 |
| Total des jeunes de moins de 30 ans | 559 | 4.4 | 693 | 7.8 | 1252 | 5.8 |
| 30-39 ans | 2.684 | 21.2 | 1.736 | 19.5 | 4420 | 20.5 |
| 40-49 ans | 3.559 | 28.1 | 2.329 | 26.1 | 5888 | 27.3 |
| 50-59 ans | 4.459 | 35.2 | 2.969 | 33.3 | 7428 | 34.4 |
| 60 ans et plus | 1.403 | 11.1 | 1.183 | 13.3 | 2586 | 12.0 |
| Total général | 12.664 | 100.0 | 8.910 | 100.0 | 21574 | 100.0 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS
Note :

Le processus de contractualisation pourrait s’intensifier dans les prochaines années en raison des départs massifs à la retraite des statutaires : près de la moitié des agents statutaires (46,3 %) est âgée de 50 ans et plus, ce qui implique, à effectifs constants et à missions de services publics inchangées, le remplacement d'environ 5 900 agents statutaires à l’horizon d'une quinzaine d'années.

Répartition des effectifs contractuels par type de contrat et institution wallonne (2024)

| | CDD | CDI | Total | Part des CDI dans le total (en %) |
|------------------------|-------|-------|-------|-----------------------------------|
| SPW | 823 | 2 395 | 3 218 | 74.4 |
| OIP de type A | 258 | 478 | 736 | 64.9 |
| CGT | 4 | 25 | 29 | 86.2 |
| CRAW | 170 | 146 | 316 | 46.2 |
| ISSEP | 42 | 73 | 115 | 63.5 |
| WBI | 36 | 156 | 192 | 81.3 |
| Autres OIP de type A* | 6 | 78 | 84 | 92.9 |
| OIP de type B | 280 | 4 481 | 4 761 | 94.1 |
| AVIQ | 27 | 268 | 295 | 90.8 |
| AWEX | 15 | 182 | 197 | 92.4 |
| CRP | 46 | 191 | 237 | 80.6 |
| FOREM | 143 | 3 099 | 3 242 | 95.6 |
| IFAPME | 17 | 128 | 145 | 88.3 |
| SWDE | 12 | 441 | 453 | 97.4 |
| SWL | 13 | 82 | 95 | 86.3 |
| FAMIWAL | 2 | 41 | 43 | 95.3 |
| Autres OIP de type B** | 5 | 49 | 54 | 90.7 |
| Autres*** | 11 | 178 | 189 | 94.2 |
| Total général | 1 372 | 7 532 | 8 904 | 84.6 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Notes: Regroupement RGPD

*IWEPS, CRAC, APAQW

**EAP, Ports autonomes, OFFA

***CESE, CSF, CWAPE, SWCS

6 données manquantes

Près de 85% des agents contractuels bénéficient d'un CDI ; les autres agents contractuels sont sous CDD. Ce sont les OIP de type B et les "autres" organismes qui, avec un taux agrégé moyen proche de 95%, tirent cette moyenne vers le haut. Au SPW, la proportion de CDI a fortement augmenté depuis 2012, passant de 52 % à 74 % en 2024.

Répartition des effectifs occupant des emplois subventionnés par type d'aide (2024)

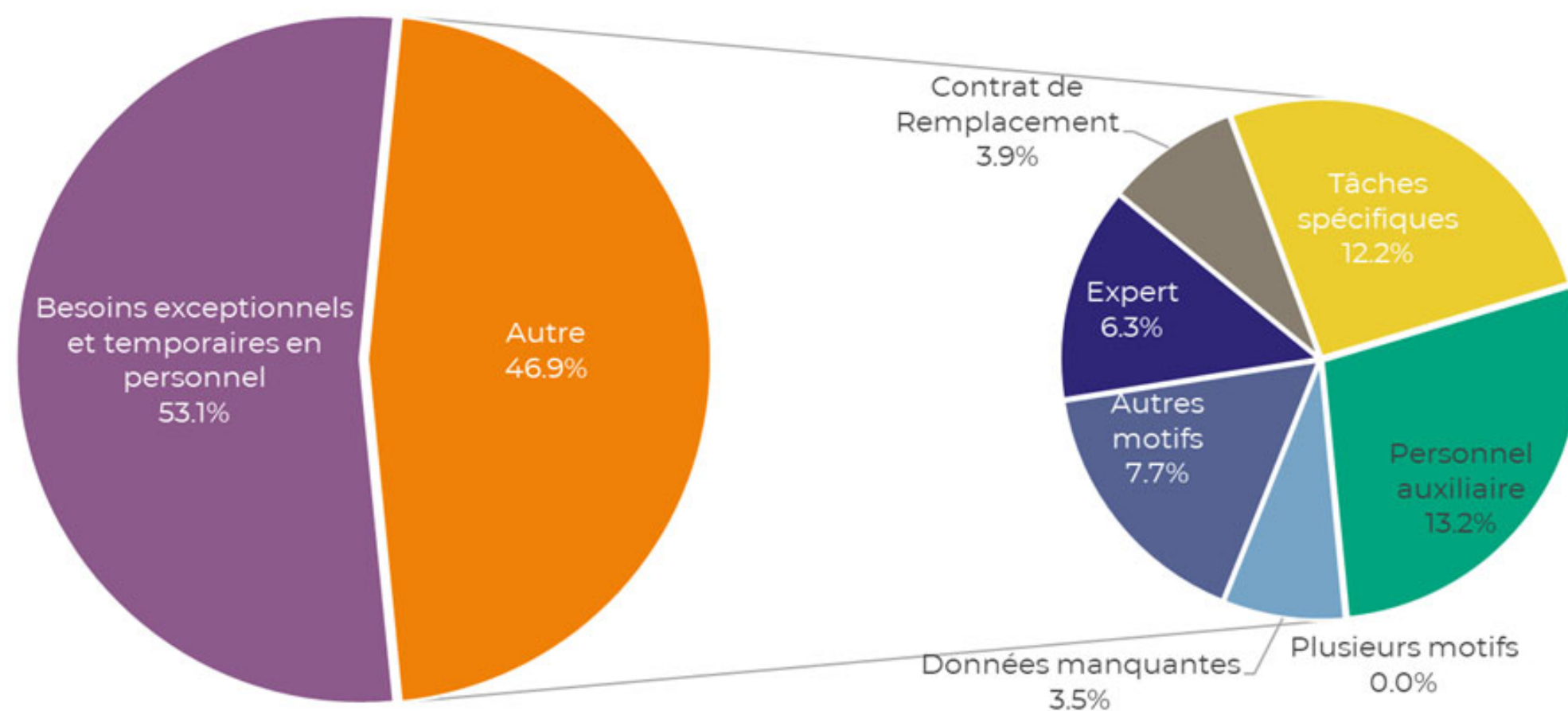
| | APE | FSE | CPE et MAR | Autres | Total général |
|-------|-----|-----|------------|--------|---------------|
| OIP | 339 | 52 | 12 | 64 | 467 |
| SPW | 13 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| Total | 352 | 52 | 12 | 64 | 480 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Note :

En ce qui concerne les emplois sous contrats « aidés » au titre d’instruments de la politique de l’emploi, on distingue cinq 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) et les autres dispositifs d’aide à l’emploi (Autres). Ce sont les APE qui sont les plus fréquemment utilisés (3 emplois aidés sur 4). Les OIP concentrent quasiment la totalité des emplois aidés (97 %). Entre 2012 et 2024, le nombre d'emplois aidés a diminué de 37%. Cette baisse est essentiellement expliquée par la disparition progressive des emplois aidés de type "programme de transition professionnelle" (PTP) au SPW au début de cette période et l'érosion régulière des emplois aidés de type "FSE".

Répartition (en %) des effectifs contractuels par catégorie d'engagement (2024)



Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 910 unités

Sous l'angle des motifs d'engagement du personnel contractuel, répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel est la première catégorie d'engagement (53,1 % des agents) en 2024. Un quart des agents contractuels sont engagés pour effectuer des tâches spécifiques (12,2 %) ou auxiliaires (13,2 %).

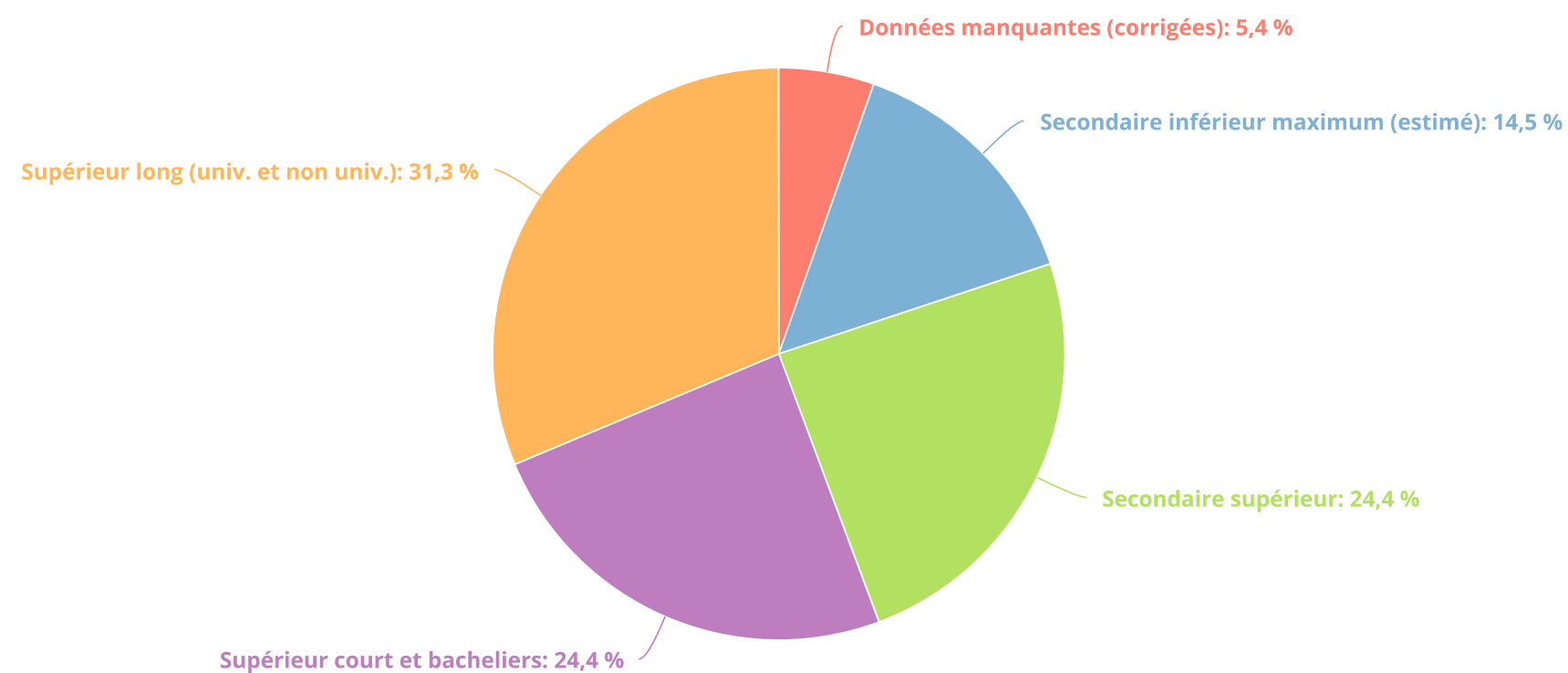
Répartition des effectifs contractuels du SPW et des OIP par catégorie d'engagement (2024)

| | SPW | | OIP | |
|---|--------|-------------|--------|-------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Besoins exceptionnels et temporaires en personnel | 1.531 | 47.6 | 3.203 | 56.3 |
| Expert | 381 | 11.8 | 180 | 3.2 |
| Personnel auxiliaire | 1.019 | 31.7 | 153 | 2.7 |
| Remplacement | 282 | 8.8 | 67 | 1.2 |
| Tâches spécifiques | 1 | 0.0 | 1.088 | 19.1 |
| Autres motifs | 4 | 0.1 | 682 | 12.0 |
| Plusieurs motifs | 0 | 0.0 | 3 | 0.1 |
| Données manquantes | 0 | 0.0 | 316 | 5.6 |
| Total | 3.218 | 100.0 | 5.692 | 100.0 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS
Note :

Si, au SPW, environ 80% des engagements de contractuels se concentrent sur deux motifs – les besoins exceptionnels et temporaires en personnel et les tâches auxiliaires –, dans les OIP, cet ordre de grandeur est atteint en combinant besoins exceptionnels et temporaires en personnel et tâches spécifiques. De plus, alors que le motif est toujours précisé dans les engagements réalisés par le SPW, les OIP et autres organismes publics ne le précisent pas dans 5,6 % des cas.

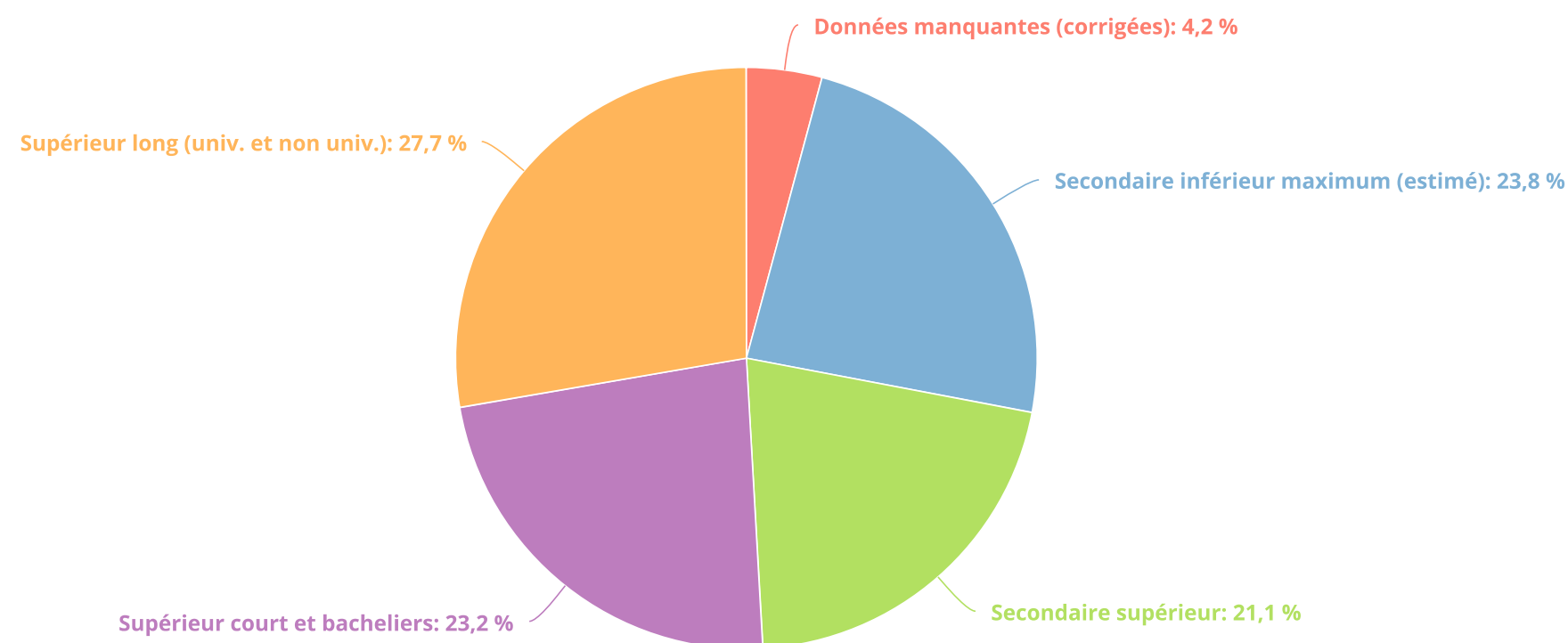
Répartition (en %) des statutaires par niveau de qualification (2024)



HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP

Note : Calculs effectués sur la base de 12 664 unités

Répartition (en %) des contractuels par niveau de qualification (2024)



HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP

Note : Calculs effectués sur la base de 8 910 unités

En ce qui concerne la qualification des emplois, la répartition est très similaire entre contractuels et statutaires. La différence la plus notable s'observe pour les agents qui ont au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur : 14,5 % des statutaires ont au maximum ce diplôme pour 23,8 % des contractuels.

Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, comparaison SPW et OIP (2024)

| | Statutaires | | | Contractuels | | |
|-------------|-------------|--------|--------|--------------|--------|-------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| Nombre | | | | | | |
| SPW | 3.403 | 4.319 | 7.722 | 1.777 | 1.441 | 3.218 |
| OIP | 3.064 | 1.878 | 4.942 | 3.375 | 2.317 | 5.692 |
| Total | 6.467 | 6.197 | 12.664 | 5.152 | 3.758 | 8.910 |
| Pourcentage | | | | | | |
| SPW | 44.1 | 55.9 | 100.0 | 55.2 | 44.8 | 100.0 |
| OIP | 62.0 | 38.0 | 100.0 | 59.3 | 40.7 | 100.0 |
| Total | 51.1 | 48.9 | 100.0 | 57.8 | 42.2 | 100.0 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Note :

La contractualisation va de pair avec la féminisation de l’emploi : en 2024, les femmes sont majoritaires parmi les contractuels, où elles représentent 58 % de l’emploi total, tandis que parmi les statutaires, la proportion d'hommes et de femmes est quasi-identique (juste autour de 50%)

Répartition des effectifs par niveau au sein du SPW et des OIP, évolution (2009 à 2024)

| | 2009 | 2012 | 2015 | 2018 | 2021 | 2024 | | Variation 2009-2024 (en %) |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|----------------------------------|
| | Nombre | Nombre | Nombre | Nombre | Nombre | Nombre | Pourcentage | |
| Niveau A | 3 622 | 4 036 | 4 292 | 4 723 | 5 101 | 6 021 | 30 | 66.2 |
| Niveau B | 2 795 | 3 236 | 3 382 | 3 988 | 4 514 | 4 970 | 25 | 77.8 |
| Niveau C | 4 235 | 4 246 | 4 209 | 4 494 | 4 652 | 4 668 | 23 | 10.2 |
| Niveau D | 4 812 | 4 883 | 4 320 | 3 996 | 3 840 | 3 587 | 18 | -25.5 |
| Niveau non précisé | 1 056 | 1 050 | 933 | 957 | 943 | 954 | 5 | -9.7 |
| Total | 16 520 | 17 451 | 17 136 | 18 158 | 19 050 | 20 200 | 100 | |

Source(s) : SEGI, OIP (Hors SWDE) - Calculs : IWEPS
Note : Cette série temporelle est présentée sans les données de la SWDE car elles font défaut pour plusieurs années

En 2024, plus le niveau est élevé, plus il est fourni en agents de la fonction publique : 30 % des effectifs se situent au niveau A, 25 % au niveau B, 23 % au niveau C et 18 % au niveau D*. Loin d’être figée, cette répartition est le résultat d’évolutions marquées : les effectifs du niveau D diminuent d'un quart, alors que ceux des niveaux A et B augmentent respectivement de 66,2 % et 77,8 %. Cette hausse moyenne du niveau est en ligne avec la hausse moyenne du niveau des diplômes dans la population.

En 2009, la catégorie D était la plus fournie en effectifs ; en 2024, c’est celle qui compte le moins d’agents : le niveau A compte près de 2 500 agents supplémentaires tandis que les niveaux B et C affichent respectivement environ 1 400 et 1 100 agents en plus.

*En 2024, si l'on intègre la SWDE, les chiffres correspondants sont presque identiques : 29 % pour le niveau A, 24 % pour le niveau B, 24 % pour le niveau C, 19 % pour le niveau D et 4 % de données manquantes.

Répartition des effectifs du SPW par niveau et situation administrative (2024)

| | Statutaires | | Contractuels | | Total SPW | |
|----------|-------------|-------------|--------------|-------------|-----------|-------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Niveau A | 2.698 | 34.9 | 899 | 27.9 | 3.597 | 32.9 |
| Niveau B | 1.265 | 16.4 | 367 | 11.4 | 1.632 | 14.9 |
| Niveau C | 2.325 | 30.1 | 426 | 13.2 | 2.751 | 25.1 |
| Niveau D | 1.434 | 18.6 | 1.526 | 47.4 | 2.960 | 27.1 |
| Total | 7.722 | 100.0 | 3.218 | 100.0 | 10.940 | 100.0 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Note :

Répartition des effectifs des OIP par niveau et situation administrative (2024)

| | Statutaires | | Contractuels | | Total OIP | |
|--------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-----------|-------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Niveau A | 1.297 | 26.2 | 1.285 | 22.6 | 2.582 | 24.3 |
| Niveau B | 1.680 | 34.0 | 1.819 | 32.0 | 3.499 | 32.9 |
| Niveau C | 1.406 | 28.5 | 1.026 | 18.0 | 2.432 | 22.9 |
| Niveau D | 559 | 11.3 | 608 | 10.7 | 1.167 | 11.0 |
| Niveau non précisé | 0 | 0.0 | 954 | 16.8 | 954 | 9.0 |
| Total | 4.942 | 100.0 | 5.692 | 100.0 | 10.634 | 100.0 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS
Note :

La répartition des effectifs par niveau et situation administrative est différente entre le SPW et les OIP : ensemble, les niveaux A et B représentent 48 % des effectifs du SPW pour 57 % des effectifs des OIP; en revanche, le niveau D compte 27 % des effectifs du SPW, pour 11 % des effectifs des OIP. En moyenne, les emplois des OIP sont donc plus qualifiés que ceux du SPW.

Un autre constat mérite d’être souligné : alors qu’au SPW, les agents de niveaux A et B sont proportionnellement plus nombreux à être statutaires (51 % des statutaires contre 39 % des contractuels), c’est mieux équilibré dans les OIP où on observe 60 % des statutaires aux niveaux A et B contre 55 % des contractuels.

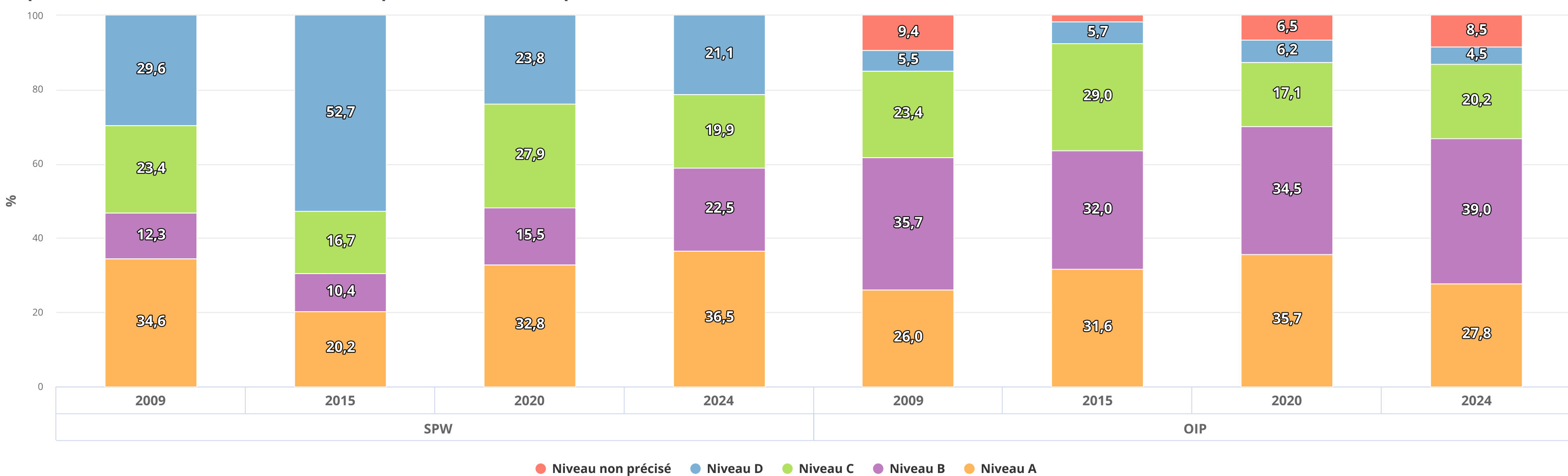
Embauches par niveau, comparaison SPW et OIP (2024)

| | Nombre | Pourcentage |
|--------------------|--------|-------------|
| SPW | | |
| Niveau A | 209 | 36.5 |
| Niveau B | 129 | 22.5 |
| Niveau C | 114 | 19.9 |
| Niveau D | 121 | 21.1 |
| Total SPW | 573 | 100.0 |
| OIP | | |
| Niveau A | 179 | 24.7 |
| Niveau B | 255 | 35.1 |
| Niveau C | 165 | 22.7 |
| Niveau D | 75 | 10.3 |
| Niveau non précisé | 52 | 7.2 |
| Total OIP | 726 | 100.0 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS
Note : les embauches représentent les individus rentrés dans les effectifs des institutions depuis moins d'un an

Le tableau précédent montre qu'en 2024, les emplois des OIP sont en moyenne plus qualifiés que ceux du SPW. Cet écart de qualification n'a pas été renforcé par des engagements de collaborateurs plus qualifiés en 2024 dans les OIP car la proportion des embauches de niveaux A ou B est très proche au SPW (59 %) et dans les OIP (60 %).

Répartition (en %) des embauches par niveau : comparaison SPW et OIP (2009 à 2024)

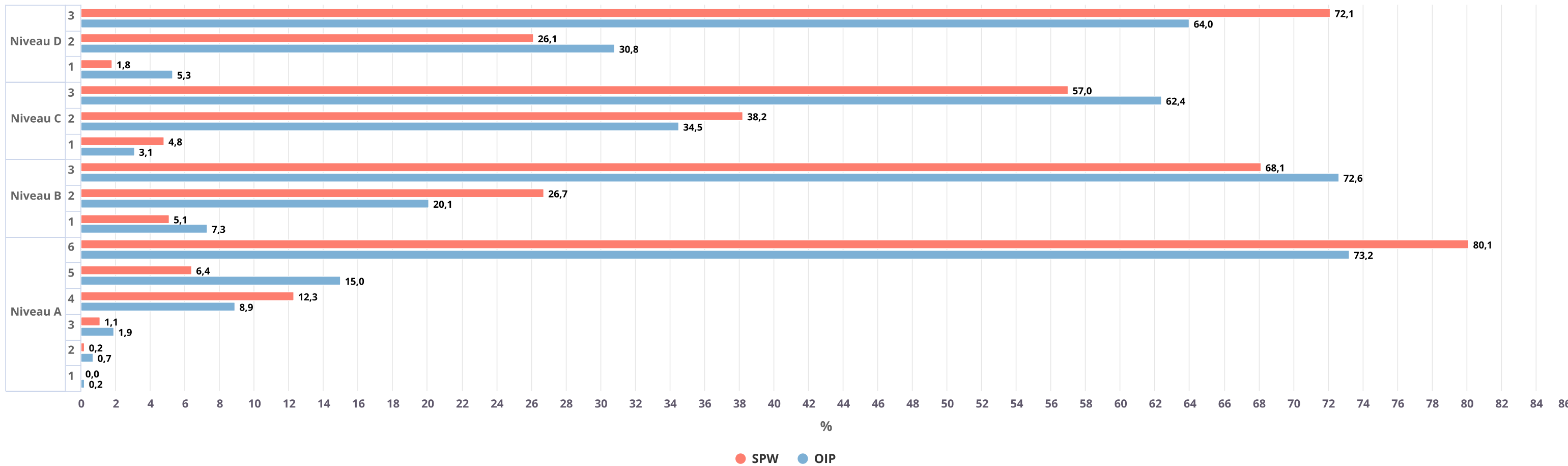


HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP (Hors SWDE)

Note : les embauches représentent les individus rentrés dans les effectifs des institutions depuis moins d'un an

Entre 2009 et 2024, la proportion d’embauches de niveaux A et B a augmenté plus vite au SPW que dans les OIP : elle a augmenté de 12 points de pourcentage au SPW et de 5 points de pourcentage dans les OIP. Le SPW partait de plus loin que les OIP en la matière puisqu'en 2009 la part des embauches de niveaux A et B était de 47 % au SPW et de 62 % dans les OIP.

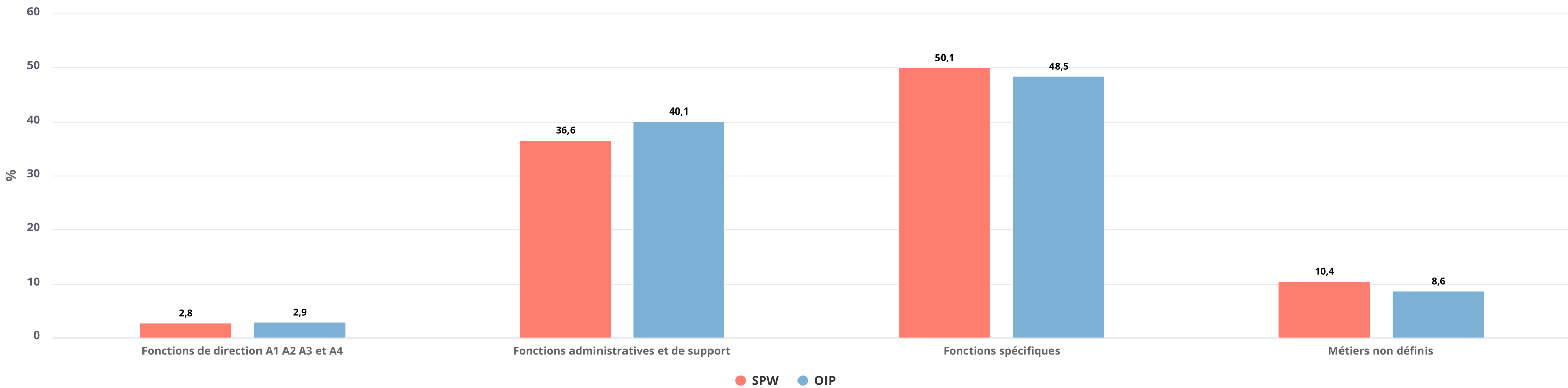
Répartition (en %) des effectifs par rang pour chaque niveau, comparaison SPW et OIP (2024)



Note : SPW, N = 10 940; OIP : niveau et rang non déterminés = 954, rang non déterminé = 12, N = 8 294

La répartition des effectifs par rang épouse, à chaque niveau, une forme en escalier conforme à la répartition hiérarchique des fonctions au sein des institutions wallonnes : la proportion d’effectifs augmente de manière inversement proportionnelle au rang. La seule exception notable est le niveau A au sein du SPW, où le rang 5 compte moins d’effectifs que le rang immédiatement supérieur (rang 4).

Répartition (en %) des effectifs par catégorie de métiers, comparaison SPW et OIP (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de N = 9 260 pour les OIP et N = 10 940 pour le SPW

La répartition des effectifs par catégorie de métiers est quasiment identique entre le SPW et les OIP : les fonctions de direction ont un poids proche de 3% de l’emploi dans l’ensemble des OIP et au SPW ; les fonctions administratives et de support représentent 37 % des emplois au SPW et 40 % dans les OIP ; les fonctions spécifiques concentrent plus ou moins 1 emploi sur 2 au SPW et dans les OIP.

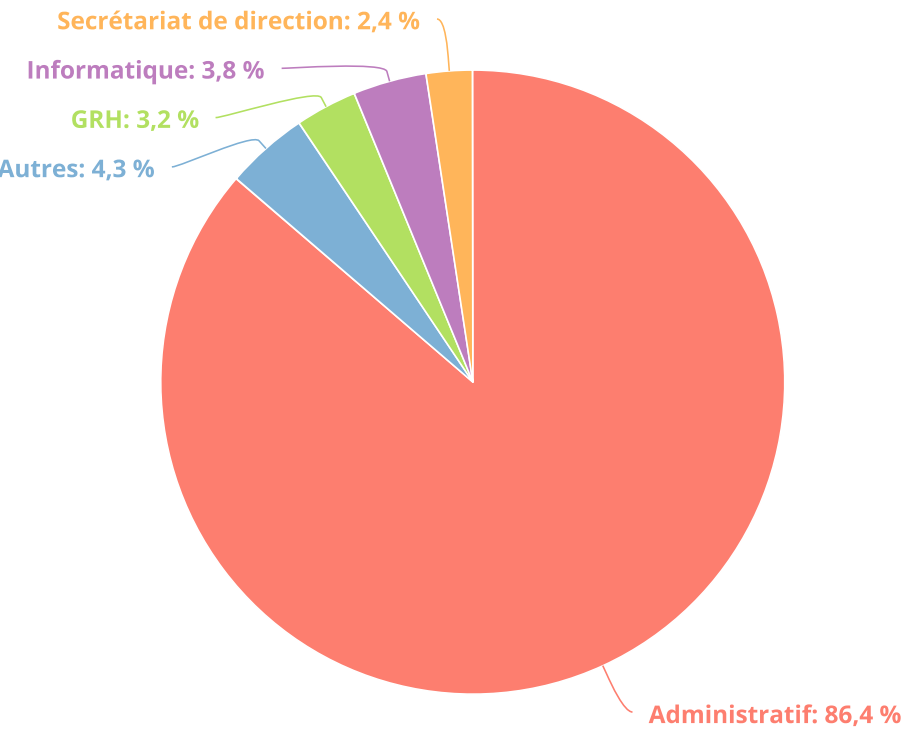
Répartition des fonctions de direction selon le niveau de responsabilité (2024)

| | SPW | OIP | TOTAL |
|--|-----|-----|-------|
| Fonctions de direction A1 A2 A3 et A4 | 309 | 265 | 574 |
| Secrétaire général(e), administrateur général/ administratrice générale, directeur général/ directrice générale | 7 | 28 | 35 |
| Administrateur général adjoint/ administratrice générale adjointe, directeur général adjoint/ directrice générale adjointe | 0 | 5 | 5 |
| Inspecteur général/ inspectrice générale | 35 | 21 | 56 |
| Directeur/ directrice | 262 | 203 | 465 |
| Autres fonctions de direction | 5 | 8 | 13 |
| Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement | 187 | 208 | 395 |
| A5 | 85 | 92 | 177 |
| B1 | 10 | 97 | 107 |
| C1 | 56 | 14 | 70 |
| D1 | 36 | 5 | 41 |
| Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement | 0 | 10 | 10 |
| Total | 496 | 483 | 979 |
| Part des fonctions de direction A1, A2, A3 et A4 dans le total des effectifs (en %) | 2.8 | 2.9 | 2.8 |
| Part des fonctions de direction et d'encadrement dans le total des effectifs (en %) | 4.5 | 5.2 | 4.8 |

Source(s) : SEGI, OIP (Hors SWDE) - Calculs : IWEPS
Note : Calculs effectués sur la base de N = 9 260 pour les OIP et N = 10 940 pour le SPW

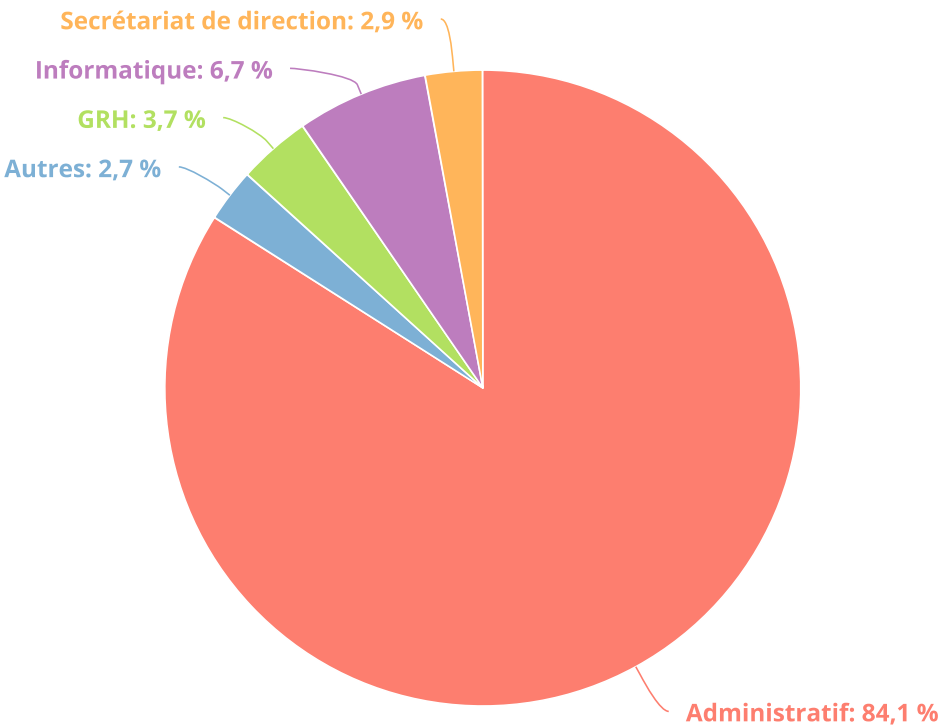
L'ensemble des fonctions de direction représente 2,8 % des effectifs au SPW et 2,9 % dans les OIP. Si l'on ajoute les fonctions d'encadrement (exercées par des personnes de niveaux A5, B1, C1 ou D1) aux fonctions de direction, la proportion d'effectifs occupant un poste à responsabilité passe de 2,9 % à 5,2 % dans les OIP et de 2,8 % à 4,5 % au SPW.

Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, SPW (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de N = 4 005

Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, OIP (2024)

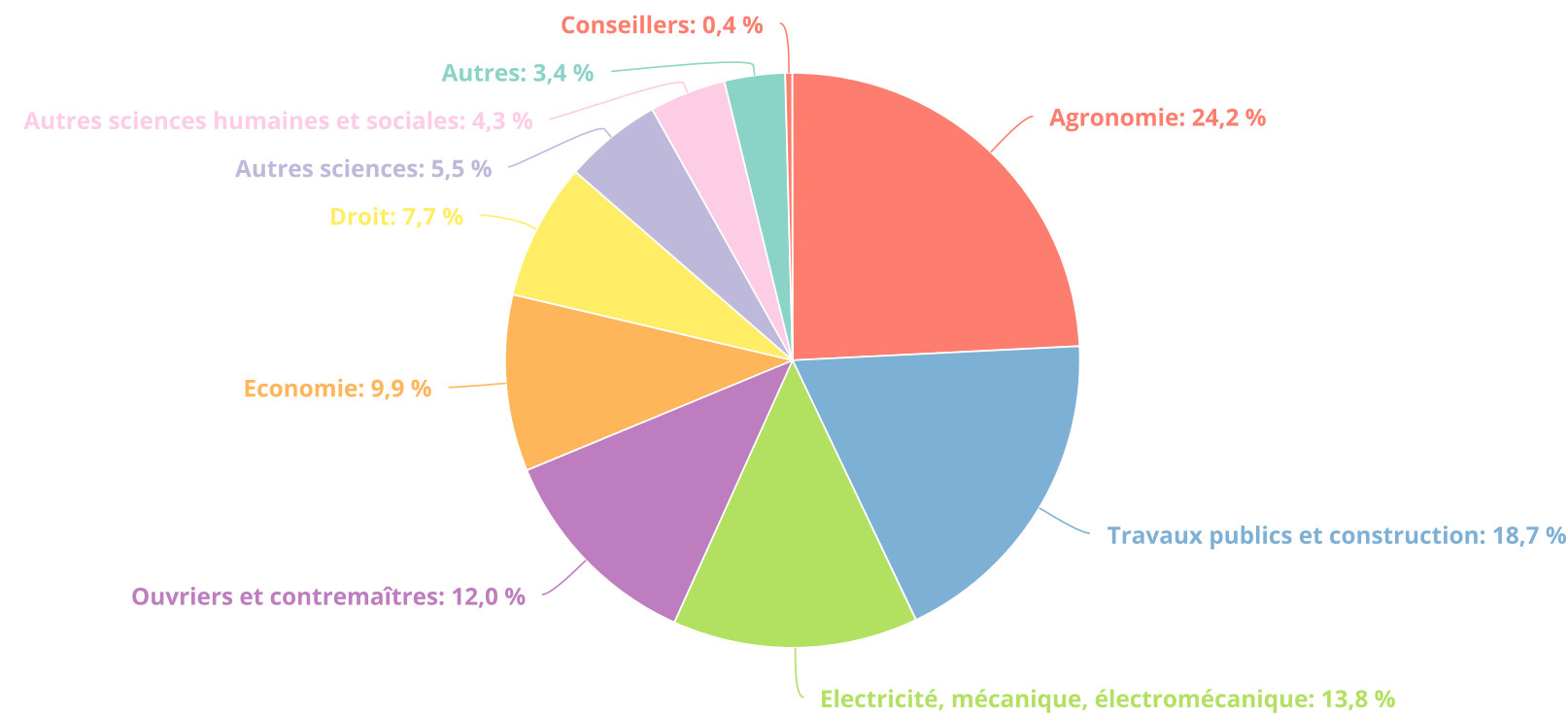


HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP (Hors SWDE)

Note : Calculs effectués sur la base de N = 3 719

Si le poids des métiers administratifs et de support dans l’emploi au SPW (37 %) et dans l’ensemble des OIP (40 %) est du même ordre de grandeur, leur composition est très légèrement différente : les métiers administratifs occupent 86,4 % des fonctions administratives et de support au SPW pour 84,1 % dans les OIP; l’écart se reporte sur toutes les fonctions de support, mais principalement l’informatique (3,8 % au SPW pour 6,7 % dans les OIP).

Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, SPW (2024)

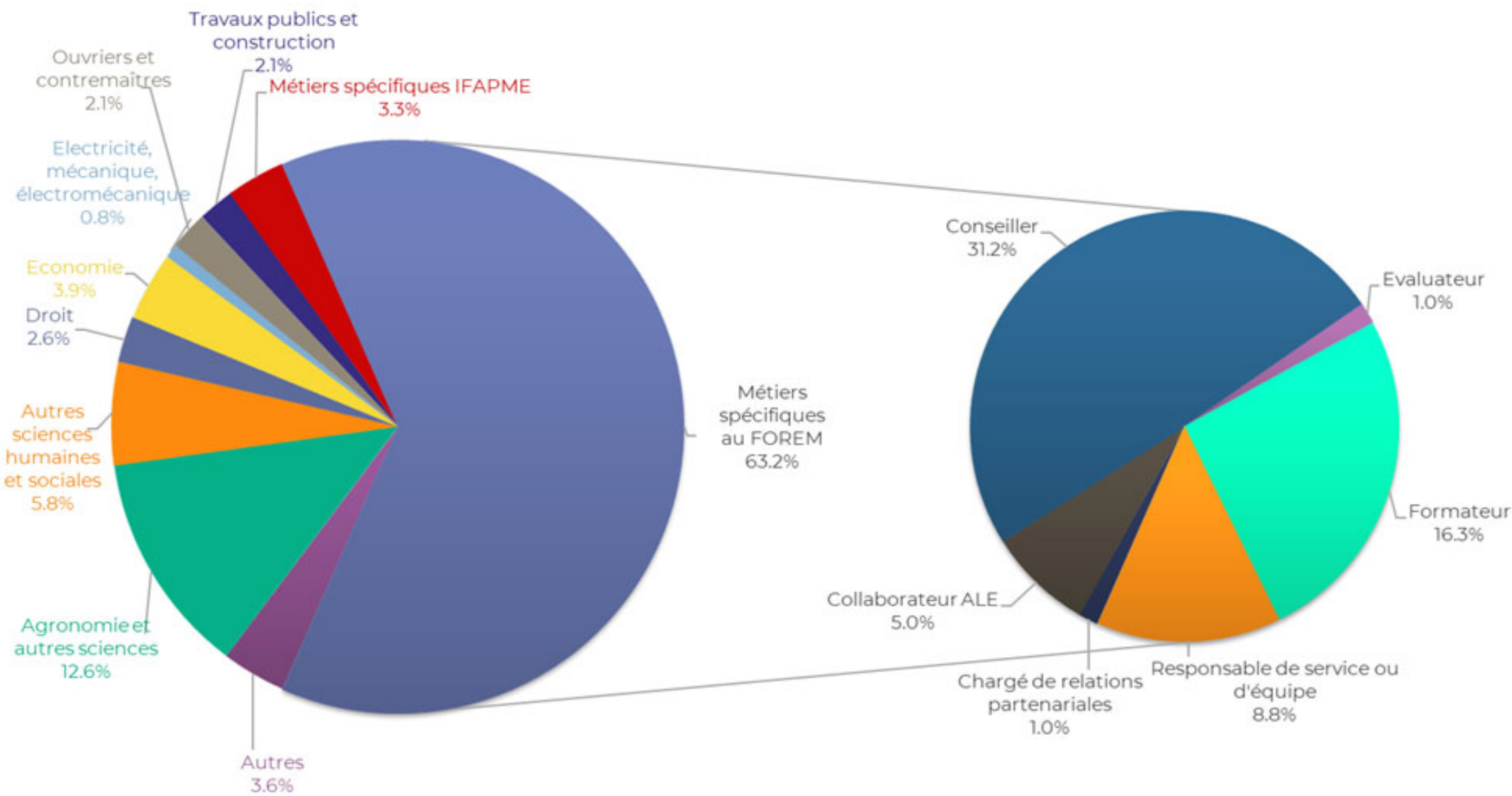


HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI

Note : Calculs effectués sur la base de N = 5 484

Les domaines de l’agronomie (24,2 %) et des travaux publics et de construction (18,7 %) concentrent plus de 4 emplois spécifiques sur 10 au SPW (42,9 %); viennent ensuite les emplois du domaine « électricité, mécanique, électromécanique » (13,8 % des emplois spécifiques) et les ouvriers et contremaîtres (12,0 %). Ce constat n’est pas étonnant eu égard au fait que ces métiers regroupent la majorité des emplois spécifiques localisés dans les deux entités qui comptent le plus grand nombre d'effectifs au SPW : le SPW Mobilité et Infrastructures (38,4 % des effectifs) et le SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement (21,6 % des effectifs).

Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, OIP (2024)

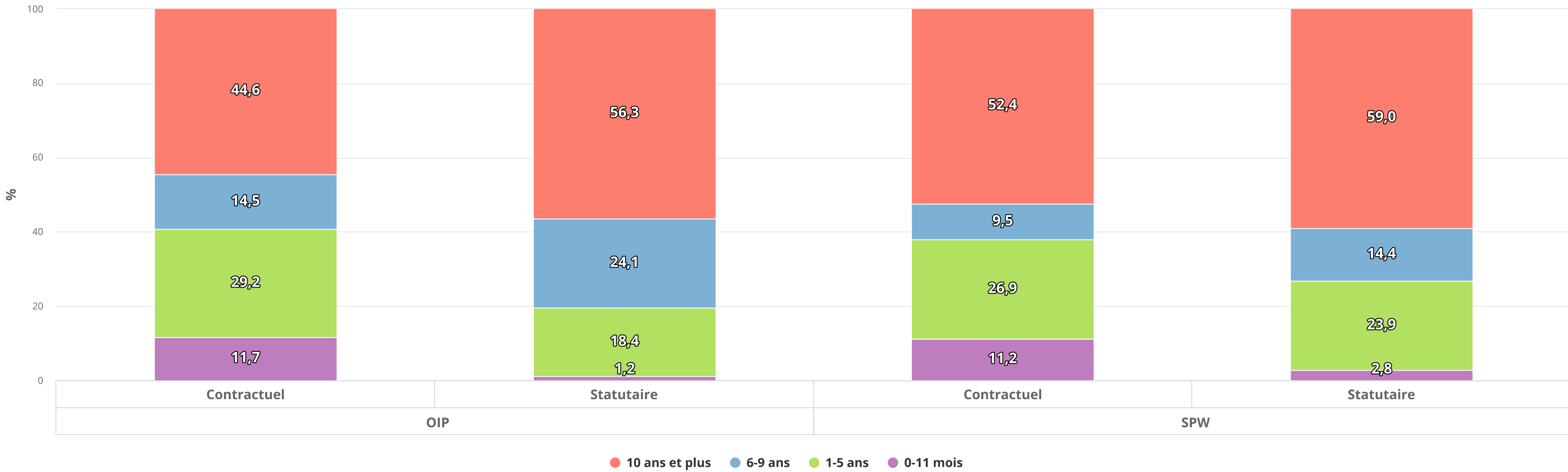


Source(s) : SEGI, OIP (Hors SWDE) - Calculs : IWEPS
Note : Calculs effectués sur la base de N = 4 484

La comparaison de la répartition des emplois spécifiques au SPW (cf. graphique précédent) et dans les OIP offre une image différente. 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 47,5 % des emplois spécifiques de l'ensemble des OIP. Ces métiers sont 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 » (5,8 %) sont davantage liés à la spécialisation des OIP concernés.

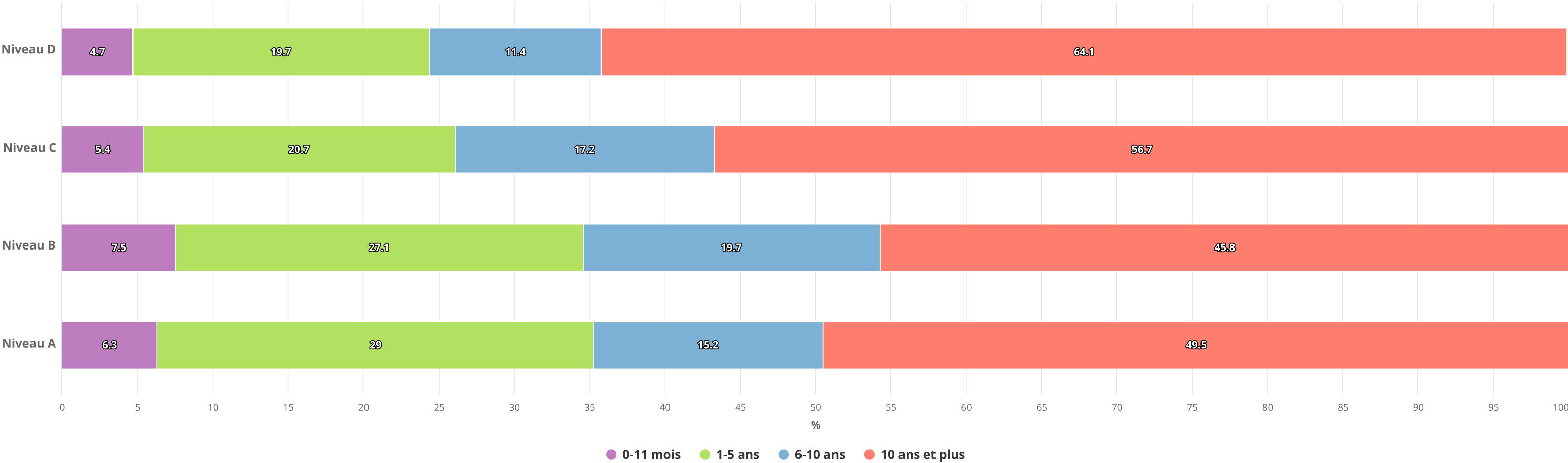
Répartition (en %) des effectifs selon l'ancienneté dans l'institution, ventilation par SPW/OIP et statut (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 940 unités pour le SPW et N = 10 634 unités pour les OIP

Intuitivement, le recrutement « à vie » des statutaires laisse supposer une ancienneté moyenne plus élevée que pour les contractuels, engagés tantôt sur des contrats à durée indéterminée, tantôt sur des contrats à durée déterminée. Le graphique, où nous croisons l’ancienneté dans l’institution et le statut des effectifs, confirme cette hypothèse : au SPW, la part des statutaires avec une ancienneté dans l’institution supérieure à dix ans (59,0 %) est de 7 points de pourcentage plus importante que celle des contractuels (52,4 %); au sein des OIP, l'écart est encore plus important : 56,3 % des statutaires ont une ancienneté supérieure à dix ans, pour 44,6 % des contractuels.

Répartition (en %) des effectifs selon l'ancienneté, ventilation par niveau (2024)

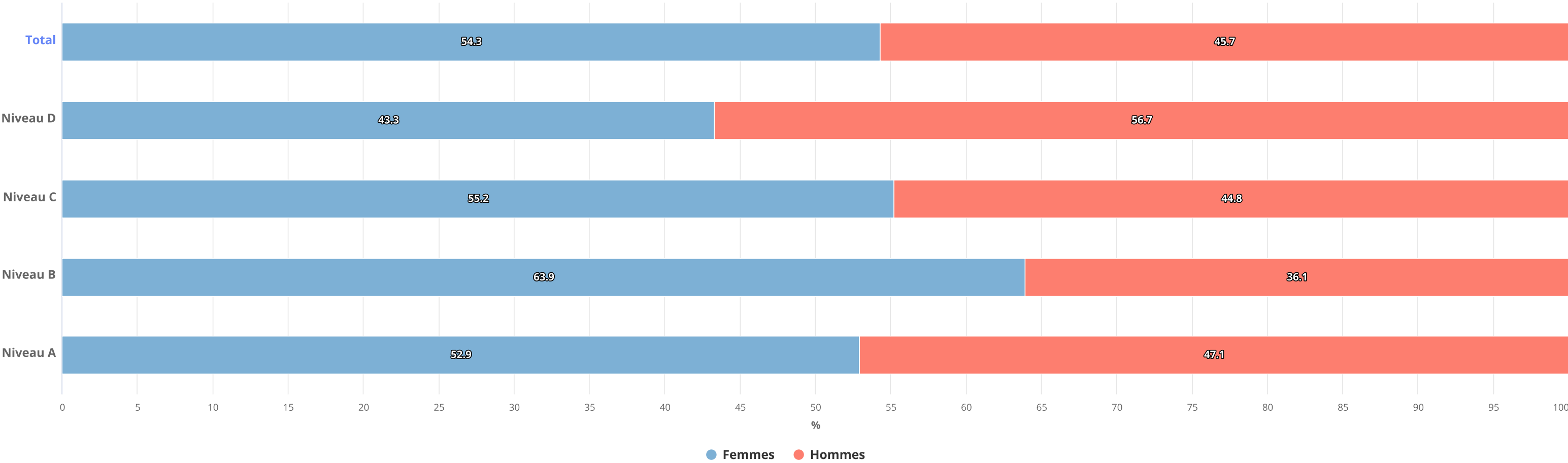


Note : Calculs effectués sur la base de N = 20 620 unités (niveau non précisé pour 954 unités)

HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP

C’est au niveau D que l’on rencontre la plus forte proportion d’effectifs ayant plus de dix ans d’ancienneté : avec près de 2 agents sur 3 avec plus de dix ans d'ancienneté dans cette catégorie (64,1 %), le niveau D devance le niveau C (56,7%) et plus largement encore les niveaux A et B, qui comptent un peu moins d'1 agent sur 2 de plus de dix ans d’ancienneté (respectivement , 49,5 % et 45,8 %).

Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau (2024)

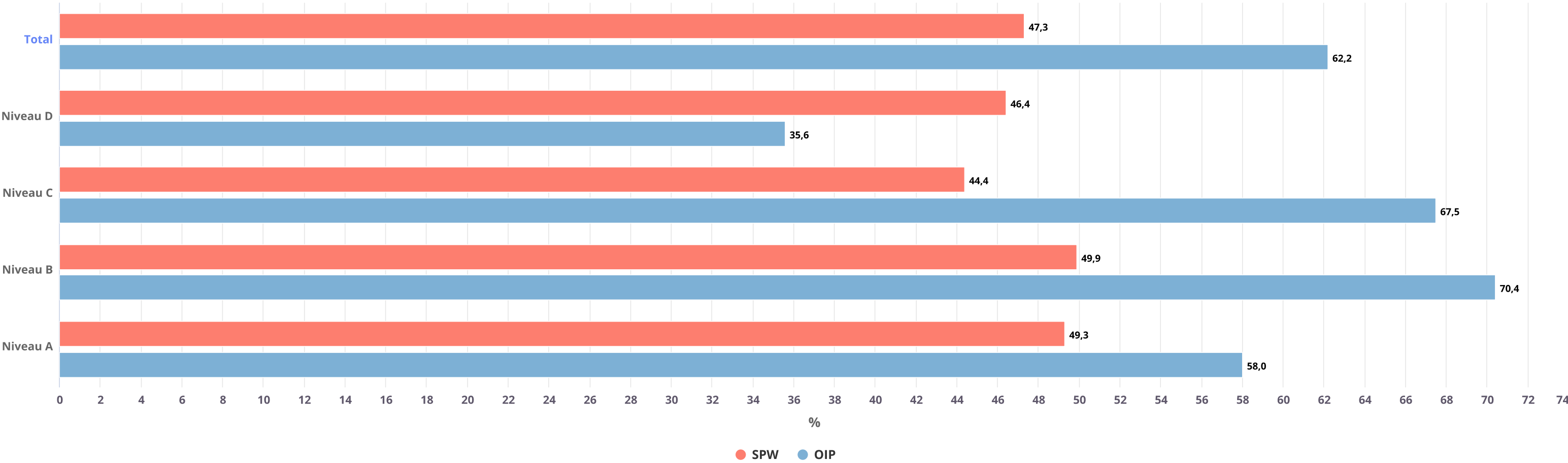


Note : Calculs effectués sur la base de N = 20 620 unités (niveau non précisé pour 954 unités)

HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP

Si, en moyenne, les femmes sont majoritaires dans la fonction publique wallonne – elles représentent 54,3 % des effectifs dans ce graphique –, la répartition hommes-femmes varie avec le niveau. Les femmes sont surreprésentées au niveau B, où elles constituent 63,9 % des effectifs, mais correctement représentées au niveau A, où elles constituent 52,9 % des effectifs, comparé à leur poids de 54,3 % dans les effectifs totaux.

Proportion (en %) de femmes par niveau, comparaison SPW et OIP (2024)

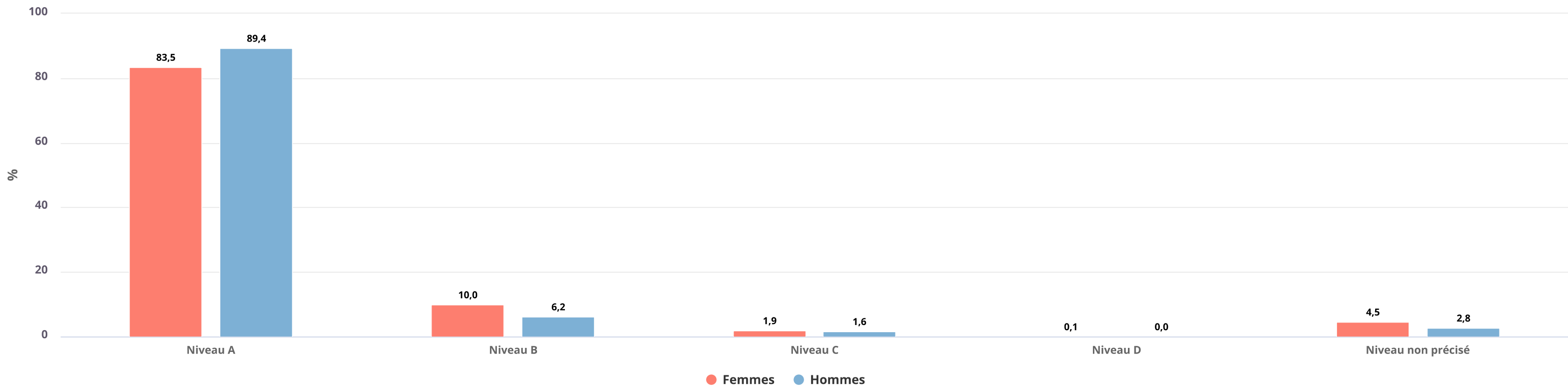


Note : Calculs effectués sur la base de N = 20 620 unités (niveau non précisé pour 954 unités)

HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP

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 3 points de pourcentage au SPW, alors qu'ils peuvent dépasser 25 points de pourcentage dans les OIP. Les femmes sont légèrement sous-représentées au niveau A dans les OIP (avec 58,0 % des effectifs du niveau A pour 62,2% des effectifs totaux des OIP).

Répartition (en %) des diplômés de l'enseignement supérieur de type long entre niveaux : comparaison hommes-femmes (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de 6 433 unités ; femmes = 3 533 ; hommes = 2 900

Les femmes titulaires d’un diplôme d’études supérieures de type long ont-elles la même probabilité que les hommes avec un diplôme équivalent d’occuper un emploi correspondant à leur niveau de diplôme (à savoir, un emploi de niveau A)? Le graphique 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 83,5 % pour les femmes, contre 89,4 % pour les hommes.

En contrepartie, elles occupent plus fréquemment un emploi de niveau B (10,0 % de femmes, contre 6,2 % des hommes), 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.

Répartition des postes à responsabilité entre hommes et femmes, SPW et OIP, Wallonie (2024)

| | Femmes | Hommes | Total | Proportion de femmes |
|--|--------|--------|-------|----------------------|
| Fonctions de direction A1 A2 A3 et A4 | 251 | 323 | 574 | 43.7 |
| Secrétaire général(e), administrateur général/ administratrice générale, directeur général/ directrice générale | 19 | 16 | 35 | 54.3 |
| Administrateur général adjoint/ administratrice générale adjointe, directeur général adjoint/ directrice générale adjointe | 3 | 2 | 5 | 60.0 |
| Inspecteur général/ inspectrice générale | 17 | 39 | 56 | 30.4 |
| Directeur/ directrice | 207 | 258 | 465 | 44.5 |
| Autres fonctions de direction | 5 | 8 | 13 | 38.5 |
| Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement | 180 | 215 | 395 | 45.6 |
| A5 | 80 | 97 | 177 | 45.2 |
| B1 | 75 | 32 | 107 | 70.1 |
| C1 | 20 | 50 | 70 | 28.6 |
| D1 | 5 | 36 | 41 | 12.2 |
| Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement | 2 | 8 | 10 | 20.0 |
| Total | 433 | 546 | 979 | 44.2 |

Source(s) : SEGI, OIP (Hors SWDE) - Calculs : IWEPS
Note : Calculs effectués sur la base de N = 20 200

L'accès différencié des hommes et des femmes aux postes de direction est souvent interrogé dans la littérature portant sur la comparaison des carrières masculines et féminines, où l'on dénonce la présence d'un « plafond de verre », empêchant les femmes de progresser dans les postes à responsabilité. Qu'en est-il dans la fonction publique wallonne? Alors que les femmes représentent la moitié des emplois de niveau A (52,9 %), elles occupent 43,7 % des postes à haute responsabilité (fonctions de direction A1, A2, A3 et A4) en 2024. Notons toutefois une nette amélioration par rapport à 2012, où les femmes n'occupaient qu'un quart de ces postes.

Mobilité interinstitutionnelle des effectifs de la fonction publique wallonne (2024)

| | 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 | 144 | 1.3 | 31 | 0.3 | 175 | 0.8 |
| Congé pour mission (Articles 435 à 444) | 67 | 0.6 | 10 | 0.1 | 77 | 0.4 |
| Mise à disposition de l'ASBL « Service social des Services du Gouvernement wallon » | 20 | 0.2 | 5 | 0.0 | 25 | 0.1 |
| Autres détachement / mise à disposition/ congé pour mission | 25 | 0.2 | 16 | 0.2 | 41 | 0.2 |
| Total détachement / mise à disposition/ congé pour mission | 256 | 2.3 | 62 | 0.6 | 318 | 1.5 |
| Non détaché | 10.684 | 97.7 | 10.572 | 99.4 | 21256 | 98.5 |
| Total général | 10.940 | 100.0 | 10.634 | 100.0 | 21.574 | 100.0 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS
Note :

La mobilité interinstitutionnelle est peu courante : en 2024, 1,5 % des effectifs de la fonction publique (318 personnes) sont détachés/en congé pour mission/mis à disposition*. C’est le détachement dans un cabinet d’un membre du Gouvernement wallon qui est le plus répandu : il concerne 175 personnes, soit 0,8 % du total des effectifs. Soulignons que la mobilité est plus importante au SPW, où 2,3 % des effectifs sont soit détachés, soit mis à disposition, soit en congé pour mission, que dans les OIP, où 0,6 % des effectifs sont concernés par une des modalités de mobilité interinstitutionnelle.

*La mobilité interinstitutionnelle en pourcentage des effectifs est en léger déclin au cours du temps : l'indicateur était de 2,1 % en 2009 et en 2015.

Travail à temps partiel dans les institutions wallonnes (2009 à 2024)

| | 2009 | 2012 | 2015 | 2018 | 2021 | 2024 | Variation 2009-2024 (en %) |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------------------------|
| SPW | | | | | | | |
| Effectifs à temps partiel | 1 112 | 1 031 | 940 | 975 | 954 | 896 | -19.4 |
| Contractuels | 3 585 | 4 359 | 4 150 | 4 298 | 4 463 | 3 218 | -10.2 |
| Emploi total | 9 750 | 10 036 | 9 836 | 10 045 | 10 289 | 10 940 | 12.2 |
| Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %) | 31.0 | 23.7 | 22.7 | 22.7 | 21.4 | 27.8 | |
| Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %) | 11.4 | 10.3 | 9.6 | 9.7 | 9.3 | 8.2 | |
| OIP | | | | | | | |
| Effectifs à temps partiel | 500 | 530 | 404 | 427 | 376 | 372 | -25.6 |
| Contractuels | 5 581 | 6 171 | 6 136 | 6 502 | 6 670 | 5 239 | -6.1 |
| Emploi total | 6 770 | 7 415 | 7 300 | 8 113 | 8 761 | 9 260 | 36.8 |
| Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %) | 9.0 | 8.6 | 6.6 | 6.6 | 5.6 | 7.1 | |
| Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %) | 7.4 | 7.1 | 5.5 | 5.3 | 4.3 | 4.0 | |
| SPW +OIP | | | | | | | |
| Effectifs à temps partiel | 1 612 | 1 561 | 1 344 | 1 402 | 1 330 | 1 268 | -21.3 |
| Contractuels | 9 166 | 10 530 | 10 286 | 10 800 | 11 133 | 8 457 | -7.7 |
| Emploi total | 16 520 | 17 451 | 17 136 | 18 158 | 19 050 | 20 200 | 22.3 |
| Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %) | 17.6 | 14.8 | 13.1 | 13.0 | 11.9 | 15.0 | |
| Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %) | 9.8 | 8.9 | 7.8 | 7.7 | 7.0 | 6.3 | |

Source(s) : SEGI, OIP (Hors SWDE) - Calculs : IWEPS
Note :

En 2024, 6,3 % des effectifs des institutions régionales exercent une fonction à temps partiel*. 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 22,7 % (Source : Enquête sur les forces de travail, 2024). De 2009 à 2024, les tendances conjuguées de baisse des effectifs à temps partiel et de hausse de l’emploi total entraînent une diminution de l’incidence

du temps partiel en pourcentage de l’emploi total (de 9,8 % à 6,3 %) et de l’emploi contractuel (de 17,6 % à 15,0 %).

La comparaison du SPW, d’une part, et des OIP, d’autre part, révèle que l’incidence du temps partiel est plus élevée au SPW que dans les OIP. En 2024, la proportion de temps partiel dans l’emploi total s’élève à 8,2 % au SPW, pour 4,0 % dans les OIP. L’écart se marque davantage lorsque le taux est calculé par rapport au nombre de contractuels : le taux de temps partiels est de 27,8 % au SPW, contre 7,1 % dans les OIP. Au cours de la période 2009-2024, l’incidence du temps partiel parmi les contractuels affiche une tendance à la baisse : elle passe de 9,0 % à 7,1 % dans les OIP et de 31,0 % à 27,8 % au SPW.

*Cette faible proportion sous-estime la pratique du temps partiel dans la fonction publique wallonne. En effet, le régime de travail d'un agent statutaire est toujours égal à 1 (temps plein). Or, il existe dans le code de la fonction publique quelques dispositions pour permettre aux agents statutaires de travailler à temps partiel (la semaine volontaire de quatre jours par exemple). Une faible proportion (chiffre exact inconnu) des agents statutaires active ces dispositions. Il y a donc du temps partiel chez les statutaires également mais les chiffres du tableau n'en tiennent pas compte.

Proportion d'agents occupant des emplois à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe (2024)

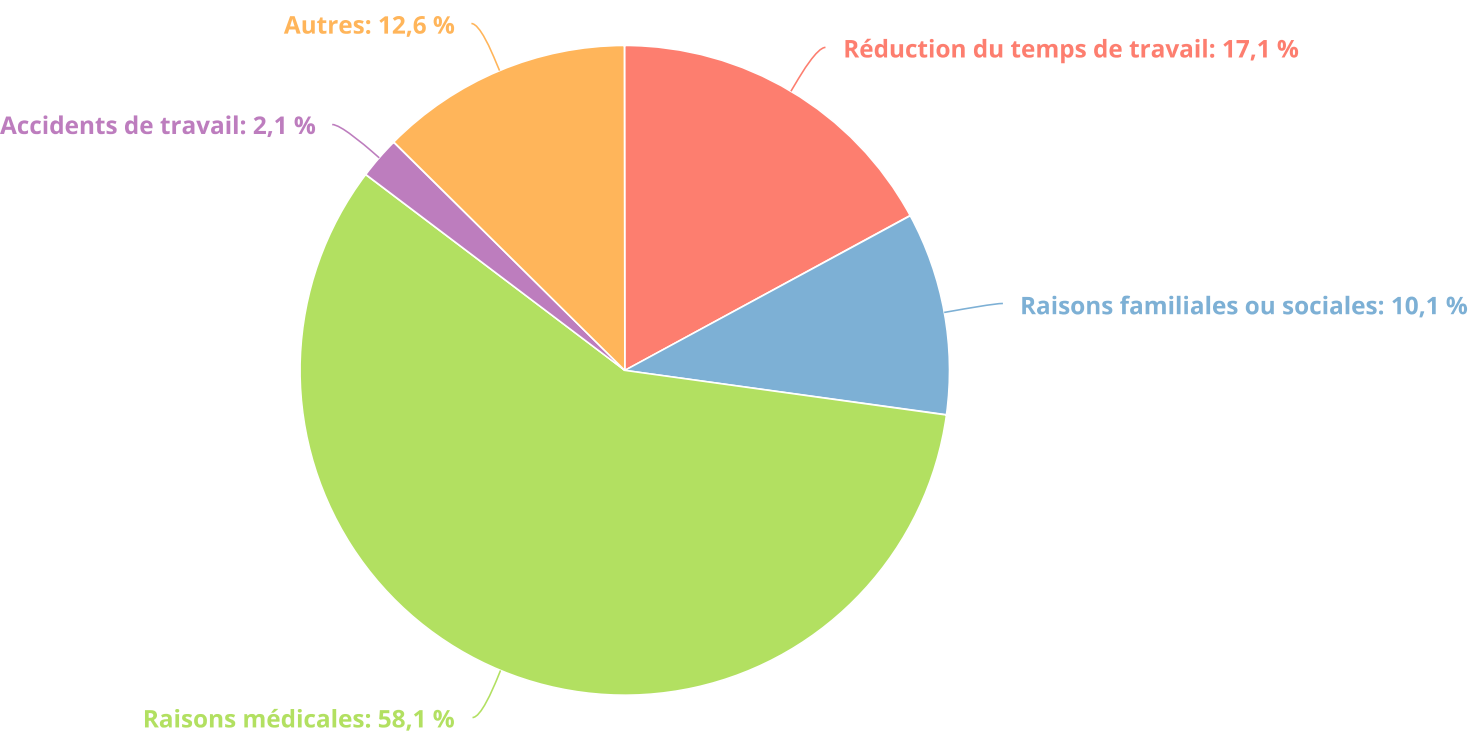
| | 20-29 ans | 30-39 ans | 40-49 ans | 50-59 ans | 60 ans et plus | Total |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|-------|
| Femmes | 7.3 | 6.5 | 8.6 | 11.2 | 12.2 | 9.4 |
| Hommes | 4.8 | 2.6 | 2.1 | 1.6 | 1.5 | 2.1 |

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS
Note : Calculs effectués sur la base de N = 11 619 pour les femmes et N = 9 955 pour les hommes

Dans les institutions wallonnes comme dans l'ensemble de la population active occupée, le travail à temps partiel est surtout pratiqué par les femmes. En 2024, le temps partiel concerne 9,4 % des femmes occupées dans la fonction publique régionale, pour 2,1 % des hommes. Les valeurs correspondantes pour la population active occupée wallonne sont plus élevées : le taux d'emploi à temps partiel s'élève à 36,1 % pour les femmes et à 10,8 % pour les hommes (Source : Enquête sur les forces de travail, 2024). 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.

Par ailleurs, 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 30 ans, la fréquence du temps partiel féminin augmente tendanciellement avec l'âge (de 7,3 % pour les femmes de 20 à 29 ans à 12,2 % pour les femmes de 60 ans et plus).

Les congés et absences au sein des institutions wallonnes : répartition (en %) du nombre de jours d’absence par motif (2024)

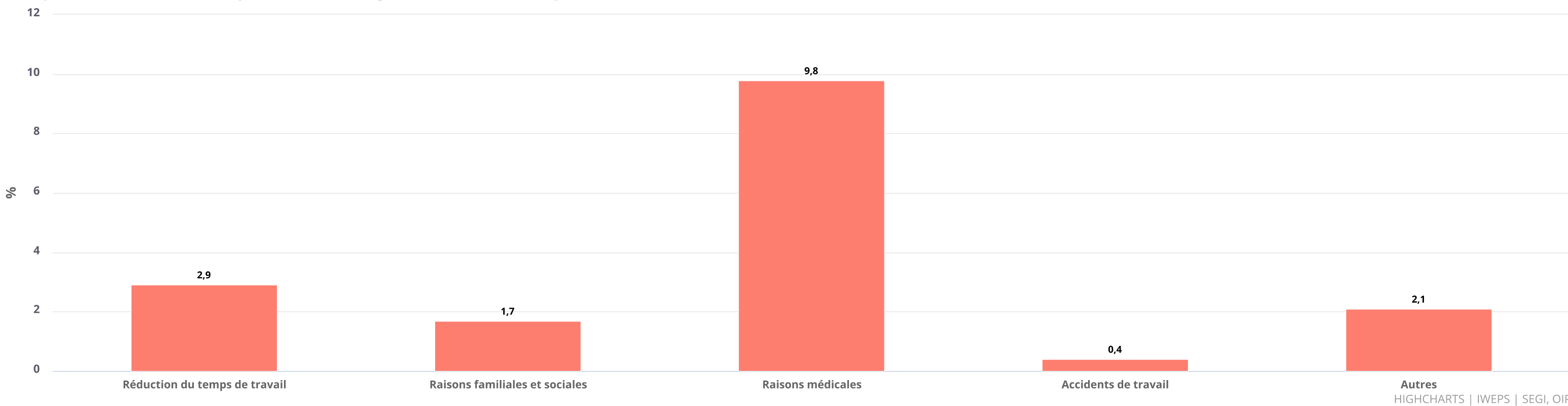


HIGHCHARTS | IWEPS | SEGI, OIP

Note : Calculs effectués sur la base de N = 21 574 unités

Le graphique met en évidence la dominance des absences pour raisons médicales : Sur 10 jours d'absence, près de 6 (58,1 %) sont liés à une raison médicale ; suivent les absences liés à une formule de réduction du temps de travail (17,1 %) - 3 fois moins fréquentes que les motifs médicaux - et à parts similaires les « autres » absences (12,6 %) et les absences pour raisons familiales et sociales (10,1 %). Enfin, les accidents de travail comptent pour 2,1 % du total des jours d’absence.

Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif (2024)

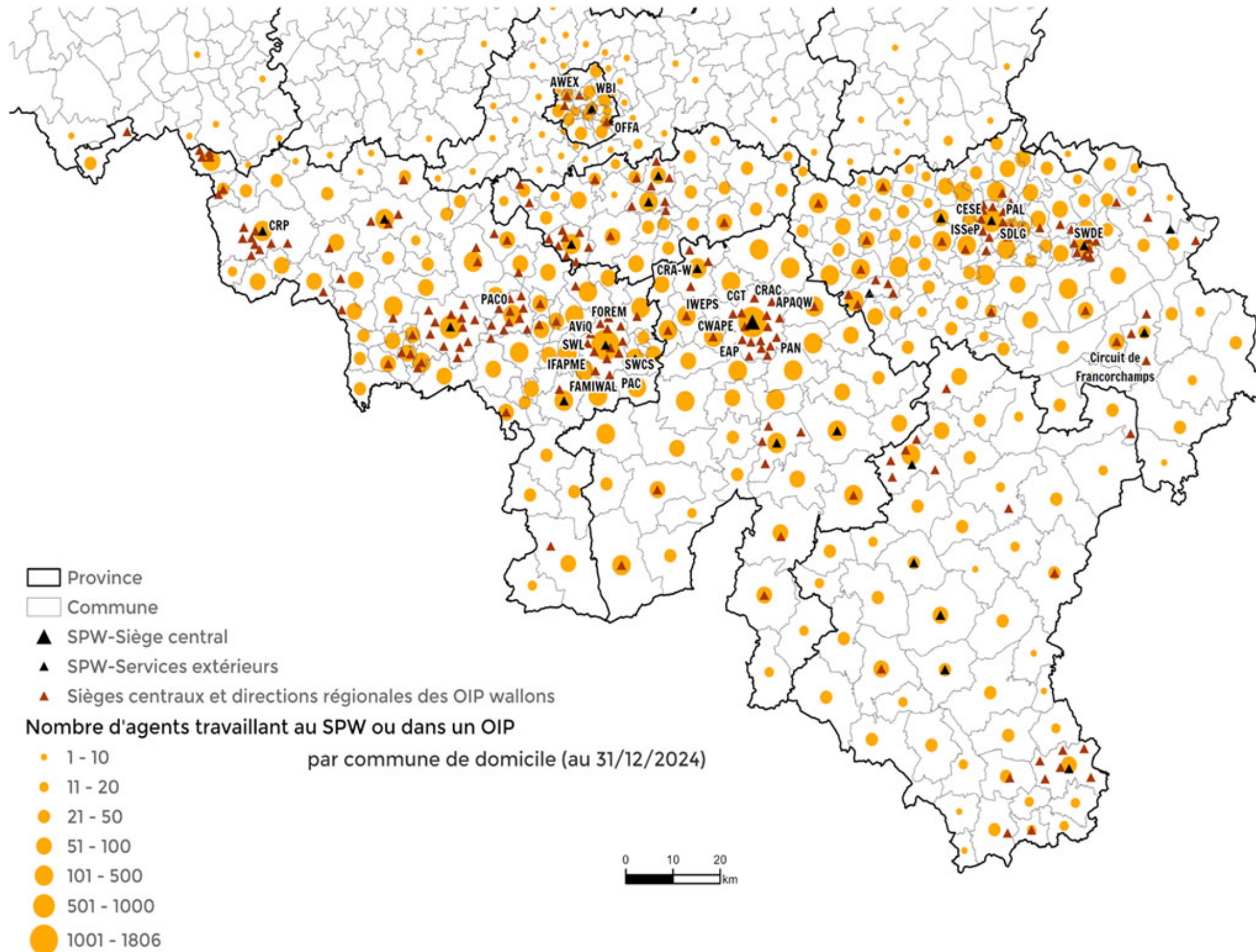


Note : Calculs effectués sur la base de N = 21 544 unités, 30 données manquantes

Le graphique se focalise 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 et de congé (au numérateur) et la somme des jours à prester (au dénominateur)*. Sur 100 jours à prester, un agent est en moyenne absent 17 jours pour les cinq raisons évoquées dans le graphique ci-dessus. Ce sont les raisons médicales qui sont le motif d’absence le plus fréquent (10 jours pour 100 à prester).

*Le nombre de jours à prester est égal à l'équivalent temps plein de l'agent (ETP), multiplié par le nombre de jours ouvrés sur une année. Par exemple, un agent contractuel à mi-temps (ETP=0,5) avec 250 jours ouvrés sur une année devrait théoriquement en prester 125.

Localisation des services publics régionaux et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile (2024)



La carte offre une vue panoramique de la localisation des institutions wallonnes et de leurs travailleurs et travailleuses. Si les sièges des institutions se distribuent essentiellement entre Namur, Charleroi, Liège, Mons 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). Cette représentation met en évidence à la fois la forte présence d’effectifs des institutions 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.

Effectifs de la fonction publique régionale abonnés aux transports en commun domicile-lieu de travail (2009 à 2024)

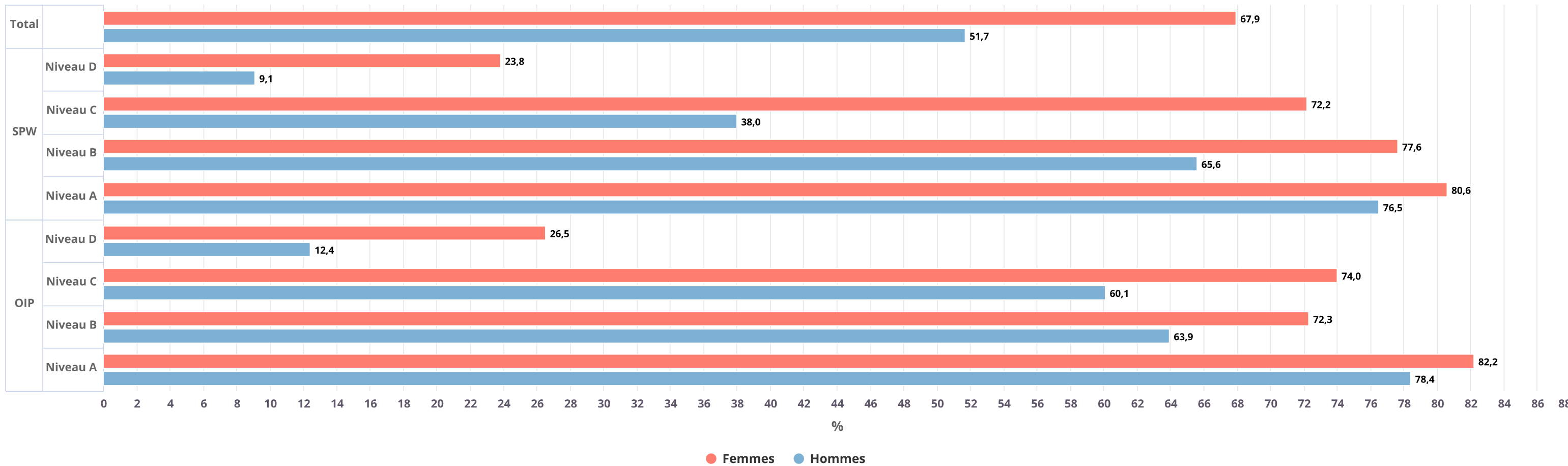
| | 2009 | 2012 | 2015 | 2018 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|
| Nombre de personnes | 4 286 | 4 080 | 3 879 | 4 163 | 3 420 | 3 569 | 4055 | 4088 | 4311 |
| En pourcentage des effectifs totaux | 25.9 | 23.4 | 22.6 | 22.9 | 19.7 | 18.7 | 20.8 | 20.6 | 21.3 |

Source(s) : SEGI, OIP (Hors SWDE) - Calculs : IWEPS
Note : Depuis 2021, le CGT prend l'année (et non le mois de décembre) comme période de référence pour cet indicateur. Cette modification n'a pas d'impact sur le pourcentage total (toutes institutions confondues) d'agents abonnés aux transports en commun.

Au cours de la période 2009-2018, la proportion des effectifs abonnés aux transports en commun varie de 25,9 % à 22,9 %. La tendance à la baisse sur cette période pourrait être imputable à 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. Depuis 2022, environ 21 % du personnel de la fonction publique régionale est abonné aux transports en commun (train, tram et bus), soit davantage qu'en 2020 et 2021, deux années marquées par des confinements et du télétravail conjoncturel important en réponse à la crise sanitaire*.

*On aurait pu s'attendre à des chiffres beaucoup plus bas en 2020 et 2021. Cette diminution moins sensible que prévue s'explique sans doute par le fait que les abonnements couvrent souvent plus qu'un mois (en l'occurrence le mois de décembre); les abonnements de plus d'un mois et couvrant le mois de décembre (annuel, semestriel, etc.) sont donc comptabilisés malgré le télétravail obligatoire durant ce mois-là.

Proportion d'hommes et de femmes en télétravail au SPW et dans les OIP, par niveau (2024)



Note : SPW, N = 10 940; OIP : niveaux non déterminés = 954, N = 8 306

Les statistiques font référence au télétravail structurel (c’est-à-dire le télétravail qui est autorisé sur la base de l’arrêté télétravail du Gouvernement wallon et qui est planifié dans l’horaire théorique de l’agent). 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), 4 052 personnes en 2021 (22,4% des effectifs) et enfin 11 705 personnes en 2024 (60,8 %). Le saut observé entre 2018 et 2024 est probablement pour partie le reflet de la volonté des institutions de généraliser davantage le télétravail structurel, décision prise à la suite des premières évaluations du télétravail conjoncturel « corona ».

Le graphique met en évidence que le télétravail est davantage pratiqué par les femmes que par les hommes à tous les niveaux. Cette différence est davantage marquée au SPW que dans les OIP. Par ailleurs, la part de télétravailleurs augmente tendanciellement avec le niveau. Enfin, les agents de niveaux D font beaucoup moins de télétravail que les agents de niveaux A, B ou C. Leurs tâches s’y prêtent probablement beaucoup moins.

EMPLOI PUBLIC EN WALLONIE

Les données décrivent l'emploi public en Wallonie. Le périmètre de l'emploi public dans les institutions wallonnes et le périmètre de l'emploi public en Wallonie ne sont pas tout à fait semblables. Par exemple, l'emploi public en Wallonie ne se résume pas à l'emploi dans les institutions régionales localisées sur le territoire wallon : des institutions affiliées à d'autres niveaux de pouvoir (communal, intercommunal, provincial, communautaire ou fédéral) et situées en Wallonie participent à l'emploi public en Wallonie.

Pour mesurer l'emploi public en Wallonie, nous disposons de chiffres produits au départ de données administratives issues de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) et de l'Institut des comptes nationaux (ICN). L'unité d'observation et le périmètre de l'emploi public varient selon la source considérée. Il n'est donc pas indifférent d'utiliser l'une ou l'autre source de données.

Pour les chiffres issus de l'ICN, le périmètre est constitué des unités institutionnelles faisant partie du secteur S.13 « Administrations publiques » (un des six secteurs de la comptabilité nationale et régionale). Au niveau régional, on y trouve notamment les organes législatifs, les services publics régionaux, les écoles provinciales et communales, les administrations provinciales et communales ou les intercommunales. Ne sont donc pas prises en compte les unités du secteur public dont les activités relèvent des secteurs S.11 ou S.12 (respectivement les sociétés non financières et financières) – par exemple, en Wallonie, la Société wallonne des eaux ou les Ports autonomes de Liège ou de Namur (S.11).

Les statistiques établies par l'ONSS ouvrent le champ d'observation des statistiques de l'ICN en y intégrant, principalement, les entreprises publiques autonomes (la Société wallonne des eaux par exemple) et les sociétés anonymes de droit public (la Société wallonne du logement ou celle du crédit social par exemple), 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 et des établissements s'occupant de formation professionnelle postscolaire.

L'emploi public à l'ICN est défini en nombre travailleurs au sein de l'entité territoriale considérée tandis que les statistiques de l'ONSS renseignent sur le nombre de postes de travail salariés disponibles au sein de l'entité territoriale considérée. Un travailleur peut occuper plusieurs postes de travail, bien que ce cas de figure ne soit pas courant : à peine 1,2% des travailleurs salariés en Wallonie occupent plusieurs postes de travail salarié : en 2023, on compte 1 105 081 travailleurs salariés en Wallonie (Source : ICN) pour 1 117 879 postes de travail salariés (Source : ONSS). Travailleurs et postes de travail sont donc largement confondus.

L'ensemble des considérations méthodologiques (périmètre, collectes de données) est présenté ci-dessous.

L’emploi public en Wallonie mesuré par les statistiques de l’ICN (2023)

| | 2005 | 2010 (P) | 2015 (P) | 2020 | 2023 (P) | Evolution 2005-2023 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------------|
| Emploi public intérieur | | | | | | (en %) |
| Wallonie | 251.678 | 264.703 | 267.063 | 279.850 | 286.234 | 13.7 |
| Flandre | 370.868 | 398.696 | 406.929 | 417.724 | 433.086 | 16.8 |
| Région de Bruxelles-Capitale | 171.046 | 183.852 | 193.424 | 204.948 | 211.958 | 23.9 |
| Belgique | 793.592 | 847.251 | 867.416 | 902.522 | 931.278 | 17.3 |
| Emploi total intérieur | | | | | | (en %) |
| Wallonie | 1.145.021 | 1.208.584 | 1.233.291 | 1.290.318 | 1.344.350 | 17.4 |
| Flandre | 2.466.046 | 2.603.441 | 2.689.355 | 2.878.497 | 3.018.403 | 22.4 |
| Région de Bruxelles-Capitale | 659.539 | 678.133 | 692.120 | 704.368 | 727.732 | 10.3 |
| Belgique | 4.270.606 | 4.490.158 | 4.614.766 | 4.873.183 | 5.090.485 | 19.2 |
| Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) | | | | | | (en point de pourcentage) |
| Wallonie | 21.9 | 21.9 | 21.7 | 21.7 | 21.3 | -0.6 |
| Flandre | 15.0 | 15.3 | 15.1 | 14.5 | 14.3 | -0.7 |
| Région de Bruxelles-Capitale | 26.0 | 27.1 | 27.9 | 29.1 | 29.1 | 3.1 |
| Belgique | 18.6 | 18.9 | 18.8 | 18.5 | 18.3 | -0.3 |

Source(s) : Institut des comptes nationaux (ICN) - Calculs : IWEPS

Le tableau présente notamment l’évolution de l’emploi dans le secteur public en Wallonie et la compare à celle de l’emploi intérieur*. Défini de manière précise comme l’ensemble des administrations publiques, le secteur public occupe en Wallonie 286 234 travailleurs en 2023. Si, depuis 2005, les effectifs ont 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 2023, l’écart est de 3 points de pourcentage.

*L’emploi intérieur comprend tous les emplois exercés sur un territoire, qu’ils soient occupés par des personnes résidant sur le territoire ou non.

L’emploi public en Wallonie mesuré par les statistiques de l’ONSS (2023)

| | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2023 | Evolution 2005- 2023 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------------------|
| Emploi public | | | | | | (en %) |
| Wallonie | 343.572 | 350.654 | 339.142 | 353.830 | 359.361 | 4.6 |
| Flandre | 494.789 | 512.877 | 499.680 | 506.262 | 521.228 | 5.3 |
| Région de Bruxelles- Capitale | 238.315 | 241.161 | 231.013 | 242.999 | 249.305 | 4.6 |
| Belgique | 1.076.676 | 1.104.692 | 1.069.835 | 1.103.091 | 1.129.894 | 4.9 |
| Emploi salarié total (privé et public) | | | | | | (en %) |
| Wallonie | 939.521 | 1.017.610 | 1.020.617 | 1.074.777 | 1.117.879 | 19.0 |
| Flandre | 2.039.448 | 2.170.097 | 2.222.548 | 2.352.571 | 2.473.337 | 21.3 |
| Région de Bruxelles- Capitale | 609.939 | 628.728 | 620.429 | 633.253 | 654.660 | 7.3 |
| Belgique | 3.588.908 | 3.816.435 | 3.863.594 | 4.060.601 | 4.245.876 | 18.3 |
| Part de l'emploi public dans l'emploi salarié total | | | | | | (en point de pourcentage) |
| Wallonie | 36.6 | 34.5 | 33.2 | 32.9 | 32.1 | -4.5 |
| Flandre | 24.3 | 23.6 | 22.5 | 21.5 | 21.1 | -3.2 |
| Région de Bruxelles- Capitale | 39.1 | 38.4 | 37.2 | 38.4 | 38.1 | -1.0 |
| Belgique | 30.0 | 28.9 | 27.7 | 27.2 | 26.6 | -3.4 |

Source(s) : Office national de sécurité sociale (ONSS) - Calculs : IWEPS

En 2023, la Wallonie compte 359 361 postes de travail occupés dans le secteur public selon l’ONSS. Le nombre de postes de travail occupés dans le secteur public s’est maintenu au cours de la période 2005 - 2023 dans toutes les régions du pays (faible croissance de 4,9 % au niveau national), ce qui ne signifie pas nécessairement un immobilisme dans le secteur public. En effet, ce statu quo peut résulter de mouvements contraires au sein du secteur public (par exemple, à la fois une augmentation plus ou moins équivalente des recrutements et des départs) et peut également s'expliquer par des transition d’employeurs du secteur privé vers le secteur public et inversement (par exemple : privatisations, autonomie de filiales...)».

La part de l’emploi public dans l’emploi salarié en Wallonie a diminué, passant de 36,6 % en 2005 à 32,1 % en 2023. Des différences régionales apparaissent : en 2023, en Flandre, cette part est de 21,1 % tandis qu’à la Région de Bruxelles-Capitale elle plafonne à 38,1 %. On observe au niveau national la même tendance à la baisse que celle observée en Wallonie : la part de l’emploi public dans l'emploi salarié passe de 30,0 % à 26,6 %.

L’emploi public dans les administrations provinciales et locales (2023)

| | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Evolution 2005-2023 (en %) |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------|
| Communes | 47 010 | 50 570 | 48 693 | 42 872 | 47 265 | 48 335 | 48 545 | 3.3 |
| Zones de police | 10 371 | 11 017 | 10 915 | 9 998 | 10 872 | 10 930 | 11 050 | 6.5 |
| CPAS | 27 399 | 28 633 | 30 233 | 29 168 | 32 709 | 32 704 | 32 934 | 20.2 |
| Intercommunales | 24 094 | 28 139 | 29 671 | 30 885 | 31 983 | 32 414 | 32 701 | 35.7 |
| Provinces | 11 793 | 11 511 | 10 913 | 10 775 | 10 520 | 10 142 | 9 910 | -16.0 |
| Zones de secours | | | 1 181 | 2 727 | 2 825 | 3 255 | 3 092 | |
| Divers | 64 | 71 | 70 | 62 | 63 | 62 | 60 | -6.3 |
| Total pouvoirs locaux | 120 731 | 129 941 | 131 676 | 126 487 | 136 237 | 137 842 | 138 292 | 14.5 |
| Emploi public : total - définition ONSS | 343 572 | 350 654 | 339 142 | 353 830 | 355 939 | 359 467 | 359 361 | 4.6 |
| Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public total (ONSS) | | | | | | | | |
| | 35.1 | 37.1 | 38.8 | 35.7 | 38.3 | 38.3 | 38.5 | |
| Emploi intérieur | 1 145 021 | 1 208 584 | 1 233 291 | 1 290 318 | 1 314 916 | 1 338 824 | 1 344 350 | 17.4 |
| Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi intérieur | | | | | | | | |
| | 10.5 | 10.8 | 10.7 | 9.8 | 10.4 | 10.3 | 10.3 | |

Source(s) : Offices nationaux de sécurité sociale (ONSS), Institut des comptes nationaux (ICN) - Calculs : IWEPS

Le tableau rassemble plusieurs informations relatives aux administrations locales et provinciales. Au cours de la période 2005-2023, l’emploi a augmenté de 14,5 % dans les entités publiques décentralisées. Cette tendance globale révèle des évolutions contrastées : on observe en effet une diminution de l’emploi de 16,0 % dans les provinces pour une hausse de 35,7 % dans les intercommunales et de 20,2% dans les CPAS.

Au cours de cette même période 2005-2023, l’emploi intérieur a progressé plus vite que l’emploi des pouvoirs locaux (avec respectivement +17,4 % et +14,5 %), ce qui explique la légère baisse de la part de l’emploi des pouvoirs locaux dans l’emploi intérieur wallon. L’emploi des pouvoirs locaux évolue plus vite que l’emploi public total (+4,6%). En conséquence, on observe une croissance de la part de l’emploi des pouvoirs locaux dans l’emploi public, qui passe de 35,1 % en 2005 à 38,5 % en 2023.

EMPLOI PUBLIC DANS LES INSTITUTIONS DE LA FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES

Les données décrivent l'emploi public dans les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles. La base légale qui sert de point de départ pour définir le périmètre de l'emploi public dans les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles 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 autorités. Plus précisément, ce sont les institutions du Secteur XVII (Communauté française) de cet Arrêté qui sont retenues dans le périmètre de l'emploi public. Depuis la publication originelle en 1974 et la dernière mise à jour du Secteur XVII, 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 qui a été considéré comprend sept organismes :

- Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB)
- Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC)
- Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES)
- Institut de formation en cours de carrière (IFC)
- Office de la naissance et de l'enfance (ONE)
- Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA)
- Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE)

Evolution des effectifs des institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles (2012 à 2024)

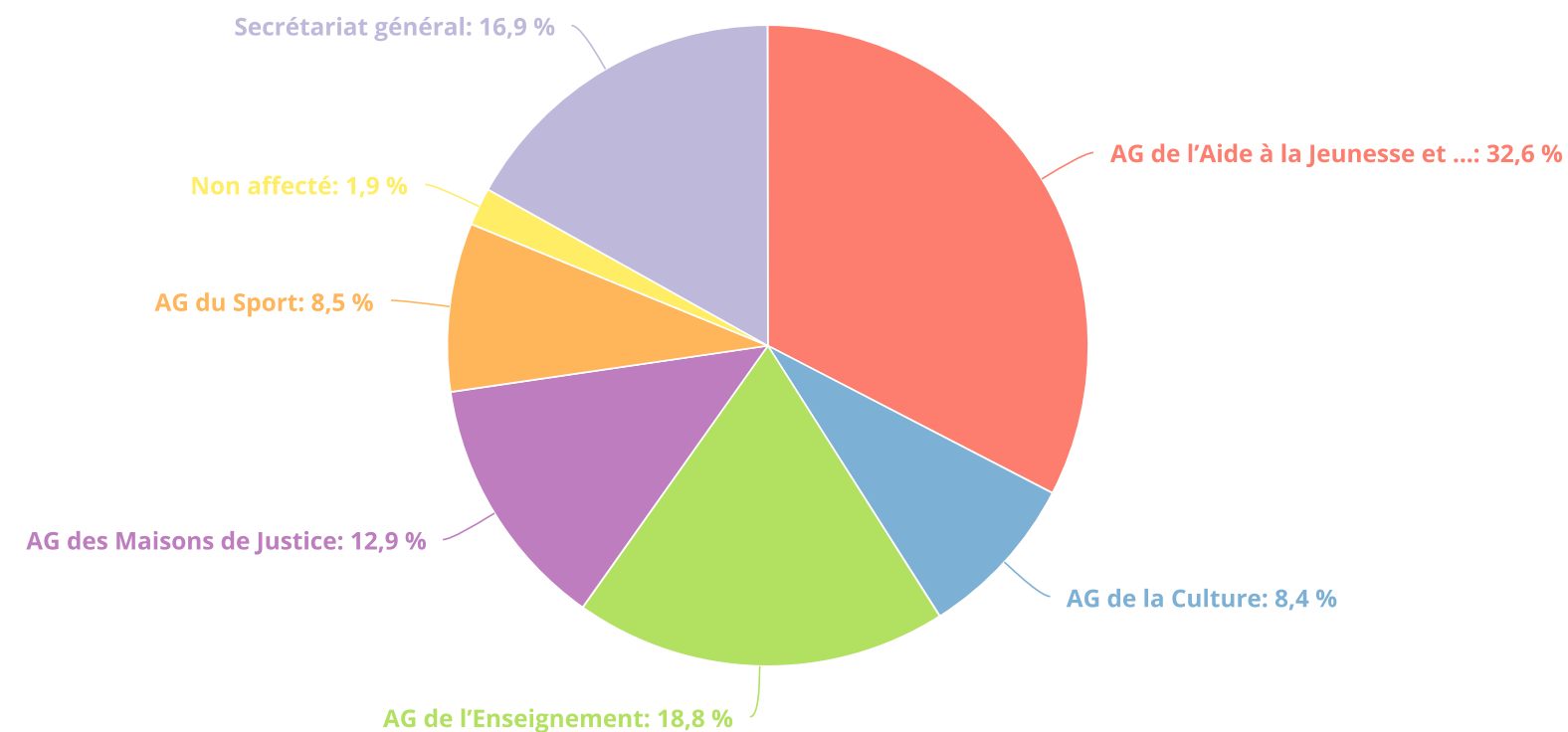
| Organismes | 20 12 | 20 15 | 20 18 | 20 21 | 20 24 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB) | 5 273 | 5 744 | 6 231 | 6 440 | 6 635 |
| OIP | 1 770 | 1 882 | 2 077 | 2 410 | 2 614 |
| ARES | / | 45 | 61 | 76 | 82 |
| CSA | 27 | 29 | 32 | 40 | 37 |
| ETNIC | 158 | 195 | 258 | 325 | 380 |
| IFC | 15 | 19 | 26 | 27 | 30 |
| ONE | 1 570 | 1 594 | 1 700 | 1 820 | 1 876 |
| WBE | / | / | / | 122 | 209 |
| MFWB+OIP | 7 043 | 7 626 | 8 308 | 8 850 | 9 249 |

Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS

De loin le plus important par la taille, le MFWB concentre 72 % des effectifs ; l’ONE, deuxième organisme le plus important par la taille, rassemble 20 % des effectifs ; les cinq autres OIP se partagent les 8 % restants. La principale évolution au MFWB est une augmentation des effectifs de près de 1 400 unités entre 2012 et 2024 (+26 %). Une première hausse notable a lieu entre 2012 et 2015 (environ 500 agents supplémentaires) et est due à l’intégration progressive des Maisons de Justice au sein du MFWB à partir de juillet 2014 (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 (là aussi environ 500 agents supplémentaires), est consécutive à un accroissement régulier de la charge de travail ou à l’attribution de missions supplémentaires. De 2018 à 2024, les effectifs du MFWB croissent moins vite (environ 70 agents supplémentaires nets par an).

Les effectifs des OIP, moins nombreux que ceux du MFWB, augmentent également : entre 2012 et 2024, le taux de croissance des effectifs des OIP est de 48 %, avec des situations contrastées : + 19 % pour l’ONE mais + 140 % pour l’ETNIC (les deux plus grands OIP en termes d'effectifs).

Répartition (en %) des effectifs du MFWB par Administrations générales (2024)



HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB

Note : Calculs effectués sur la base de N = 6635 unités

Le personnel du MFWB se répartit entre le secrétariat général et cinq administrations générales (AG) à raison de 16,9 % des effectifs au sein du secrétariat général et, en ordre décroissant, 32,6 % dans l'AG de l'aide à la jeunesse et du centre pour mineurs dessaisis, 18,8 % dans l'AG de l'enseignement, 12,9 % dans l'AG des maisons de justice, 8,5 % dans l'AG du sport et 8,4 % dans l'AG de la culture.

Répartition des effectifs du MFWB par administrations et directions générales (2024)

| Adiministrations générales | Directions générales | 2024 |
|---|--|-------|
| Secrétariat général | | 1.120 |
| | Direction générale de la Fonction Publique et des Ressources Humaines | 105 |
| | Direction générale du Budget et des Finances | 91 |
| | Direction générale de la Coordination et de l'Appui | 318 |
| | Direction générale des Infrastructures | 438 |
| | Autres | 167 |
| | Non affecté | 1 |
| Administration générale de l'Aide à la Jeunesse et du Centre pour Mineurs dessaisis | | 2.164 |
| Administration générale du Sport | | 566 |
| Administration générale de l'Enseignement | | 1247 |
| | Direction générale des Personnels de l'Enseignement organisé par la FWB (WBE) | 81 |
| | Direction générale des Personnels de l'Enseignement Subventionné | 499 |
| | Direction générale de l'Enseignement Obligatoire | 272 |
| | Direction générale du pilotage du Système éducatif | 91 |
| | Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique | 186 |
| | Autres | 117 |
| | Multi-affectation | 1 |
| Administration générale de la Culture | | 558 |
| Administration générale des Maisons de Justice | | 855 |
| Non affecté ou multi-affectation | | 125 |
| Total | | 6.635 |

Source(s) : MFWB - Calculs : IWEPS

Répartition des effectifs des institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles par sexe (2024)

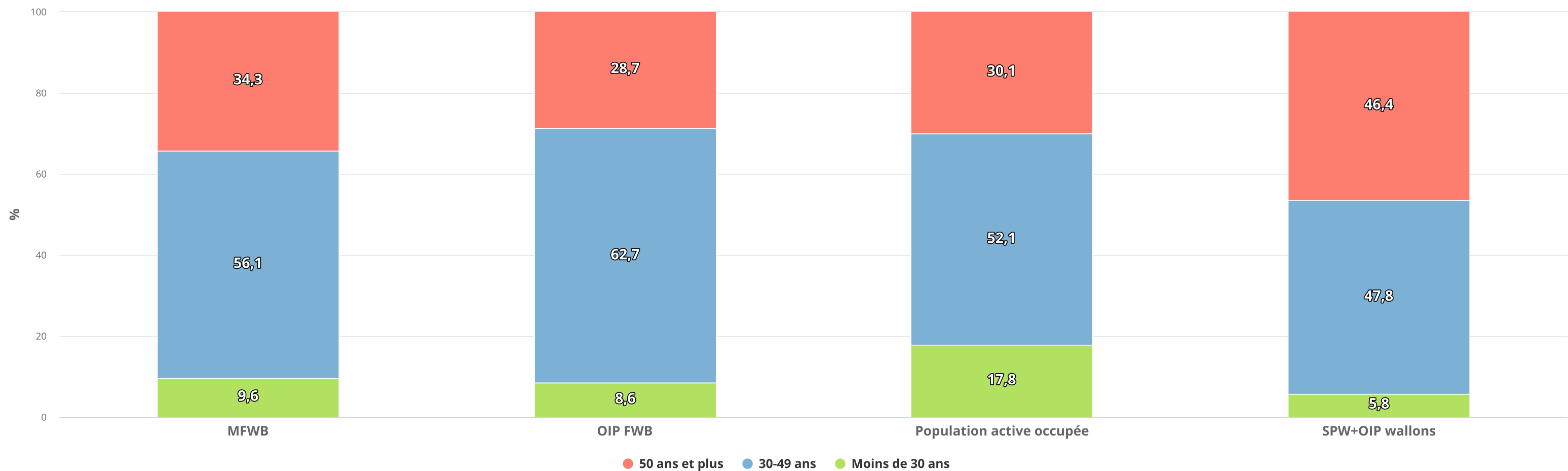
| | | Femmes | Hommes | Total | Part des femmes dans le total (en %) |
|-------|-----------|--------|--------|-------|--------------------------------------|
| MFWB | | 4 254 | 2 381 | 6 635 | 64.1 |
| OIP | ARES | 58 | 24 | 82 | 70.7 |
| | CSA | 23 | 14 | 37 | 62.2 |
| | ETNIC | 73 | 307 | 380 | 19.2 |
| | IFC | 19 | 11 | 30 | 63.3 |
| | ONE | 1 652 | 224 | 1 876 | 88.1 |
| | WBE | 140 | 69 | 209 | 67.0 |
| | Total OIP | 1 965 | 649 | 2 614 | 75.2 |
| Total | | 6 219 | 3 030 | 9 249 | 67.2 |

Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS

La féminisation de l’emploi est très avancée au sein des institutions de la FWB : les femmes constituent deux tiers (67,2 %) des effectifs des institutions communautaires. À titre de comparaison, les femmes représentent 46,6 % de la population active occupée des régions wallonne et bruxelloise réunies (Source : Enquête sur les forces de travail, 2024) et 53,9 % des effectifs des institutions publiques régionales wallonnes.

La place des femmes selon les institutions est variable : celle-ci plafonne à 88,1 % à l’ONE, ce qui tire la moyenne des OIP vers le haut, plonge à 19,2 % à l’ETNIC et s’établit à un niveau intermédiaire au sein du MFWB (64,1 %). Ces premières informations démontrent que le taux de féminisation est en partie 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 ».

Répartition (en %) des effectifs par âge – comparaison du MFWB, des OIP de la FWB, de la population active occupée (Wallonie et Bruxelles) et de



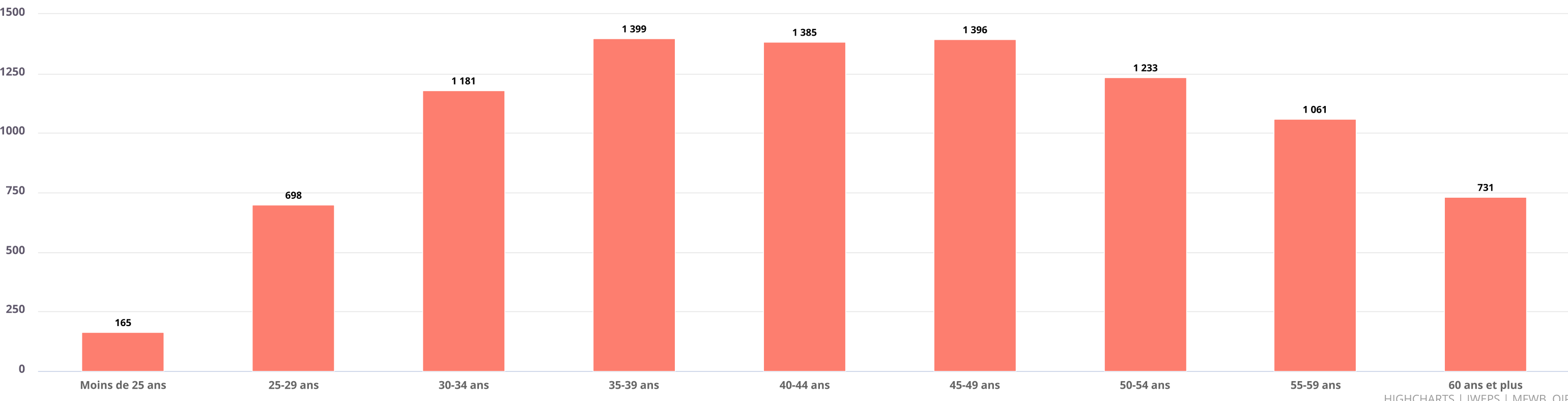
HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2024 pour la population active occupée des Régions wallonne et bruxelloise)

Note : Calculs effectués sur la base de N = 6 635 unités (MFWB), 2 614 unités (OIP de la FWB) et 21 574 unités (SPW+OIP wallons)

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 plus jeunes sont sous-représentés dans les institutions publiques (leur poids dans les institutions publiques est inférieur à leur poids dans la population active occupée).

Par ailleurs, entre 2012 et 2024, la part des plus âgés (50 ans et plus) est restée stable en FWB (aux alentours de 30 %) tandis qu'elle a augmenté de près de 10 points de pourcentage pour les institutions wallonnes (de 37,3 % en 2012 à 46,4 % en 2024). Le phénomène de vieillissement touche donc plus durement les institutions wallonnes.

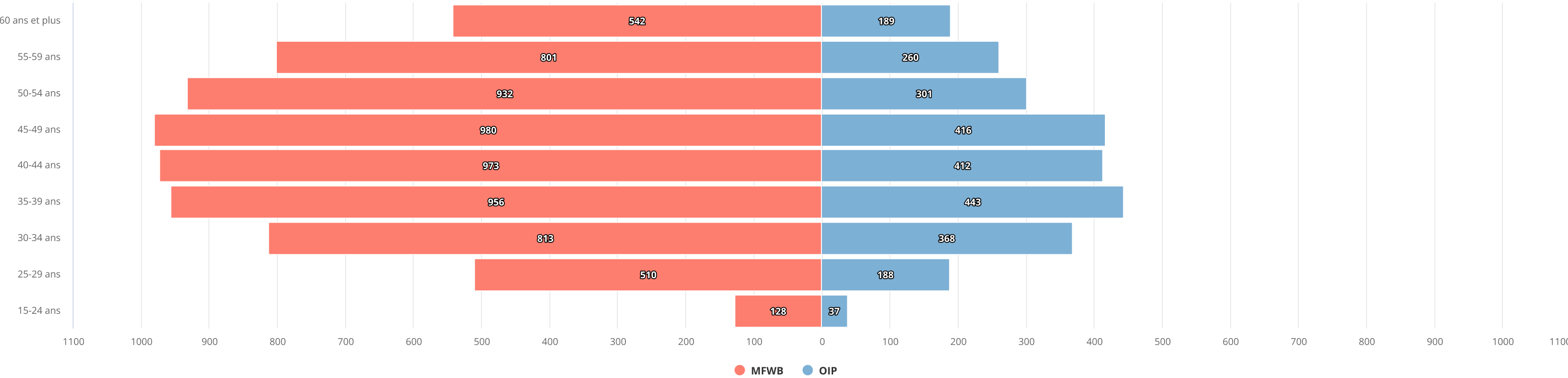
Pyramide des âges des effectifs des institutions de la FWB (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de N = 9 249 unités

Les effectifs des catégories d’âge centrales des institutions de la FWB présentent des ordres de grandeur semblables. 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, la hausse du niveau moyen d’éducation et l’engagement de plus en plus fréquent de personnes avec un diplôme d’études supérieures (Niveaux 1 et 2+).

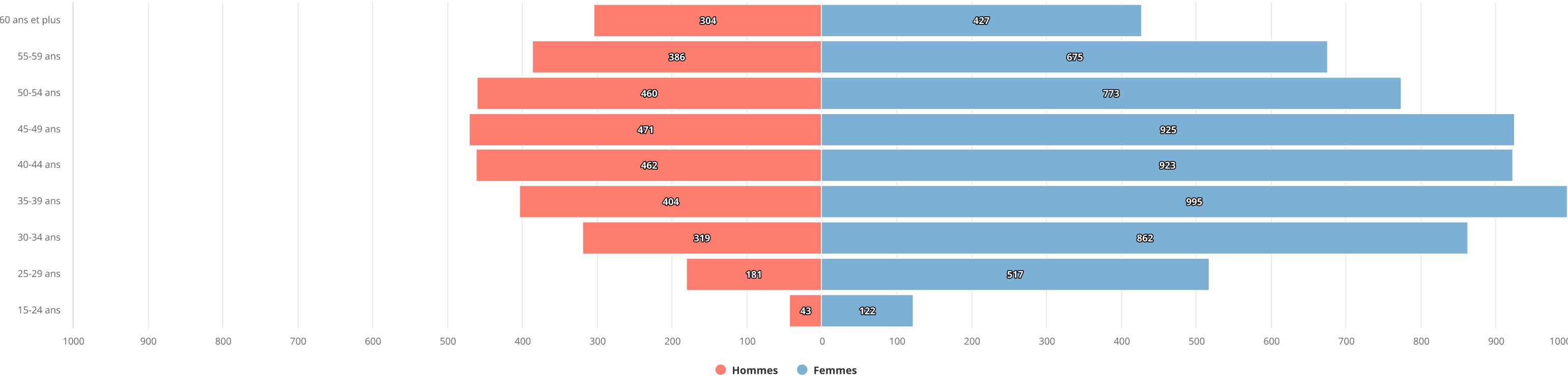
Pyramides des âges des effectifs des institutions de la FWB, comparaison du MFWB et des OIP (2024)



HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP

La catégorie d'âge des « 45-49 ans » est celle qui compte le plus d'effectifs au MFWB, tandis que dans les OIP c'est une catégorie d'âge 10 ans plus jeune qui est la plus fournie (« 35-39 ans »). Ces deux catégories d'âge représentent des points de bascule pour le MFWB et les OIP : les effectifs augmentent régulièrement jusqu'à ces catégories d'âge, puis décroissent également régulièrement jusqu'à la catégorie la plus âgée des « 60 ans et plus ».

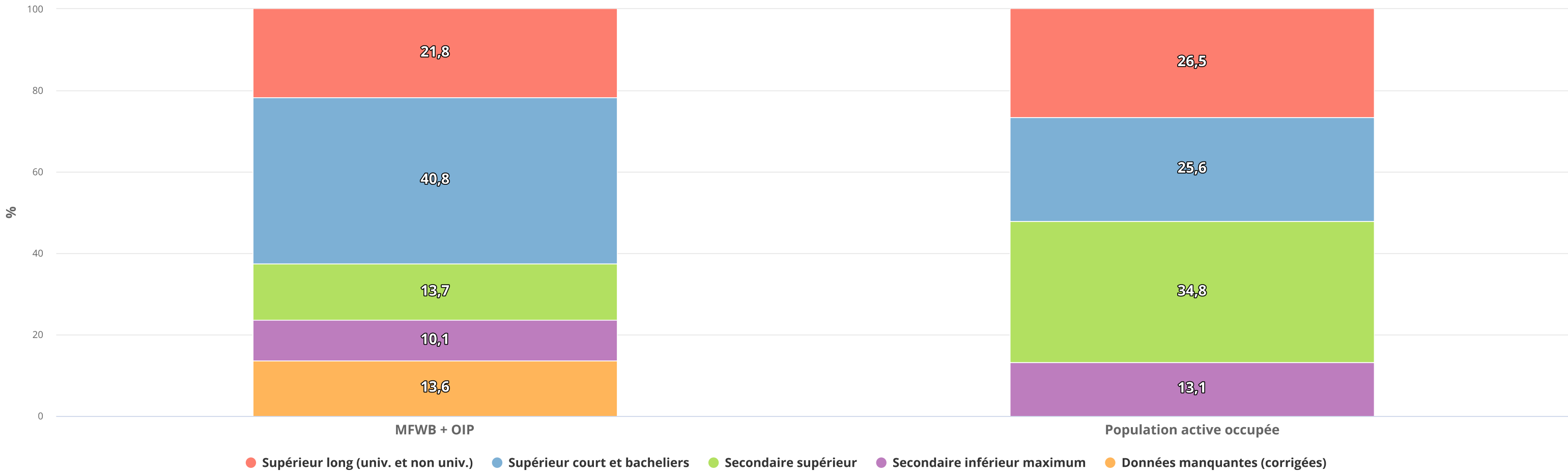
Pyramide des âges des effectifs des institutions de la FWB, comparaison hommes-femmes (2024)



HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP

Comme la structure d'âge de la population totale (cf. graphique intitulé "Pyramide des âges des effectifs des institutions de la FWB"), celle des femmes et des hommes présente une forme en cloche régulière. Les effectifs les plus nombreux sont dans la catégorie d'âge « 45-49 ans » pour les hommes et dans la catégorie d'âge 10 ans plus jeune des « 35-39 ans » pour les femmes.

Répartition (en %) des effectifs par niveau de qualification : comparaison des institutions de la FWB et de la population active occupée wallonne



HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2024 pour la population active occupée wallonne et bruxelloise)

Note : Calculs effectués sur la base de N = 9 249 unités

En 2024, 10,1 % des effectifs des institutions de la FWB disposent, au plus, d’un diplôme de l’enseignement secondaire inférieur. Cette proportion est près de deux fois plus petite que celle observée pour les institutions wallonnes (18,3 %) et un peu moins élevée que celle observée pour l’ensemble de la population active occupée wallonne et bruxelloise, à savoir 13,1 %*.

En revanche, la proportion de diplômés de l’enseignement secondaire supérieur est nettement plus élevée dans l’ensemble de la population active occupée wallonne et bruxelloise (34,8 %) que dans la fonction publique communautaire (13,7 %). La proportion de diplômés de l’enseignement supérieur est plus élevée au sein de la fonction publique communautaire (62,6 %) par rapport à la population active occupée (52,1 %). Toutefois, c’est au niveau de l’enseignement supérieur de type court et bacheliers que la différence se marque le plus : 4 membre du personnel sur 10 sont diplômés de l’enseignement supérieur de type court dans les institutions de la FWB, alors qu’1 travailleur sur 4 dispose de ce diplôme parmi la population active occupée.

*Le nombre de données manquantes est plus élevé pour les institutions de la FWB (13,6%) que pour les institutions wallonnes (4,9%) et la population active occupée (0%). Or, une part importante de ces données manquantes est probablement à ranger dans la catégorie "secondaire inférieur maximum" puisque les diplômes égaux ou supérieur au secondaire supérieur sont presque systématiquement référencés (car ils sont une condition d'accès aux niveaux 1, 2+ et 2) à l'inverse des diplômes de niveaux inférieurs au secondaire supérieur (qui ne représentent pas des conditions d'accès). Ces considérations invitent à la prudence dans l'interprétation de ces données.

Répartition des effectifs des institutions de la FWB selon la situation administrative (2024)

| | Statutaires | Contractuels | Total | Part des contractuels dans le total (en %) |
|-------|-------------|--------------|-------|--|
| MFWB | 2.946 | 3.689 | 6.635 | 55.6 |
| ARES | 2 | 80 | 82 | 97.6 |
| CSA | 0 | 37 | 37 | 100.0 |
| ETNIC | 11 | 369 | 380 | 97.1 |
| IFC | 7 | 23 | 30 | 76.7 |
| ONE | 907 | 969 | 1.876 | 51.7 |
| WBE | 53 | 156 | 209 | 74.6 |
| Total | 3.926 | 5.323 | 9.249 | 57.6 |

Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS

La part des contractuels est supérieure à celle des statutaires : en 2024, 57,6 % des emplois des institutions de la FWB sont occupés par des contractuels. En 2012, ce taux s’établissait à 54,9 %. La part des contractuels a donc légèrement augmenté entre ces deux années. Un passage à la loupe des institutions isole deux groupes : le premier, composé du MFWB et de l’ONE (les deux plus grandes institutions en termes d’effectifs), avec un peu plus de 50% de contractuels, et le second, formé des autres OIP, où l’on compte de 75 % à 100 % de contractuels.

La comparaison avec l’emploi dans la fonction publique régionale montre que : (1) la part des contractuels dans les institutions communautaires (57,6 %) est 16 points de pourcentage plus élevée que celle observée pour les institutions wallonnes (41,3 %), (2) l’emploi contractuel est, aussi bien pour la fonction publique régionale que communautaire, plus présent dans les OIP qu’au sein des administrations centrales (SPW et MFWB).

Répartition des contractuels par type de contrat et institution (2024)

| | CDD | CDI | Total | Part des CDI dans le total (en %) |
|-------|-----|-------|-------|-----------------------------------|
| MFWB | 590 | 3.099 | 3.689 | 84.0 |
| ARES | 10 | 70 | 80 | 87.5 |
| CSA | 13 | 24 | 37 | 64.9 |
| ETNIC | 0 | 369 | 369 | 100.0 |
| IFC | 1 | 22 | 23 | 95.7 |
| ONE | 64 | 905 | 969 | 93.4 |
| WBE | 22 | 134 | 156 | 85.9 |
| Total | 700 | 4.623 | 5.323 | 86.8 |

Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS

Les CDI prédominent au MFWB : plus de quatre contractuels sur cinq (84,0 %) sont engagés sous ce type de contrat. Aux extrémités, l’ETNIC affiche un taux de CDI de 100 % alors qu'au CSA, ce sont 64,9 % des contractuels qui disposent d'un CDI.

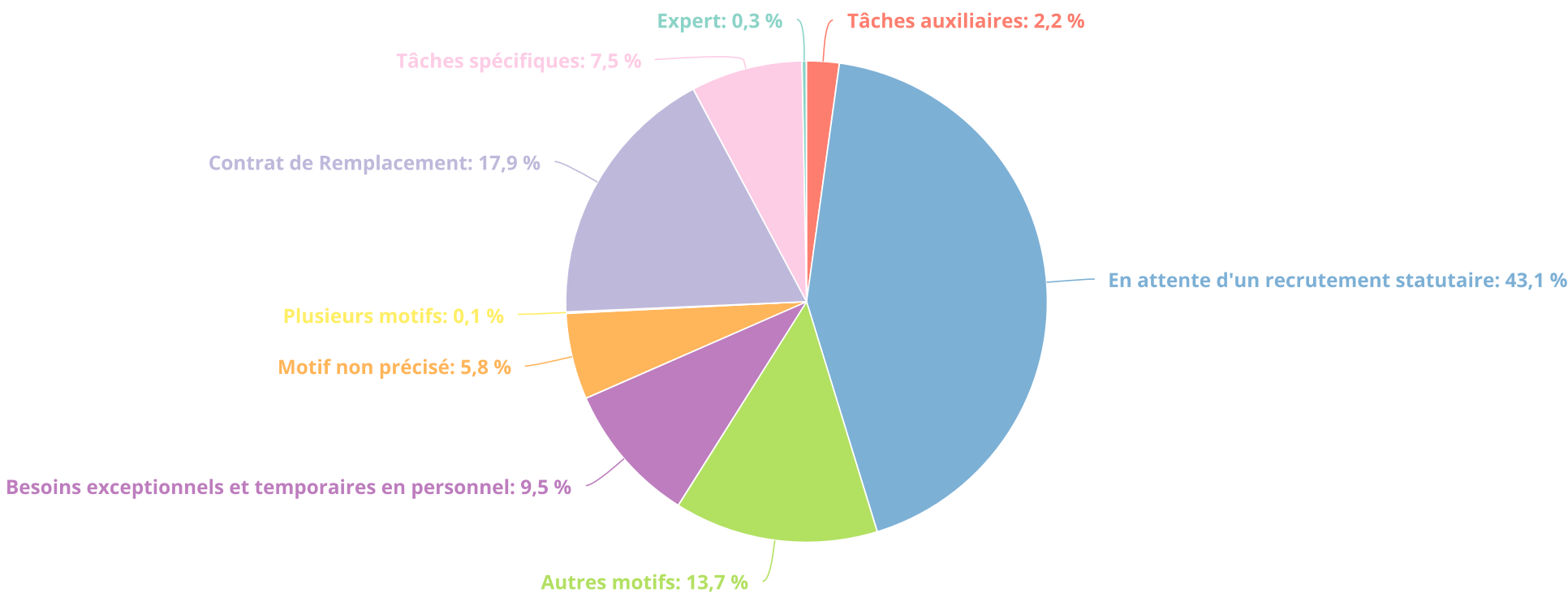
Répartition des effectifs occupant des emplois subventionnés par type d'aide (2024)

| | APE | CPE | ACS | Maribel | Autre | Total général |
|---------------------------------|------|-----|-----|---------|-------|---------------|
| ONE | 27 | 0 | 8 | 91 | 0 | 126 |
| MFWB | 93 | 30 | 36 | 112 | 58 | 329 |
| Total | 120 | 30 | 44 | 203 | 58 | 455 |
| En pourcentage du total général | 26.4 | 6.6 | 9.7 | 44.6 | 12.7 | 100.0 |

Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS
Note: Les contrats aidés sont utilisés dans deux institutions : l'ONE et le MFWB

Les contrats aidés sont utilisés dans deux institutions (9,8 % de l'ensemble des contrats du MFWB et de l'ONE). Les types d'aides les plus utilisés sont le Maribel et l'APE qui concentrent respectivement 44,6 % et 26,4 % des emplois contractuels subventionnés.

Répartition (en %) des effectifs contractuels par motif d'engagement (2024)



HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP

Note : Calculs effectués sur la base de N = 5 323 unités

Un peu plus de 4 contractuels sur 10 (43,1 %) sont engagés dans l'attente d'un recrutement statutaire. Le deuxième motif d'engagement, le contrat de remplacement, est attribué à 17,9 % des agents contractuels, suivi par l'engagement pour "Autres motifs" (13,7 %). Les institutions de la Fédération se différencient des institutions régionales où les principaux motifs identifiés sont, en ordre décroissant, l'engagement pour besoins exceptionnels et temporaires en personnel (53,1 %), pour des tâches auxiliaires (13,2 %) et pour des tâches spécifiques (12,2 %), et où l'engagement pour remplacement est moins fréquent (3,9 %).

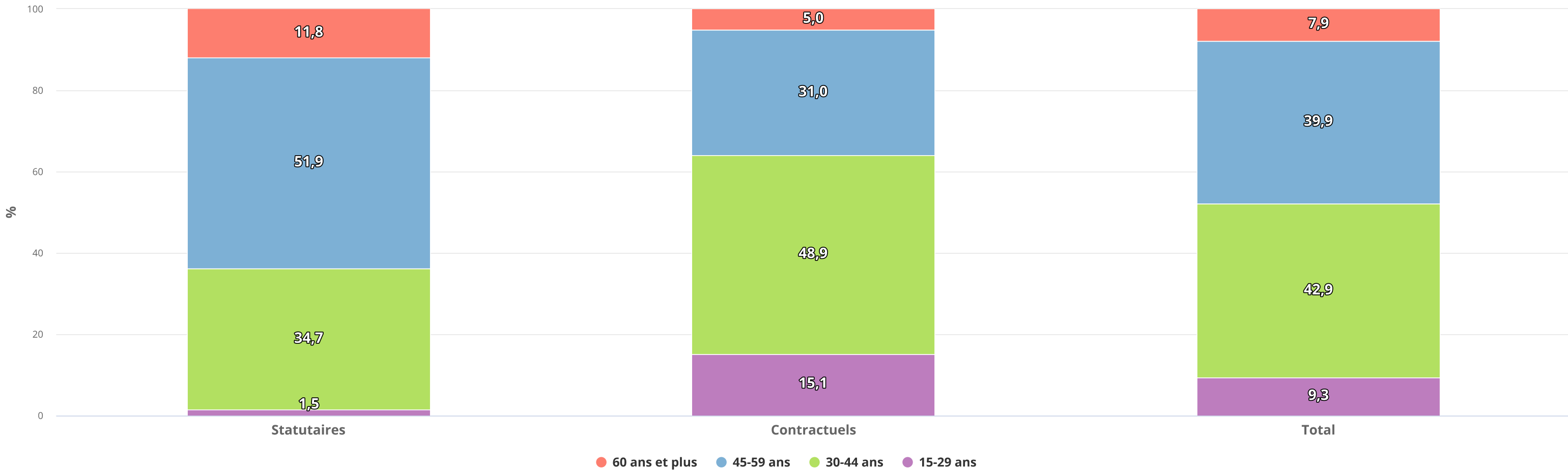
Répartition des effectifs des institutions de la FWB par situation administrative et sexe (2024)

| | | Contractuels | | | Statutaires | | | |
|-------------|-------|--------------|--------|-------|-------------|--------|-------|-------------------------------------|
| | | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| Nombre | MFWB | 2373 | 1316 | 3689 | 1881 | 1065 | 2946 | |
| | ARES | 58 | 22 | 80 | 0 | 2 | 2 | |
| | CSA | 23 | 14 | 37 | 0 | 0 | 0 | |
| | ETNIC | 68 | 301 | 369 | 5 | 6 | 11 | |
| | IFC | 14 | 9 | 23 | 5 | 2 | 7 | |
| | ONE | 813 | 156 | 969 | 839 | 68 | 907 | |
| | WBE | 104 | 52 | 156 | 36 | 17 | 53 | |
| | Total | 3453 | 1870 | 5323 | 2766 | 1160 | 3926 | Part des femmes dans l'emploi total |
| | | | | | | | | |
| Pourcentage | MFWB | 64.3 | 35.7 | 100.0 | 63.8 | 36.2 | 100.0 | 64.1 |
| | ARES | 72.5 | 27.5 | 100.0 | 0.0 | 100.0 | 100.0 | 70.7 |
| | CSA | 62.2 | 37.8 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 62.2 |
| | ETNIC | 18.4 | 81.6 | 100.0 | 45.5 | 54.5 | 100.0 | 19.2 |
| | IFC | 60.9 | 39.1 | 100.0 | 71.4 | 28.6 | 100.0 | 63.3 |
| | ONE | 83.9 | 16.1 | 100.0 | 92.5 | 7.5 | 100.0 | 88.1 |
| | WBE | 66.7 | 33.3 | 100.0 | 67.9 | 32.1 | 100.0 | 67.0 |
| | Total | 64.9 | 35.1 | 100.0 | 70.5 | 29.5 | 100.0 | 67.2 |

Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS

Dans la fonction publique communautaire, la place des femmes dans chacune des deux situations administratives s’aligne presque sur leur part dans l’emploi total : les femmes représentent en effet 64,9 % de l’emploi contractuel et 70,5 % de l’emploi statutaire, pour 67,2 % de l’emploi total. Dans certains OIP, on discerne une féminisation d’une catégorie par rapport à l’autre : par exemple, à l'ETNIC, la part des femmes est de 19,2 %. Les femmes statutaires sont surreprésentées (45,5 %) par rapport à leur poids dans les effectifs de l'ETNIC.

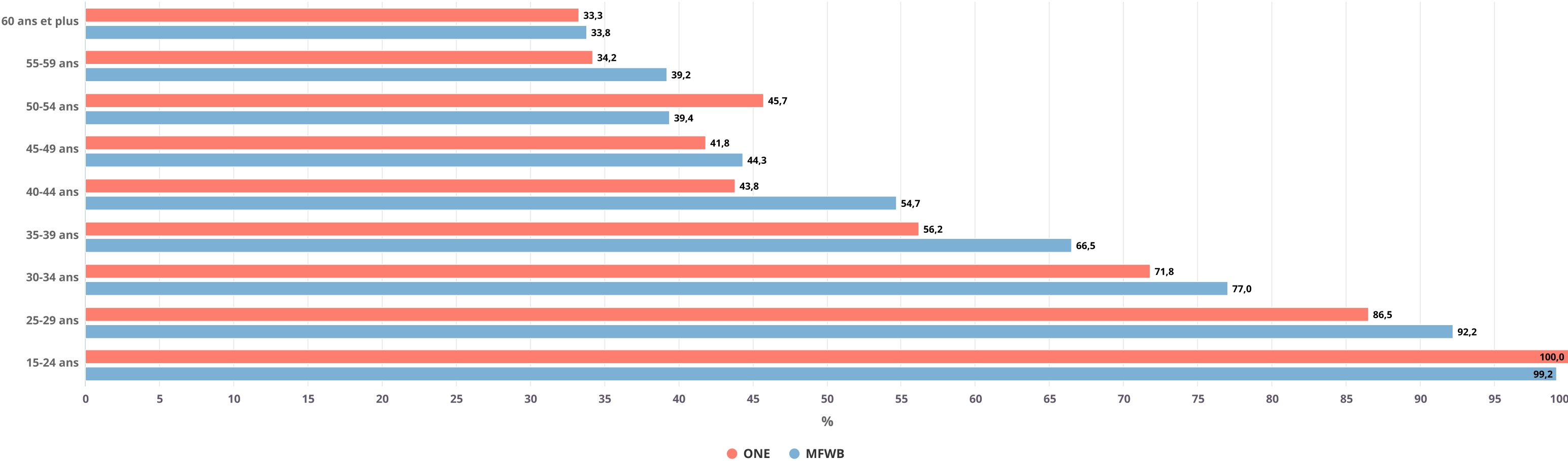
Répartition (en %) des effectifs des institutions de la FWB par situation administrative et âge (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de 9 249 unités (3 926 statutaires et 5 323 contractuels)

L'uniformité globale de la composition hommes-femmes (cf. tableau précédent) contraste avec l'hétérogénéité de la répartition de la population par âge présentée dans ce graphique : si 64,0 % des contractuels se concentrent dans les deux catégories d'âge « jeunes », c'est le cas de seulement 36,2 % 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.

Proportion (en %) de contractuels dans l'emploi, ventilation par âge, comparaison ONE et MFWB (2024)



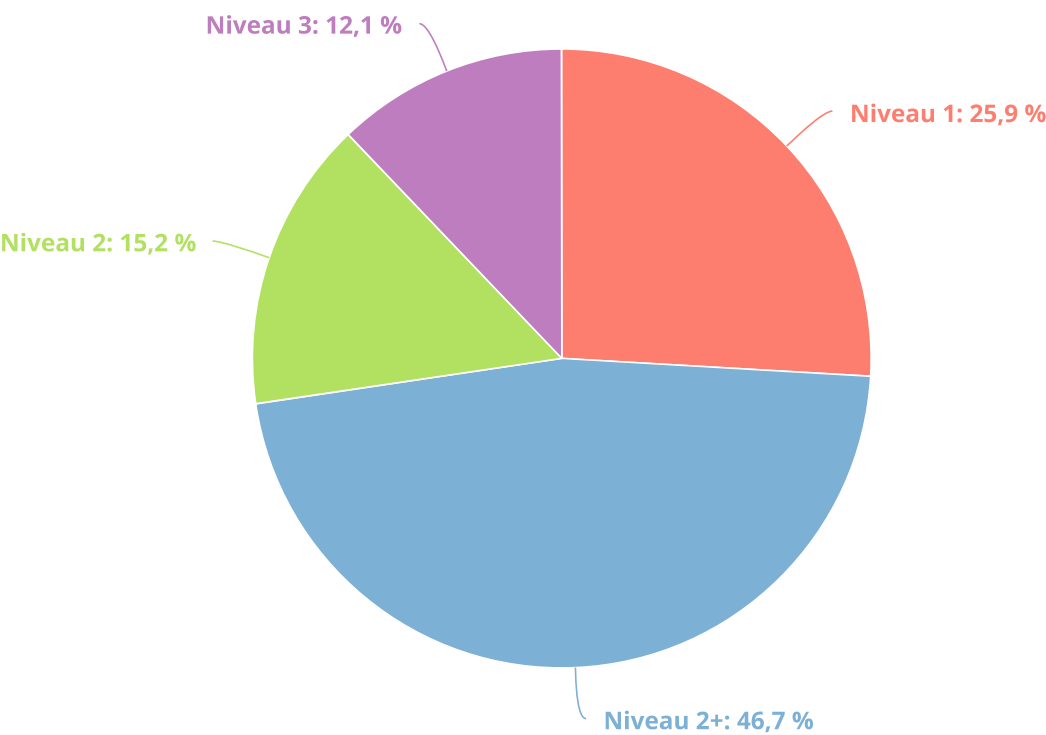
Note : Calculs effectués sur la base de 969 unités pour l'ONE et 3 689 unités pour le MFWB

HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP

La principale voie d'entrée des jeunes dans la fonction publique est le contrat. Un coup d'oeil aux chiffres des deux organismes les plus importants par la taille montre qu'en 2024, plus de 90 % des jeunes de moins de 30 ans sont contractuels, tant au MFWB qu'à l'ONE. Cette proportion recule tendancielllement avec l'âge dans les deux organismes.

Les résultats du croisement des données du statut administratif et de l'ancienneté dans l'ensemble des institutions de la FWB confirment ce constat : 95 % des agents qui ont moins d'un an d'ancienneté sont contractuels. Cette proportion chute à 40 % pour les effectifs les plus anciens (10 ans et plus d'ancienneté).

Répartition (en %) des effectifs par niveau au sein des institutions de la FWB (2024)

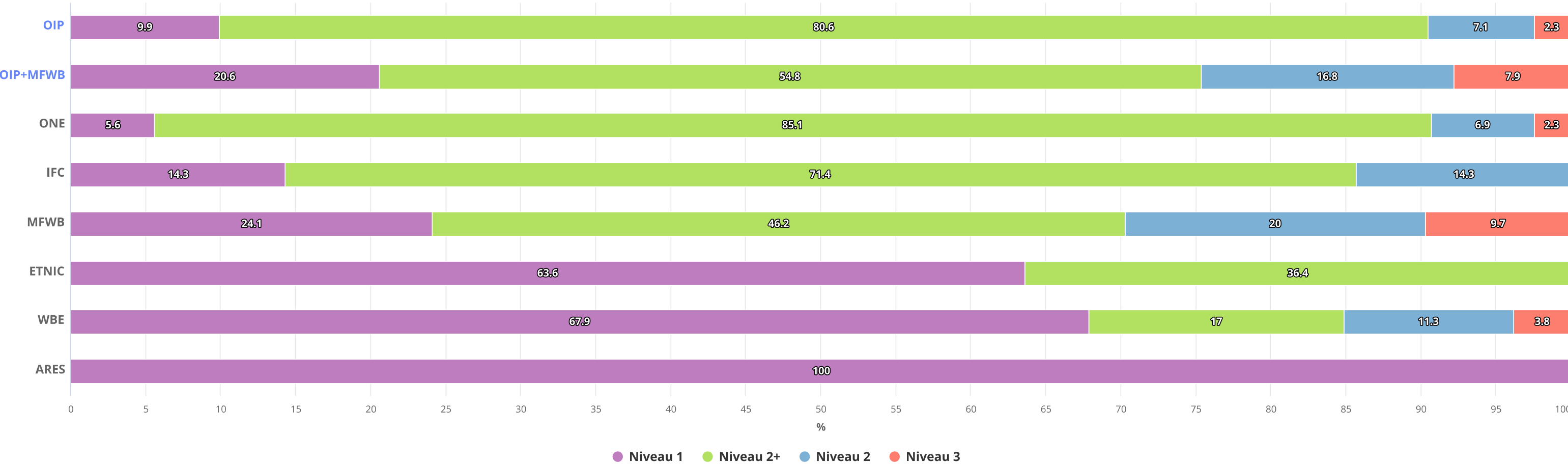


HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP

Note : Calculs effectués sur la base de 9 249 unités

La proportion d’emplois correspondant à un niveau élevé est importante. Ensemble, les emplois du niveau 1 et du niveau 2+ représentent un peu plus de sept emplois sur dix (73 %). En 2012, ces emplois représentaient 59 % du total des emplois : en un peu plus d'une décennie, la part des emplois des deux premiers niveaux a augmenté de 14 points de pourcentage. La proportion d’emplois des deux premiers niveaux 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 53 % des emplois.

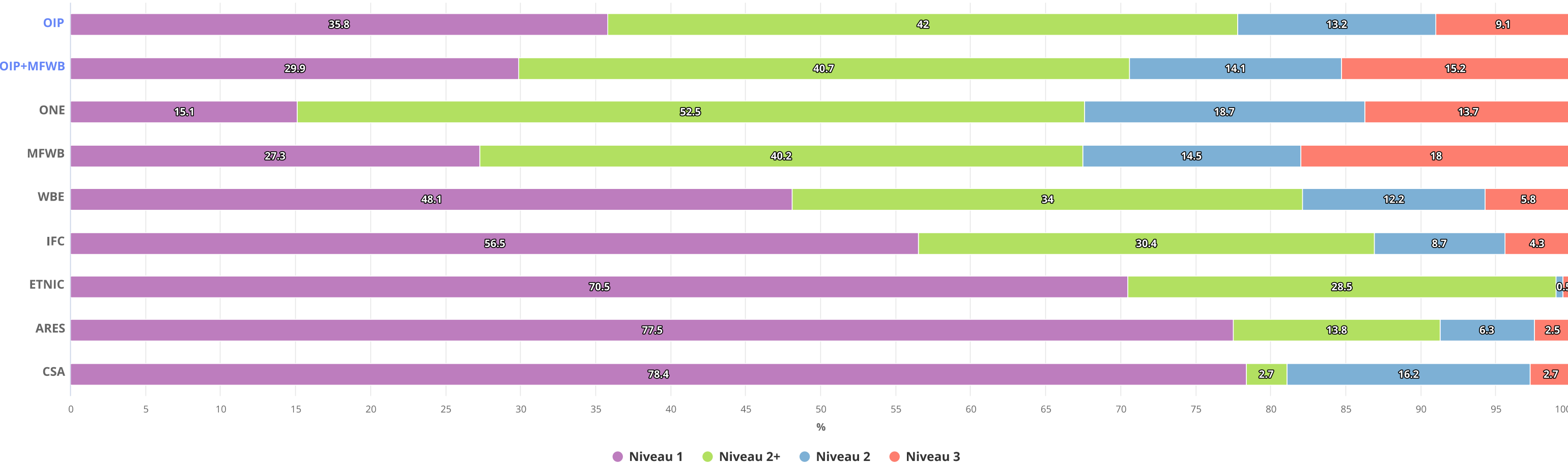
Répartition (en %) des effectifs statutaires par organisme et niveau (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de 3 926 unités. Le CSA ne comptabilise pas de statutaires dans ses effectifs

HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP

Répartition (en %) des effectifs contractuels par organisme et niveau (2024)

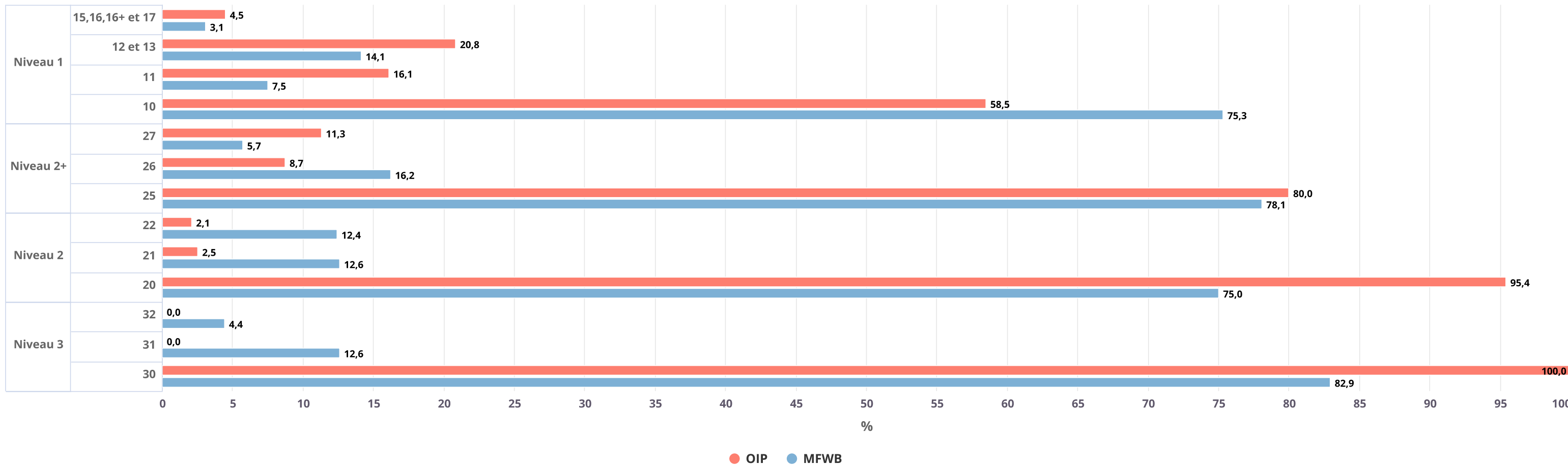


HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP

Note : Calculs effectués sur la base de 5 323 unités

La décomposition des emplois selon le statut montre que les emplois de niveaux 1, 2+ et 2 sont plus fréquents chez les statutaires, avec 92,2 % des emplois, contre 84,7 % des emplois contractuels. L’observation par niveau montre également plusieurs différences entres statutaires et contractuels : alors que les détenteurs d’un diplôme de l’enseignement supérieur de type long (niveau 1) ou de type court (niveau 2+) se répartissent à parts analogues entre statutaires (75 %) et contractuels (71 %), la composition par niveau est différente : les agents de niveau 1 comptent pour 29,9 % des effectifs contractuels contre 20,6 % des effectifs statutaires (écart de 9 points de pourcentage en faveur des contractuels). Cet écart est inversé pour les agents de niveaux 2+, qui représentent 54,8 % des effectifs statutaires et 40,7 % des effectifs contractuels (écart de 14 points de pourcentage en faveur des statutaires). 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+ au MFWB est légèrement inférieure à la proportion observée pour l'ensemble des institutions tandis que pour les OIP, cette proportion est supérieur à l'ensemble des institutions (OIP+MFWB). Ainsi, parmi les emplois statutaires, on compte 70,3 % d’emplois des niveaux 1 et 2+ au MFWB, pour 90,5 % dans les OIP et 75,4 % pour l'ensemble des institutions. Les écarts sont moins prononcés parmi les contractuels : les deux niveaux supérieurs représentent 67,5 % des emplois au MFWB et 77,8 % dans les OIP, pour 70,6 % des emplois pour l'ensemble des institutions (OIP+MFWB).

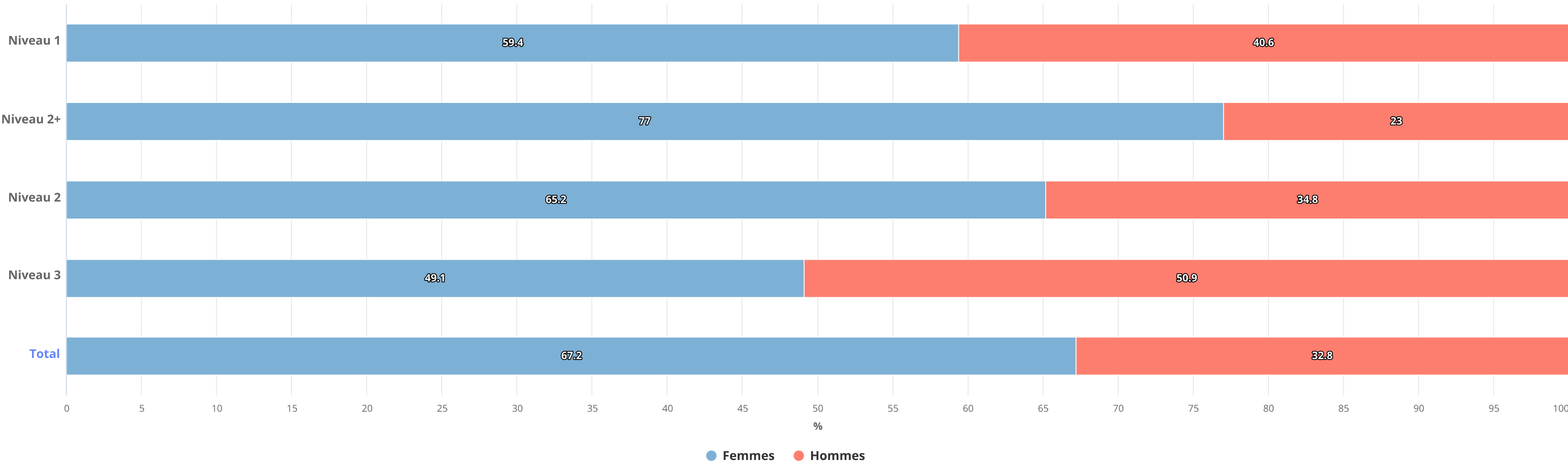
Répartition (en %) des effectifs par rang pour chaque niveau, comparaison MFWB et OIP (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de 6 598 unités pour le MFWB (rang non déterminé = 37) et de 2 614 unités pour les OIP

Tant dans les OIP qu’au MFWB, on retrouve grosso modo la forme en escaliers observée dans les institutions wallonnes. Les effectifs de niveau 1 occupent plus fréquemment des fonctions de rang intermédiaire ou supérieur (11 à 17) dans les OIP qu’au sein du MFWB : c’est en effet le cas de 41,4 % des effectifs de niveau 1 dans les OIP pour 24,7 % des effectifs de niveau 1 au sein du MFWB. Au niveau 2+, on tend à l’équilibre : la part des effectifs occupant les rangs intermédiaire et supérieur (26 et 27) est de 20,0 % pour les OIP et de 21,9 % au MFWB. Aux niveaux 2 et 3, la tendance s’inverse : ce sont les effectifs du MFBW qui sont plus nombreux que ceux des OIP à occuper des rangs intermédiaires et supérieurs (21 et 22 pour le niveau 2, 31 et 32 pour le niveau 3).

Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau au sein des institutions de la FWB (2024)



Note : Calculs effectués sur la base de 9 249 unités

Les femmes sont sous-représentées dans les emplois de niveau 1 : elles occupent 59,4 % de ces emplois, alors qu’elles représentent 67,2 % des effectifs des organismes de la FWB. Elles sont en revanche surreprésentées dans les emplois de niveau 2+ où elles représentent 77,0 % des emplois. Ce constat est similaire avec celui établi pour les institutions régionales.

Les fonctions de direction et d’encadrement au sein des institutions de la FWB (2024)

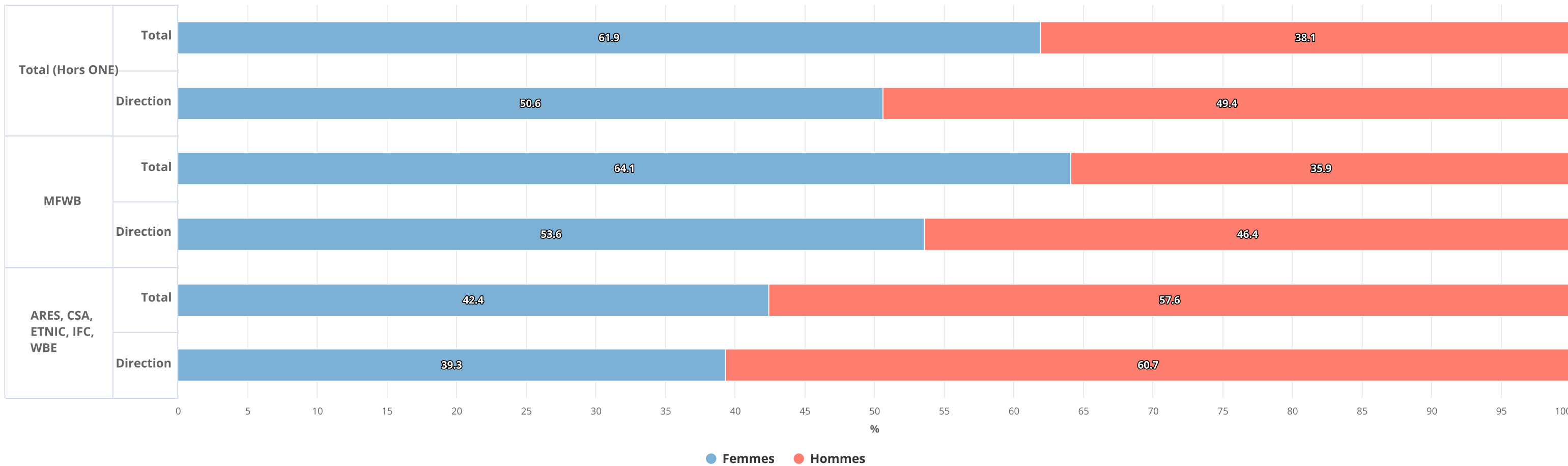
| | ARES, CSA, ETNIC, IFC, WBE | MFWB | Total |
|--|-------------------------------|-------|-------|
| Secrétaire général, Administrateur général, Directeur général (adjoint), Secrétaire perpétuel (1) | 25 | 28 | 53 |
| Directeur (2) | 31 | 183 | 214 |
| Total (1)+(2) | 56 | 211 | 267 |
| Autre personnel d'encadrement (3) | 11 | 340 | 351 |
| Autres (4) | 671 | 6.084 | 6.755 |
| Total (1) à (4) | 738 | 6.635 | 7.373 |
| Part des fonctions de direction (1)+(2) dans le total (en %) | 7.6 | 3.2 | 3.6 |

Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS

Les fonctions de direction représentent 3,6 % des effectifs des institutions communautaires en 2024 (hors ONE*).

*Les données de l'ONE ne sont pas présentées car, en 2024, l'organisme ne mentionne pas explicitement les fonctions de direction (Directeur, Administrateur, etc.)

Répartition (en %) des postes de direction entre hommes et femmes au sein des institutions de la FWB (2024)



HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP

Les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction (chiffres hors ONE*) : si en 2024 les femmes représentent 61,9 % des effectifs totaux et 57,9 % des effectifs de niveau 1, elles n’occupent que 50,6 % des postes de direction (réservés aux agents de niveau 1). Cependant, la situation s’améliore : en 2012, cette proportion était de 35,0 %. La part des femmes dans les effectifs en 2012 s’élèvait également à 57,9%. La part des femmes dans les fonctions de direction augmente alors que la part des femmes dans les effectifs stagne. 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 43,7 % des postes de direction pour 52,9 % des emplois de niveau A.

Au MFWB, la part des femmes dans les postes de direction (54 %) est de 10 points de pourcentage inférieure à leur part dans les effectifs (64 %). Dans les OIP de petites tailles, la part des femmes dans les postes de direction est équivalente à leur part dans les effectifs (autour de 40 %).

*Les données de l'ONE ne sont pas présentées car, en 2024, l'organisme ne mentionne pas explicitement les fonctions de direction (Directeur, Administrateur, etc.)

Mobilité des effectifs de la FWB entre institutions (2024)

| | ARES, CSA, ETNIC, IFC, WBE | MFWB | ONE | Total général |
|--|-------------------------------|-------|-------|---------------|
| Détachement dans le cabinet d'un membre du Gouvernement de la FWB | 2 | 38 | 3 | 43 |
| 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 | 19 | 1 | 20 |
| Congé pour exercer une fonction de membre du personnel directeur ou enseignant ou une fonction d'auxiliaire d'éducation | 1 | 23 | 0 | 24 |
| Détachement dans un secrétariat, la cellule de coordination générale de la politique, une cellule de politique générale ou le cabinet d'un membre du Gouvernement fédéral | 0 | 2 | 6 | 8 |
| Total des détachement / Mise à disposition / Congé pour mission | 3 | 82 | 10 | 95 |
| Emploi total | 738 | 6 635 | 1 876 | 9 249 |
| Détachement en pourcentage de l'emploi total | 0.4 | 12 | 0.5 | 10 |

Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS

En 2024, 95 membres du personnel des institutions de la FWB, soit 1,0 % de l'ensemble des effectifs, sont détachés, mis à disposition ou en congé pour mission. La mobilité interinstitutionnelle la plus souvent rencontrée (un peu moins d'1 fois sur 2) est le détachement dans le cabinet d'un membre du Gouvernement de la FWB.

Proportion d’agents occupant des emplois à temps partiel (en %) par tranche d’âge et par sexe (2024)

| | Moins de 30 ans | 30-39 ans | 40-49 ans | 50-59 ans | 60 ans et plus | Total |
|--------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------------|-------|
| Femmes | 9.2 | 5.9 | 3.4 | 4.5 | 4.7 | 5.1 |
| Hommes | 7.1 | 2.9 | 2.3 | 1.7 | 3.3 | 2.7 |
| Total | 8.7 | 5.0 | 3.0 | 3.4 | 4.1 | 4.3 |

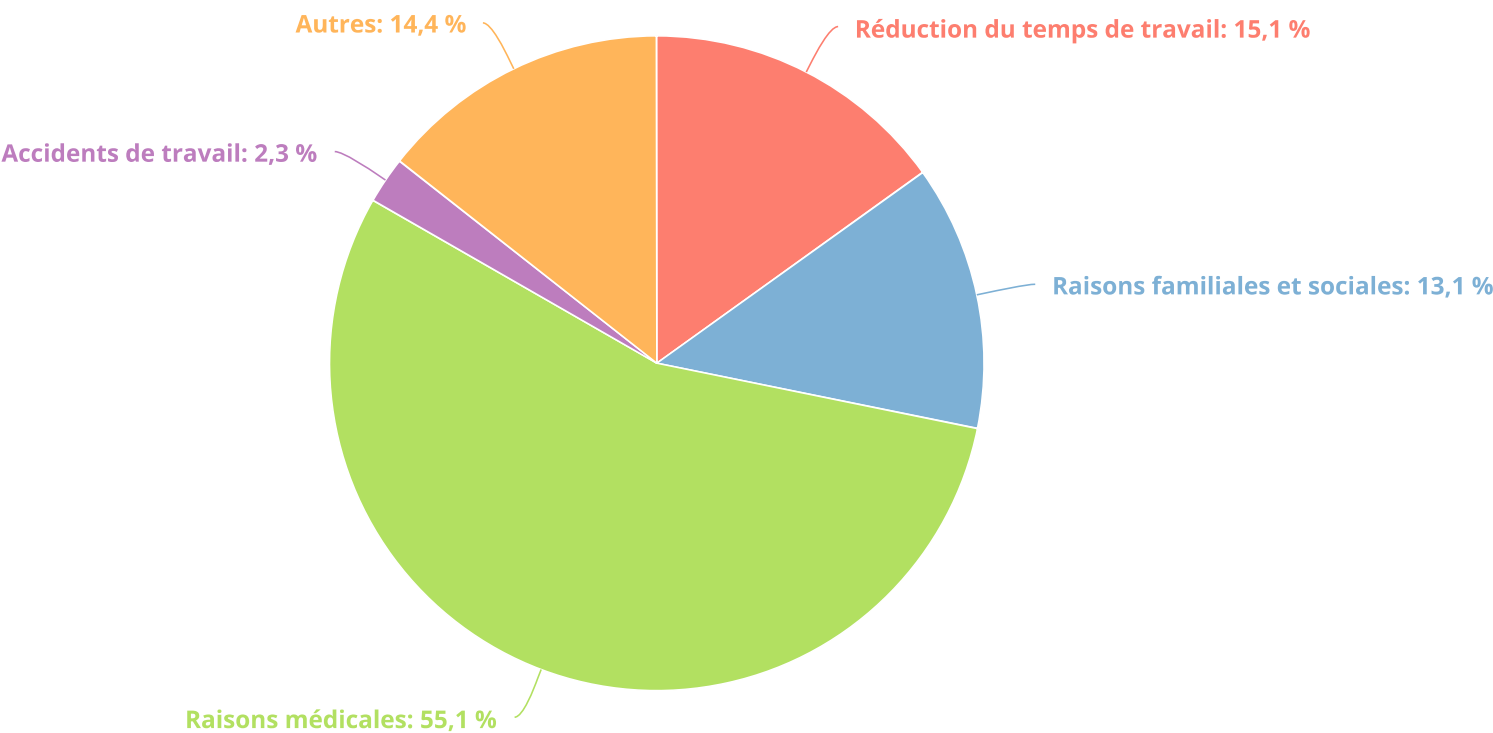
Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS
Note : Calculs effectués sur la base de N = 9 249 unités

Le travail à temps partiel est très peu présent dans les institutions de la FWB : en moyenne, seuls 4,3 % des travailleurs et travailleuses occupent une fonction à temps partiel. C’est moins encore que dans la fonction publique régionale, qui se singularise déjà par un taux faible (6,3 %) au regard de la moyenne observée pour les actifs wallons (22,7 %, Source : Enquête sur les forces de travail, 2024). 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*. Le temps partiel est surtout pratiqué par les femmes : elles sont proportionnellement près de 2 fois plus nombreuses (5,1 %) que les hommes (2,7 %) à exercer leur activité à temps partiel.

Par ailleurs, la fréquence du temps partiel varie avec l’âge. Il est plus répandu chez les plus jeunes : il s’élève à 9,2 % chez les femmes de moins de 30 ans et 7,1 % chez les hommes de cette même catégorie d'âge. Enfin, le temps partiel est essentiellement pratiqué dans deux des sept institutions, à savoir le MFWB et l’ONE, les deux institutions les plus fournies en effectifs. Ensemble, le CSA, WBE, l'ETNIC, l'IFC et l'ARES ne renseignent que 2,0 % de personnes travaillant à temps partiel.

*Or, il existe quelques dispositions pour permettre aux agents statutaires de travailler à temps partiel. Une faible proportion (chiffre exact inconnu) des agents statutaires active ces dispositions. Il y a donc du temps partiel chez les statutaires également mais les chiffres du tableau n'en tiennent pas compte.

Congés et absences au sein de la FWB : répartition (en %) du nombre de jours d'absence par motif (2024)

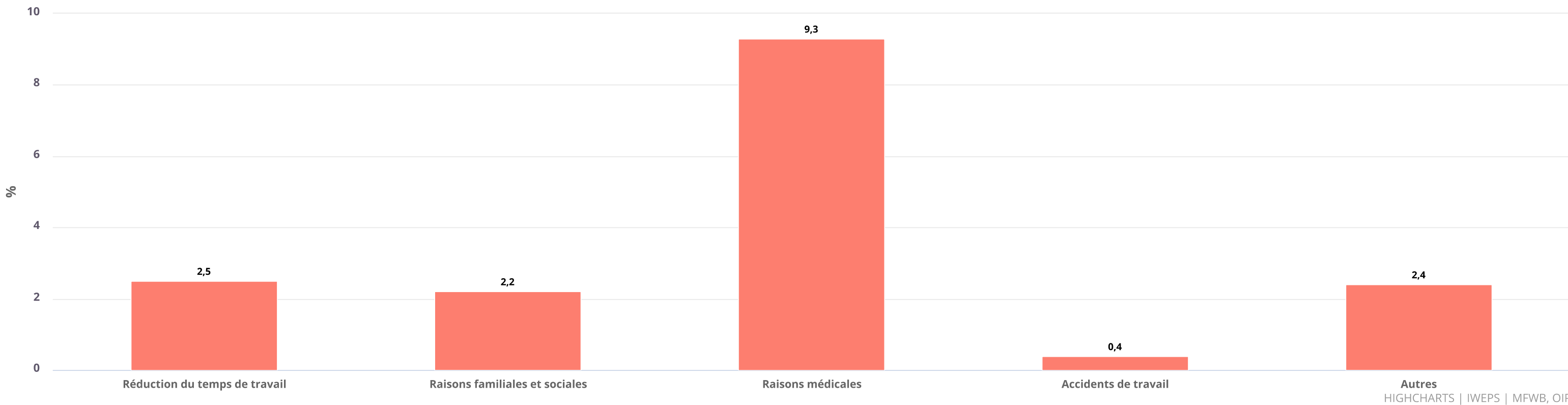


HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP

Note : Calculs effectués sur la base de N = 9 249 unités
Les absences à temps partiel des agents contractuels (ETP<1) ne sont pas comptabilisées dans la catégorie "Réductions du temps de travail".

Le graphique met en évidence la dominance des absences pour raisons médicales : ceux-ci totalisent 55 % des jours d'absence ; suivent à parts similaires (autour de 15%) les réductions du temps de travail hors raisons familiales ou sociales, les absences pour raisons familiales ou sociales et les "autres absences".

Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif (2024)

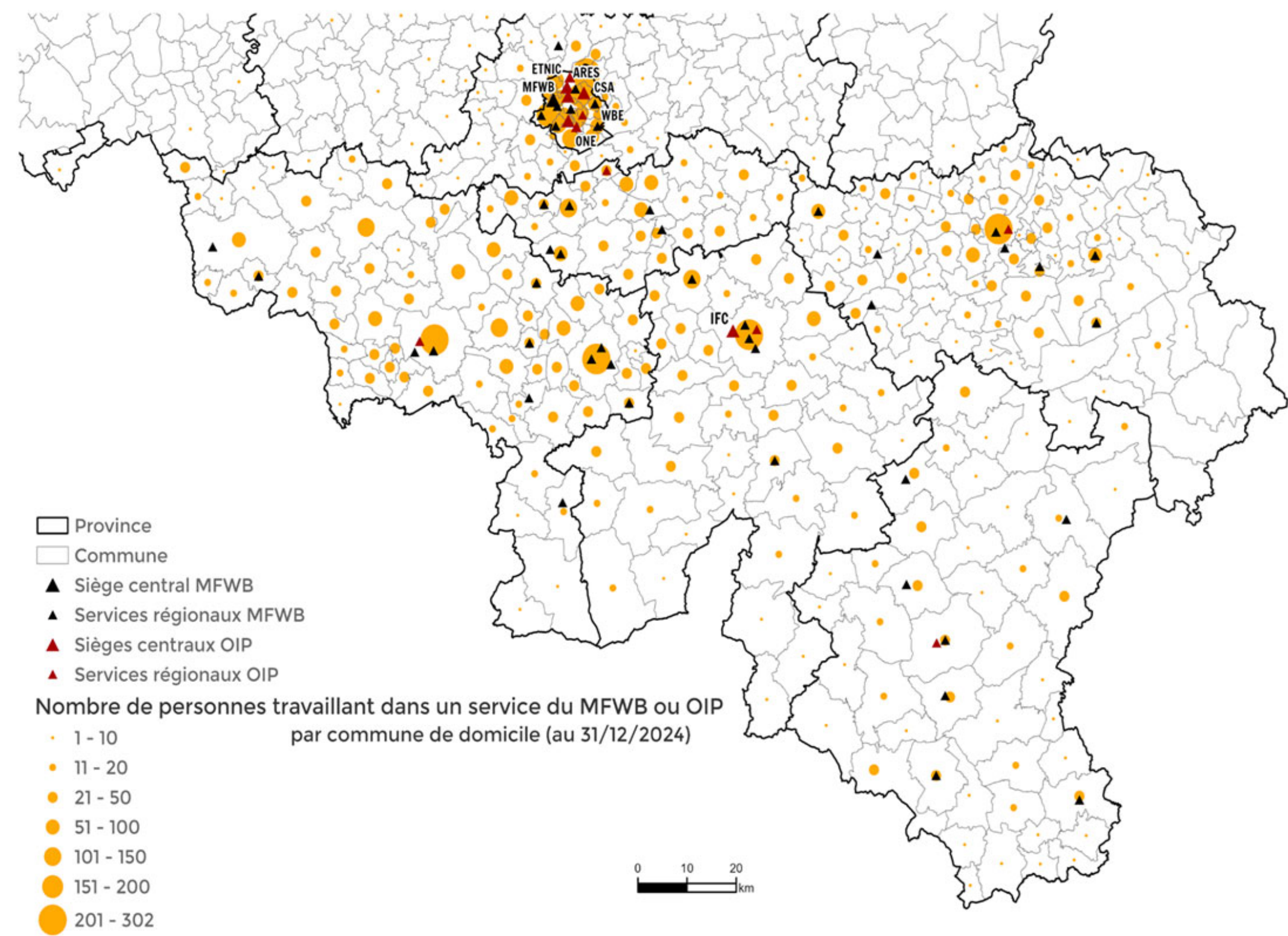


Note : Calculs effectués sur la base de N = 9 249 unités
Les absences à temps partiel des agents contractuels (ETP<1) ne sont pas comptabilisées dans la catégorie "Réductions du temps de travail".

Le graphique se focalise 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 et de congé (au numérateur) et la somme des jours à prester (au dénominateur)*. Sur 100 jours à prester, un agent est en moyenne absent 17 jours pour les cinq raisons évoquées dans le graphique ci-dessus. Ce sont les raisons médicales qui sont le motif d'absence le plus fréquent (9 jours pour 100 à prester).

*Le nombre de jours à prester est égal à l'équivalent temps plein de l'agent (ETP), multiplié par le nombre de jours ouvrés sur une année. Par exemple, un agent contractuel à mi-temps (ETP=0,5) avec 242 jours ouvrés sur une année devrait théoriquement en prester 121.

Localisation des services publics de la FWB et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile (2024)



Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS

La carte offre une vue panoramique de la localisation des institutions de la Fédération et de leurs travailleurs et travailleuses. On y voit que si les sièges des institutions se distribuent entre Bruxelles (MFWB, ONE, ETNIC, CSA , ARES et WBE) et Namur (IFC), deux de ces institutions (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 institutions communautaires (tous organismes confondus). Il apparaît ainsi que les effectifs des institutions de la FWB sont fortement concentrés dans les communes bruxelloises, mais aussi dans le Brabant wallon, dans les grandes villes de la dorsale wallonne et dans les communes situées au nord des provinces de Hainaut, de Liège et de Namur.

Effectifs (en %) des institutions de la FWB abonnés aux transports en commun domicile-lieu de travail (2024)

| | Non | Oui |
|------------------------|------|------|
| ARES | 11.0 | 89.0 |
| CSA | 43.2 | 56.8 |
| ETNIC | 10.8 | 89.2 |
| IFC | 56.7 | 43.3 |
| WBE | 14.8 | 85.2 |
| Moyenne OIP (hors ONE) | 15.5 | 84.5 |
| ONE | 65.5 | 34.5 |
| MFWB | 56.5 | 43.5 |
| Total (hors ONE) | 52.4 | 47.6 |

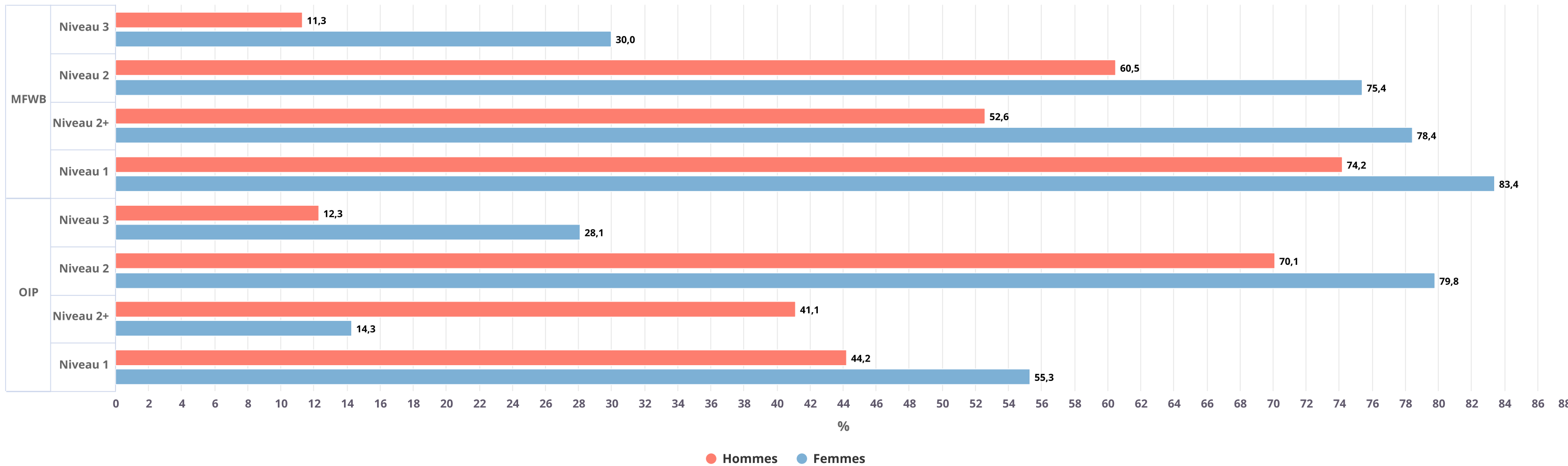
Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 9 249 unités. Les données de l’ONE couvrent uniquement le mois de décembre 2024 (conformément à la demande de données adressée par l’IWEPS aux institutions). Les autres institutions communautaires considèrent l’année entière. Les données de l’ONE ne peuvent donc pas être comparées à celles des autres institutions.

En 2024, 47,6 % du personnel de la fonction publique communautaire (hors ONE) disposait d’un abonnement de transports en commun (train, tram et bus) pour ses déplacements domicile-lieu de travail. Pour la fonction publique régionale, cette proportion est de 21,3 %. Cette différence importante s’explique d’une part 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 et d’autre part par une méthode de calcul différente entre institutions wallonnes et communautaires (sauf l’ONE).

La part des effectifs abonnés aux transports en commun varie selon les institutions : elle est de 43,5 % pour les effectifs du MFWB et de 84,5 % en moyenne pour les effectifs des OIP (hors ONE), où l’on rencontre de fortes disparités. À titre d’exemple, 89 % des effectifs de l’ARES et de l’ETNIC, organismes localisés à Bruxelles, sont abonnés aux transports en commun, pour 43,3 % des effectifs de l’IFC, localisé à Namur.

Proportion d’hommes et de femmes en télétravail au MFWB et dans les OIP, par niveau (2024)



HIGHCHARTS | IWEPS | MFWB, OIP

Note : Calculs effectués sur la base de 9 249 unités

En 2024, la part de télétravailleurs structurels dans la fonction publique communautaire s’élève à 56,5 %*. Cette part était égale à 28,0 % en 2020 et à 23,3 % en 2018. Ce doublement entre 2020 et 2024 traduit la mise en application d’un Arrêté du Gouvernement de la Communauté française publié au moniteur en février 2022. Cet Arrêté élargit les possibilités de télétravail de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 novembre 2017 relatif au télétravail. Le télétravail est pratiqué dans toutes les institutions de la FWB. À l'IFC, 9 agents sur 10 font du télétravail. À l’autre bout du spectre, ils sont 6,1 % d’agents à pratiquer le télétravail à l'ARES. Le MFWB affiche une part de télétravailleurs de 65,8 %.

Un coup d’œil sur la proportion par niveau d’hommes et de femmes en télétravail au MFWB et dans les OIP fait ressortir 2 observations : (1) les agents de niveau 3 sont peu en télétravail, sans doute en raison de la nature de leur travail, (2) les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à télétravailler, aussi bien au MFWB que dans l'ensemble des OIP et quel que soit le niveau, exception faite du niveau 2+ dans les OIP où elles sont 3 fois moins nombreuses que les hommes à télétravailler (cette moyenne est largement influencée par les données de l’ONE : 87 % des femmes de niveau 2+ des OIP travaillent à l'ONE et une même proportion de femmes de niveau 2+ de l'ONE ne fait pas de télétravail).

*Cette part est similaire à celle observée en Wallonie (60,8 %).

METHODOLOGIE

EMPLOI PUBLIC DANS LES INSTITUTIONS WALLONNES

Périmètre

Les données décrivent l'emploi public dans les institutions wallonnes indépendamment de la localisation de leur siège ou activités. Le périmètre de l'emploi public dans les institutions wallonnes et le périmètre de l'emploi public en Wallonie ne sont pas tout à fait semblables. Par exemple, l'AWEX, qui fait partie du périmètre de l'emploi public dans les institutions wallonnes, a son siège à Bruxelles. Elle est par conséquent comptabilisée dans le périmètre de l'emploi public dans les institutions wallonnes mais pas dans l'emploi public en Wallonie.

La base légale qui sert de point de départ pour définir le périmètre de l'emploi public dans les institutions wallonnes 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 autorités. Plus précisément, ce sont les institutions du Secteur XVI (Région wallonne) de cet Arrêté qui sont retenues dans le périmètre de l'emploi public. Plus précisément, 27 institutions sont incluses dans le périmètre :

- Service public de Wallonie (SPW)
- Institut scientifique de service public (ISSEP)
- Centre régional d'aide aux communes (CRAC)
- Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité (APAQ-W)
- Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS)
- Centre wallon de recherches agronomiques (CRAW)
- Commissariat général au tourisme (CGT)
- Wallonie-Bruxelles international (WBI)
- 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)
- Caisse publique d'allocations familiales en Wallonie (FAMIWAL)
- 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)
- Commission wallonne pour l'énergie (CWAPE)
- Société wallonne du crédit social (SWCS)
- Circuit de Spa-Francorchamps (CSF)
- Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie)
- Société de développement de Liège Guillemins (SDLG)

Collecte de 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 des 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,
Portail de l'emploi public 2024 - p. 98

La dernière collecte de données sur l’emploi public porte sur l’année 2024. Les premières collectes de données (à partir de 2009) dressaient la situation du personnel au mois de juin. Il s’agit donc de données de stock – d’un instantané – à un moment précis. Depuis 2015, les données se rapportent au mois de décembre. Dans un souci de continuité, les données des années suivantes 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 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 dans une institution n’est comptabilisée qu’une seule fois.

EMPLOI PUBLIC EN WALLONIE

L’emploi public en Wallonie ne se résume pas à l’emploi dans les institutions publiques régionales localisées sur le territoire wallon : des institutions affiliées à d’autres niveaux de pouvoir (communal, intercommunal, provincial, communautaire ou fédéral) et situées en Wallonie participent à l’emploi public en Wallonie. Citons en exemples les communes et les CPAS (communal), les services d’aide à la jeunesse (communautaire) ou les centres d’accueil Fedasil (fédéral) implantés en Wallonie.

Pour mesurer l’emploi public en Wallonie, nous disposons de chiffres produits au départ de données administratives issues de l’Office national de sécurité sociale (ONSS) et de l’Institut des comptes nationaux (ICN). L’unité d’observation et le périmètre de l’emploi public varient selon la source considérée. Il n’est donc pas indifférent d’utiliser l’une ou l’autre source de données. Les spécificités propres à ces sources (unité d’observation, définition du périmètre du secteur public) sont détaillées dans 3 encadrés méthodologiques.

| Encadré 1.1 - Les statistiques de l'ICN – Balises méthodologiques | |
|--|---|
| <p>Le point de départ est 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).</p> | <p>couvrent une grande variété de missions : on y trouve notamment les organes législatifs, les services publics fédéraux et régionaux, des institutions scientifiques et culturelles, les institutions publiques de sécurité sociale, des organismes consultatifs économiques et sociaux, les institutions universitaires, les écoles provinciales et communales. En outre, elles prennent diverses formes juridiques, notamment ministères, organismes d’intérêt public (de type A, B, C ou D), services à comptabilité autonome.</p> |
| <p>Font partie du secteur S.13 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</p> | <p>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). L’emploi public est défini en nombre de personnes travaillant pour les administrations publiques.</p> |

| Encadré 2.1 - Les statistiques de l’ONSS – Balises méthodologiques | |
|---|---|
| <p>Les statistiques établies par l’ONSS ouvrent le champ d’observation des statistiques de l’ICN 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 d’aucune façon de la compétence de l’en-</p> | <p>seignement 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.</p> |

| Encadré 3.1 - Les statistiques de l'emploi public dans les administrations provinciales et locales – Balises méthodologiques | |
|--|---|
| Les données relatives aux administrations publiques locales et provinciales sont fournies par les offices nationaux de sécurité sociale (l'ONSSAPL, puis l'ORPSS et enfin l'ONSS). 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'OS-SOM), 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 et les années suivantes | est sensiblement différent de celui effectué pour les années précédentes. Par conséquent, les comparaisons des chiffres entre l'année 2018 ou suivantes et les années précédant 2018 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. |

EMPLOI PUBLIC DANS LES INSTITUTIONS DE LA FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES

Périmètre

La base légale qui sert de point de départ pour définir le périmètre de l’emploi public en Fédération Wallonie-Bruxelles 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 autorités. Plus précisément, ce sont les institutions du Secteur XVII (Communauté française) de cet Arrêté qui sont retenues dans le périmètre de l’emploi public. Le périmètre du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui a été considéré comprend sept organismes.

- Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB)
- Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC)
- Académie de Recherche et d’Enseignement supérieur (ARES)
- Institut de formation en cours de carrière (IFC)
- Office de la naissance et de l'enfance (ONE)
- Conseil supérieur de l’audiovisuel (CSA)
- Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE)

Collecte de 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 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.

La dernière collecte de données sur l’emploi public porte sur l’année 2023. Les premières collectes de données (à partir de 2011) dressaient la situation du personnel au mois de juin. Il s’agit donc de données de stock – d’un instantané – à un moment précis. Depuis 2015, les données se rapportent au mois de décembre. Dans un souci de continuité, les données des années suivantes 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 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 dans une institution n’est comptabilisée qu’une seule fois.

