STATISTIQUES

# Portail de l'emploi public

Année des données les plus récentes : 2025

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

Document généré le 06/11/2026 à partir du portail en ligne

# 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 en 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
- Effectifs ..... 4
- Profil sociodémographique ..... 10
- Emploi et métier ..... 24
- Carrière ..... 44
- Organisation du travail et absences ..... 53
- Déplacements domicile-travail ..... 60

**Emploi public en Wallonie** ..... 68

**Emploi public dans les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles** ..... 72
- Effectifs ..... 73
- Profil sociodémographique ..... 78
- Emploi ..... 86
- Carrière ..... 97
- Organisation du travail et absences ..... 104
- Déplacements domicile-travail ..... 108

**Développements méthodologiques** ..... 111
- Emploi public dans les institutions wallonnes ..... 112
- Emploi public en Wallonie ..... 114
- Emploi public dans les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles ..... 116
- Analyses exploratoires : déplacements domicile-travail ..... 117

PARTIE 1

# 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.

- Effectifs
- Profil sociodémographique
- Emploi et métier
- Carrière
- Organisation du travail et absences
- Déplacements domicile-travail

UNE FONCTION PUBLIQUE WALLONNE QUI COMPTE 21.500 AGENTS

## 2025 marque la première baisse des effectifs depuis 10 ans

### Évolution des effectifs des institutions wallonnes : Service public de Wallonie (SPW) et Organismes d'intérêt public (OIP), (2005 à 2025)

| | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Taux de croissance 2020-2025 (en %) | Taux de croissance 2024-2025 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SPW | 9 894 | 9 985 | 9 836 | 10 107 | 10 289 | 10 476 | 10 742 | 10 940 | 10 934 | 8,2 | -0,1 |
| OIP de type A | 968 | 1 100 | 1 278 | 1 250 | 1 204 | 1 241 | 1 262 | 1 272 | 1 258 | 0,6 | -1,1 |
| APAQW | 37 | 36 | 46 | 46 | 45 | 58 | 56 | 47 | 50 | 8,7 | 6,4 |
| CGT | / | 112 | 90 | 101 | 98 | 97 | 102 | 102 | 100 | -1,0 | -2,0 |
| CRAC | 60 | 68 | 67 | 67 | 67 | 71 | 69 | 61 | 65 | -3,0 | 6,6 |
| CRAW | 515 | 447 | 405 | 424 | 393 | 423 | 437 | 460 | 449 | 5,9 | -2,4 |
| IPW | 51 | 72 | 77 | / | / | / | / | / | / | / | / |
| ISSEP | 274 | 319 | 291 | 298 | 300 | 297 | 297 | 304 | 294 | -1,3 | -3,3 |
| IWEPS | 31 | 46 | 58 | 62 | 58 | 62 | 59 | 60 | 62 | 0,0 | 3,3 |
| WBI | / | / | 244 | 252 | 243 | 233 | 242 | 238 | 238 | -5,6 | 0,0 |
| OIP de type B | 4 645 | 5 631 | 7 257 | 8 513 | 8 704 | 8 805 | 8 889 | 9 074 | 8 948 | 5,1 | -1,4 |
| AWEX | 362 | 330 | 299 | 315 | 323 | 323 | 336 | 323 | 316 | 0,3 | -2,2 |
| AViQ | 393 | 391 | 430 | 741 | 829 | 882 | 900 | 896 | 900 | 21,5 | 0,4 |
| AdN | 30 | 29 | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| CRP Les Marronniers | / | / | 267 | 317 | 322 | 321 | 321 | 339 | 363 | 14,5 | 7,1 |
| EAP | / | / | 34 | 55 | 53 | 54 | 54 | 53 | 52 | -5,5 | -1,9 |
| FAMIWAL | / | / | / | 309 | 306 | 320 | 324 | 322 | 313 | 1,3 | -2,8 |
| FOREM | 3 411 | 4 321 | 4 236 | 4 734 | 4 788 | 4 846 | 4 863 | 5 028 | 4 889 | 3,3 | -2,8 |
| IFAPME | 214 | 310 | 331 | 379 | 407 | 451 | 474 | 476 | 455 | 20,1 | -4,4 |
| OFFA | / | / | / | 8 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | Petits effectifs | |
| PAC | / | / | / | 6 | 7 | 7 | 4 | 4 | 4 | | |
| PACO | / | / | / | 4 | 7 | 6 | 6 | 3 | 5 | | |
| PAN | / | / | / | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | | |
| PAL | 38 | 40 | 36 | 35 | 34 | 31 | 30 | 28 | 30 | -14,3 | 7,1 |
| SWDE | / | / | 1 430 | 1 405 | 1 402 | 1 337 | 1 346 | 1 374 | 1 390 | -1,1 | 1,2 |
| SWL | 197 | 210 | 194 | 199 | 213 | 216 | 220 | 218 | 220 | 10,6 | 0,9 |
| AUTRES | 65 | 72 | 271 | 252 | 255 | 270 | 281 | 288 | 298 | 18,3 | 3,5 |
| CESE | / | / | 71 | 64 | 64 | 65 | 64 | 65 | 67 | 4,7 | 3,1 |
| CWaPE | / | / | 60 | 38 | 37 | 38 | 45 | 48 | 51 | 34,2 | 6,2 |

| | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Taux de croissance 2020-2025 (en %) | Taux de croissance 2024-2025 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Circuit de Spa-Francorchamps | / | / | 34 | 39 | 37 | 40 | 40 | 40 | 43 | 10,3 | 7,5 |
| SWCS | 65 | 72 | 106 | 111 | 117 | 127 | 132 | 135 | 137 | 23,4 | 1,5 |
| TOTAL OIP + AUTRES | 5 678 | 6 803 | 8 806 | 10 015 | 10 163 | 10 316 | 10 432 | 10 634 | 10 504 | 4,9 | -1,2 |
| TOTAL (SPW+OIP A et B + AUTRES) | **15 572** | **16 788** | **18 642** | **20 122** | **20 452** | **20 792** | **21 174** | **21 574** | **21 438** | **6,5** | **-0,6** |

**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 2025, le SPW compte 10 934 agents, soit un volume similaire à l'ensemble des OIP (10 504 agents). Depuis 2020 :
- Le volume de l'emploi est en croissance de 8% au sein du SPW ;
- les OIP de type A stabilisent leur effectif (+1%) : selon l'institution, les effectifs évoluent tantôt à la hausse, tantôt à la baisse, et de façon peu marquée ;
- Les OIP de type B voient leur effectif augmenter de 5%. Un coup d'œil par institution montre que l'AViQ et l'IFAPME présentent les taux de croissance les plus élevés (+ 20% d'effectifs). Les effectifs du FOREM, de FAMIWAL et de l'AWEX croissent légèrement (moins de 5%) tandis que la SWL (+11%) et le CRP Les Marronniers (+14%) se trouvent dans une situation intermédiaire;
- Enfin, la CWaPE et la SWCS voient également leurs effectifs augmenter de manière importante (respectivement +34% et +23%).

Les 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, nouveaux besoins à prendre en charge, missions devenues obsolètes, assainissements budgétaires, passage d'une institution du domaine privé au domaine public ou inversement, 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, le FOREM et l'AViQ les plus gros employeurs publics wallons, qui arrivent en tête des institutions avec respectivement 800 (SPW) et 150 (FOREM et AViQ) nouveaux collaborateurs supplémentaires depuis 2020. Ce sont donc les plus gros employeurs qui grossissent le plus depuis 2020.

Depuis 2024 : Chaque année entre 2020 et 2024 a donné lieu à une augmentation des effectifs de la fonction publique*. L'année 2024 marque un tournant dans l'évolution des effectifs : entre 2024 et 2025, le nombre total d'agents de la fonction publique diminue légèrement (-0.6%, -140 agents). Cette diminution totale vaut pour les trois sous-ensembles principaux : SPW (-0.1%), OIP de type A (-1.1%) et OIP de type B (-1.4%). La fin de contrats à durée déterminée d'agents engagés dans le cadre du Plan de Relance est certainement une cause de cette diminution. Au

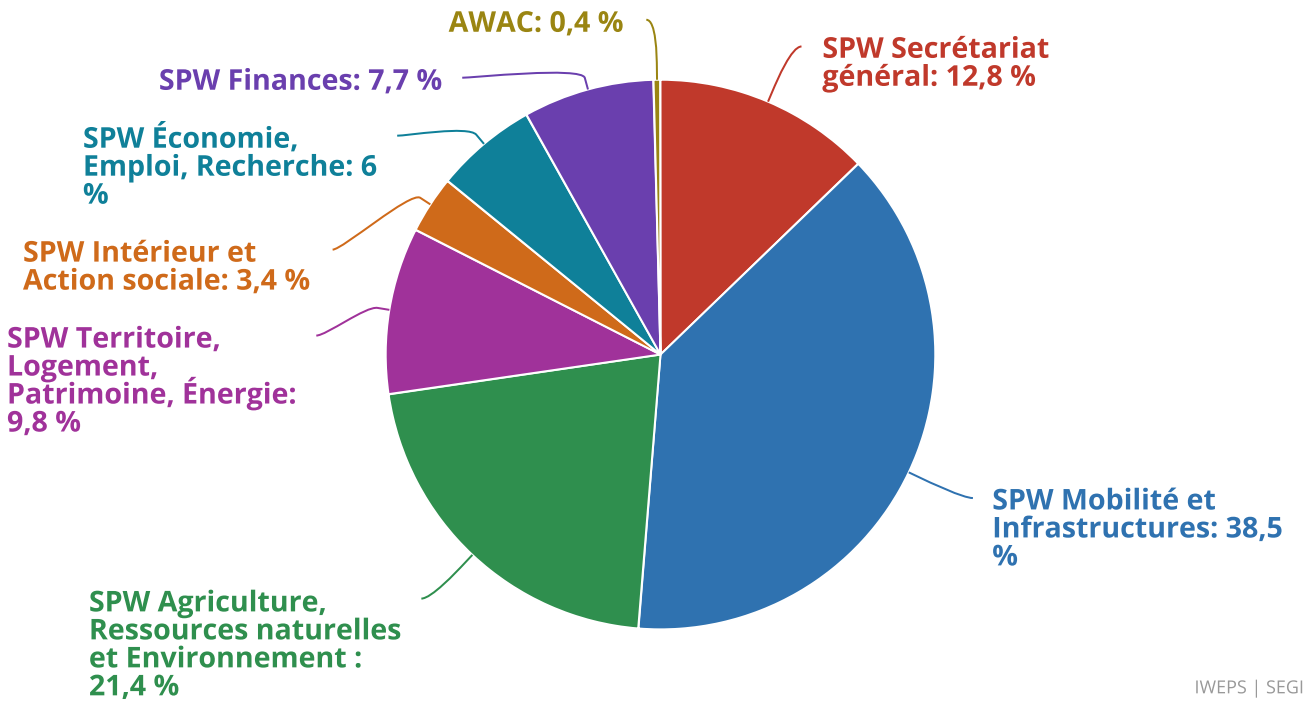
rang des causes principales s'ajoutent un moratoire** sur les engagements et recrutements de personnel qui a débuté le 17 juillet 2025 et s'est clôturé le 5 février 2026.

*À l'exception de 2021 pour les OIP de type A, qui enregistrent un léger recul de leurs effectifs par rapport à 2020 (de 1 250 en 2020 à 1 204 en 2021). ** Ce moratoire s'est traduit par les mesures suivantes : (1) suspension des procédures d'engagement et de recrutement en cours (les seules embauches autorisées devaient être justifiées par des circonstances exceptionnelles et urgentes et requéraient une autorisation du Gouvernement wallon ou du ministre fonctionnel), (2) Fin des remplacements automatiques des agents qui sortent des effectifs, (3) Fin de la reconduction systématique des contrats à durée déterminée, (4) non pourvoi des emplois inoccupés

UNE FONCTION PUBLIQUE WALLONNE QUI COMPTE 21.500 AGENTS

## Au SPW, 2 entités sur 7 (SPW MI et SPW ARNE) rassemblent 60 % des effectifs

### Répartition (en %) des effectifs au sein du SPW, Wallonie (2025)



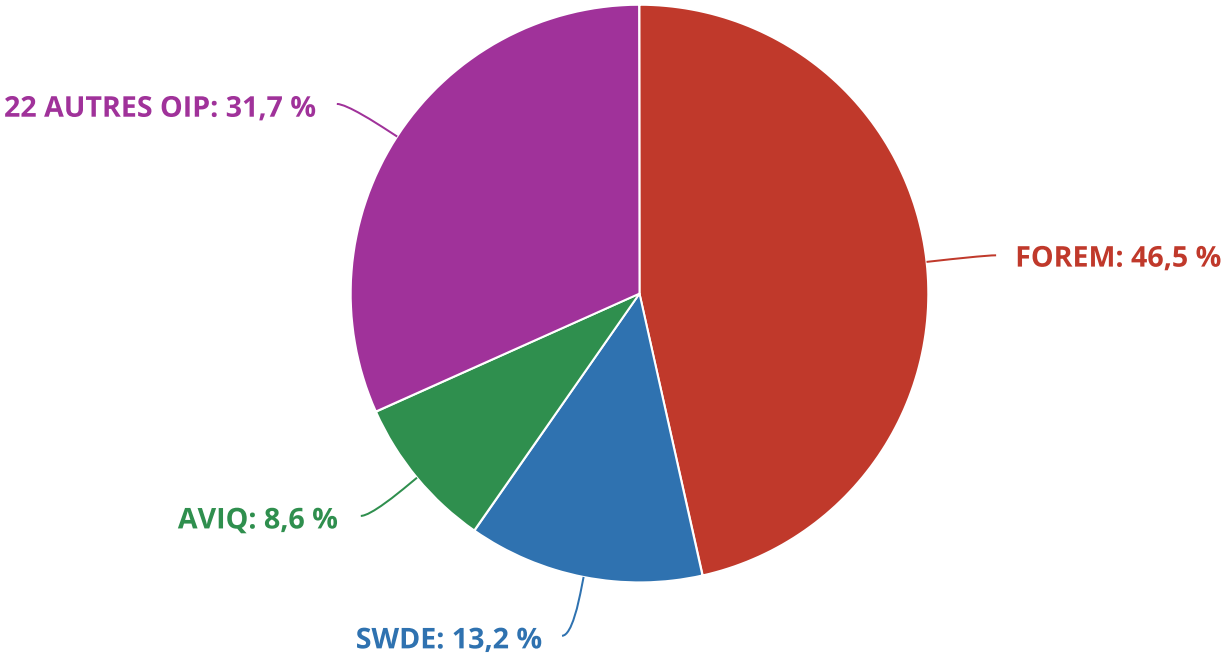

**Note** : Calculs effectués sur la base de 10 933 unités, 1 unité non affectée

Les effectifs du SPW se répartissent en 2025 en sept entités. Deux entités du SPW concentrent 60 % des effectifs : le SPW Mobilité et Infrastructures (38,5 %) et le SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement (21,4 %).

UNE FONCTION PUBLIQUE WALLONNE QUI COMPTE 21.500 AGENTS

## Dans les OIP, près d'1 agent sur 2 est au FOREM

### Répartition (en %) des effectifs des OIP (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de 10 504 unités

En ce qui concerne les OIP et autres organismes publics wallons, on recense près d'un agent sur deux au FOREM. La SWDE et l'AViQ complètent le podium avec respectivement 13,2 % et 8,6 % du personnel. Les 22 autres organismes emploient les 31,7 % d'agents restants.

NOUVEAU

LES DÉPARTS PLUS NOMBREUX QUE LES EMBAUCHES

## 5% des effectifs ont quitté leurs institutions

### Nombre et motifs des départs des effectifs (2025)

| | Nombre | En pourcentage de l'effectif | Répartion par motif | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Pension | Autres motifs |
| SPW | 511 | 4,7 | 50,1 | 49,9 |
| OIP | 487 | 5,3 | 33,9 | 66,1 |
| TOTAL | 998 | 5,0 | 42,2 | 57,8 |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 20 048 unités

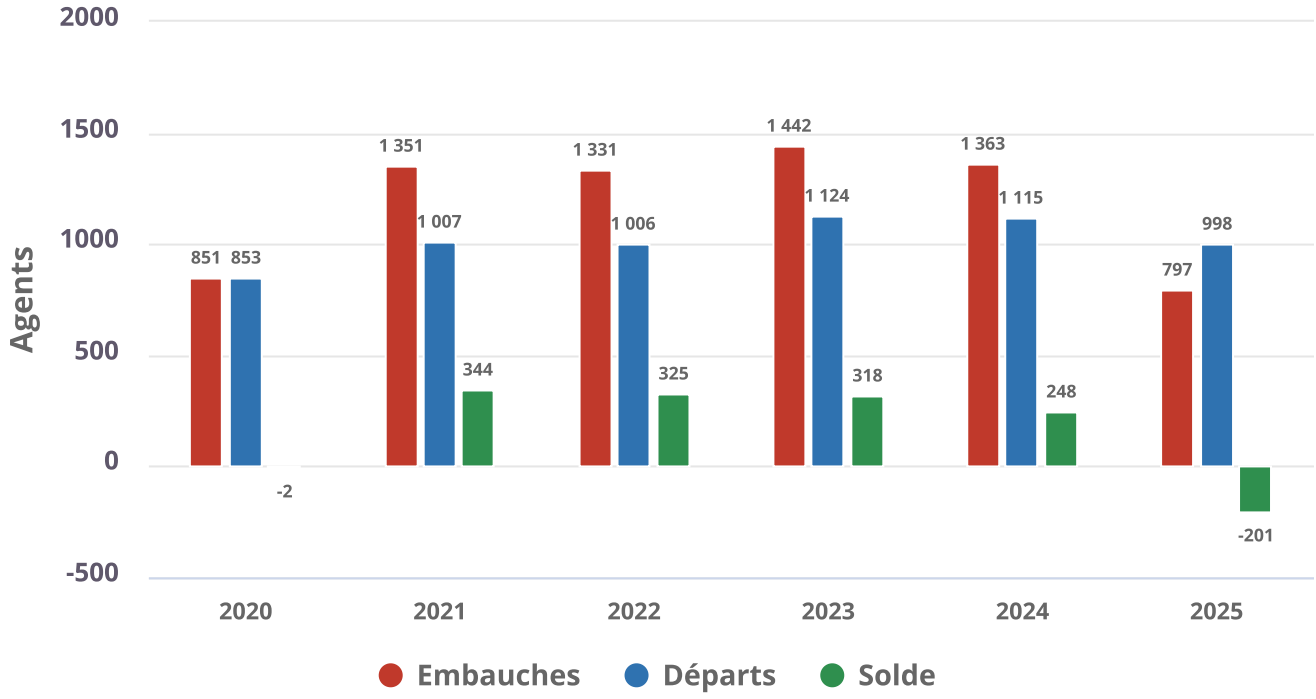
En 2025, près de 1 000 agents sont sortis des effectifs des institutions publiques wallonnes (511 au SPW, 487 dans les OIP). Cela représente 5,0 % des effectifs de ces institutions. Quatre fois sur dix, le départ est synonyme de pension. L'âge moyen de départ à la pension est de 62,9 ans. Les autres motifs de départ sont : les fins de contrat à durée déterminée, les démissions, les décisions de gestion (licenciement, rupture de contrat, révocation, préavis,...), les mobilités (internes ou externes), les transferts (transferts de compétences) et les décès.

NOUVEAU

LES DÉPARTS PLUS NOMBREUX QUE LES EMBAUCHES

## Pour la première fois sur les 5 dernières années, il y a moins d'embauches que de départs

### Embauches, départs et soldes nets (2020 à 2025)




IWEPS | SEGI, OIP

De 2021 à 2024, il y a davantage de personnes qui entrent dans les effectifs des institutions wallonnes que de personnes qui en sortent. Chaque année, on compte un solde positif qui varie entre 250 et 350 personnes. Ce solde positif est à mettre au crédit d'une augmentation des engagements : en 2020, on compte environ 850 engagements, tandis qu'entre 2021 et 2024, on en compte à peu près 1 350 chaque année ; une partie importante de ces engagements ont servi à la mise en oeuvre du Plan de Relance.

L'année 2025 opère une bascule : pour la première fois sur les 5 dernières années, il y a moins d'embauches que de départs (solde négatif de 201). Ceci s'explique par un nombre d'embauches nettement à la baisse : de 1 363 embauches en 2024 à 797 en 2025 (-42 %). Cette diminution est essentiellement une conséquence d'un moratoire pour tout nouvel engagement et recrutement de personnel n'ayant pas fait l'objet d'une décision ; moratoire qui a débuté le 17 juillet 2025 et a pris fin le 5 février 2026 par décision du Gouvernement wallon.

DES EFFECTIFS QUI SE FÉMINISENT

## Depuis 2010, le nombre de femmes progresse 3 fois plus vite que le nombre d'hommes

### Évolution des effectifs des institutions publiques régionales par sexe (2010 à 2025)

| | 2010 | 2015 | 2020 | 2025 | Variation 2010-2025 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| SPW | 9 985 | 9 836 | 10 107 | 10 934 | |
| Femmes | 4 434 | 4 534 | 4 775 | 5 184 | 16,9 |
| Hommes | 5 551 | 5 302 | 5 332 | 5 750 | 3,6 |
| *Part des femmes dans le SPW (en %)* | *44,4* | *46,1* | *47,2* | *47,4* | |
| OIP | 6 803 | 7 300 | 8 610 | 9 114 | |
| Femmes | 4 249 | 4 687 | 5 643 | 5 976 | 40,6 |
| Hommes | 2 554 | 2 613 | 2 967 | 3 138 | 22,9 |
| *Part des femmes dans les OIP (en %)* | *62,5* | *64,2* | *65,5* | *65,6* | |
| Total | 16 788 | 17 136 | 18 717 | 20 048 | |
| Femmes | 8 683 | 9 221 | 10 418 | 11 160 | 28,5 |
| Hommes | 8 105 | 7 915 | 8 299 | 8 888 | 9,7 |
| *Part des femmes dans le total (en %)* | *51,7* | *53,8* | *55,7* | *55,7* | |

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

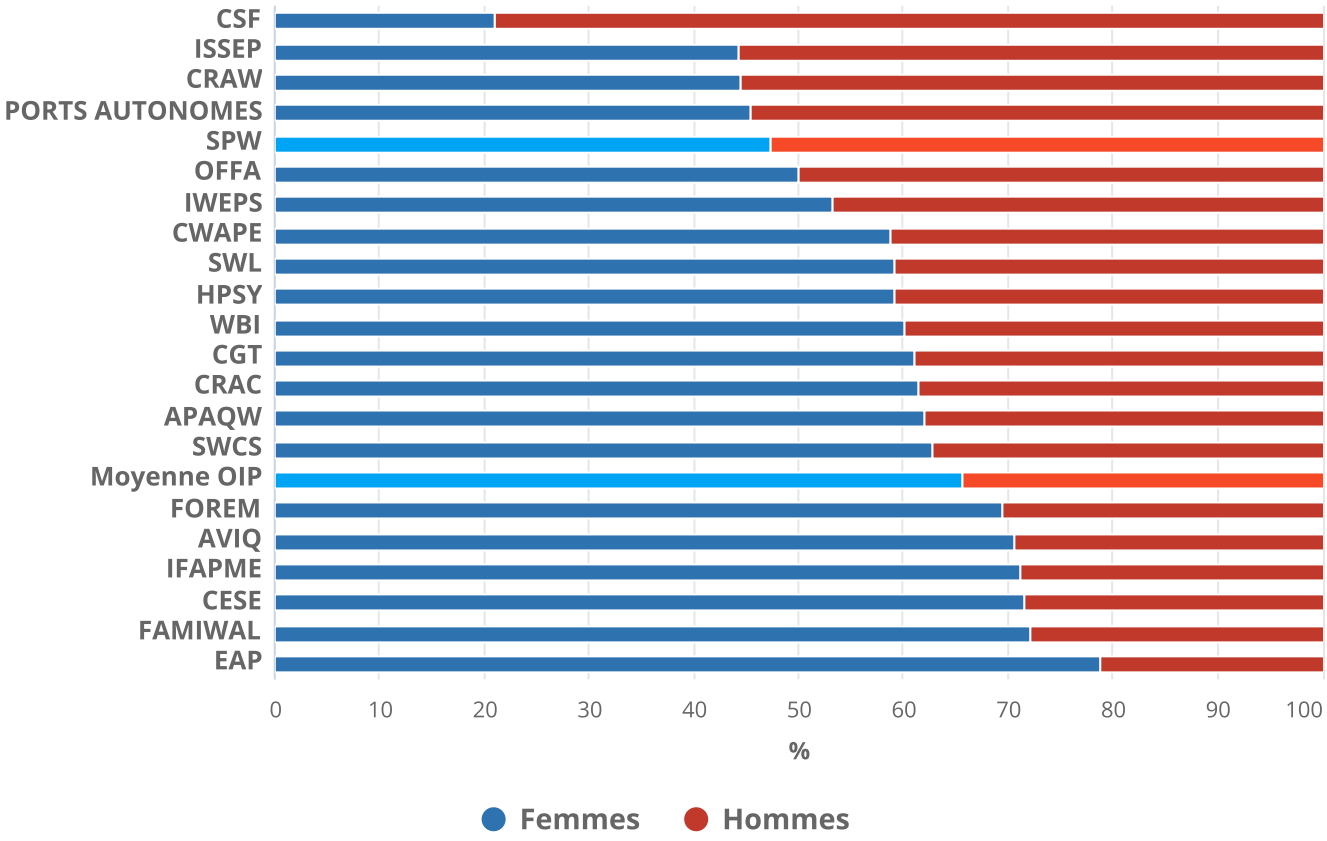
En 2025, les femmes représentent 55,7 % des effectifs des institutions régionales. Cette majorité des femmes dans la fonction publique est à souligner au regard de la part des femmes dans la population active occupée wallonne qui s'élève, la même année, à 47,2 % (Source : Enquête sur les forces de travail, 2025). Depuis 2010, le nombre de femmes a progressé proportionnellement 3 fois plus (+28,5%) que le nombre d'hommes (+9,7%).

La féminisation de l'emploi est nettement plus importante dans les OIP (65,6%) qu'au SPW, où, en dépit d'une légère progression depuis 2010 (+3 pp.), la part des femmes reste inférieure à 50 %.

DES EFFECTIFS QUI SE FÉMINISENT

## La part des femmes dans les institutions varie de 20 % à près de 80 %

### Répartition (en %) des effectifs par sexe et par institution (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

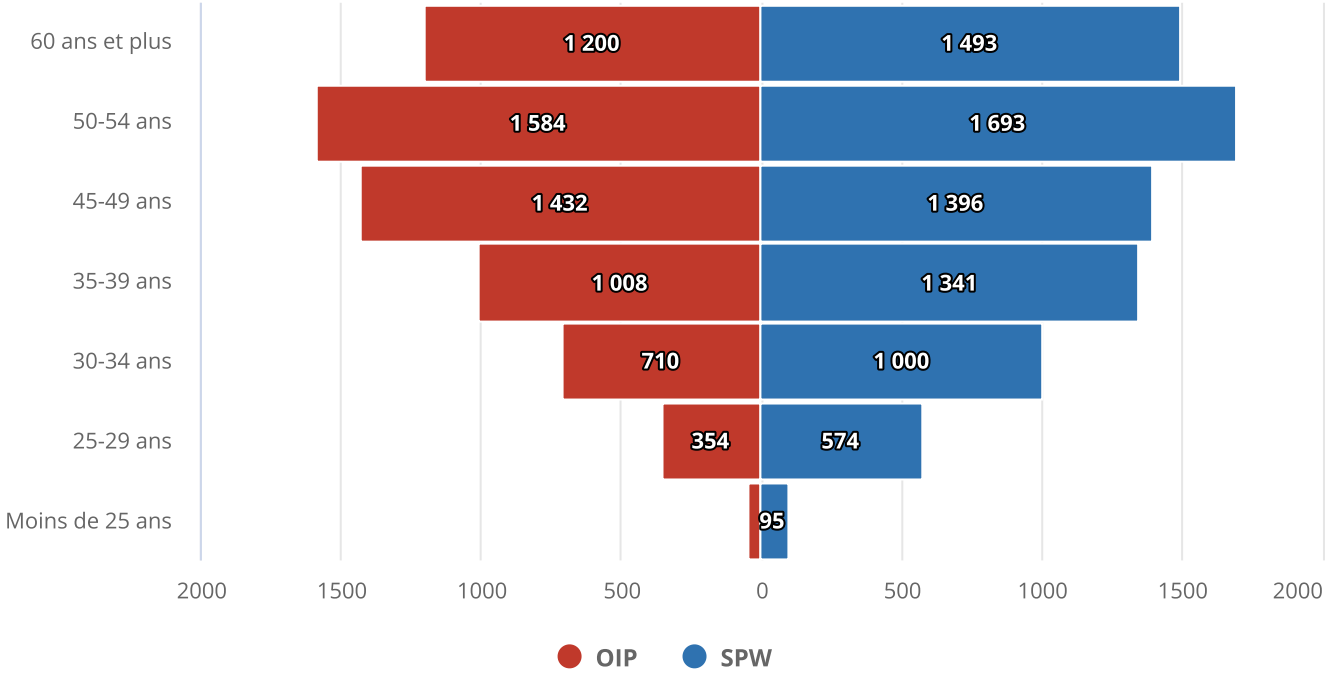
**Note** : Calculs effectués sur la base de 20 048 unités

La part des femmes dans les OIP et autres organismes s'échelonne de 20 % à près de 80 %. 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 au SPW que les femmes sont les moins présentes.

UNE FONCTION PUBLIQUE VIEILLISSANTE

## Des effectifs fortement concentrés dans les catégories d'âge supérieures

### Pyramide des âges des effectifs du SPW et des OIP (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

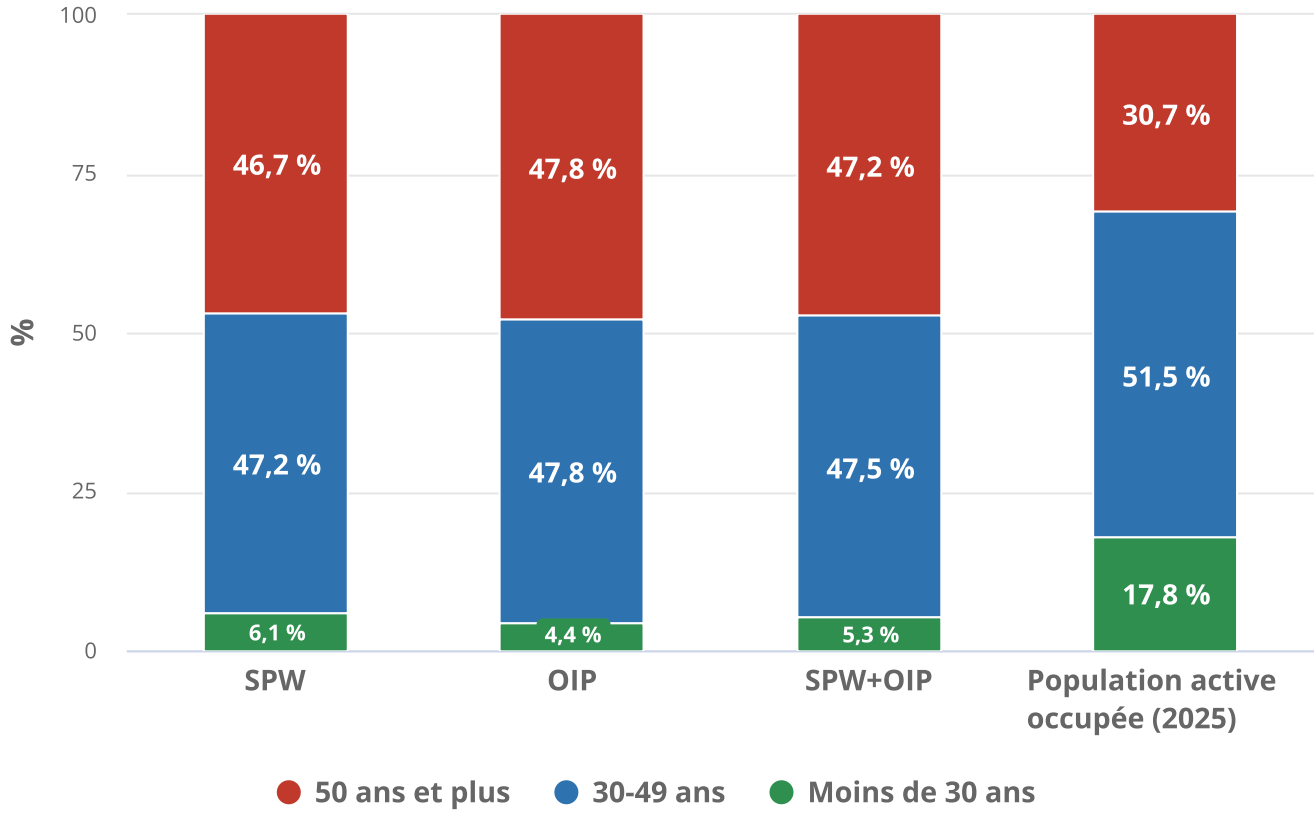
**Note** : Calculs effectués sur la base de 20 048 unités, N = 10 934 pour le SPW ; N = 9 114 pour les OIP

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

UNE FONCTION PUBLIQUE VIEILLISSANTE

## Des agents nettement plus âgés que l'ensemble des travailleurs wallons

**Répartition (en %) des effectifs par âge : comparaison du SPW, des OIP et de la population active occupée (2025)**




IWEPS | SEGI, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2025 pour la population active occupée wallonne)

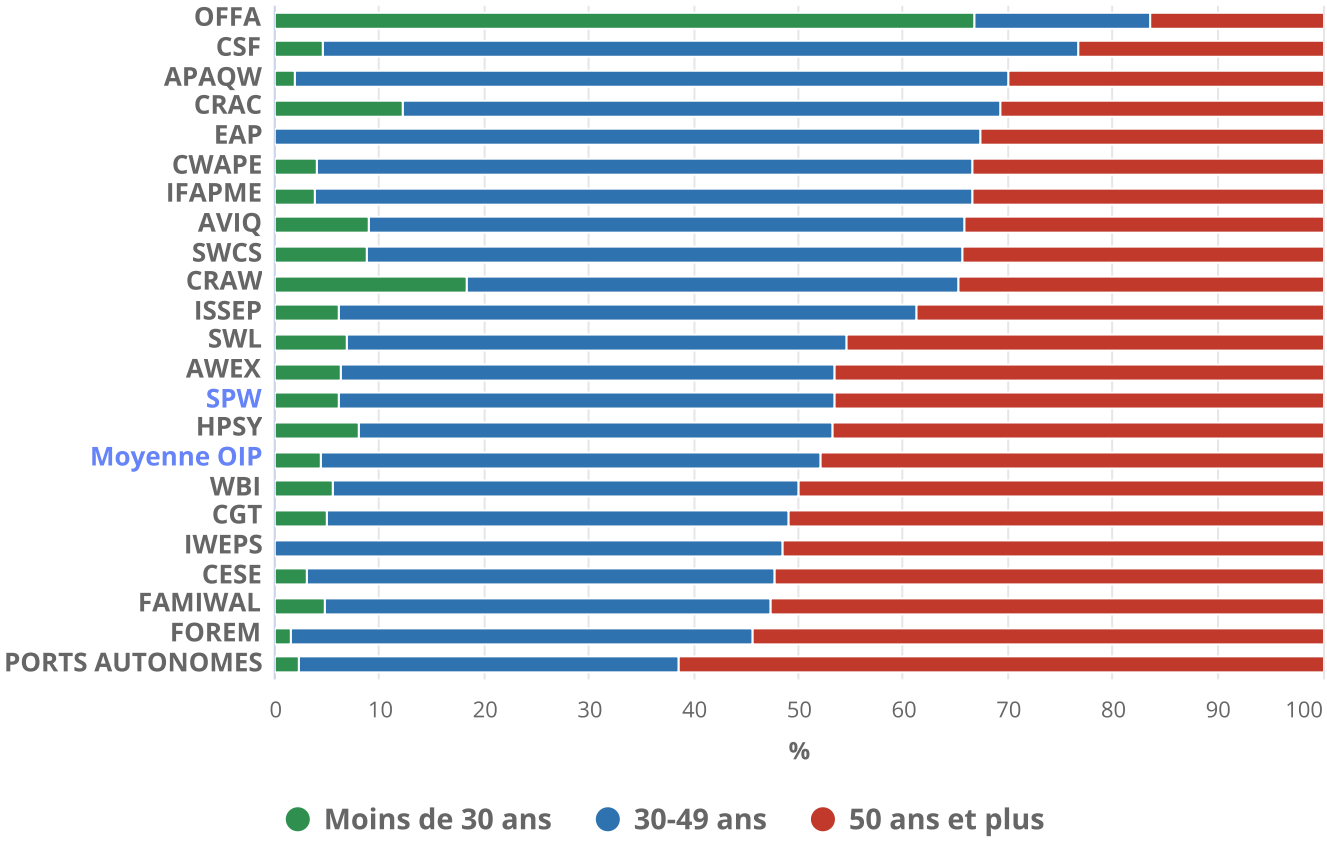
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 10 934 pour le SPW et N = 9 114 pour les OIP

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 5,3 % en 2025, 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 2025, les jeunes représentent en effet 17,8 % de la population active occupée. Ce constat s'inverse pour la tranche d'âge de 50 ans et plus où l'on trouve 47,2 % des effectifs de la fonction publique régionale, contre 30,7 % 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.

UNE FONCTION PUBLIQUE VIEILLISSANTE

## Des situations contrastées entre institutions

### Répartition (en %) des effectifs par âge dans les OIP et au SPW (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

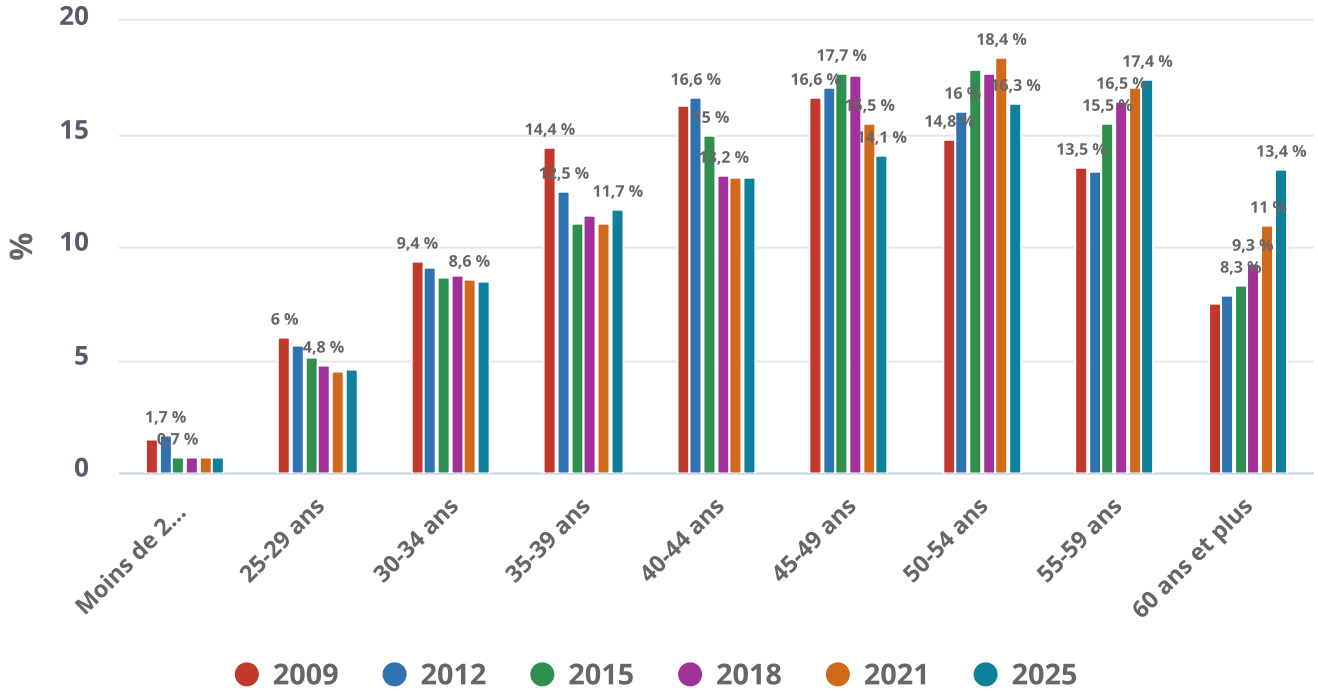
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 10 934 pour le SPW et N = 9 114 pour les OIP

Certains organismes publics tels que le CSF ou l'APAQW 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, FAMIWAL ou les Ports autonomes se trouvent dans une situation moins favorable, avec des taux de travailleurs et travailleuses de plus de 50 ans supérieurs à 50% de leurs effectifs.

UNE FONCTION PUBLIQUE VIEILLISSANTE

## Depuis 2021, une amorce de rajeunissement

### Répartition (en %) des effectifs des institutions wallonnes par âge (2009 à 2025)




IWEPS | SEGI, OIP

**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 20 048 unités en 2025.

Depuis 2009, la part des effectifs les plus âgés (55 - 59 ans et surtout 60 ans et plus) augmente continuellement. Il y a par conséquent un vieillissement net des effectifs de la fonction publique wallonne depuis 2009. Toutefois, entre 2021 et 2025, on voit poindre une petite augmentation de la part des effectifs les plus jeunes (jusqu'à 45 ans) tandis que la part des catégories d'âge intermédiaires (de 45 à 49 ans et de 50 à 54 ans) diminue. Les données des prochaines années nous diront si cette amorce de rajeunissement des effectifs va se poursuivre.

UNE FONCTION PUBLIQUE VIEILLISSANTE

## Un vieillissement plus marqué dans les OIP qu'au SPW

### Répartition des effectifs par âge au sein du SPW et des OIP, pourcentages cumulés (2009 à 2025)

| | SPW | | OIP | |
|---|---|---|---|---|
| | 2009 | 2025 | 2009 | 2025 |
| Moins de 25 ans | 1,5 | 0,9 | 1,6 | 0,5 |
| Maximum 29 ans | 5,7 | 6,1 | 10,1 | 4,4 |
| Maximum 34 ans | 12,6 | 15,3 | 23,1 | 12,2 |
| Maximum 39 ans | 26,0 | 27,5 | 38,9 | 23,2 |
| Maximum 44 ans | 42,4 | 40,6 | 55,2 | 36,4 |
| Maximum 49 ans | 59,5 | 53,3 | 71,1 | 52,1 |
| Maximum 54 ans | 75,3 | 68,8 | 84,3 | 69,5 |
| Maximum 59 ans | 91,2 | 86,3 | 94,3 | 86,8 |
| 60 ans et plus | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

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

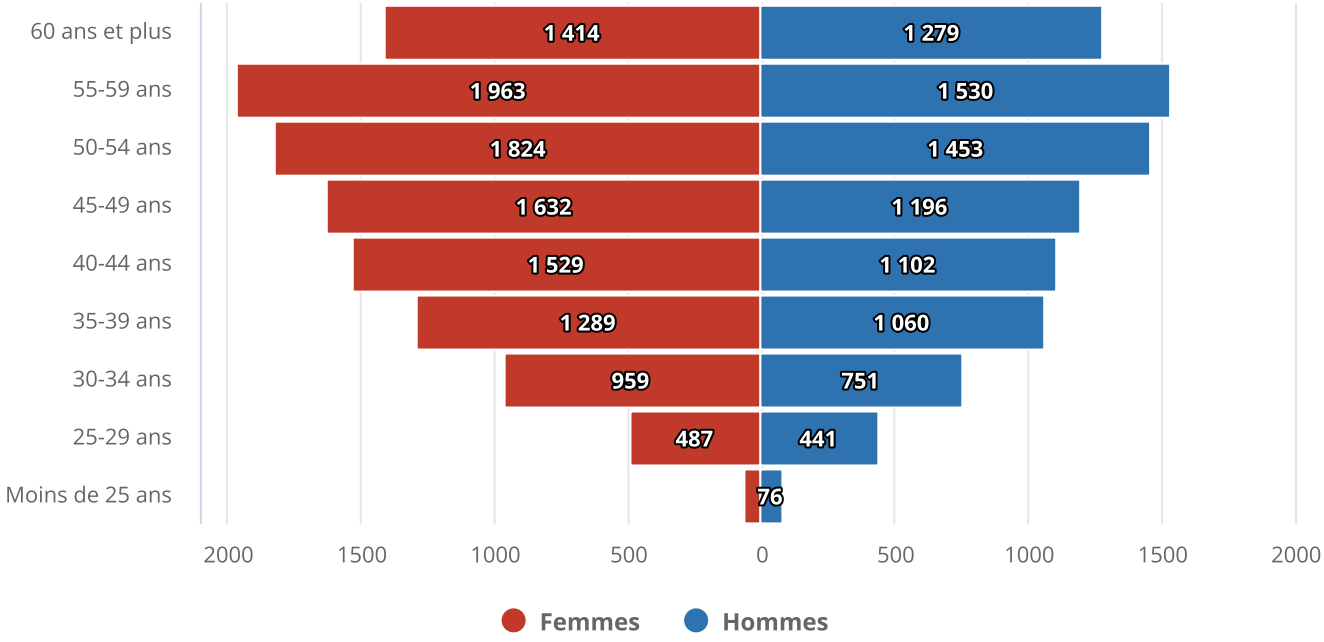
**Note** : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités en 2009 et 20 048 unités en 2025

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 est plus marquée qu'au SPW. Par conséquent, en 2025, 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.

UNE FONCTION PUBLIQUE VIEILLISSANTE

## Hommes et femmes égaux devant le vieillissement

### Pyramides des âges de la fonction publique régionale – comparaison des femmes et des hommes (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 11 160 pour les femmes et 8 888 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.

NOUVEAU

UN SERVICE PUBLIC DE WALLONIE INCLUSIF

## 5% des effectifs du SPW sont en situation de handicap

### Évolution (en %) des effectifs en situation de handicap (2015 à 2025)

| | 2015 | 2020 | 2025 | Tendance |
|---|---|---|---|---|
| APAQW | 2,2 | 2,2 | 2,0 | = |
| AVIQ | 5,1 | 3,8 | 3,2 | ↘ |
| AWEX | 1,0 | 3,8 | 4,4 | ↗ |
| CESE | 0,0 | 0,0 | 0,0 | = |
| CGT | 0,0 | 0,0 | 0,0 | = |
| CRAC | 0,0 | 1,5 | 3,1 | ↗ |
| CRAW | 0,2 | 0,2 | 0,0 | = |
| CSF | / | 0,0 | 0,0 | = |
| CWAPE | 0,0 | 0,0 | 0,0 | = |
| EAP | 2,9 | 1,8 | 1,9 | ↘ |
| FAMIWAL | / | 0,0 | 0,0 | = |
| FOREM | 0,9 | 3,2* | 5,1 | ↗ |
| HPSY | 1,5 | 1,3 | 1,4 | = |
| IFAPME | / | 5,3 | 4,6 | ↘ |
| ISSEP | 0,0 | 0,0 | 0,0 | = |
| IWEPS | 1,7 | 1,6 | 0,0 | ↘ |
| OFFA | / | 0,0 | 0,0 | = |
| PORTS AUTONOMES | / | 3,9 | 0,0 | ↘ |
| **SPW** | **1,2** | **1,1** | **5,4** | ↗ |
| SWCS | 0,0 | 0,9 | 1,5 | ↗ |
| SWL | 2,1 | 2,0 | 2,7 | ↗ |
| WBI | 0,4 | 0,4 | 1,7 | ↗ |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de 17 136 unités en 2015, 18 717 unités en 2020 et 20 048 unités en 2025

L'Arrêté du Gouvernement wallon portant le Code de la fonction publique wallonne (18 décembre 2003, version consolidée) assigne au SPW uniquement un objectif d'au moins 2,5 % de personnes en situation de handicap dans ses effectifs : "Art. 81. § 1er. Le Service public de Wallonie occupe un nombre de personnes handicapées fixé à un minimum de deux pour cent et demi de l'effectif occupé au 31 décembre de l'année précédente".

En 2025, cet objectif est atteint et doublé puisque 5,4 % des effectifs sont en situation de handicap. L'autre plus gros employeur public wallon, le FOREM, présente un taux similaire : 5,1 %. Ces 10 dernières années, le SPW et le FOREM ont connu une hausse importante du taux de personnes en situation de handicap, puisqu'en 2015, il tournait autour de 1 % pour ces deux institutions. Les autres institutions connaissent des fortunes diverses : plusieurs n'ont aucun agent en situation de handicap en 2025, d'autres en ont mais n'atteignent pas 2,5 % de leurs effectifs et enfin quelques-unes dépassent ce seuil.

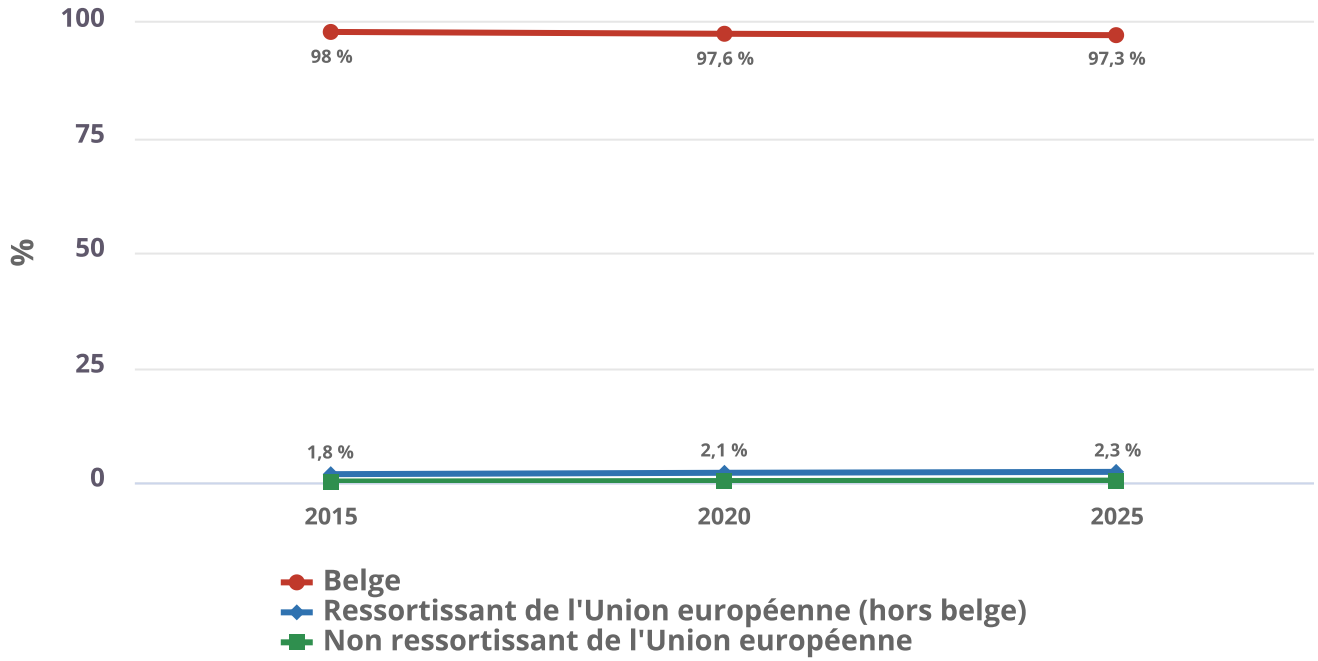
*2019

NOUVEAU

TRÈS PEU D'AGENTS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

## 97% des agents sont belges

### Répartition (en %) des effectifs des institutions wallonnes par nationalité (2015 à 2025)




IWEPS | SEGI, OIP

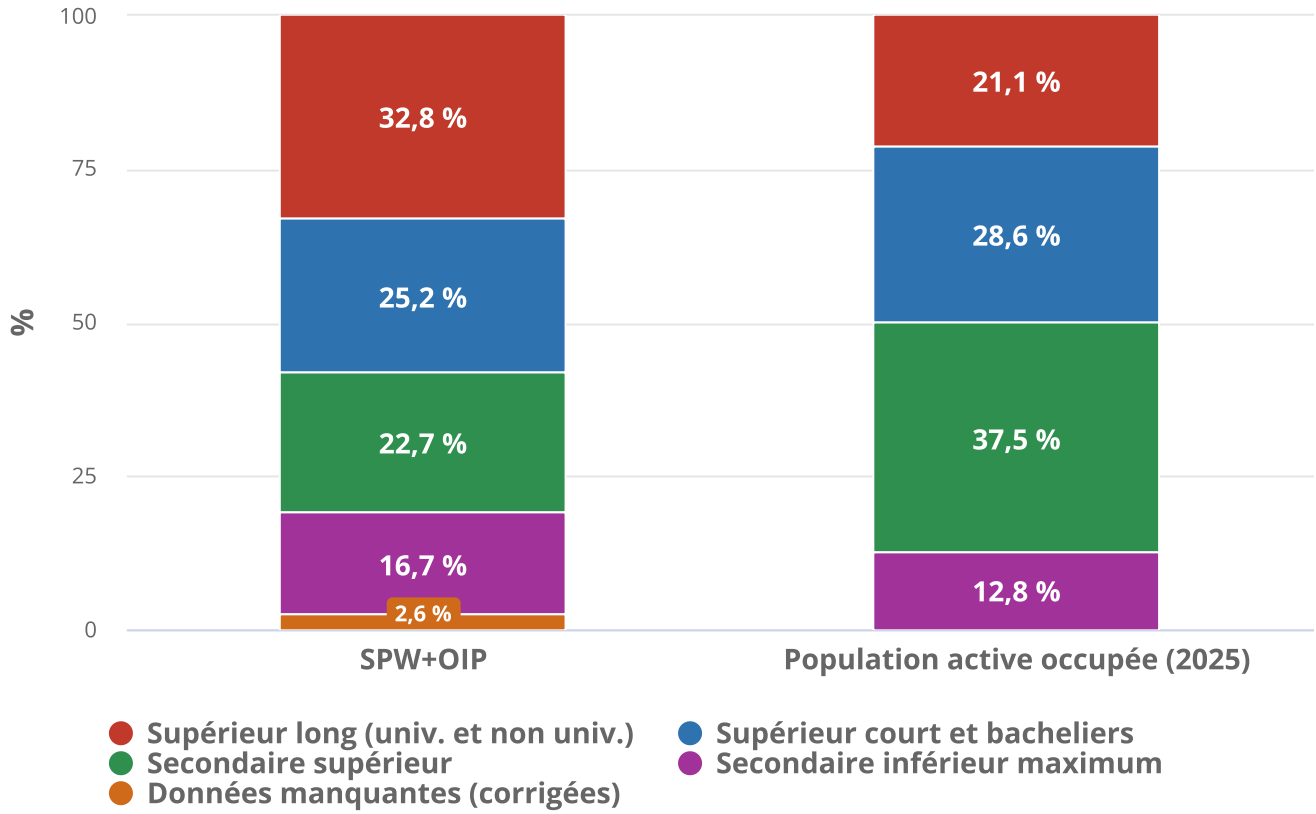
**Note** : Calculs effectués sur la base de 17 136 unités en 2015, 18 717 unités en 2020 et 20 048 unités en 2025

En 2025, l'écrasante majorité des agents de la fonction publique wallonne est belge (97,3 %). Cette proportion est restée stable ces 10 dernières années. Les personnes de nationalité étrangère sont sous-représentées dans la fonction publique wallonne (2,7 %) par rapport à leur poids dans la population wallonne (11,1 %).

DES AGENTS EN MOYENNE PLUS DIPLÔMÉS QUE LES TRAVAILLEURS WALLONS, EN PARTICULIER DANS LES OIP

## Près de 6 agents sur 10 diplômés de l'enseignement supérieur, pour 5 travailleurs wallons sur 10

### Répartition (en %) des effectifs par niveau de qualification : comparaison des institutions wallonnes et de la population active occupée (2025)




IWEPS | SEGI, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2025 pour la population active occupée wallonne)

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 20 048 unités

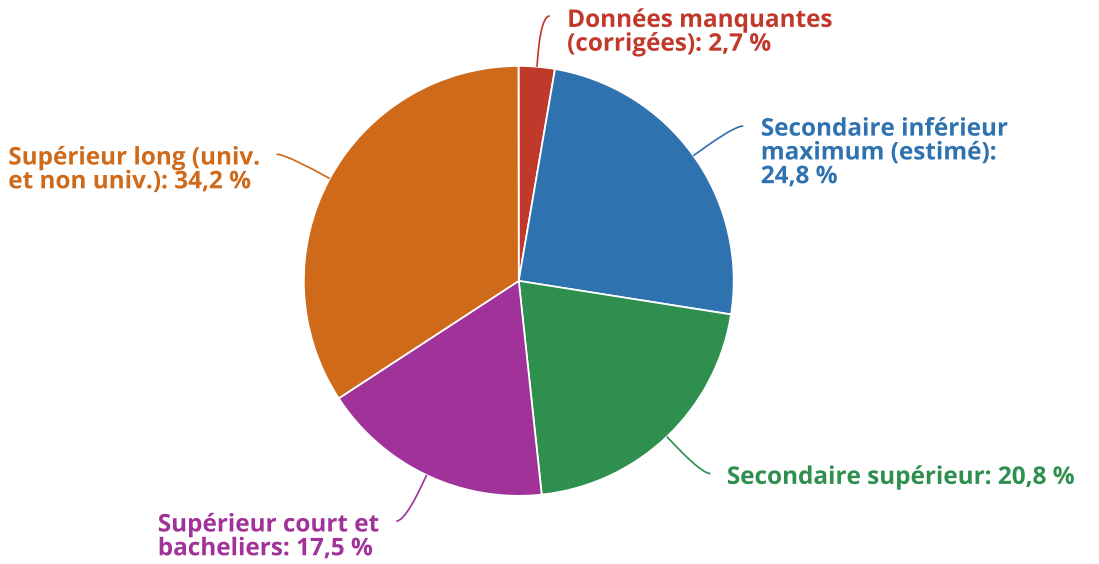
En 2025, 1 agent sur 6 (16,7%) dispose, au plus, d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Cette proportion est plus élevée que celle observée pour l'ensemble de la population active occupée, à savoir 12,8 % (Source : Enquête sur les forces de travail, 2025). En revanche, la proportion de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est nettement plus élevée dans l'ensemble de la population active occupée résidant en Wallonie, avec 37,5 % contre 22,7 % dans la fonction publique.

La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est proche de 60% dans la fonction publique wallonne (58,0 %) tandis qu'1 actif wallon sur 2 (49,7%) détient ce niveau de diplôme. C'est la part de diplômés de l'enseignement supérieur long qui explique une grande partie de cet écart : 1 agent sur 3 détient (32,8%) ce diplôme dans la fonction publique wallonne contre 1 actif wallon sur 5 (21,1 %). La part des diplômés de l'enseignement supérieur court est similaire : 25,5% dans la fonction publique wallonne, 28,6% dans la population active occupée.

DES AGENTS EN MOYENNE PLUS DIPLÔMÉS QUE LES TRAVAILLEURS WALLONS, EN PARTICULIER DANS LES OIP

## Dans les OIP, 2 agents sur 3 sont diplômés de l'enseignement supérieur, pour 1 sur 2 au SPW

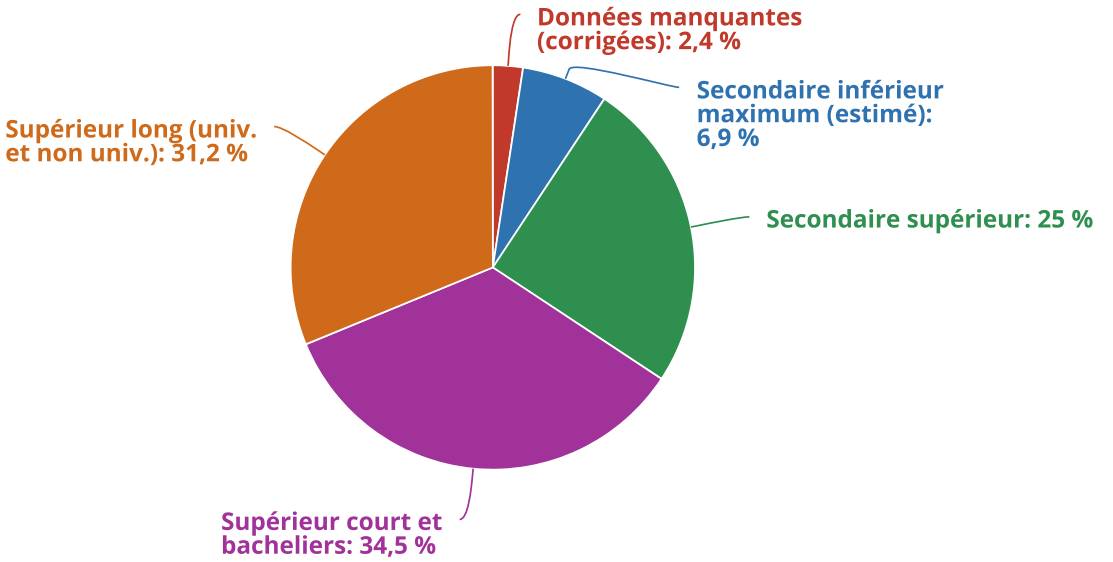
### Répartition (en %) des effectifs du SPW par niveau de qualification (2025)




IWEPS | SEGI

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 10 934

### Répartition (en %) des effectifs des OIP par niveau de qualification (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

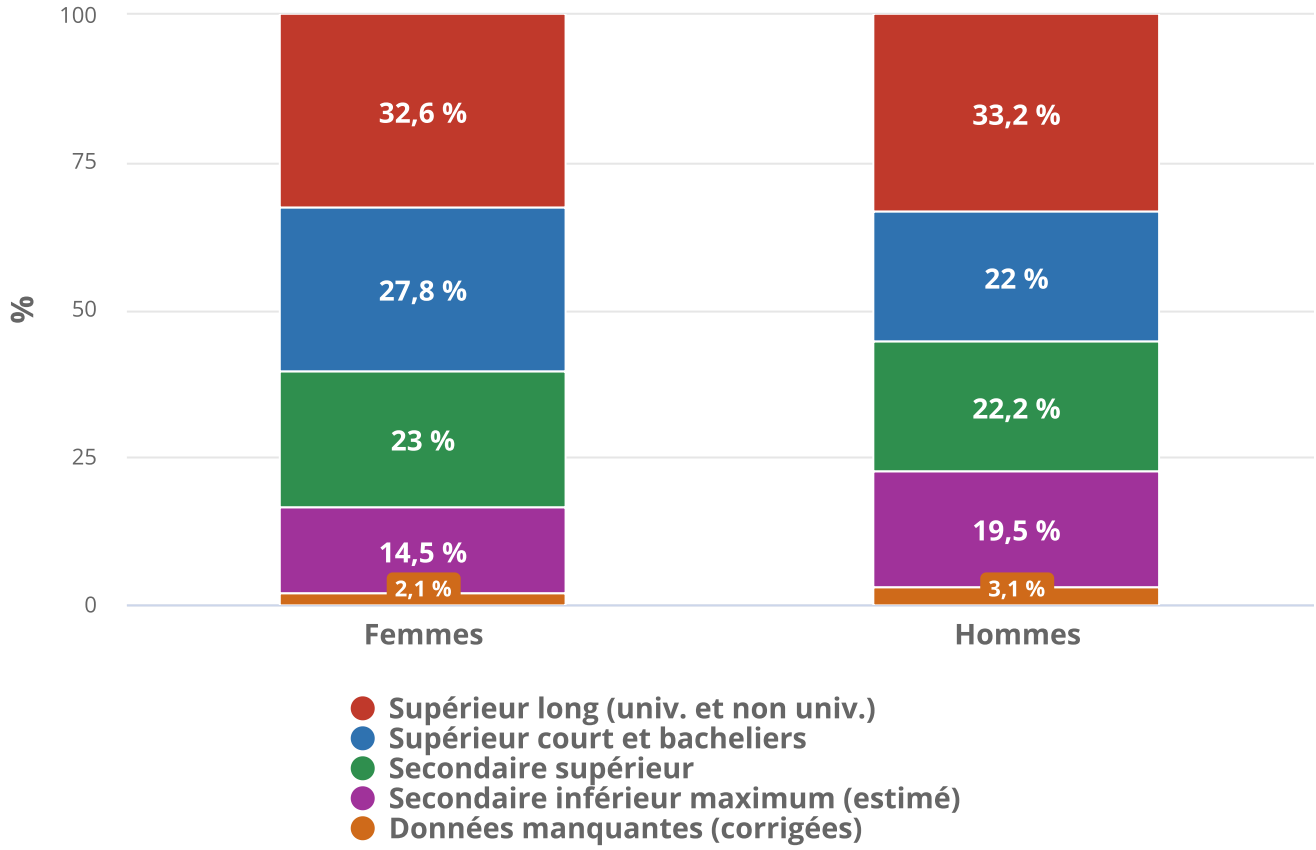
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 9 114

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 : 65,7 % des effectifs des OIP sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, pour 51,7 % des effectifs du SPW. Parmi ces diplômés de l'enseignement supérieur, on observe deux tiers de diplômés du supérieur de type long au SPW (34,2 % sur 51,7 %), et une légère majorité de diplômés du supérieur de type court dans les OIP (34,5 % sur 65,7 %)

DES AGENTS EN MOYENNE PLUS DIPLÔMÉS QUE LES TRAVAILLEURS WALLONS, EN PARTICULIER DANS LES OIP

## Les femmes sont en moyenne un peu plus qualifiées que les hommes

### Répartition (en %) des effectifs par sexe et niveau de qualification (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 11 160 pour les femmes et 8 888 pour les hommes.

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être détentrices 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 : (1) c'est au niveau de qualification le plus élevé qu'on retrouve le plus de monde; (2) Les fréquences sont proportionnelles au niveau de qualification : plus le niveau de diplôme est élevé, plus il y a d'agents*.

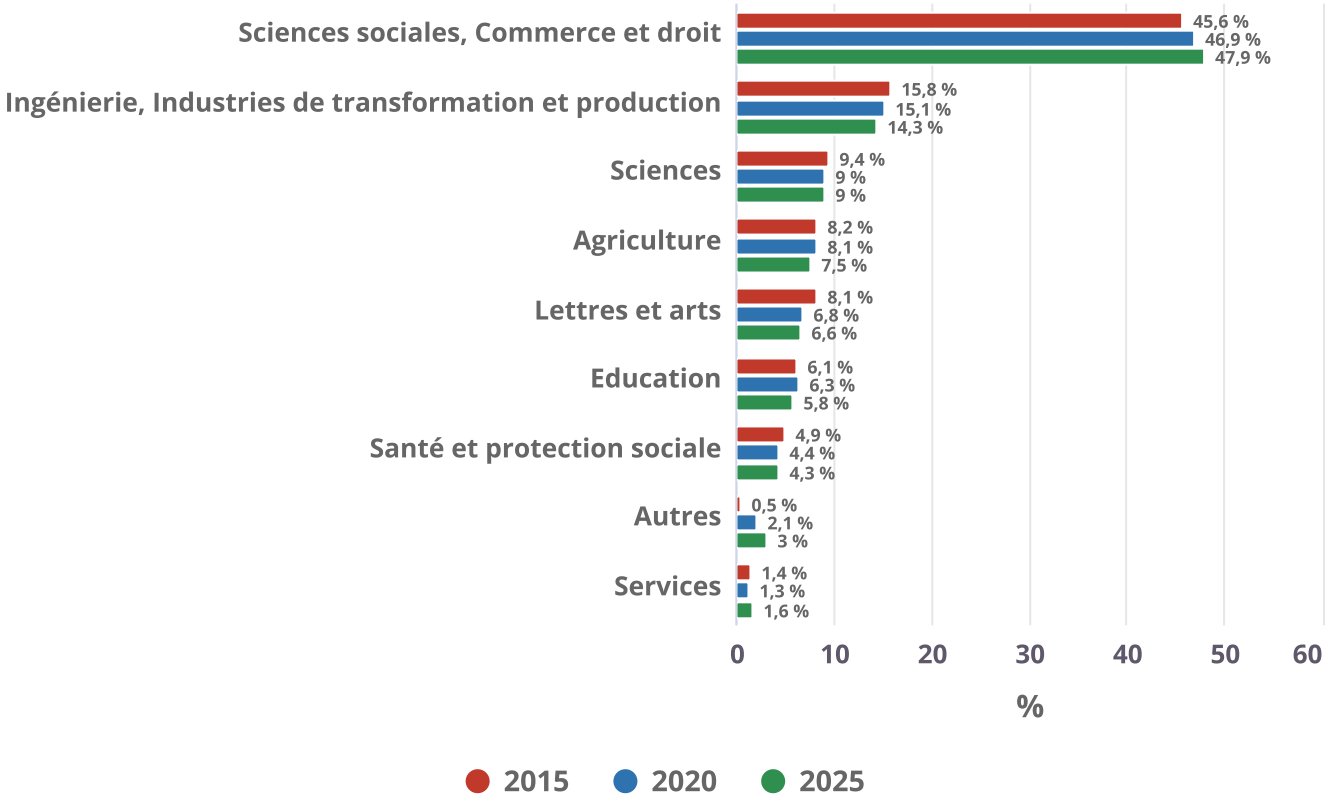
*Exception faite de la part similaire d'hommes détenteurs d'un diplôme du secondaire supérieur (22,2%) et d'un bachelier (22,0%).

NOUVEAU

DES AGENTS EN MOYENNE PLUS DIPLÔMÉS QUE LES TRAVAILLEURS WALLONS, EN PARTICULIER DANS LES OIP

## Près d'1 agent sur 2 diplômé d'études dans le domaine des sciences sociales, du commerce et du droit

### Répartition (en %) des effectifs diplômés de l'enseignement supérieur par domaine d'étude (2015 à 2025)




IWEPS | SEGI, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de 7 146 unités en 2015, 9 611 unités en 2020 et 11 509 unités en 2025 (uniquement les effectifs diplômés de l'enseignement supérieur et hors données manquantes)

En 2025, le domaine d'étude des "Sciences sociales, du commerce et du droit" compte près d'1 diplômé du supérieur sur 2. Le domaine "Ingénierie, Industries de transformation et production" arrive en deuxième position : environ 1 agent sur 7 y est affilié. Les 7 autres domaines comptent tous moins d'1 agent sur 10. Cette composition n'a que très peu changé ces dix dernières années.

UNE PLACE CROISSANTE MAIS VARIABLE DES CONTRACTUELS DANS LES INSTITUTIONS, ENTRE BESOINS TEMPORAIRES, PRIORITÉ AUX CDI ET RECUL DES EMPLOIS SUBVENTIONNÉS

## L'année 2025 rompt avec la logique statutaire des 5 dernières années

### Évolution de la part des contractuels : comparaison SPW et OIP (2009 à 2025)

| | | 2009 | 2012 | 2015 | 2018 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SPW | Proportion de contractuels | 36,8 | 43,4 | 42,2 | 42,8 | 43,8 | 43,4 | 35,7 | 32,6 | 29,4 | 29,9 |
| | Nombre d'effectifs | 9 750 | 10 036 | 9 836 | 10 045 | 10 107 | 10 289 | 10 476 | 10 742 | 10 940 | 10 934 |
| | *Proportion d'effectifs passant de contractuels à statutaires* | | | | | | *2,5* | *11,2* | *6,7* | *6,7* | *1,8* |
| OIP + Autres | Proportion de contractuels | 82,4 | 83,2 | 84,0 | 80,2 | 76,1 | 76,1 | 67,0 | 60,1 | 56,6 | 54,4 |
| | Nombre d'effectifs | 6 770 | 7 415 | 7 300 | 8 113 | 8 610 | 8 761 | 8 979 | 9 085 | 9 260 | 9 114 |
| | *Proportion d'effectifs passant de contractuels à statutaires* | | | | | | *1,5* | *10,5* | *8,7* | *6,2* | *2,4* |
| Total | Proportion de contractuels | 55,5 | 60,3 | 60,0 | 59,5 | 58,7 | 58,4 | 50,1 | 45,2 | 41,9 | 41,0 |
| | Nombre d'effectifs | 16 520 | 17 451 | 17 136 | 18 158 | 18 717 | 19 050 | 19 455 | 19 827 | 20 200 | 20 048 |
| | *Proportion d'effectifs passant de contractuels à statutaires* | | | | | | *2,0* | *10,9* | *7,6* | *6,5* | *2,1* |

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

Entre 2021 et 2024, la part des contractuels a baissé de 14 points de pourcentage au SPW et de 20 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).

L'année 2025 marque un tournant : certes la part de contractuels dans la fonction publique wallonne continue à baisser (de 42 % en 2024 à 41% en 2025) mais cette diminution est faible comparée aux années précédentes. Elle marque l'amorce d'une nouvelle dynamique visant à augmenter la part des contractuels dans la fonction publique wallonne. Cette nouvelle dynamique s'est notamment concrétisée par l'entrée en vigueur de l'abrogation définitive du §2 dudit article le premier mars 2025. Les statutarisations en masse se sont donc arrêtées depuis lors. Cette abrogation explique en grande partie : (1) la légère hausse de la part de contractuels entre 2024 et 2025 au SPW (+0,5 pp pour arriver à 29,9%). On est toutefois encore loin du niveau de 2021 (avant l'application dudit article) qui affichait un taux de contractuels à 43,4%. (2) la baisse moins marquée que les années précédentes de la part des contractuels dans les OIP (-2,2 pp. entre 2024 et 2025) alors que les années précédentes montraient des baisses entre 3,5 et 9 pp. depuis 2021.

Par ailleurs, le 28 mai 2026, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture la fin définitive des recrutements statutaires et de la primauté du statut dans la fonction publique wallonne. Si le texte va au bout de son parcours législatif et entre en vigueur, il participera aussi à l'augmentation de la part des contractuels. En effet, sa principale disposition consiste à supprimer le recrutement statutaire. Autrement dit, tous les futurs recrutements au sein des administrations régionales se feront exclusivement sous contrat de travail de droit commun.

UNE PLACE CROISSANTE MAIS VARIABLE DES CONTRACTUELS DANS LES INSTITUTIONS, ENTRE BESOINS TEMPORAIRES, PRIORITÉ AUX CDI ET RECUL DES EMPLOIS SUBVENTIONNÉS

## Un rapport de 1 à 6 entre les 2 institutions avec la plus petite et la plus grande part de contractuels

### Répartition des effectifs selon la situation administrative, ventilation par institution wallonne (2025)

| | Contractuels | Statutaires | Total | Part des contractuels dans le total (en %) |
|---|---|---|---|---|
| **SPW** | **3 267** | **7 667** | **10 934** | **29,9** |
| **OIP de type A** | **714** | **544** | **1 258** | **56,8** |
| APAQW | 24 | 26 | 50 | 48,0 |
| CGT | 27 | 73 | 100 | 27,0 |
| CRAC | 28 | 37 | 65 | 43,1 |
| CRAW | 304 | 145 | 449 | 67,7 |
| ISSEP | 101 | 193 | 294 | 34,4 |
| IWEPS | 34 | 28 | 62 | 54,8 |
| WBI | 196 | 42 | 238 | 82,4 |
| **OIP de type B** | **4 049** | **3 509** | **7 558** | **53,6** |
| AVIQ | 298 | 602 | 900 | 33,1 |
| AWEX | 179 | 137 | 316 | 56,6 |
| CRP | 260 | 103 | 363 | 71,6 |
| EAP | 24 | 28 | 52 | 46,2 |
| FAMIWAL | 50 | 263 | 313 | 16,0 |
| FOREM | 3 004 | 1 885 | 4 889 | 61,4 |
| IFAPME | 121 | 334 | 455 | 26,6 |
| SWL | 80 | 140 | 220 | 36,4 |
| Autres OIP de type B* | 33 | 17 | 50 | 66,0 |
| **Autres** | **193** | **105** | **298** | **64,8** |
| CESE | 25 | 42 | 67 | 37,3 |
| CWAPE | 48 | 3 | 51 | 94,1 |
| CSF | 43 | 0 | 43 | 100,0 |
| SWCS | 77 | 60 | 137 | 56,2 |
| **Total général** | **8 223** | **11 825** | **20 048** | **41,0** |

**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 : il existe un rapport de 1 à 6 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 (94 %) et WBI (82 %). À l'opposé, certaines institutions ont des parts d'agents contractuels très basses : FAMIWAL (16 %), l'IFAPME et le CGT (autour de 27%) 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 : 30 %.

UNE PLACE CROISSANTE MAIS VARIABLE DES CONTRACTUELS DANS LES INSTITUTIONS, ENTRE BESOINS TEMPORAIRES, PRIORITÉ AUX CDI ET RECUL DES EMPLOIS SUBVENTIONNÉS

## Plus de 90% des effectifs récents sont contractuels

### Répartition des effectifs par situation administrative et ancienneté dans l'institution, comparaison SPW et OIP (2025)

| | | Statutaires | Contractuels | Total | Proportion de contractuels (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| SPW | Total | 7 667 | 3 267 | 10 934 | 30 |
| | 0-11 mois | 36 | 337 | 373 | 90 |
| | 1-5 ans | 1 859 | 973 | 2 832 | 34 |
| | 6-9 ans | 1 203 | 386 | 1 589 | 24 |
| | 10 ans et plus | 4 569 | 1 571 | 6 140 | 26 |
| OIP | Total | 4 158 | 4 956 | 9 114 | 54 |
| | 0-11 mois | 5 | 276 | 281 | 98 |
| | 1-5 ans | 968 | 1 518 | 2 486 | 61 |
| | 6-9 ans | 1 133 | 742 | 1 875 | 40 |
| | 10 ans et plus | 2 052 | 2 420 | 4 472 | 54 |

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

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 90 % parmi les effectifs récents, contre 26 % parmi les anciens ; les valeurs correspondantes pour les OIP sont respectivement de 98 % et 54 %. 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.

S'il va au bout de son parcours législatif et entre en vigueur, le texte adopté en première lecture par le Gouvernement wallon le 28 mai 2026 concernant la fin définitive des recrutements statutaires et de la primauté du statut dans la fonction publique wallonne ne fera donc que légitimer une pratique d'engagement contractuel déjà bien implantée dans les institutions wallonnes.

UNE PLACE CROISSANTE MAIS VARIABLE DES CONTRACTUELS DANS LES INSTITUTIONS, ENTRE BESOINS TEMPORAIRES, PRIORITÉ AUX CDI ET RECUL DES EMPLOIS SUBVENTIONNÉS

## Les départs massifs d'agents statutaires à la retraite pourraient accélérer les engagements contractuels

### Répartition des effectifs par situation administrative et âge (2025)

| | Statutaires | | Contractuels | | Total général | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Moins de 25 ans | 32 | 0,3 | 107 | 1,3 | 139 | 0,7 |
| 25-29 ans | 454 | 3,8 | 474 | 5,8 | 928 | 4,6 |
| Total des jeunes de moins de 30 ans | 486 | 4,1 | 581 | 7,1 | 1 067 | 5,3 |
| 30-39 ans | 2 587 | 21,9 | 1 472 | 17,9 | 4 059 | 20,2 |
| 40-49 ans | 3 375 | 28,5 | 2 084 | 25,3 | 5 459 | 27,2 |
| 50-59 ans | 3 967 | 33,5 | 2 803 | 34,1 | 6 770 | 33,8 |
| 60 ans et plus | 1 410 | 11,9 | 1 283 | 15,6 | 2 693 | 13,4 |
| Total général | 11 825 | 100,0 | 8 223 | 100,0 | 20 048 | 100,0 |

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

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 (45,4 %) est âgée de 50 ans et plus, ce qui implique, à effectifs constants et à missions de services publics inchangées, le remplacement d'environ 5 400 agents statutaires à l'horizon d'une quinzaine d'années.

UNE PLACE CROISSANTE MAIS VARIABLE DES CONTRACTUELS DANS LES INSTITUTIONS, ENTRE BESOINS TEMPORAIRES, PRIORITÉ AUX CDI ET RECUL DES EMPLOIS SUBVENTIONNÉS

## 85% des agents contractuels bénéficient d'un CDI

### Répartition des effectifs contractuels par type de contrat et institution wallonne (2025)

| | CDD | CDI | Total | Part des CDI dans le total (en %) |
|---|---|---|---|---|
| SPW | 774 | 2 493 | 3 267 | 76,3 |
| OIP de type A | 217 | 497 | 714 | 69,6 |
| CRAW | 154 | 150 | 304 | 49,3 |
| ISSEP | 27 | 74 | 101 | 73,3 |
| WBI | 29 | 167 | 196 | 85,2 |
| Autres OIP de type A* | 7 | 106 | 113 | 93,8 |
| OIP de type B | 252 | 3 797 | 4 049 | 93,8 |
| AVIQ | 30 | 268 | 298 | 89,9 |
| AWEX | 11 | 168 | 179 | 93,9 |
| CRP | 54 | 206 | 260 | 79,2 |
| FOREM | 134 | 2 870 | 3 004 | 95,5 |
| IFAPME | 7 | 114 | 121 | 94,2 |
| SWL | 11 | 69 | 80 | 86,2 |
| Autres OIP de type B** | 5 | 102 | 107 | 95,3 |
| Autres*** | 9 | 184 | 193 | 95,3 |
| Total général | 1 252 | 6 971 | 8 223 | 84,8 |

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

**Notes**: Regroupement RGPD
*IWEPS, CRAC, APAQW, CGT
**EAP, Ports autonomes, OFFA, FAMIWAL
***CESE, CSF, CWAPE, SWCS

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 autour de 95%, tirent cette moyenne vers le haut. Au SPW, la proportion de CDI a fortement augmenté depuis 2012, passant de 52 % à 76 % en 2025.

UNE PLACE CROISSANTE MAIS VARIABLE DES CONTRACTUELS DANS LES INSTITUTIONS, ENTRE BESOINS TEMPORAIRES, PRIORITÉ AUX CDI ET RECUL DES EMPLOIS SUBVENTIONNÉS

## Une lente érosion des emplois contractuels subventionnés

### Répartition des effectifs contractuels occupant des emplois subventionnés par type d'aide (2025)

| | APE | FSE | CPE et MAR | Autres | Total général |
|---|---|---|---|---|---|
| OIP | 307 | 98 | 12 | 43 | 460 |
| SPW | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| Total | 318 | 98 | 12 | 43 | 471 |

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

**Note** : Quelques statutaires sont également subventionnés notamment parce que la vague de statutarisation (art. 119 quater §2) entre 2021 et 2025 a fait que des personnes contractuelles et sous financement FSE ont été statutarisées. Les statutaires subventionnés représentent une portion congrue du nombre total de statutaires. Cette proportion sera chiffrée dès l'année prochaine.

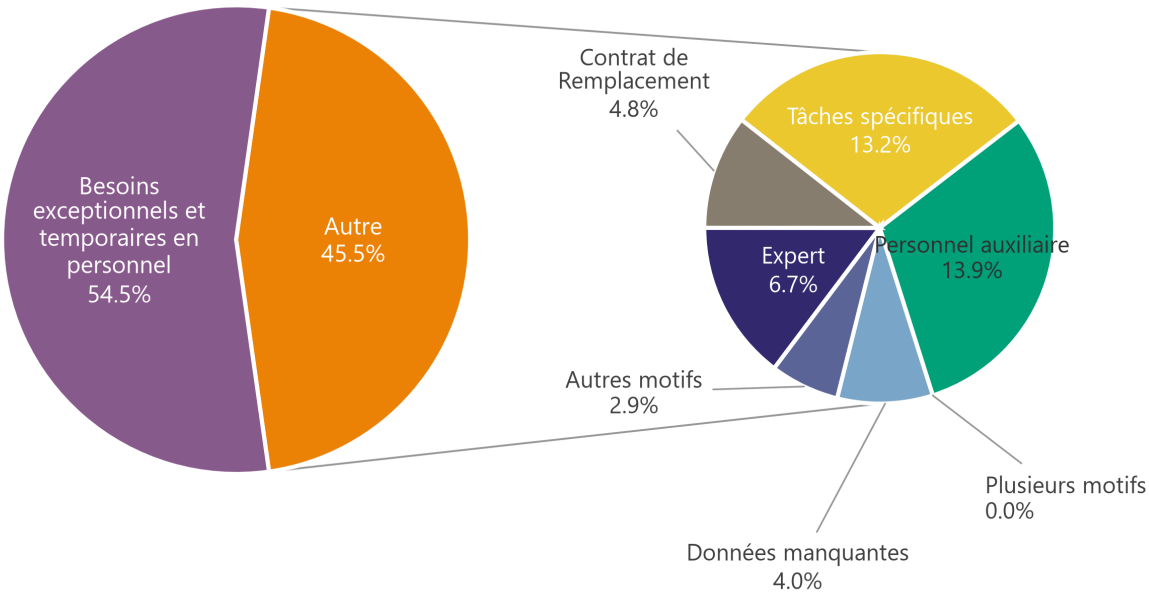
En ce qui concerne les emplois sous contrats « aidés » au titre d'instruments de la politique de l'emploi, on distingue cinq catégories de dispositifs d'aides à l'emploi : les aides à la promotion de l'emploi (APE), les aides du Fonds social européen (FSE), les contrats premier emploi (CPE), le programme Maribel (MAR) et les autres dispositifs d'aide à l'emploi (Autres). Ce sont les APE qui sont les plus fréquemment utilisés (2 emplois aidés sur 3). Les OIP concentrent quasiment la totalité des emplois aidés (98 %). Entre 2012 et 2025, le nombre d'emplois aidés a diminué de 38%.

UNE PLACE CROISSANTE MAIS VARIABLE DES CONTRACTUELS DANS LES INSTITUTIONS, ENTRE BESOINS TEMPORAIRES, PRIORITÉ AUX CDI ET RECUL DES EMPLOIS SUBVENTIONNÉS

# Un peu plus d'1 agent contractuel sur 2 est engagé pour répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel

## Répartition (en %) des effectifs contractuels par catégorie d'engagement (2025)

**Répartition (en %) des effectifs contractuels par catégorie d'engagement (2025)**




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

**Note** : Calculs effectués sur la base de 8 223 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 (54,5 % des agents) en 2025. Un peu plus d'un quart des agents contractuels sont engagés pour effectuer des tâches spécifiques (13,2 %) ou auxiliaires (13,9 %).

UNE PLACE CROISSANTE MAIS VARIABLE DES CONTRACTUELS DANS LES INSTITUTIONS, ENTRE BESOINS TEMPORAIRES, PRIORITÉ AUX CDI ET RECUL DES EMPLOIS SUBVENTIONNÉS

## Des motifs d'engagement contractuel un peu différents entre SPW et OIP

### Répartition des effectifs contractuels du SPW et des OIP par catégorie d'engagement (2025)

| | SPW | | OIP | |
|---|---|---|---|---|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Besoins exceptionnels et temporaires en personnel | 1 557 | 47,7 | 2 921 | 58,9 |
| Expert | 378 | 11,6 | 172 | 3,5 |
| Personnel auxiliaire | 1 004 | 30,7 | 141 | 2,8 |
| Remplacement | 324 | 9,9 | 73 | 1,5 |
| Tâches spécifiques | 0 | 0,0 | 1 087 | 21,9 |
| Autres motifs | 4 | 0,1 | 233 | 4,7 |
| Plusieurs motifs | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Données manquantes | 0 | 0,0 | 329 | 6,6 |
| Total | 3 267 | 100,0 | 4 956 | 100,0 |

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

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 6,6 % des cas.

UNE PLACE CROISSANTE MAIS VARIABLE DES CONTRACTUELS DANS LES INSTITUTIONS, ENTRE BESOINS TEMPORAIRES, PRIORITÉ AUX CDI ET RECUL DES EMPLOIS SUBVENTIONNÉS

## La contractualisation touche femmes et hommes de manière quasiment égale

### Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, comparaison SPW et OIP (2025)

| | Statutaires | | | Contractuels | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| **Nombre** | | | | | | |
| SPW | 3 395 | 4 272 | 7 667 | 1 789 | 1 478 | 3 267 |
| OIP | 2 960 | 1 198 | 4 158 | 3 016 | 1 940 | 4 956 |
| Total | 6 355 | 5 470 | 11 825 | 4 805 | 3 418 | 8 223 |
| **Pourcentage** | | | | | | |
| SPW | 44,3 | 55,7 | 100,0 | 54,8 | 45,2 | 100,0 |
| OIP | 71,2 | 28,8 | 100,0 | 60,9 | 39,1 | 100,0 |
| Total | 53,7 | 46,3 | 100,0 | 58,4 | 41,6 | 100,0 |

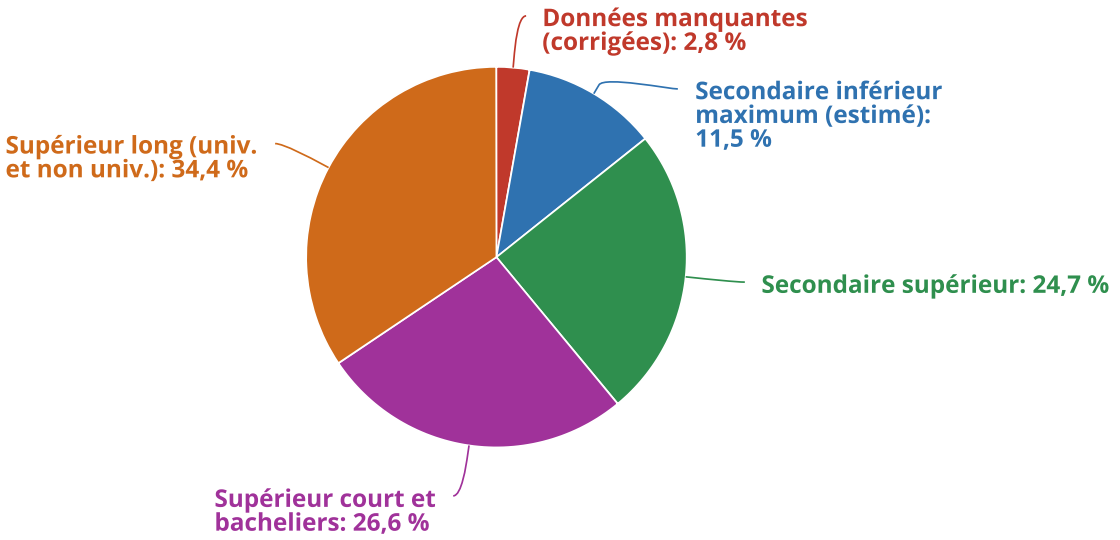
**Source(s)** : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Alors qu'en 2025, la part des femmes dans l'emploi total est de 56 %, elles représentent 58 % de l'emploi contractuel, tandis que parmi les statutaires, la proportion d'hommes et de femmes est un peu plus équilibrée (54% des statutaires sont des femmes) : la contractualisation touche femmes et hommes de manière quasiment égale.

DES NIVEAUX CROISSANTS, PLUS ÉLEVÉS CHEZ LES STATUTAIRES ET DANS LES OIP

## Les statutaires sont en moyenne plus qualifiés que les contractuels

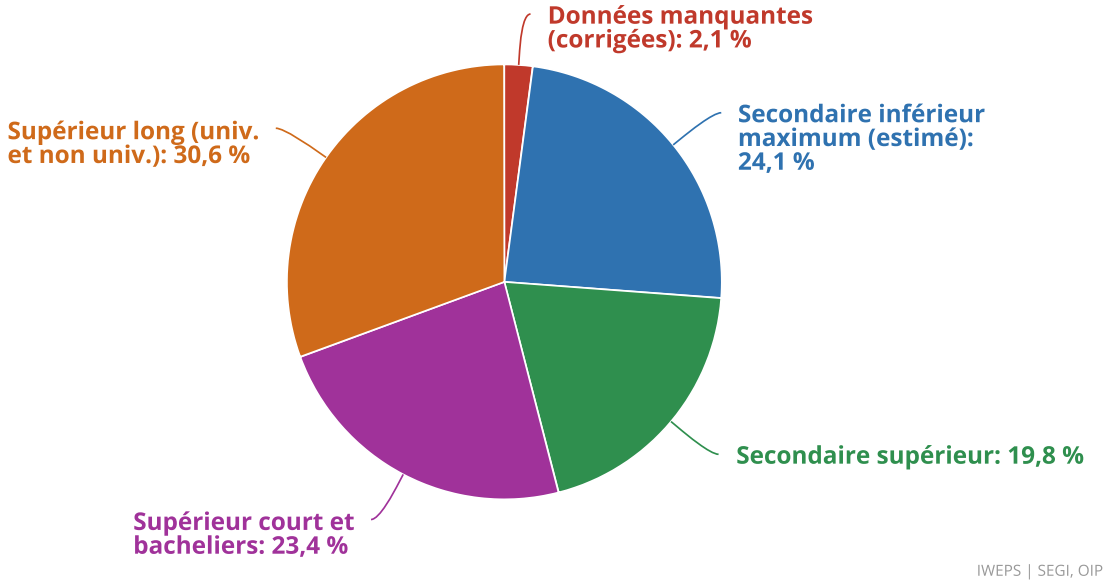
### Répartition (en %) des statutaires par niveau de qualification (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de 11 825 unités

### Répartition (en %) des contractuels par niveau de qualification (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de 8 223 unités

En ce qui concerne la qualification des emplois, la répartition est très similaire entre contractuels et statutaires. Les statutaires ont toutefois en moyenne un niveau de diplôme plus élevé que les contractuels. La différence la plus notable s'observe pour les agents qui ont au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur : 11,5 % des statutaires ont au maximum ce diplôme pour 24,1 % des contractuels.

DES NIVEAUX CROISSANTS, PLUS ÉLEVÉS CHEZ LES STATUTAIRES ET DANS LES OIP

## Depuis 2009, une nette montée en qualification des agents, avec une forte progression des niveaux A et B au détriment du niveau D

### Répartition des effectifs par niveau au sein du SPW et des OIP, évolution (2009 à 2025)

| | 2009 | 2012 | 2015 | 2018 | 2021 | 2024 | 2025 | | Variation 2009-2025 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | Nombre | Nombre | Nombre | Nombre | Nombre | Nombre | Pourcentage | |
| Niveau A | 3 622 | 4 036 | 4 292 | 4 723 | 5 101 | 6 021 | 6 178 | 31 | 70,6 |
| Niveau B | 2 795 | 3 236 | 3 382 | 3 988 | 4 514 | 4 970 | 4 920 | 24 | 76,0 |
| Niveau C | 4 235 | 4 246 | 4 209 | 4 494 | 4 652 | 4 668 | 4 551 | 23 | 7,5 |
| Niveau D | 4 812 | 4 883 | 4 320 | 3 996 | 3 840 | 3 587 | 3 467 | 17 | -27,9 |
| Niveau non précisé | 1 056 | 1 050 | 933 | 957 | 943 | 954 | 932 | 5 | -11,7 |
| Total | 16 520 | 17 451 | 17 136 | 18 158 | 19 050 | 20 200 | 20 048 | 100 | |

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

En 2025, plus le niveau est élevé, plus il est fourni en agents de la fonction publique : 31 % des effectifs se situent au niveau A, 24 % au niveau B, 23 % au niveau C et 17 % au niveau D. Loin d'être figée, cette répartition est le résultat d'évolutions marquées depuis 2009 : les effectifs du niveau D diminuent d'un quart, alors que ceux des niveaux A et B augmentent considérablement de 70,6 % et 76,0 %. 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 2025, c'est celle qui compte le moins d'agents : le niveau A compte 2 700 agents en plus tandis que les niveaux B et C affichent respectivement environ 1 500 et 1 100 agents supplémentaires.

DES NIVEAUX CROISSANTS, PLUS ÉLEVÉS CHEZ LES STATUTAIRES ET DANS LES OIP

## Les emplois des OIP sont en moyenne plus qualifiés que ceux du SPW

### Répartition des effectifs du SPW par niveau et situation administrative (2025)

| | Statutaires | | Contractuels | | Total SPW | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Niveau A | 2 774 | 36,2 | 940 | 28,8 | 3 714 | 34,0 |
| Niveau B | 1 250 | 16,3 | 388 | 11,9 | 1 638 | 15,0 |
| Niveau C | 2 281 | 29,8 | 429 | 13,1 | 2 710 | 24,8 |
| Niveau D | 1 362 | 17,8 | 1 510 | 46,2 | 2 872 | 26,3 |
| Total | 7 667 | 100,0 | 3 267 | 100,0 | 10 934 | 100,0 |

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

### Répartition des effectifs des OIP par niveau et situation administrative (2025)

| | Statutaires | | Contractuels | | Total OIP | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Niveau A | 1 272 | 30,6 | 1 192 | 24,1 | 2 464 | 27,0 |
| Niveau B | 1 673 | 40,2 | 1 609 | 32,5 | 3 282 | 36,0 |
| Niveau C | 1 059 | 25,5 | 782 | 15,8 | 1 841 | 20,2 |
| Niveau D | 154 | 3,7 | 441 | 8,9 | 595 | 6,5 |
| Niveau non précisé | 0 | 0,0 | 932 | 18,8 | 932 | 10,2 |
| Total | 4 158 | 100,0 | 4 956 | 100,0 | 9 114 | 100,0 |

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

La répartition des effectifs par niveau et situation administrative est différente entre le SPW et les OIP : ensemble, les niveaux A et B représentent 49 % des effectifs du SPW pour 63 % des effectifs des OIP; en revanche, le niveau D compte 26 % des effectifs du SPW, pour 6 % 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 : aussi bien au SPW que dans les OIP, les agents de niveaux A et B sont proportionnellement plus nombreux à être statutaires que contractuels : au SPW, 53 % des statutaires ont un niveau A ou B contre 41 % des contractuels tandis que dans les OIP 71% des statutaires ont un niveau A ou B contre 57 % des contractuels.

DES NIVEAUX CROISSANTS, PLUS ÉLEVÉS CHEZ LES STATUTAIRES ET DANS LES OIP

## En 2025, les OIP ont engagés du personnel plus qualifié que le SPW

### Embauches par niveau, comparaison SPW et OIP (2025)

| | Nombre | Pourcentage |
|---|---|---|
| **SPW** | | |
| Niveau A | 170 | 34,3 |
| Niveau B | 89 | 18,0 |
| Niveau C | 83 | 16,8 |
| Niveau D | 153 | 30,9 |
| Total SPW | 495 | 100,0 |
| **OIP** | | |
| Niveau A | 99 | 32,8 |
| Niveau B | 113 | 37,4 |
| Niveau C | 34 | 11,3 |
| Niveau D | 26 | 8,6 |
| Niveau non précisé | 30 | 9,9 |
| Total OIP | 302 | 100,0 |

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

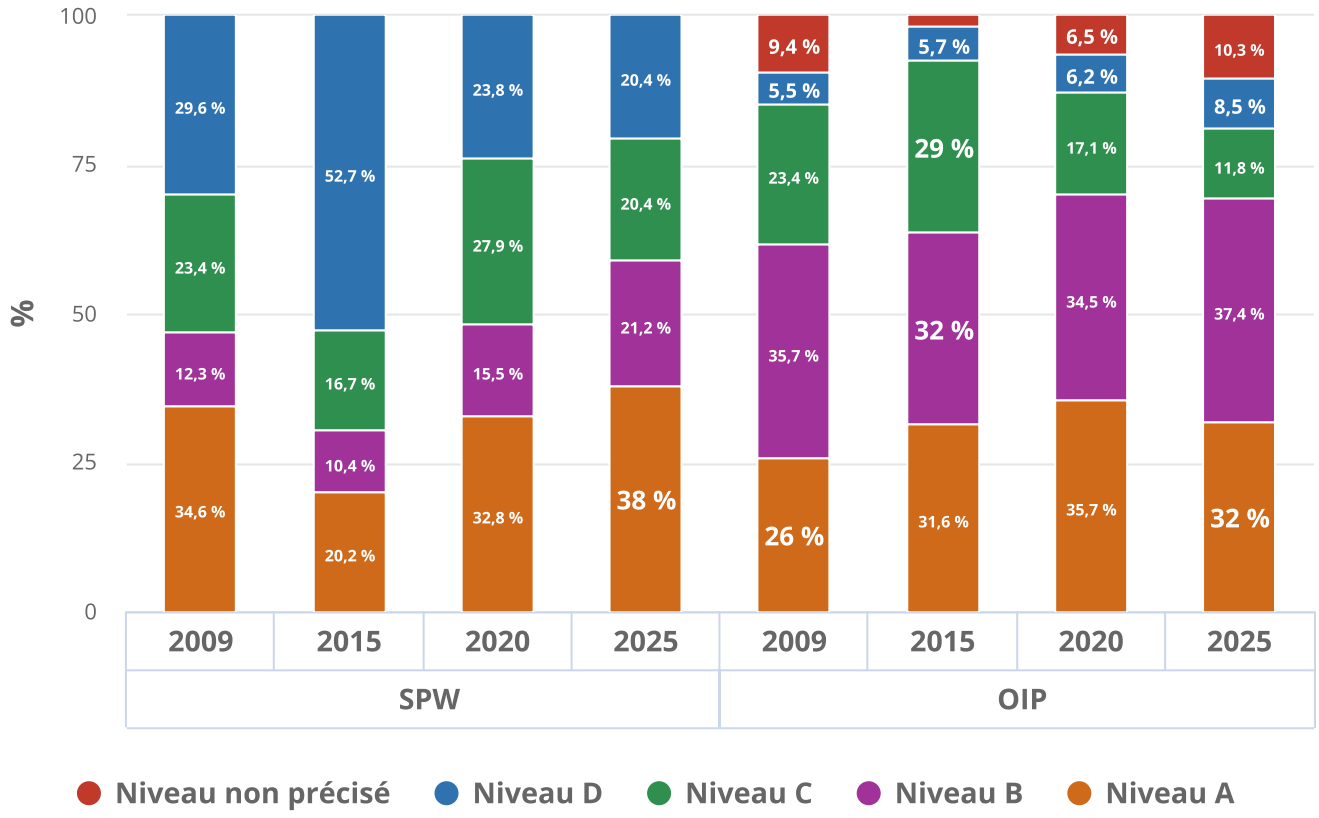
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 20 048 unités

Les emplois des OIP sont en moyenne plus qualifiés que ceux du SPW. Cet écart de qualification s'est renforcé en 2025 par des engagements de collaborateurs plus qualifiés dans les OIP. En effet, l'écart de proportion des embauches de niveaux A ou B entre le SPW (52%) et les OIP (70%) est de près de 20 pp. en faveur des OIP.

DES NIVEAUX CROISSANTS, PLUS ÉLEVÉS CHEZ LES STATUTAIRES ET DANS LES OIP

## Entre 2009 et 2025, la proportion d'embauches de niveaux A et B a augmenté plus vite au SPW que dans les OIP

### Répartition (en %) des embauches par niveau : comparaison SPW et OIP (2009 à 2025)




IWEPS | SEGI, OIP

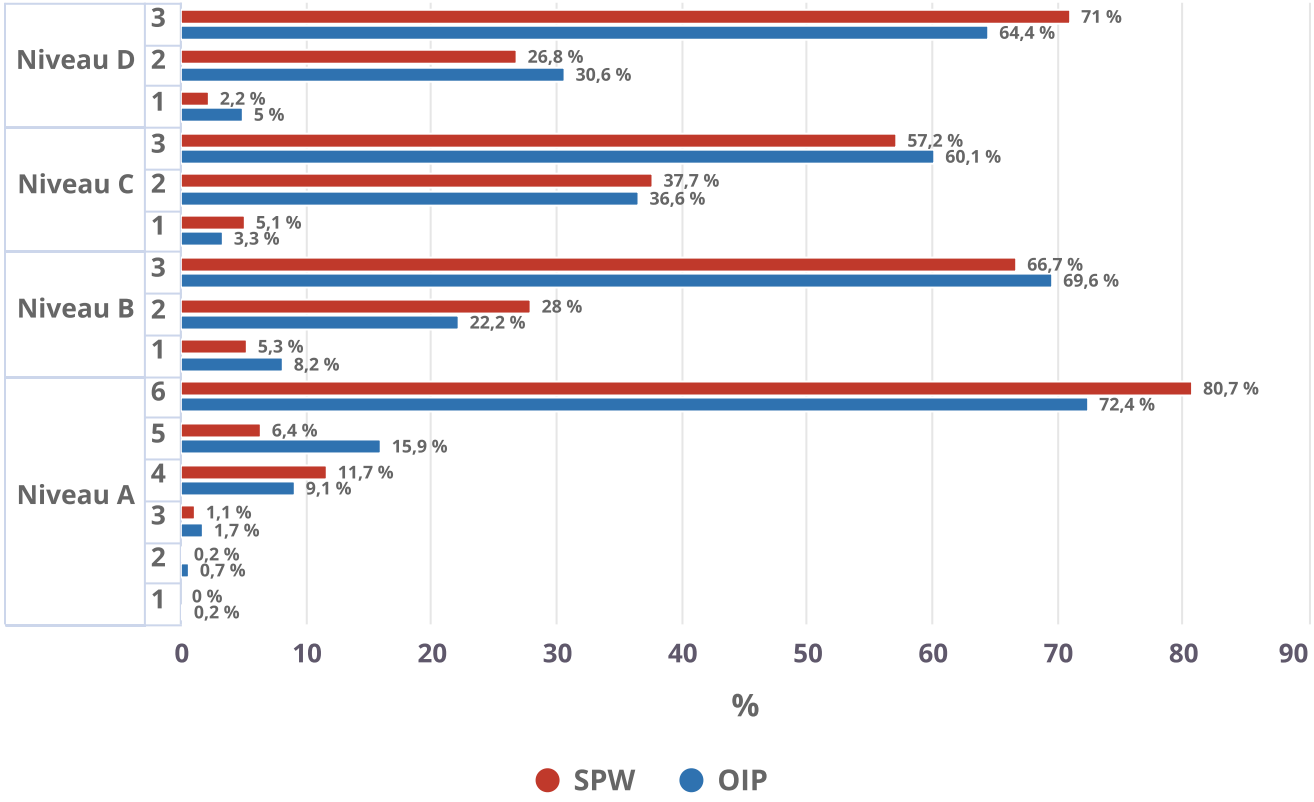
**Note** : la variable EMBAUCHE n'est complétée que depuis 2020. Pour avoir une vue temporelle plus longue, les embauches sont estimées à partir de la variable ANCIENNETE, complétée depuis 2009 par les institutions. Ce sont les agents avec une ancienneté comprise entre 0 et moins d'un an qui sont comptabilisés dans les embauches.

Entre 2009 et 2025, la proportion d'embauches de niveaux A et B a augmenté plus vite au SPW que dans les OIP : + 12 points de pourcentage au SPW et + 8 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.

DES NIVEAUX CROISSANTS, PLUS ÉLEVÉS CHEZ LES STATUTAIRES ET DANS LES OIP

## Plus le rang est élevé, moins il y a d'effectifs

### Répartition (en %) des effectifs par rang pour chaque niveau, comparaison SPW et OIP (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

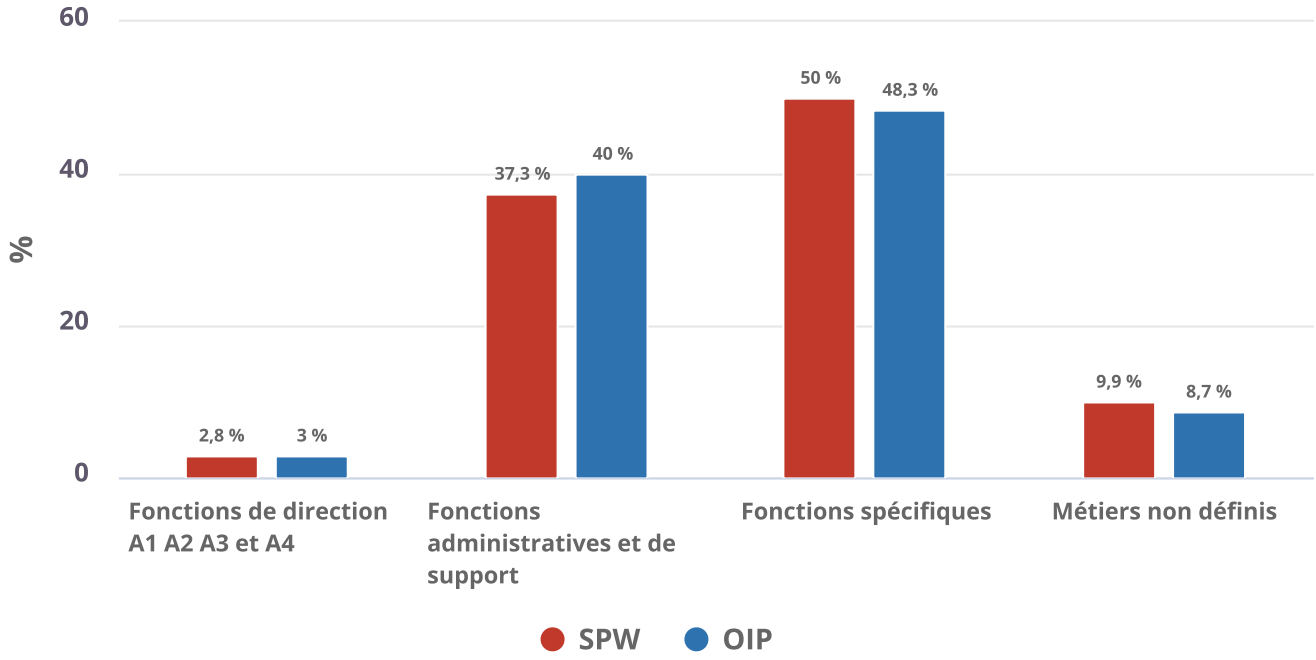
**Note** : SPW, N = 10 934 ; OIP : niveau et rang non déterminés = 932, rang non déterminé = 12, N = 8 170

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).

SPW ET OIP SE RESSEMBLENT DANS LA STRUCTURE DES MÉTIERS, MAIS SE DISTINGUENT NETTEMENT PAR LEURS MÉTIERS SPÉCIFIQUES

## Une structure des métiers quasi identique entre le SPW et les OIP

### Répartition (en %) des effectifs par catégorie de métiers, comparaison SPW et OIP (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 9 114 pour les OIP et N = 10 934 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 d'environ 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.

SPW ET OIP SE RESSEMBLENT DANS LA STRUCTURE DES EMPLOIS, MAIS SE DISTINGUENT NETTEMENT PAR LEURS MÉTIERS SPÉCIFIQUES

## Des fonctions de direction qui comptent pour près de 3% des effectifs

### Répartition des fonctions de direction selon le niveau de responsabilité (2025)

| | SPW | OIP | TOTAL |
|---|---|---|---|
| **Fonctions de direction A1 A2 A3 et A4** | **301** | **272** | **573** |
| Secrétaire général(e), administrateur général/administratrice générale, directeur général/directrice générale | 7 | 29 | 36 |
| Administrateur général adjoint/administratrice générale adjointe, directeur général adjoint/directrice générale adjointe | 0 | 6 | 6 |
| Inspecteur général/inspectrice générale | 36 | 21 | 57 |
| Directeur/directrice | 254 | 211 | 465 |
| Autres fonctions de direction | 4 | 5 | 9 |
| **Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement** | **207** | **208** | **415** |
| A5 | 89 | 77 | 166 |
| B1 | 12 | 111 | 123 |
| C1 | 64 | 16 | 80 |
| D1 | 42 | 4 | 46 |
| **Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement** | **0** | **10** | **10** |
| **Total** | **508** | **490** | **998** |
| Part des fonctions de direction A1, A2, A3 et A4 dans le total des effectifs (en %) | 2,8 | 3,0 | 2,9 |
| Part des fonctions de direction et d'encadrement dans le total des effectifs (en %) | 4,6 | 5,4 | 5,0 |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 9 114 pour les OIP et N = 10 934 pour le SPW

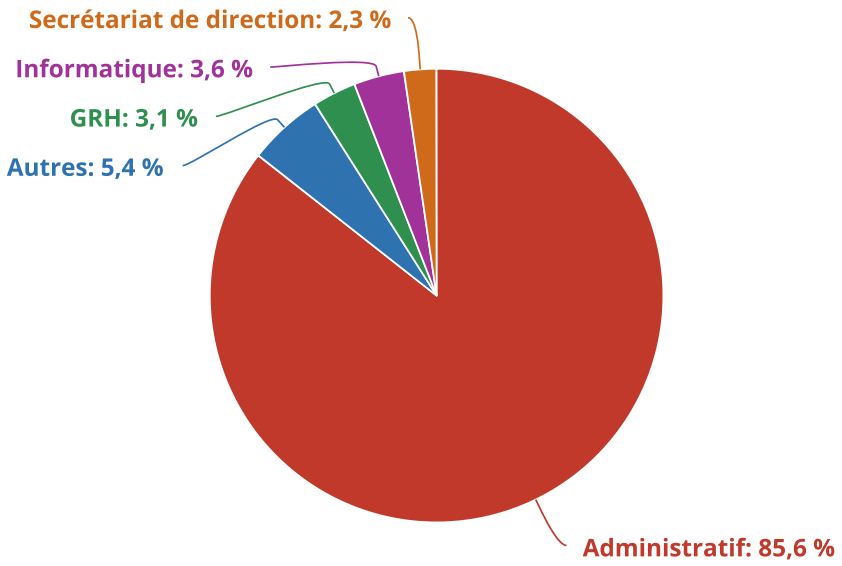
L'ensemble des fonctions de direction représente 2,8 % des effectifs au SPW et 3,0 % dans les OIP. Si l'on ajoute les fonctions d'encadrement exercées par des personnes de niveaux A5, B1, C1 ou D1* aux fonctions de direction, la proportion d'effectifs occupant un poste à responsabilité passe de 3,0 % à 5,4 % dans les OIP et de 2,8 % à 4,6 % au SPW

*Les chiffres ne prennent pas en considération des agents du FOREM exerçant des fonctions d'encadrement mais pas renseignés comme tels dans les données du FOREM. Il s'agit par exemple de responsables d'équipe ou de service de rang A6.

SPW ET OIP SE RESSEMBLENT DANS LA STRUCTURE DES EMPLOIS, MAIS SE DISTINGUENT NETTEMENT PAR LEURS MÉTIERS SPÉCIFIQUES

## Des métiers de support dominés par les fonctions administratives

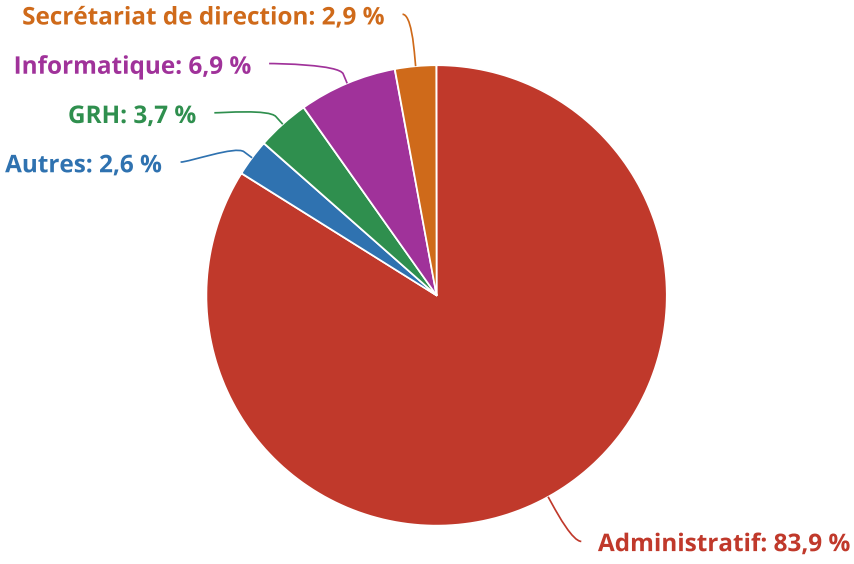
### Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, SPW (2025)




IWEPS | SEGI

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 4 078

### Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, OIP (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

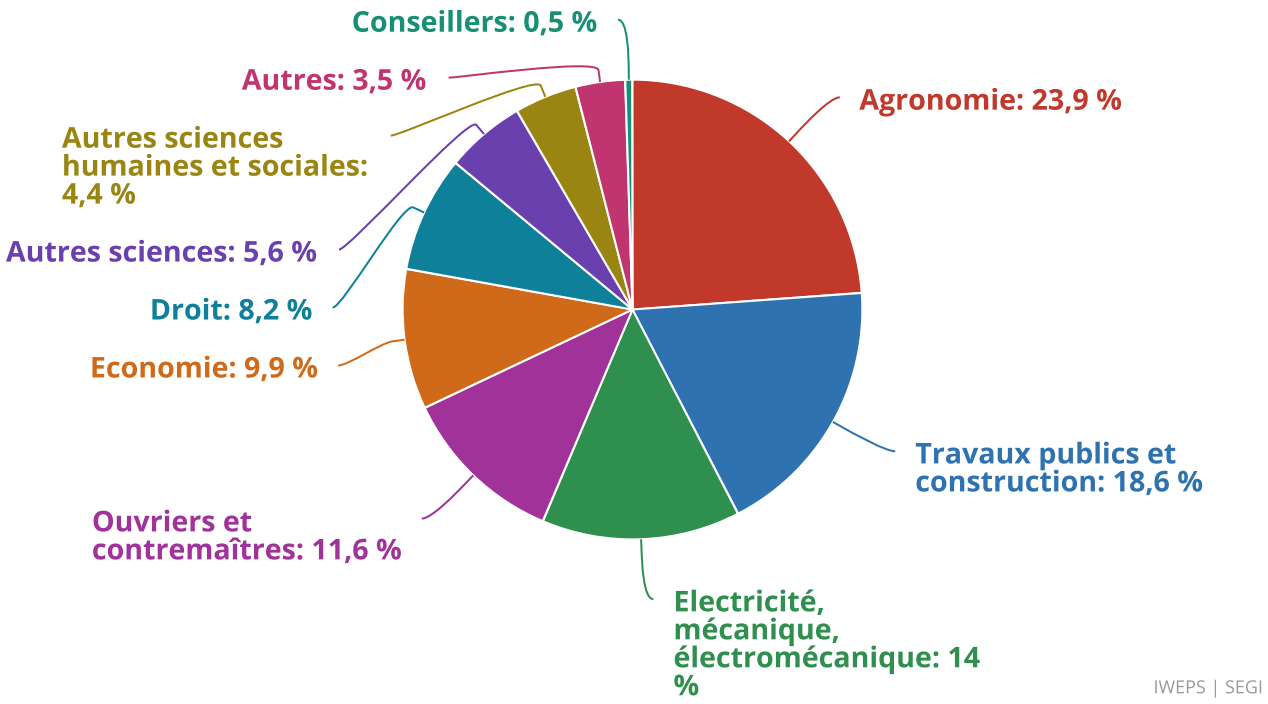
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 3 642

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 85,6 % des fonctions administratives et de support au SPW pour 83,9 % dans les OIP; l'écart se reporte sur toutes les fonctions de support, mais principalement l'informatique (3,6 % au SPW pour 6,9 % dans les OIP).

SPW ET OIP SE RESSEMBLENT DANS LA STRUCTURE DES EMPLOIS, MAIS SE DISTINGUENT NETTEMENT PAR LEURS MÉTIERS SPÉCIFIQUES

## Au SPW, des métiers spécifiques centrés sur l'agronomie et les travaux publics/la construction

**Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, SPW (2025)**



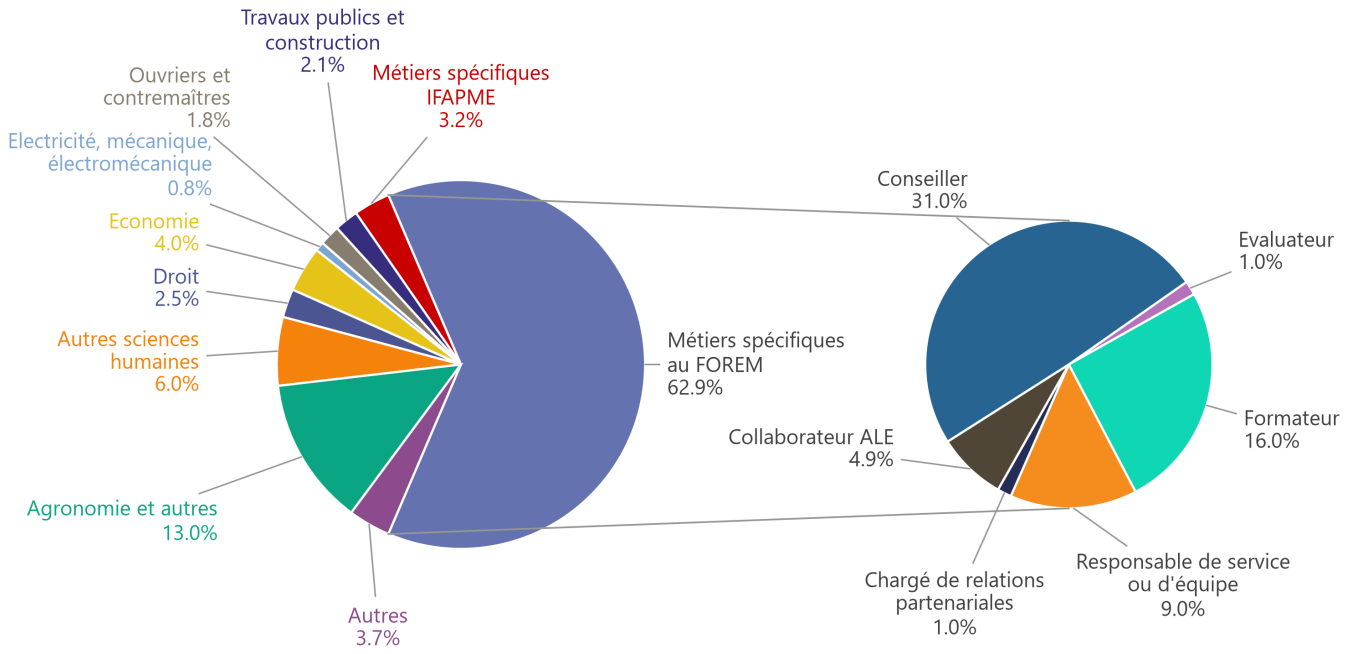

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 5 468

Les domaines de l'agronomie (23,9 %) et des travaux publics et de construction (18,6 %) concentrent plus de 4 emplois spécifiques sur 10 au SPW (42,5 %); viennent ensuite les emplois du domaine « électricité, mécanique, électromécanique » (14,0 % des emplois spécifiques) et les ouvriers et contremaîtres (11,6 %). 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 (38,5 % des effectifs) et le SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement (21,4 % des effectifs).

SPW ET OIP SE RESSEMBLENT DANS LA STRUCTURE DES EMPLOIS, MAIS SE DISTINGUENT NETTEMENT PAR LEURS MÉTIERS SPÉCIFIQUES

## Dans les OIP, des métiers spécifiques dominés par les formateurs et conseillers du FOREM

### Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, OIP (2025)




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

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 4 404

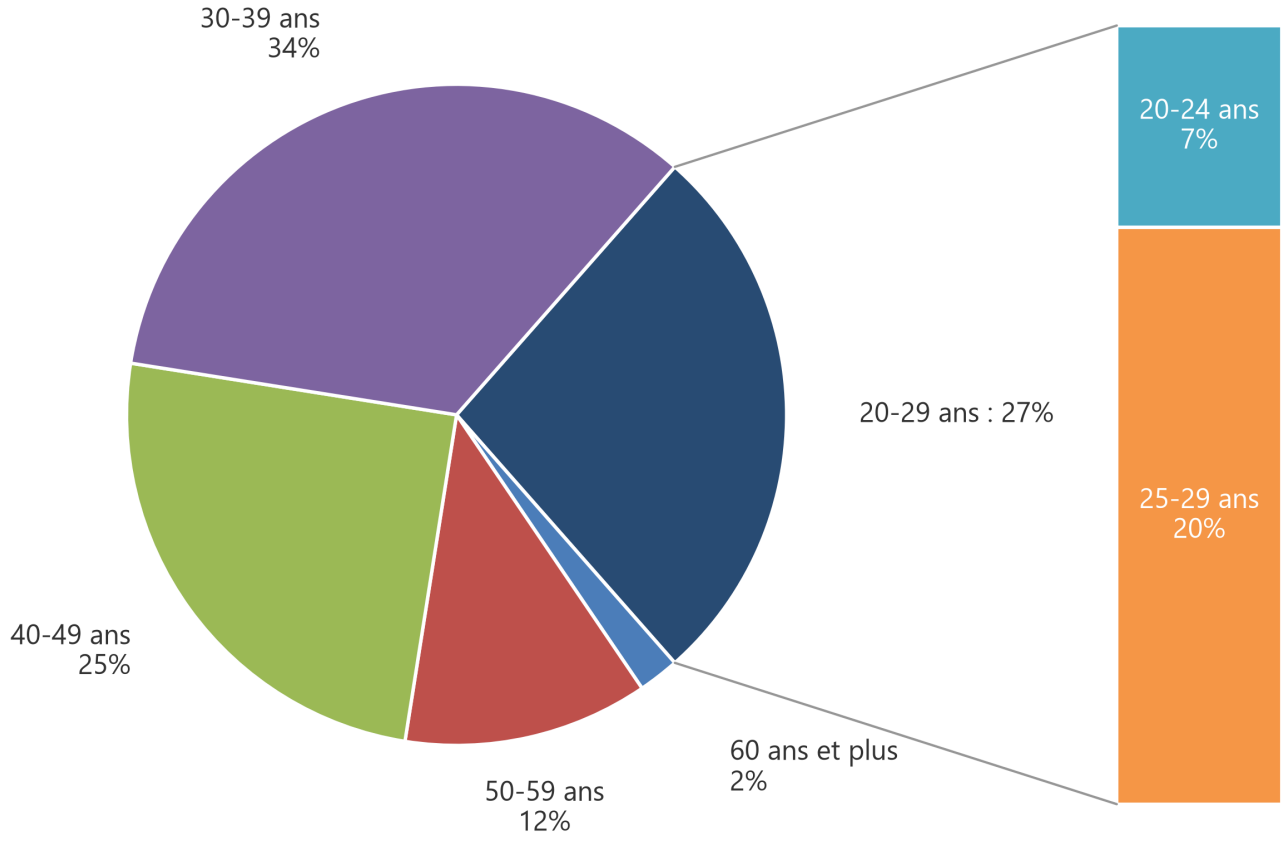
La comparaison de la répartition des emplois spécifiques au SPW (cf. graphique précédent) et dans les OIP offre une image différente. La dominance des métiers techniques observée au SPW fait place à la prépondérance de métiers de services tels que les conseillers et formateurs qui concentrent 47,0 % 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 » (5,9 %) sont davantage liés à la spécialisation des OIP concernés.

NOUVEAU

UN SECTEUR PUBLIC PEU ATTRACTIF POUR LES JEUNES

## Le secteur public n'est pas souvent un premier choix en début de carrière

### Répartition (en %) des embauches par classe d'âge (2025)




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

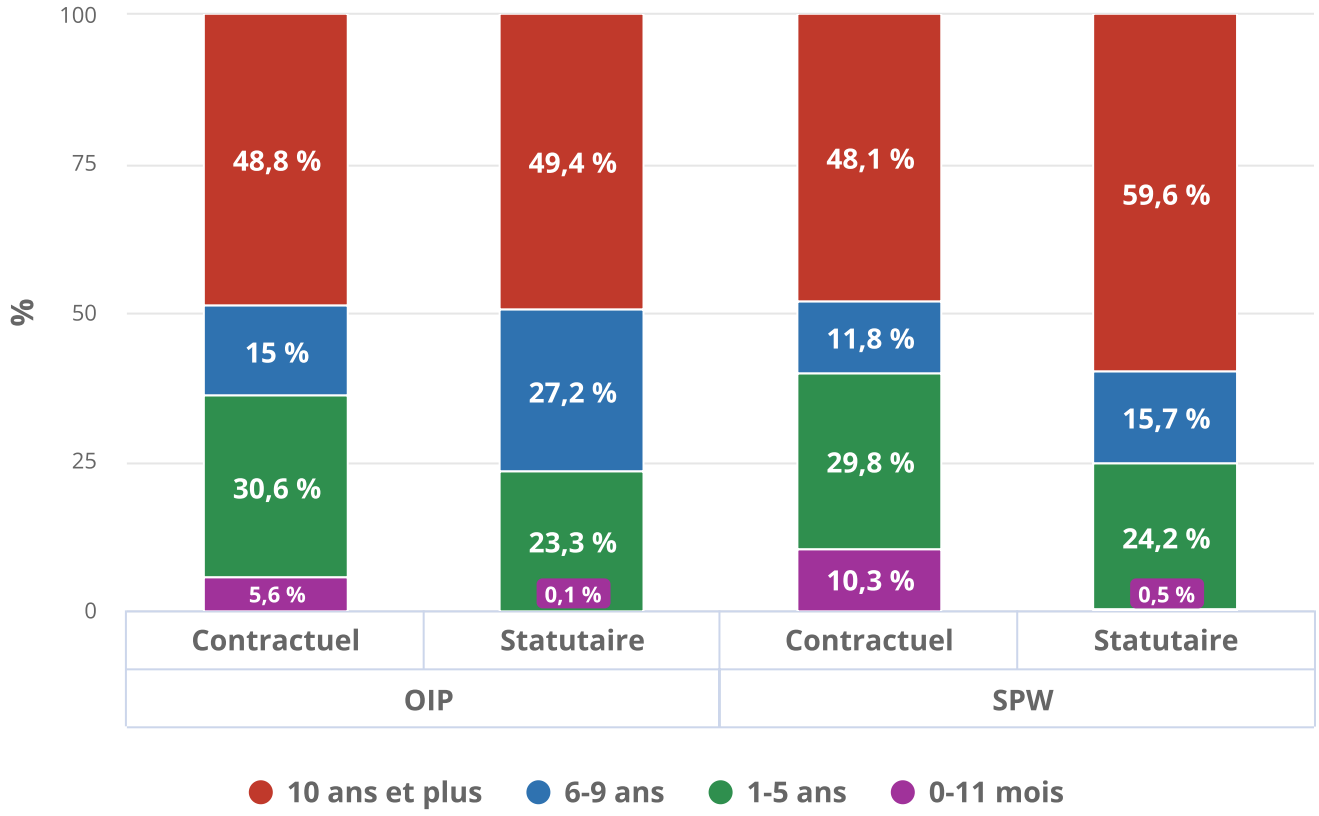
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 20 048 unités

En 2025, une personne sur trois embauchée dans les institutions wallonnes a entre 30 et 39 ans et une sur quatre entre 40 et 49 ans. Ce sont donc près de six agents sur dix qui intègrent les institutions wallonnes a priori forts de plusieurs années d'expérience sur le marché du travail. Les personnes les plus âgées (50 ans et plus) sont peu engagées/recrutées par des institutions publiques wallonnes (14 % des engagements). Enfin, près d'une personne engagée/recrutée sur trois a moins de 30 ans. Dans le détail, on note toutefois que peu de très jeunes (moins de 25 ans) entrent dans la fonction publique régionale (7 % des embauches) : le secteur public n'est pas un premier choix pour bon nombre de jeunes se présentant sur le marché du travail.

ANCIENNETÉ RIME AVEC STATUTAIRES ET NIVEAU D

## Les statutaires ont une ancienneté moyenne plus élevée que les contractuels

**Répartition (en %) des effectifs selon l'ancienneté dans l'institution, ventilation par SPW/OIP et statut (2025)**




IWEPS | SEGI, OIP

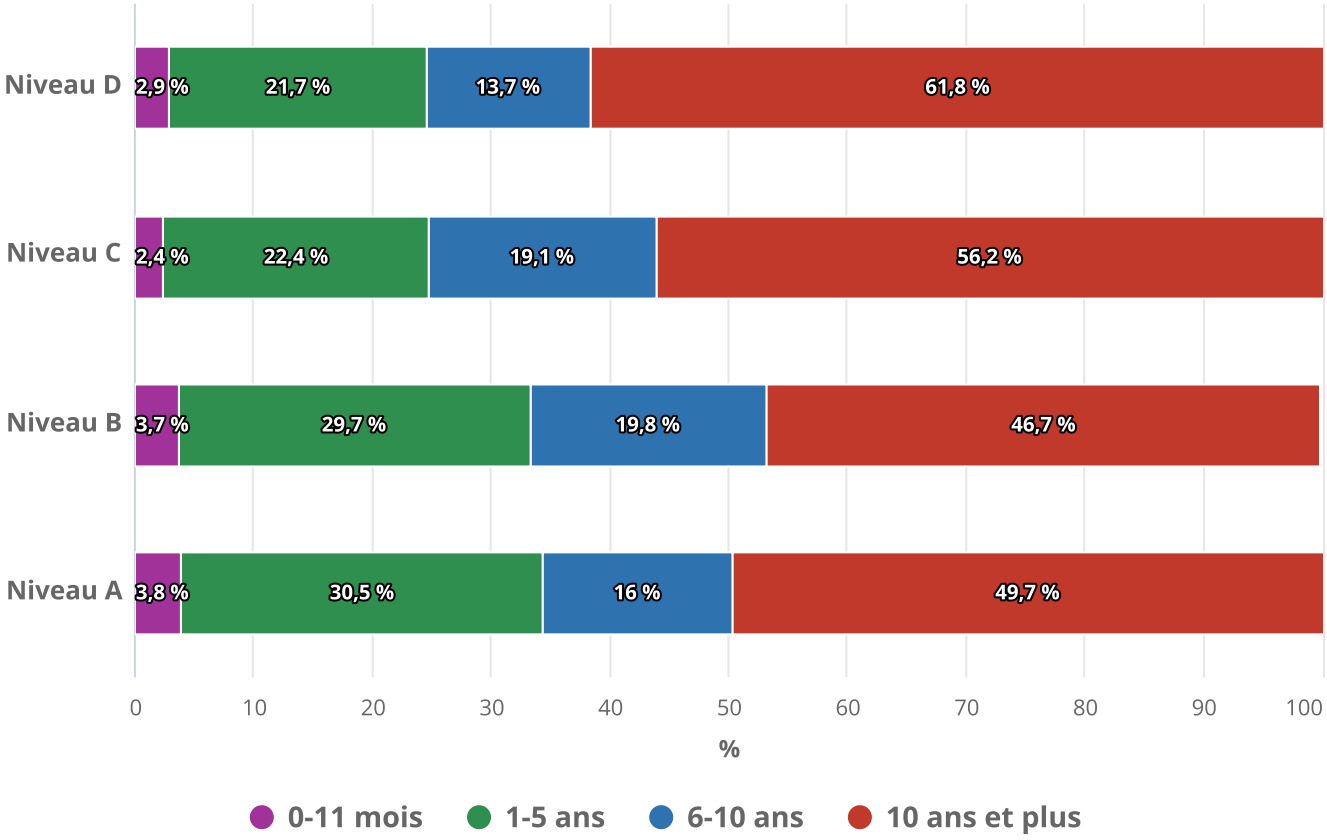
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 10 934 unités pour le SPW et N = 9 114 unités pour les OIP

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 (60 %) est 12 points de pourcentage plus importante que celle des contractuels (48 %); au sein des OIP, la proportion de statutaires et de contractuels avec une ancienneté de plus de 10 ans est similaire (autour de 49 %). La différence se marque sur la tranche d'ancienneté directement inférieure (6-9 ans) : elle occupe 27 % de statutaires pour 15 % de contractuels.

ANCIENNETÉ RIME AVEC STATUTAIRES ET NIVEAU D

## C'est dans les niveaux les plus bas qu'on trouve le plus grand nombre d'agents avec beaucoup d'ancienneté

### Répartition (en %) des effectifs selon l'ancienneté, ventilation par niveau (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

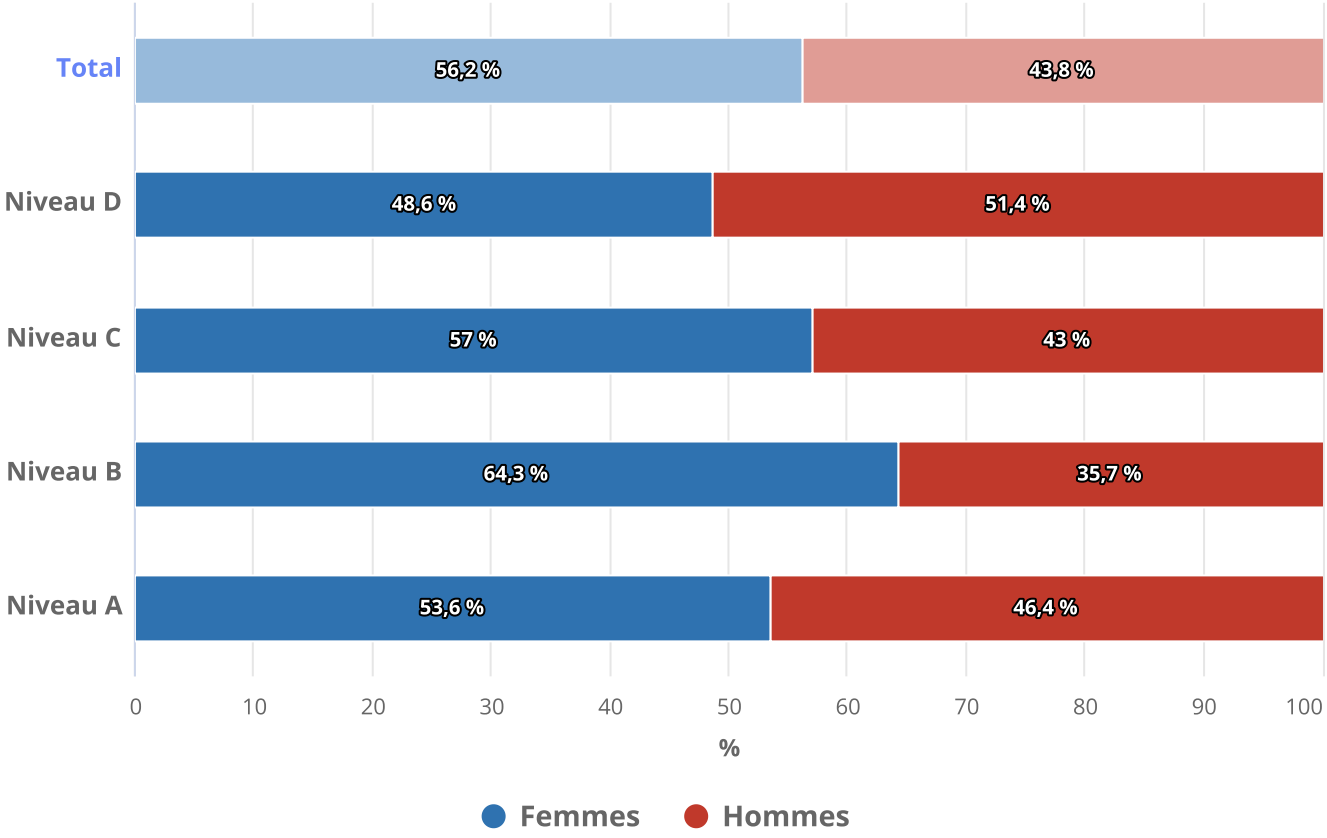
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 19 116 unités (niveau non précisé pour 932 unités)

C’est au niveau D que l’on rencontre la plus forte proportion d’effectifs ayant plus de dix ans d’ancienneté : avec plus de 6 agents sur 10 avec plus de dix ans d'ancienneté dans cette catégorie (61,8 %), le niveau D devance le niveau C (56,2%) et plus largement encore les niveaux A et B, qui comptent un peu moins d'1 agent sur 2 avec plus de dix ans d’ancienneté (respectivement , 49,7 % et 46,7 %).

LES FEMMES RESTENT SOUS-REPRÉSENTÉES DANS LES ÉCHELONS SUPÉRIEURS

## Les femmes sont légèrement sous-représentées au niveau A

### Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

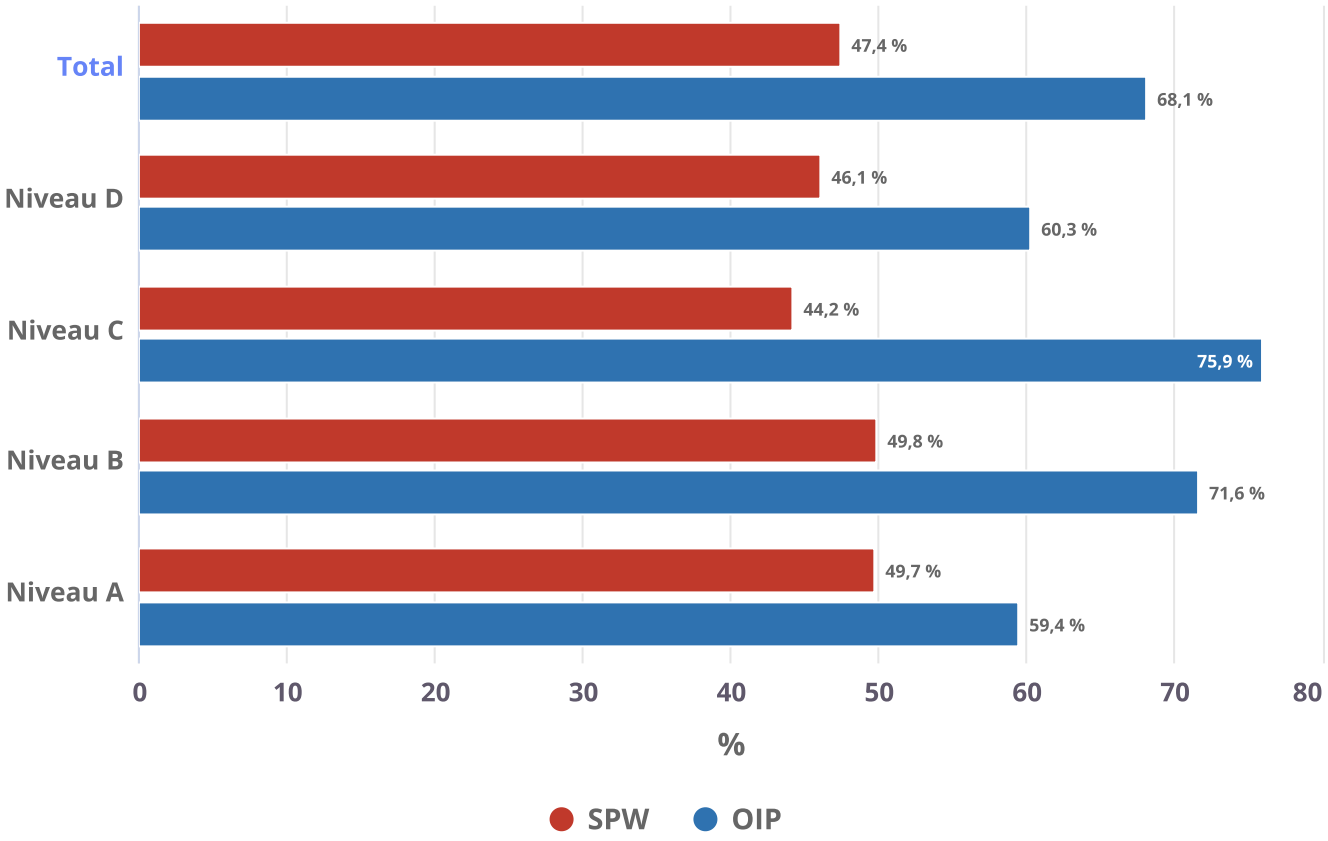
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 19 116 unités (niveau non précisé pour 932 unités)

Si, en moyenne, les femmes sont majoritaires dans la fonction publique wallonne – elles représentent 56,2 % des effectifs dans ce graphique –, la répartition hommes-femmes varie avec le niveau. Les femmes sont surreprésentées au niveau B, où elles constituent 64,3 % des effectifs, mais légèrement sous-représentées au niveau A, où elles constituent 53,6 % des effectifs de ce niveau.

LES FEMMES RESTENT SOUS-REPRÉSENTÉES DANS LES ÉCHELONS SUPÉRIEURS

## Dans les OIP, les femmes sont sous-représentées au niveau A

### Proportion (en %) de femmes par niveau, comparaison SPW et OIP (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

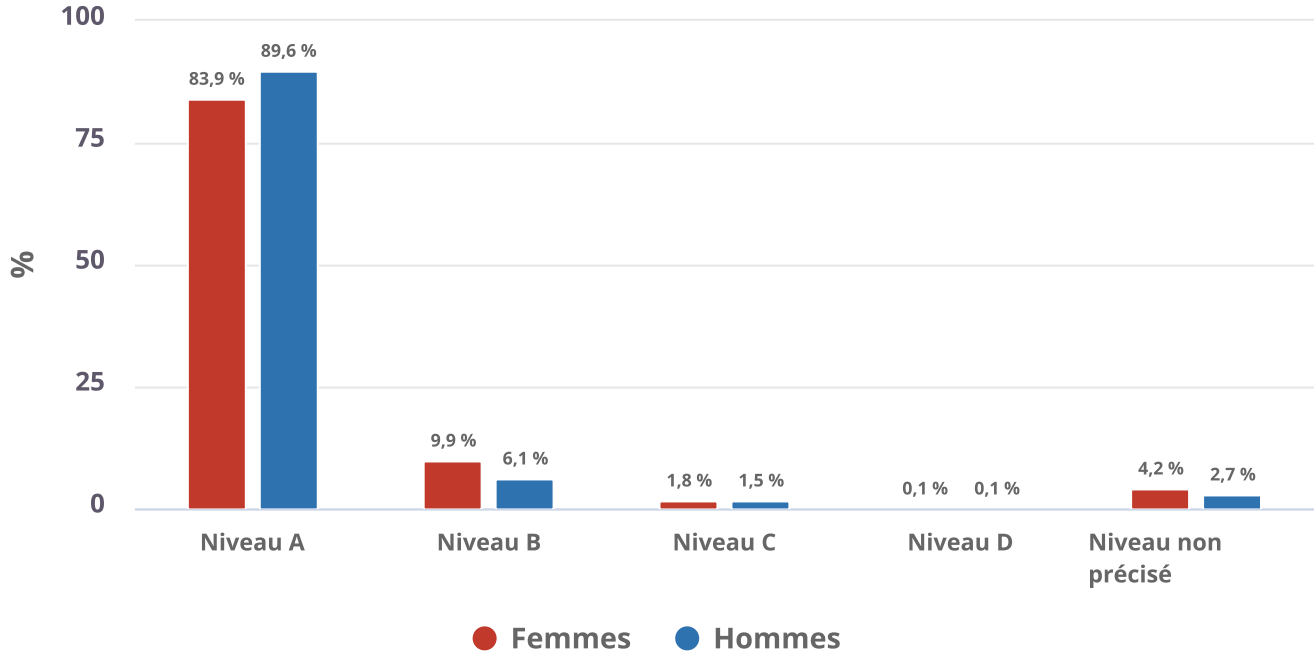
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 19 116 unités (niveau non précisé pour 932 unités)

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 plafonnent à 9 points de pourcentage dans les OIP : les femmes sont sous-représentées au niveau A dans les OIP avec 59,4 % des effectifs du niveau A pour 68,1% des effectifs totaux des OIP.

LES FEMMES RESTENT SOUS-REPRÉSENTÉES DANS LES ÉCHELONS SUPÉRIEURS

## Le déclassement est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes

**Répartition (en %) des diplômés de l'enseignement supérieur de type long entre niveaux : comparaison hommes-femmes (2025)**




IWEPS | SEGI, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de 6 584 unités ; femmes = 3 634 ; hommes = 2 950

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 83,9 % pour les femmes, contre 89,6 % pour les hommes.

En contrepartie, elles occupent plus fréquemment un emploi de niveau B (9,9 % de femmes, contre 6,1 % 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.

LES FEMMES RESTENT SOUS-REPRÉSENTÉES DANS LES ÉCHELONS SUPÉRIEURS

## Malgré une nette amélioration ces 15 dernières années, les femmes restent sous-représentées dans les postes de direction

### Répartition des postes à responsabilité entre hommes et femmes, SPW et OIP, Wallonie (2025)

| | Femmes | Hommes | Total | Proportion de femmes |
|---|---|---|---|---|
| **Fonctions de direction A1 A2 A3 et A4** | **258** | **315** | **573** | **45,0** |
| Secrétaire général(e), administrateur général/administratrice générale, directeur général/directrice générale | 20 | 16 | 36 | 55,6 |
| Administrateur général adjoint/administratrice générale adjointe, directeur général adjoint/directrice générale adjointe | 5 | 1 | 6 | 83,3 |
| Inspecteur général/inspectrice générale | 18 | 39 | 57 | 31,6 |
| Directeur/directrice | 210 | 255 | 465 | 45,2 |
| Autres fonctions de direction | 5 | 4 | 9 | 55,6 |
| **Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement** | **184** | **231** | **415** | **44,3** |
| A5 | 68 | 98 | 166 | 41,0 |
| B1 | 87 | 36 | 123 | 70,7 |
| C1 | 23 | 57 | 80 | 28,7 |
| D1 | 6 | 40 | 46 | 13,0 |
| **Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement** | **1** | **9** | **10** | **10,0** |
| **Total** | **443** | **555** | **998** | **44,4** |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 20 048 unités

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 un peu plus de la moitié des emplois de niveau A (53,6 %), elles occupent 45,0 % des postes à haute responsabilité (fonctions de direction A1, A2, A3 et A4) en 2025. Notons toutefois une nette amélioration par rapport à 2012, où les femmes n'occupaient qu'un quart de ces postes.

LES MUTATIONS ET DÉTACHEMENTS SONT RARES

## 1 agent sur 100 est détaché

### Détachement, mise à disposition ou congé pour mission (2025)

| | 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 | 159 | 1,5 | 29 | 0,3 | 188 | 0,9 |
| Congé pour mission (Articles 435 à 444) | 65 | 0,6 | 13 | 0,1 | 78 | 0,4 |
| Mise à disposition de l'ASBL « Service social des Services du Gouvernement wallon » | 21 | 0,2 | 6 | 0,1 | 27 | 0,1 |
| Autres détachement / mise à disposition/congé pour mission | 23 | 0,2 | 9 | 0,1 | 32 | 0,2 |
| Total détachement / mise à disposition/congé pour mission | 268 | 2,5 | 57 | 0,6 | 325 | 1,6 |
| Non détaché | 10 666 | 97,5 | 9 057 | 99,4 | 19 723 | 98,4 |
| Total général | 10 934 | 100,0 | 9 114 | 100,0 | 20 048 | 100,0 |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 20 048 unités

En 2025, 1,6 % des effectifs de la fonction publique (325 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 188 personnes, soit 0,9 % du total des effectifs. Soulignons que la mobilité est plus importante au SPW, où 2,5 % 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.

NOUVEAU

LES MUTATIONS ET DÉTACHEMENTS SONT RARES

1 agent sur 100 est muté

## Mutation (2020 à 2025)

| | 2020 | 2025 |
|---|---|---|
| Non | 98,6 | 98,8 |
| Muté à sa demande | 0,9 | 0,8 |
| Muté d'office/dans l'intérêt du service | 0,1 | 0,1 |
| Muté/reclassé pour d'autres motifs | 0,4 | 0,3 |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de 18 717 unités en 2020 et 20 048 unités en 2025

"La mutation est le passage d'un agent d'un emploi à un autre emploi au sein des services du Gouvernement ou au sein d'un même organisme" (Art. 21 §1er du Code de la fonction publique wallonne). En 2025, à peine plus d'1 % des agents ont été mutés, le plus souvent à leur demande. En 2020, la situation était similaire. La mutation est donc une possibilité de mobilité peu actionnée.

LE TEMPS PARTIEL, PEU RÉPANDU CHEZ LES CONTRACTUELS DES OIP, RESTE SURTOUT FÉMININ.

## Peu de travail à temps partiel chez les contractuels des OIP

### Travail à temps partiel dans les institutions wallonnes (2009 à 2025)

| | 2009 | 2012 | 2015 | 2018 | 2021 | 2024 | 2025 | Variation 2009-2025 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **SPW** | | | | | | | | |
| Effectifs à temps partiel | 1 112 | 1 031 | 940 | 975 | 954 | 896 | 916 | -17,6 |
| Contractuels | 3 585 | 4 359 | 4 150 | 4 298 | 4 463 | 3 218 | 3 267 | -8,9 |
| Emploi total | 9 750 | 10 036 | 9 836 | 10 045 | 10 289 | 10 940 | 10 934 | 12,1 |
| *Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)* | *31,0* | *23,7* | *22,7* | *22,7* | *21,4* | *27,8* | *28,0* | |
| *Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)* | *11,4* | *10,3* | *9,6* | *9,7* | *9,3* | *8,2* | *8,4* | |
| **OIP** | | | | | | | | |
| Effectifs à temps partiel | 500 | 530 | 404 | 427 | 376 | 372 | 337 | -32,6 |
| Contractuels | 5 581 | 6 171 | 6 136 | 6 502 | 6 670 | 5 239 | 4 956 | -11,2 |
| Emploi total | 6 770 | 7 415 | 7 300 | 8 113 | 8 761 | 9 260 | 9 114 | 34,6 |
| *Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)* | *9,0* | *8,6* | *6,6* | *6,6* | *5,6* | *7,1* | *6,8* | |
| *Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)* | *7,4* | *7,1* | *5,5* | *5,3* | *4,3* | *4,0* | *3,7* | |
| **SPW +OIP** | | | | | | | | |
| Effectifs à temps partiel | 1 612 | 1 561 | 1 344 | 1 402 | 1 330 | 1 268 | 1 253 | -22,3 |
| Contractuels | 9 166 | 10 530 | 10 286 | 10 800 | 11 133 | 8 457 | 8 223 | -10,3 |
| Emploi total | 16 520 | 17 451 | 17 136 | 18 158 | 19 050 | 20 200 | 20 048 | 21,4 |
| *Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)* | *17,6* | *14,8* | *13,1* | *13,0* | *11,9* | *15,0* | *15,2* | |
| *Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)* | *9,8* | *8,9* | *7,8* | *7,7* | *7,0* | *6,3* | *6,2* | |

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

En 2025, 15,2 % des effectifs contractuels* 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 24,8 % (Source : Enquête sur les forces de travail, 2025). De 2009 à 2025, 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 15,2 %).

La comparaison du SPW, d'une part, et des OIP, d'autre part, révèle que l'incidence du temps partiel chez les contractuels est plus élevée au SPW que dans les OIP. En 2025, la proportion de temps partiel dans l'emploi contractuel s'élève à 28,0 % au SPW, pour 6,8 % dans les OIP. Au cours de la période 2009-2025, l'incidence du temps partiel parmi les contractuels affiche une tendance à la baisse : elle passe de 9,0 % à 6,8 % dans les OIP et de 31,0 % à 28,0 % au SPW.

*Cette faible proportion sous-estime la pratique du temps partiel dans la fonction publique wallonne (contractuels et statutaires). 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.

LE TEMPS PARTIEL, PEU RÉPANDU CHEZ LES CONTRACTUELS DES OIP, RESTE SURTOUT FÉMININ.

## Le travail à temps partiel est surtout pratiqué par les femmes

### Proportion d'agents occupant des emplois à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe (2025)

| | 20-29 ans | 30-39 ans | 40-49 ans | 50-59 ans | 60 ans et plus | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Femmes | 10,4 | 6,4 | 8,7 | 10,9 | 11,2 | 9,4 |
| Hommes | 5,6 | 2,8 | 1,8 | 2,1 | 1,6 | 2,3 |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 11 160 pour les femmes et N = 8 888 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 2025, le temps partiel concerne 9,4 % des femmes occupées dans la fonction publique régionale, pour 2,3 % des hommes. Les valeurs correspondantes pour la population active occupée wallonne sont plus élevées : le taux d'emploi à temps partiel s'élève à 38,1 % pour les femmes et à 13,0 % pour les hommes (Source : Enquête sur les forces de travail, 2025). 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 : chez les hommes, le temps partiel est le plus répandu chez les plus jeunes (les moins de 30 ans) tandis que chez les femmes, il est le plus répandu chez les plus âgées (60 ans et plus). La fréquence du temps partiel chez les femmes les plus jeunes est toutefois proche de celle observée chez les plus âgées (écart de 0,8 pp.). Toujours chez les femmes, la fréquence du temps partiel augmente tendanciellement avec l'âge à partir de 30 ans (de 6,4 % pour les femmes de 30 à 39 ans à 11,2 % pour les femmes de 60 ans et plus).

NOUVEAU

UN RECOURS IMPORTANT AU TÉLÉTRAVAIL

## Plus la distance domicile-travail est grande, plus le télétravail est fréquent.

### Recours au télétravail selon la distance domicile–travail (2025)

| | 33,5 km ou plus | Entre 18,2 et 33,4 km | Entre 7,5 et 18,1 km | Maximum 7,4 km |
|---|---|---|---|---|
| Pas en télétravail | 33,0 | 37,7 | 41,7 | 43,4 |
| En télétravail | 67,0 | 62,3 | 58,3 | 56,6 |

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

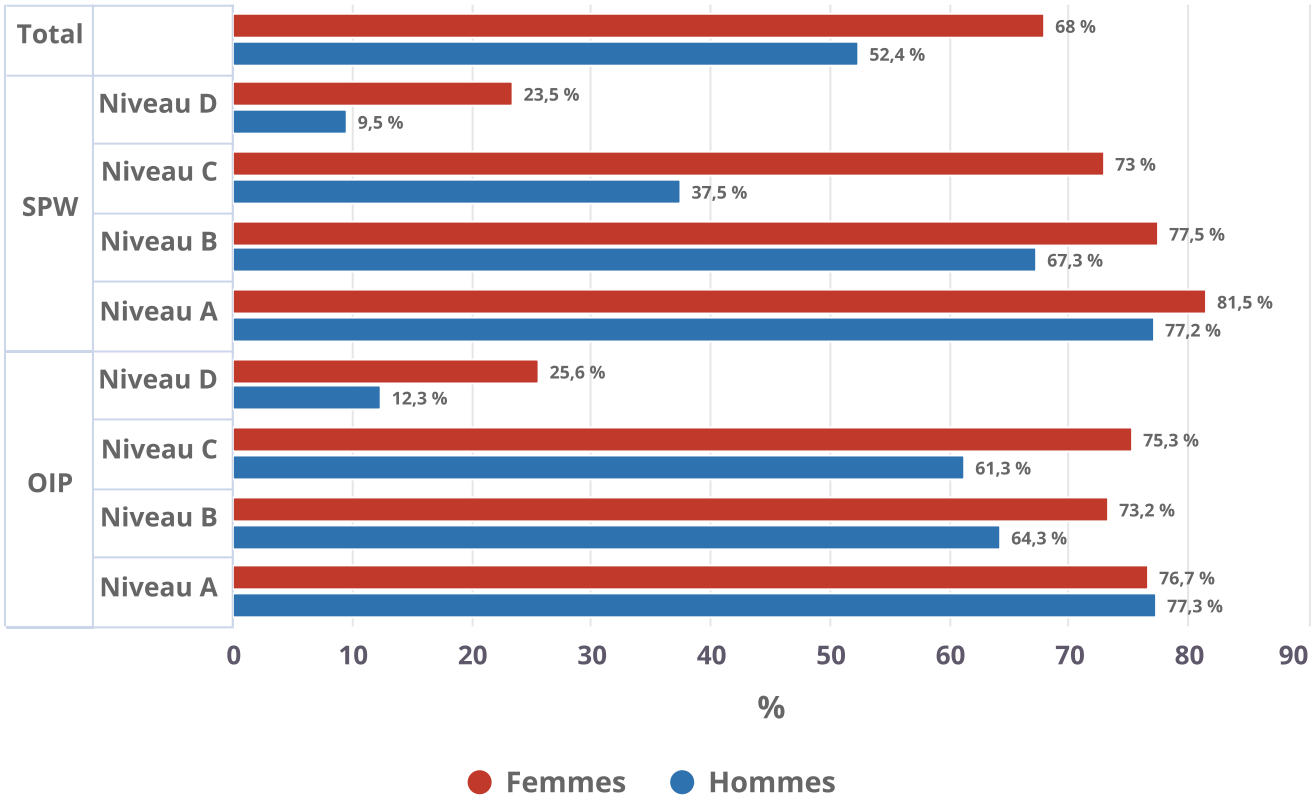
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 19 685 unités (363 données non retenues : les codes postaux de domicile et de travail fixés à 9999 et les données du Port autonome de Liège)

Les partisans du télétravail avancent souvent qu'il permet de transformer - en tout ou en partie - le temps passé dans les trajets entre le domicile et le lieu de travail en temps de travail. On pourrait dès lors penser que le télétravail est plus répandu chez les agents qui affichent les distances de déplacement par route les plus longues entre leur domicile et leur lieu de travail. Les données valident cette hypothèse : plus la distance par route entre domicile et lieu de travail est importante, plus le recours au télétravail s'intensifie. Parmi les 5 000 agents habitant à 33,5 km ou plus de leur lieu de travail, 2 sur 3 font du télétravail (67,0 %) tandis que pour les 5 000 agents les plus proches (maximum 7,4 km), c'est une petite majorité (56,6 %) qui télétravaille.

UN RECOURS IMPORTANT AU TÉLÉTRAVAIL

## Un recours important au télétravail (davantage pour les femmes, moins pour les niveaux D)

### Proportion d'hommes et de femmes en télétravail au SPW et dans les OIP, par niveau (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

**Note** : SPW, N = 10 934; OIP : niveaux non déterminés = 932, N = 8 182

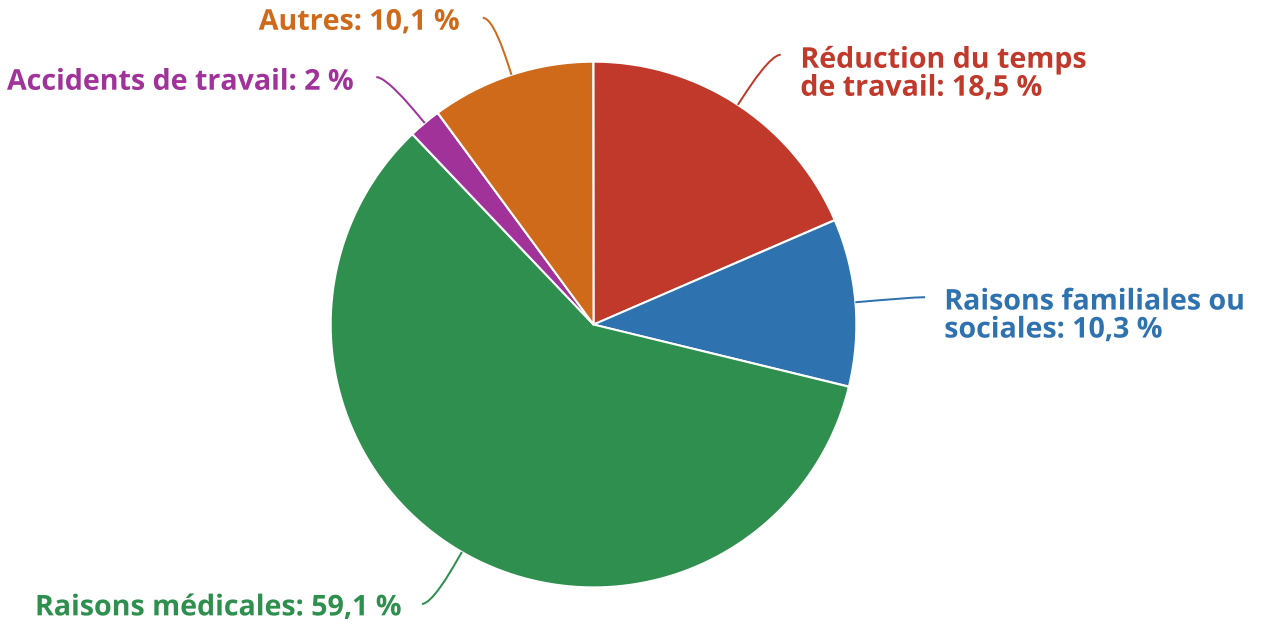
Les statistiques font référence au télétravail structurel (c'est-à-dire le télétravail qui est autorisé sur la base de l'arrêté télétravail du Gouvernement wallon et qui est planifié dans l'horaire théorique de l'agent). Le télétravail monte en charge au sein de la fonction publique wallonne : de 324 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 11 695 personnes en 2025 (61,2 %). Le saut observé entre 2018 et 2025 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 (sauf au niveau A dans les OIP où la proportion d'hommes et femmes en télétravail est similaire, autour de 77%) . 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.

17 JOURS D'ABSENCE SUR 100 À PRESTER, SOUVENT POUR RAISONS MÉDICALES

## Des absences dominées par les raisons médicales

**Les congés et absences au sein des institutions wallonnes : répartition (en %) du nombre de jours d'absence par motif (2025)**




IWEPS | SEGI, OIP

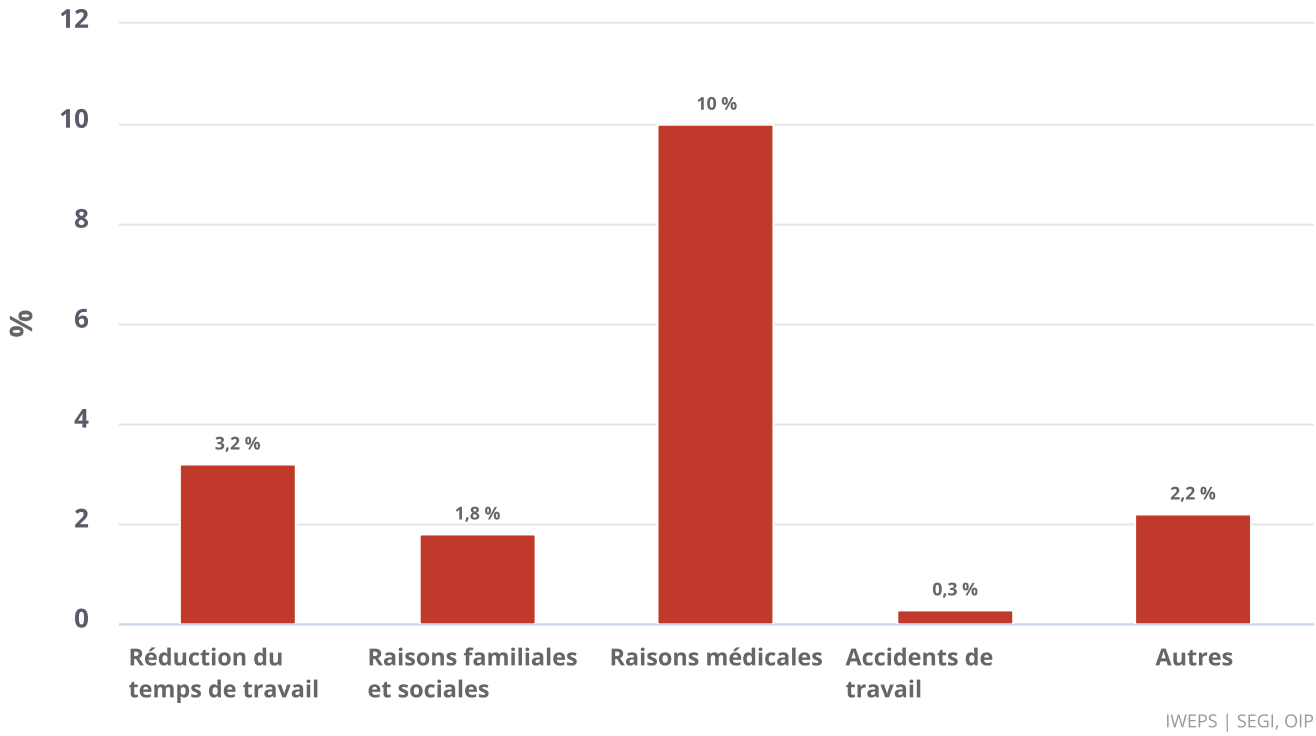
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 20 048 unités

Le graphique met en évidence la dominance des absences pour raisons médicales : Sur 10 jours d'absence, près de 6 (59,1 %) sont liés à une raison médicale ; suivent les absences liées à une formule de réduction du temps de travail (18,5 %) - 3 fois moins fréquentes que les motifs médicaux - et, à parts similaires, les absences pour raisons familiales et sociales (10,3 %) et les « autres » absences (10,1 %) . Enfin, les accidents de travail comptent pour 2,0 % du total des jours d'absence.

17 JOURS D'ABSENCE SUR 100 À PRESTER, SOUVENT POUR RAISONS MÉDICALES

## Sur 100 jours à prester, en moyenne 17 jours d'absence

### Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif (2025)




**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 20 048 unités

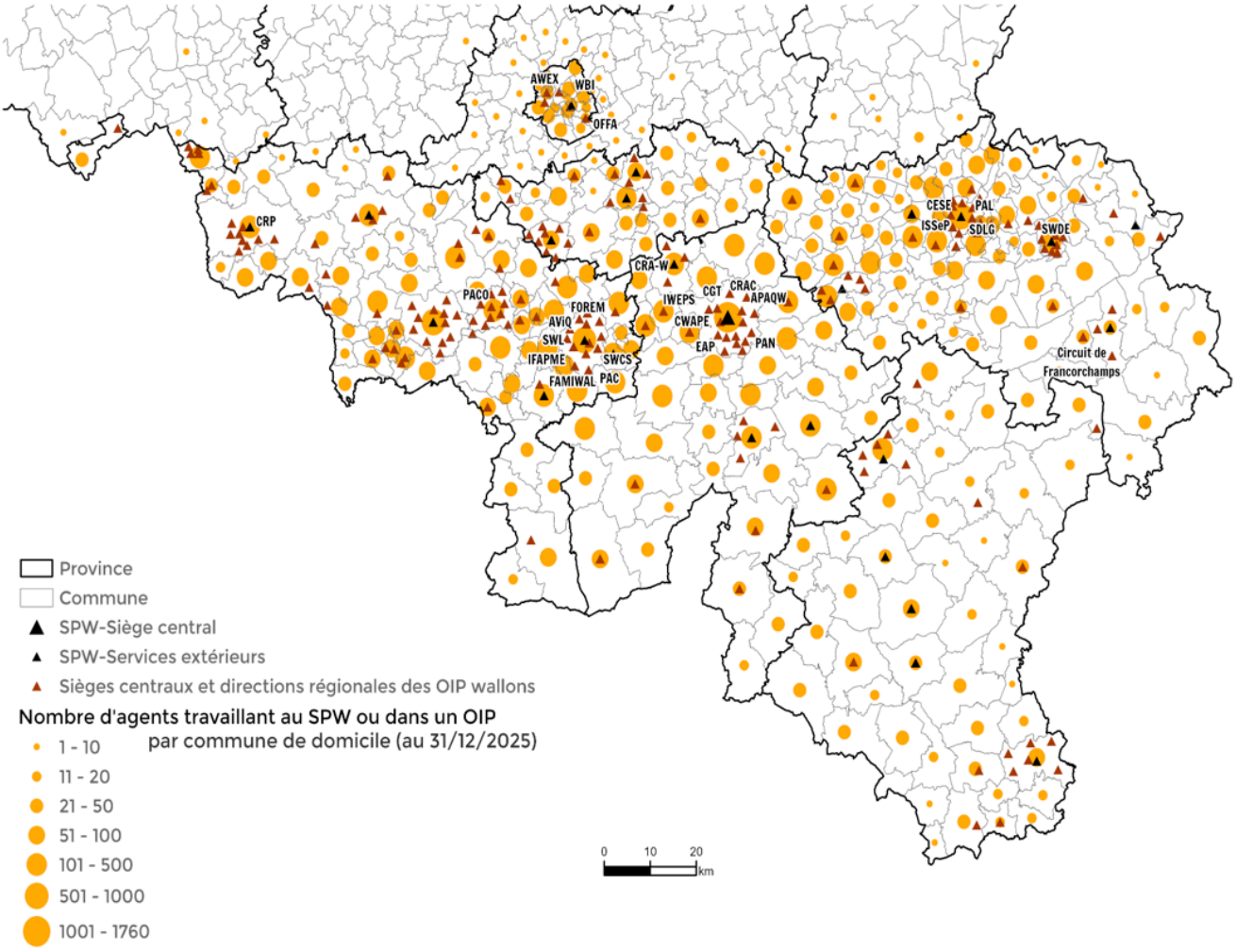
Le graphique se focalise sur l'incidence des congés/absences par motif au cours d'une année. Celle-ci est évaluée par le rapport entre le nombre de jours d'absence et de congé (au numérateur) et la somme des jours à prester (au dénominateur)*. Sur 100 jours à prester, un agent est en moyenne absent 17 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.

DENSITÉ ET DISPERSION

## Des agents et des institutions bien dispersés sur le territoire

### Localisation des services publics régionaux et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile (2025)




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

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 et bruxellois. Au total, environ 100 communes wallonnes et bruxelloises abritent un ou plusieurs services du SPW ou des OIP.

En ce qui concerne les effectifs, des cercles de taille variable représentent, par commune, le nombre d'agents y habitant. 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 : il y a au minimum un effectif de la fonction publique régionale domicilié dans chaque commune.

NOUVEAU

DENSITÉ ET DISPERSION

## Travailler en zone densément peuplée ne raccourcit pas les trajets domicile–travail (au contraire)

### Distance routière domicile-travail des agents selon la densité de population du lieu de travail (2025)

| | Agents travaillant dans une institution localisée dans une zone densément peuplée | Agents travaillant dans une institution hors zone densément peuplée |
|---|---|---|
| Distance moyenne sur route à parcourir (en km) | 26,0 | 21,1 |
| Part des agents (en %) avec maximum 7,4 km sur route à effectuer | 23,9 | 26,6 |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 19 685 unités (363 données non retenues : les codes postaux de domicile et de travail fixés à 9999 et les données du Port autonome de Liège)

Les agents ont-ils moins de distance sur route* à parcourir lorsqu'ils travaillent dans des institutions implantées dans des zones densément peuplées** ? Ces zones sont habitées par un nombre plus important d'agents que les zones plus rurales : 70 % des agents vivent dans des zones densément peuplées. Les institutions localisées dans ces zones offrent donc un potentiel de déplacements sur route courts pour beaucoup d'agents, pour autant qu'ils disposent du profil recherché et de l'envie d'y travailler.

Or, on observe que les agents travaillant dans des institutions implantées dans des zones fortement peuplées ont en moyenne un peu plus de distance que les autres et sont moins nombreux que les autres à afficher de petits trajets sur route (maximum 7,4 km). Deux pistes explicatives se dégagent : (1) Les sièges centraux des administrations (en particulier FOREM et SPW), qui se trouvent dans des zones densément peuplées, attirent des gens qui viennent de partout en Wallonie, (2) les zones densément peuplées abritent généralement des gares et les déplacements en train sont, en moyenne, plus longs que ceux sur route.

*L'ensemble des distances domicile-travail ont été calculées par la route même si les travailleurs se déplacent en train. Cette information est importante à prendre en compte pour interpréter les résultats obtenus

** Par zones densément peuplées, nous entendons les centres urbains, les clusters urbains denses et semi-denses et les cellules suburbaines. Inversement, nous considérons les clusters ruraux ainsi que les cellules rurales à faible et à très faible densité comme des zones non densément peuplées. La détermination de ces 7 classes de degré d'urbanisation est basée sur le croisement géographique du code postal (CP) et la cartographie de la typologie DEGURBA à l'échelle de carreaux de 1 km$^2$. Pour plus d'informations : https://www.iweps.be/publication/degre-durbanisation-ou-de-ruralite-du-territoire-la-methode-internationale-degurba-appliquee-a-la-wallonie/

LA VOITURE DOMINE LARGEMENT LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL MALGRÉ UN FORT POTENTIEL DE REPORT MODAL

## 1 agent sur 5 est abonné aux transports en commun

### Effectifs de la fonction publique régionale abonnés aux transports en commun domicile-lieu de travail (2009 à 2025)

| | 2009 | 2012 | 2015 | 2018 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nombre de personnes | 4 286 | 4 080 | 3 879 | 4 163 | 3 420 | 3 569 | 4 055 | 4 088 | 4 311 | 4 243 |
| En pourcentage des effectifs totaux | 25,9 | 23,4 | 22,6 | 22,9 | 19,7 | 18,7 | 20,8 | 20,6 | 21,3 | 21,2 |

**Source(s)** : SEGI, OIP - 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 prévu 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.

NOUVEAU

LA VOITURE DOMINE LARGEMENT LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL MALGRÉ UN FORT POTENTIEL DE REPORT MODAL

## La pratique du vélo est quasi inexistante

### Effectifs de la fonction publique régionale qui bénéficient d'une indemnité kilométrique pour leurs déplacements à vélo entre le domicile et le lieu de travail (2015 à 2025)

| | 2015 | 2020 | 2023 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| Nombre de personnes | 176 | 143 | 296 | 404 |
| En pourcentage des effectifs totaux | 1,03 | 0,76 | 1,49 | 2,02 |

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

La pratique du vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail a-t-elle augmenté depuis la crise COVID ? En 2020, au plus fort de la crise, 143 agents recevaient des indemnités kilométriques liées à l'usage du vélo pour leurs déplacements, en tout ou en partie, entre leur domicile et leur lieu de travail. En 2025, plus du double en bénéficient (404 agents*). À l'échelle des effectifs totaux (environ 20 000 agents), c'est peu, mais la progression est notable. Il reste toutefois un vivier important d'agents qui pourraient venir travailler en vélo (cf. analyse sur le potentiel de report modal).

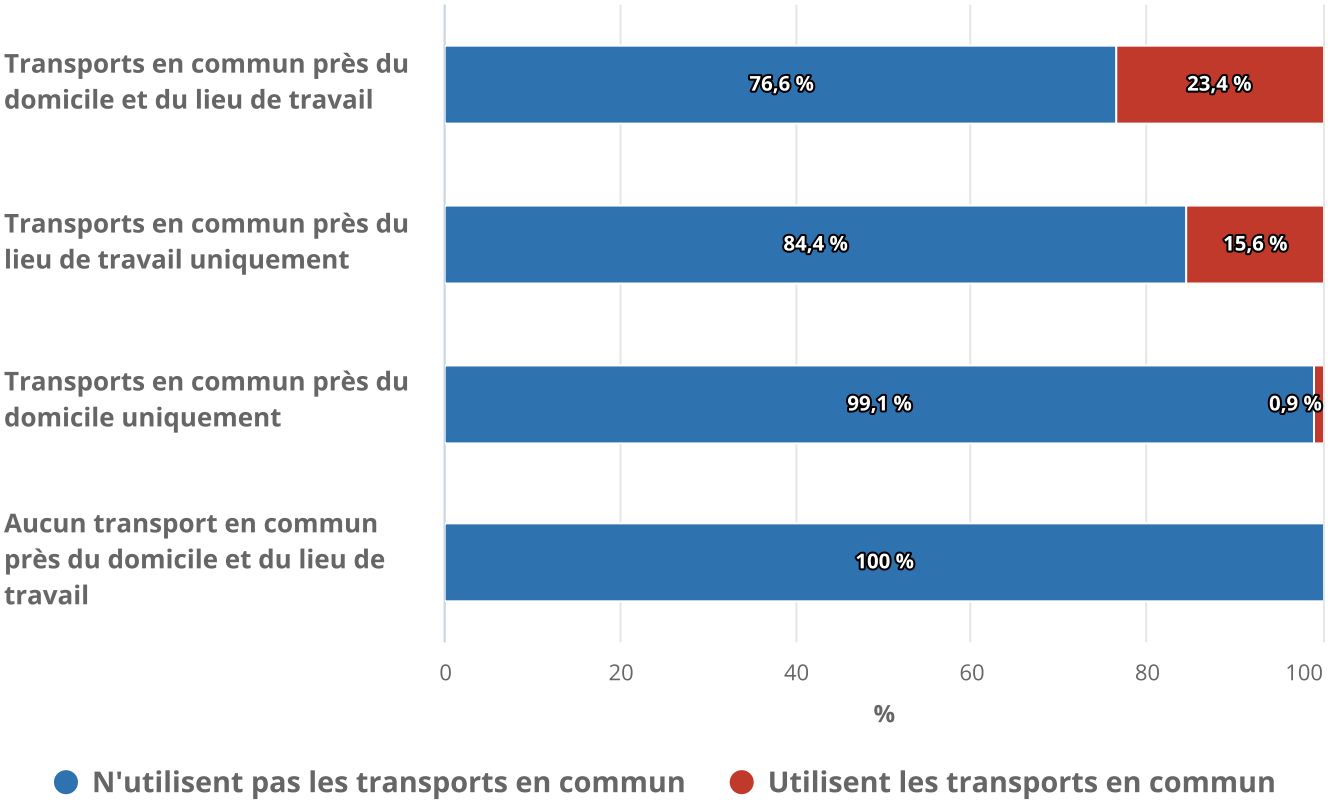
*Le nombre d'agents venant en vélo au travail (avec ou sans combinaison avec un autre moyen de transport) est supérieur à 404. En effet, les indemnités kilométriques versées aux agents qui viennent avec leur vélo personnel constituent le critère retenu pour estimer la pratique du vélo. Cela signifie que les agents roulant avec un vélo payé par leur institution ne bénéficient pas d'indemnités kilométriques et ne sont donc pas repris dans cette statistique.

NOUVEAU

LA VOITURE DOMINE LARGEMENT LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL MALGRÉ UN FORT POTENTIEL DE REPORT MODAL

## Les transports en commun sont surtout utilisés lorsqu'ils sont accessibles près du lieu de travail

### Utilisation des transports en commun selon leur proximité du domicile et du lieu de travail (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 19 685 unités (363 données non retenues : les codes postaux de domicile et de travail fixés à 9999 et les données du Port autonome de Liège)

Parmi les agents sans transport en commun à proximité de leur domicile et de leur lieu de travail, aucun ne les utilise*. Avoir des transports en commun proches du domicile uniquement ne stimule pas davantage leur usage : à peine 1% des agents les mobilisent. En revanche, 23% des agents qui bénéficient de transports en commun à proximité de leur domicile et de leur lieu de travail les prennent. Cela signifie également que 77 % des agents habitant et travaillant près de transports en commun n'en font pas usage. Cela représente un potentiel de plus de 12 000 agents qui pourraient prendre les transports en commun. Les agents qui ont des transports en commun proches de leur lieu de travail uniquement sont 15 % à les utiliser.

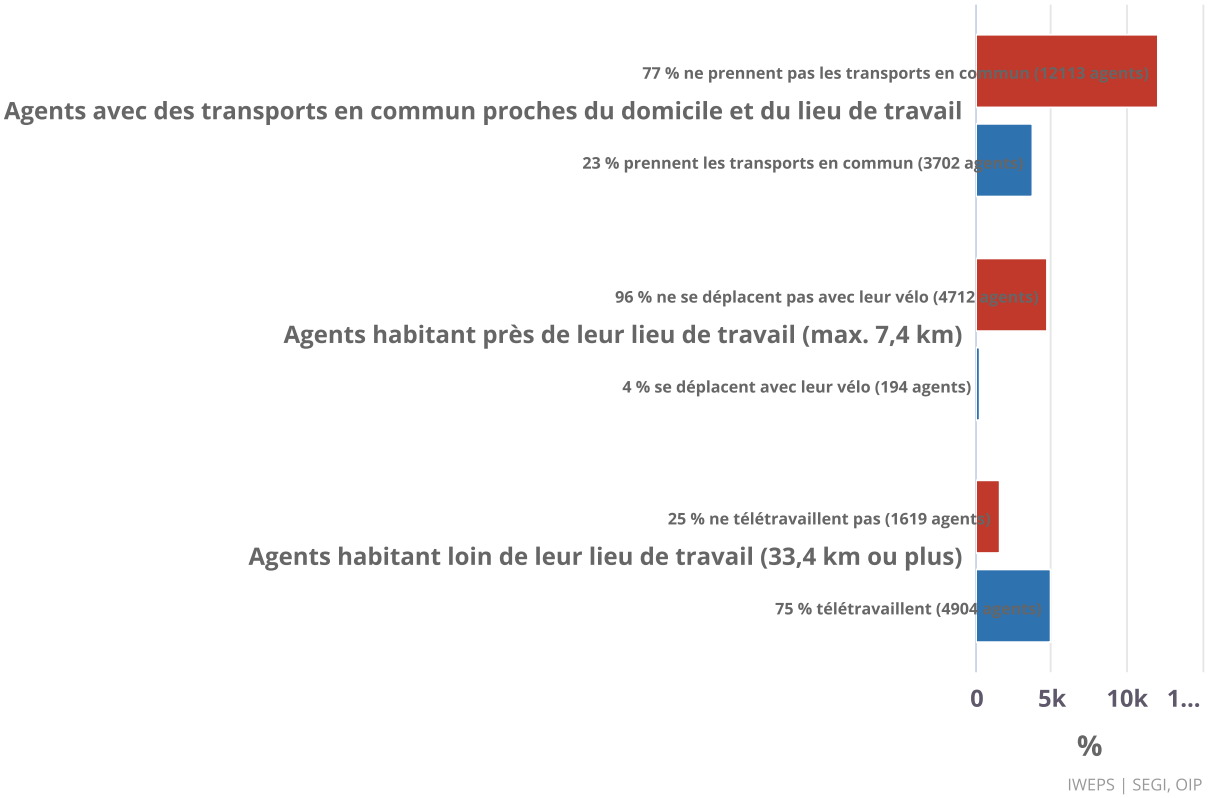
*L'usage des transports en commun est approché par le fait d'y être abonné

NOUVEAU

LA VOITURE DOMINE LARGEMENT LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL MALGRÉ UN FORT POTENTIEL DE REPORT MODAL

## Un potentiel de report modal vertueux existe mais reste largement inexploité

### Recours aux alternatives à la voiture selon leur potentiel d'usage (2025)




**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 19 685 unités (363 données non retenues : les codes postaux de domicile et de travail fixés à 9999 et les données du Port autonome de Liège)

Il existe un potentiel de report modal significatif vers des solutions plus respectueuses de l'environnement, en particulier pour un basculement vers le vélo. En effet, 96 % des agents habitant près de leur lieu de travail - soit 4 712 agents - ne prennent pas leur vélo personnel. Prudence toutefois : une partie d'entre eux se déplace avec un vélo payé par l'employeur ou à pied. Par ailleurs, un peu plus de 12 000 agents habitent et travaillent près de transports en commun sans pour autant les prendre*.

Ces catégories ne sont pas exclusives. Par exemple, sur les 1 619 agents qui ne télétravaillent pas malgré un domicile éloigné du lieu de travail, 1 190 ne prennent pas les transports en commun alors qu'ils sont proches à la fois de leur domicile et de leur lieu de travail. On ne peut donc pas additionner les chiffres en rouge pour aboutir à un total de candidats potentiels à un report modal vers des modes plus respectueux de l'environnement que la voiture individuelle. Les ordres de grandeur du tableau sont malgré tout importants et démontrent un potentiel de report modal significatif vers des solutions zéro ou bas carbone.

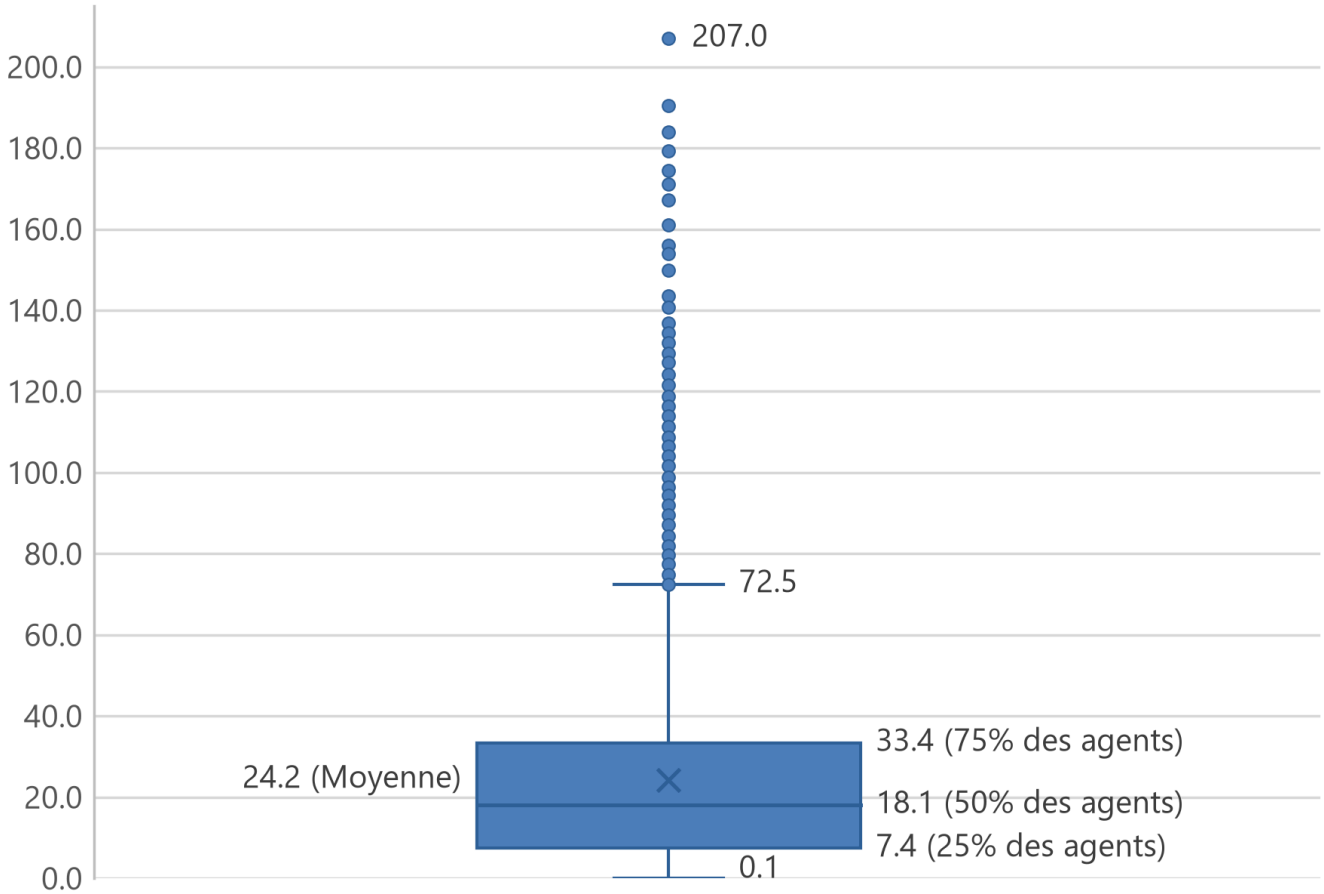
*L'usage potentiel de la marche, du vélo (et d'autres engins comme les trottinettes) ou des transports en commun pour se rendre au travail est évalué selon la proximité du domicile au lieu de travail pour la marche à pied et le vélo ou par la proximité du domicile et du lieu de travail à un transport en commun. Le fait d'habiter très près de son lieu de travail n'implique pas automatiquement d'y aller à pied ou à vélo. D'autres facteurs peuvent expliquer l'usage régulier d'un autre mode de transport dont la voiture : chaines de déplacements, transports d'enfants/charges, incapacité physique, infrastructures inadaptées (trottoirs, pistes cyclables...) ou encore aspects socio-psychologiques (liés à l'individu (capacités intrinsèques) et à son expérience, sa perception, ses habitudes...). Il en est de même pour les transports en commun mais il est nécessaire de rajouter le temps de parcours, les horaires, les correspondances et, de manière générale, la qualité du service. Ces facteurs ne sont pas pris en compte dans l'analyse proposée ici entre tous les lieux de domicile et de travail existants.

NOUVEAU

DES DISTANCES DOMICILE-TRAVAIL GÉNÉRALEMENT COURTES

## La moitié des agents n'a pas plus de 18 km à effectuer par la route

### Distribution des distances routières domicile-travail des agents de la fonction publique wallonne (en km) (2025)




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

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 19 685 unités (363 données non retenues : les codes postaux de domicile et de travail fixés à 9999 et les données du Port autonome de Liège)

S'ils se déplaçaient tous par la route, les agents de la fonction publique wallonne devraient parcourir en moyenne 24 kilomètres pour rejoindre leur lieu de travail à partir de leur domicile*. Un quart des agents (environ 5 000 agents) devrait parcourir un peu plus de 7 kilomètres et la moitié (environ 10 000 agents) n'aurait pas plus de 18 kilomètres à effectuer sur route. Il y a donc un potentiel important d'agents qui pourraient se déplacer en vélo de leur domicile à leur lieu de travail (ou à pied pour les très courtes distances). Les déplacements longs sur route sont rares : 75% des agents auraient maximum 33 kilomètres à parcourir et environ 4% des agents auraient plus de 72 kilomètres** à effectuer.

* Les différentes statistiques sur la distance domicile-travail sont calculées en considérant, pour chaque agent, la distance la plus courte par la route entre le point de domicile et le point du lieu de travail. Il s'agit donc d'une distance indicative, qui ne représente pas toujours la distance réellement parcourue par les agents. En effet, sans les adresses exactes des domiciles et des lieux de travail, la détermination de leurs localisations exactes reste approximative. Par ailleurs, les agents qui prennent le train se déplacent sur le réseau de voies ferrées plutôt que sur la route.

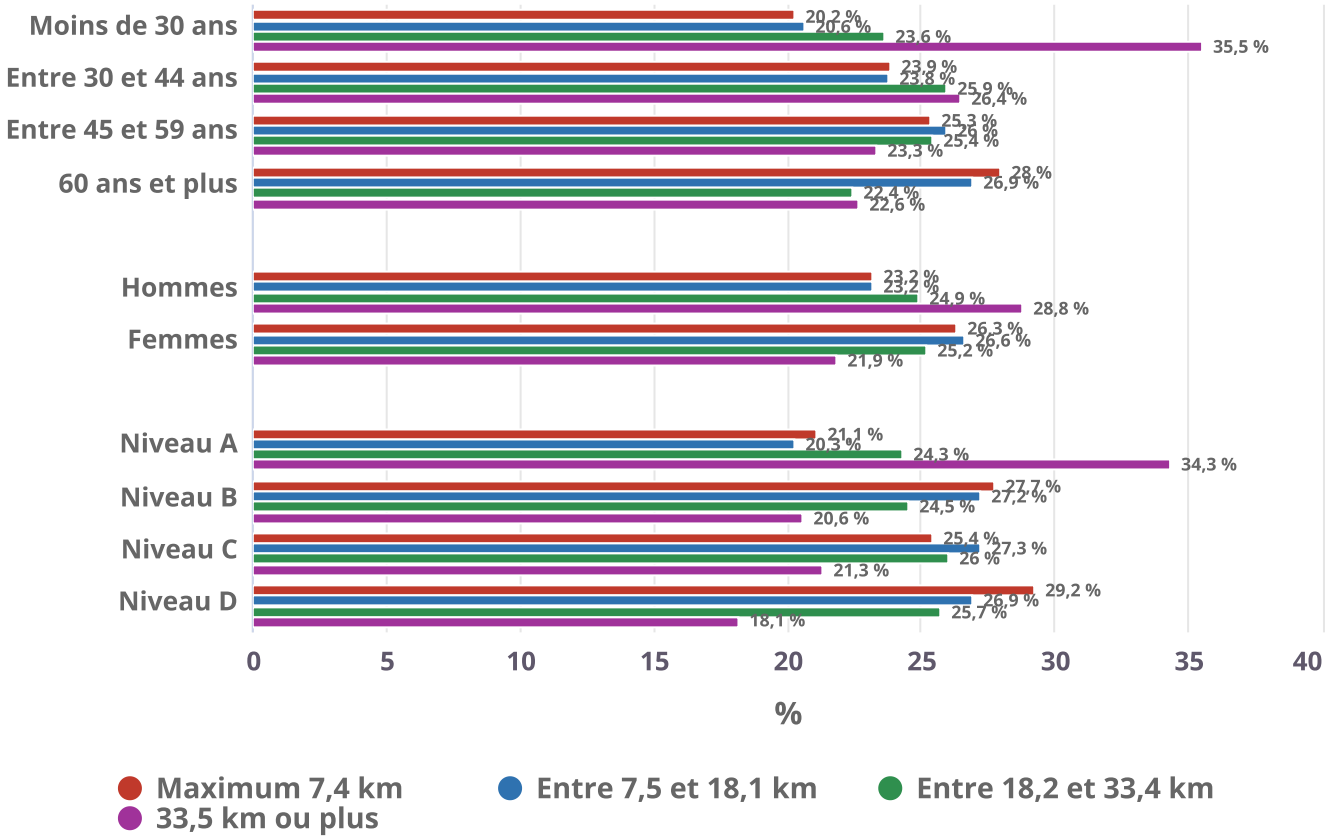
** Le trait horizontal supérieur de la boîte à moustaches et sa valeur associée (72,5) représentent la plus grande distance encore considérée comme appartenant à la distribution « courante » selon la convention statistique de Tukey. Cette valeur est égale à : Q3 + 1,5 x (Q3-Q1) avec Q3-Q1 l'écart interquartile. Les valeurs au-delà sont considérées comme atypiques, hors normes.

NOUVEAU

DES DISTANCES DOMICILE-TRAVAIL GÉNÉRALEMENT COURTES

## Les longs trajets concernent surtout les plus jeunes et les agents de niveau A

### Distance domicile-travail selon l'âge, le sexe et le niveau des agents (2025)




IWEPS | SEGI, OIP

**Note** : Niveau : calculs effectués sur la base de N = 18 764 unités (1284 données non retenues dont 363 données qui correspondent aux codes postaux de domicile et de travail fixés à 9999 et aux données du Port autonome de Liège et 921 données qui correspondent à des niveaux manquants) ; Sexe et âge : N= 19 685 (363 données non retenues : les codes postaux de domicile et de travail fixés à 9999 et les données du Port autonome de Liège)

Les agents de niveau A est les agents de moins de 30 ans sont proportionnellement beaucoup plus nombreux que les autres à avoir de longs déplacements entre domicile et lieu de travail (33,5 km ou plus) : les longs déplacements concernent 1 agent de niveau A sur 3 (34,3 %) et une proportion similaire de moins de 30 ans (35,5 %) tandis qu'ils sont environ 1 agent de niveau A sur 5 (21,1%) et 1 proportion similaire de jeunes (20,2%) à afficher de petites distances (maximum 7,3 km). Dans une moindre mesure, les hommes affichent des distances domicile-travail plus élevées que les femmes.

Les jeunes - plus éloignés de leur lieu de travail que les autres - acceptent sans doute plus facilement de passer un temps conséquent dans leurs déplacements : motivation de début de carrière, contraintes familiales moins fortes et envie de rester proche du cercle familial et social peuvent être des éléments d'explication parmi d'autres.

PARTIE 2

# 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.

## L'emploi public augmente moins vite que l'emploi total

### L’emploi public en Wallonie mesuré par les statistiques de l’ICN (2024)

| | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2024 (P) | *Evolution 2005-2024 (en %)* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Emploi public intérieur** | | | | | | |
| Wallonie | 251 678 | 266 034 | 268 144 | 279 850 | 288 873 | *14,8* |
| Flandre | 370 868 | 399 967 | 408 039 | 417 724 | 436 593 | *17,7* |
| Région de Bruxelles-Capitale | 171 046 | 183 824 | 194 244 | 204 948 | 215 392 | *25,9* |
| Belgique | 793 592 | 849 825 | 870 427 | 902 522 | 940 858 | *18,6* |
| **Emploi total intérieur** | | | | | | |
| Wallonie | 1 145 021 | 1 205 666 | 1 225 798 | 1 290 318 | 1 350 571 | *18,0* |
| Flandre | 2 466 046 | 2 613 662 | 2 691 816 | 2 878 497 | 3 021 406 | *22,5* |
| Région de Bruxelles-Capitale | 659 539 | 675 446 | 688 073 | 704 368 | 729 685 | *10,6* |
| Belgique | 4 270 606 | 4 494 774 | 4 605 687 | 4 873 183 | 5 101 662 | *19,5* |
| **Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %)** | | | | | | |
| Wallonie | 22,0 | 22,1 | 21,9 | 21,7 | 21,4 | *-2,7* |
| Flandre | 15,0 | 15,3 | 15,2 | 14,5 | 14,4 | *-3,9* |
| Région de Bruxelles-Capitale | 25,9 | 27,2 | 28,2 | 29,1 | 29,5 | *13,8* |
| Belgique | 18,6 | 18,9 | 18,9 | 18,5 | 18,4 | *-0,8* |

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

**Note** : Calculs : IWEPS (à partir de données extraites le 29 septembre 2026)

Clé de lecture : la première partie du tableau présente les effectifs dans l’emploi public intérieur ; la seconde partie présente les effectifs dans l’emploi total intérieur (tous secteurs confondus : public et autres) ; la dernière partie représente la part (en pourcentage) de l’emploi public dans l’emploi total ; la dernière colonne présente les évolutions entre 2005 et 2024. (P) Provisoire

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 288 873 travailleurs en 2024. Si sur ces 20 dernières années les effectifs ont augmenté, la part des effectifs du secteur public dans l’emploi intérieur a légèrement diminué, de 22,0 % à 21,4 %. La comparaison avec la moyenne nationale montre que le poids du secteur public est un peu plus important en Wallonie qu'en Belgique : en 2024, 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 qui résident sur le territoire ou non.

## L'emploi public augmente moins vite que l'emploi total

### L’emploi public en Wallonie mesuré par les statistiques de l’ONSS (2024)

| | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2024 | Evolution 2005-2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Emploi public** | | | | | | **(en %)** |
| Wallonie | 343 572 | 350 654 | 339 142 | 353 830 | 362 822 | 5,6 |
| Flandre | 494 789 | 512 877 | 499 680 | 506 262 | 526 299 | 6,4 |
| Région de Bruxelles-Capitale | 238 315 | 241 161 | 231 013 | 242 999 | 249 632 | 4,7 |
| *Belgique* | *1 076 676* | *1 104 692* | *1 069 835* | *1 103 091* | *1 138 753* | *5,8* |
| **Emploi salarié total (privé et public)** | | | | | | **(en %)** |
| Wallonie | 939 521 | 1 017 610 | 1 020 617 | 1 074 777 | 1 126 487 | 19,9 |
| Flandre | 2 039 448 | 2 170 097 | 2 222 548 | 2 352 571 | 2 480 004 | 21,6 |
| Région de Bruxelles-Capitale | 609 939 | 628 728 | 620 429 | 633 253 | 653 840 | 7,2 |
| *Belgique* | *3 588 908* | *3 816 435* | *3 863 594* | *4 060 601* | *4 260 331* | *18,7* |
| **Part de l'emploi public dans l'emploi salarié total (en %)** | | | | | | **(en point de pourcentage)** |
| Wallonie | 36,6 | 34,5 | 33,2 | 32,9 | 32,2 | -4,4 |
| Flandre | 24,3 | 23,6 | 22,5 | 21,5 | 21,2 | -3,0 |
| Région de Bruxelles-Capitale | 39,1 | 38,4 | 37,2 | 38,4 | 38,2 | -0,9 |
| *Belgique* | *30,0* | *28,9* | *27,7* | *27,2* | *26,7* | *-3,3* |

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

**Note** : Calculs : IWEPS (à partir de données téléchargées le 29 septembre 2026)

En 2024, la Wallonie compte 362 822 postes de travail occupés dans le secteur public selon l’ONSS. Le nombre de postes de travail occupés dans le secteur public s'est globalement maintenu ces 20 dernières années dans toutes les régions du pays (faible croissance de 5,8 % 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, une augmentation plus ou moins équivalente des recrutements et des départs) et peut également s'expliquer par des transitions 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 32,2 % en 2024. Des différences régionales apparaissent : en 2024, en Flandre, cette part est de 21,2 % tandis qu’à la Région de Bruxelles-Capitale elle plafonne à 38,2 %. 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 26,7 %.

Rapporté à la population, l’emploi public présente également d’importantes disparités régionales (données hors tableau). La Wallonie compte 1 emploi public pour 10 habitants, comme la Belgique dans son ensemble, contre 1 emploi public pour 13 habitants en Flandre et 1 pour 5 en Région de Bruxelles-Capitale.

## Les pouvoirs locaux augmentent leur poids dans l'emploi public

### L'emploi public dans les administrations provinciales et locales (2024)

| | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 | 2024 | Evolution 2005-2024 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Communes | 47 010 | 50 570 | 48 693 | 42 872 | 49 675 | 5,7 |
| Zones de police | 10 371 | 11 017 | 10 915 | 9 998 | 11 009 | 6,2 |
| CPAS | 27 399 | 28 633 | 30 233 | 29 168 | 33 421 | 22,0 |
| Intercommunales | 24 094 | 28 139 | 29 671 | 30 885 | 32 196 | 33,6 |
| Provinces | 11 793 | 11 511 | 10 913 | 10 775 | 9 737 | -17,4 |
| Zones de secours | | | 1 181 | 2 727 | 3 118 | |
| Divers | 64 | 71 | 70 | 62 | 63 | -1,6 |
| **Total pouvoirs locaux** | **120 731** | **129 941** | **131 676** | **126 487** | **139 219** | **15,3** |
| Emploi public : total - définition ONSS | 343 572 | 350 654 | 339 142 | 353 830 | 362 822 | 5,6 |
| *Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public total (ONSS)* | *35,1* | *37,1* | *38,8* | *35,7* | *38,4* | |
| Emploi intérieur | 1 145 021 | 1 205 666 | 1 225 798 | 1 290 318 | 1 350 571 | 18,0 |
| *Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi intérieur* | *10,5* | *10,8* | *10,7* | *9,8* | *10,3* | |

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

**Note** : Calculs : IWEPS

Le tableau rassemble plusieurs informations relatives aux administrations locales et provinciales. Ces 20 dernières années, l'emploi a augmenté de 15,3 % dans les entités publiques décentralisées. Cette tendance globale révèle des évolutions contrastées : on observe en effet une diminution de l'emploi de 17,4 % dans les provinces pour une hausse de 33,6 % dans les intercommunales et de 22,0% dans les CPAS.

Au cours de cette même période de 20 ans, l'emploi intérieur a progressé plus vite que l'emploi des pouvoirs locaux (avec respectivement +18,0 % et +15,3 %), 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 (+5,6%). 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 38,4 % en 2024.

PARTIE 3

# Emploi public dans les institutions de la Fédération 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.

- **Effectifs**
- **Profil sociodémographique**
- **Emploi**
- **Carrière**
- **Organisation du travail et absences**
- **Déplacements domicile-travail**

UNE FONCTION PUBLIQUE COMMUNAUTAIRE QUI COMPTE 9.500 AGENTS

## Le MFWB a les effectifs les plus nombreux, mais ceux des OIP progressent en moyenne plus vite

### Évolution des effectifs des institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles (2012 à 2025)

| Organismes | 2012 | 2015 | 2018 | 2021 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB) | 5 273 | 5 744 | 6 231 | 6 440 | 6 635 | 6 766 |
| OIP | 1 770 | 1 882 | 2 077 | 2 410 | 2 614 | 2 687 |
| ARES | / | 45 | 61 | 76 | 82 | 79 |
| CSA | 27 | 29 | 32 | 40 | 37 | 32 |
| ETNIC | 158 | 195 | 258 | 325 | 380 | 376 |
| IFC | 15 | 19 | 26 | 27 | 30 | 32 |
| ONE | 1 570 | 1 594 | 1 700 | 1 820 | 1 876 | 1 960 |
| WBE | / | / | / | 122 | 209 | 208 |
| **MFWB+OIP** | **7 043** | **7 626** | **8 308** | **8 850** | **9 249** | **9 453** |

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

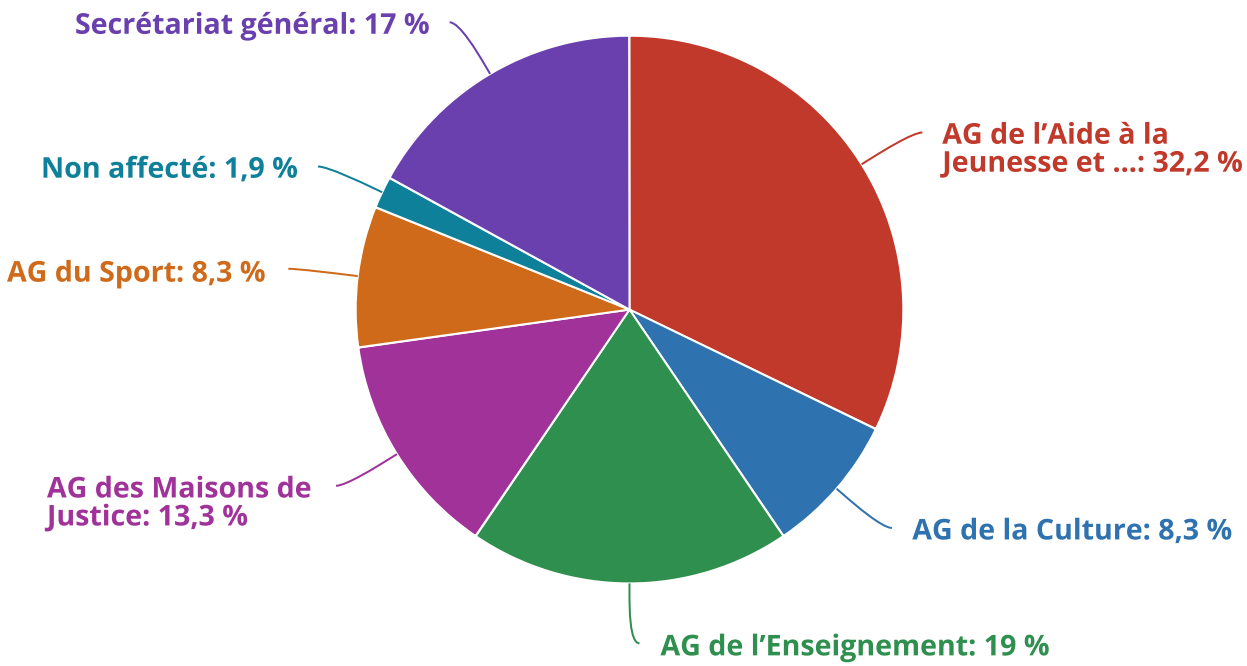
De loin le plus important par la taille, le MFWB concentre 71,6 % des effectifs ; l'ONE, deuxième organisme le plus important par la taille, rassemble 20,7 % des effectifs ; les cinq autres OIP se partagent les 7,7 % restants. La principale évolution au MFWB est une augmentation des effectifs de près de 1 500 unités entre 2012 et 2025 (+28,3 %). Nous décomposons cette hausse en 3 tranches de 500 unités :
- La première hausse de 500 agents a lieu sur une période de 3 ans entre 2012 et 2015 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 deuxième hausse de 500 agents a également lieu sur une période de 3 ans entre 2015 et 2018. Elle est consécutive à un accroissement régulier de la charge de travail ou à l'attribution de missions supplémentaires.
- Enfin, c'est sur une période plus longue de 7 ans (de 2018 à 2025) qu'on observe la dernière augmentation de 500 agents. Les effectifs du MFWB croissent donc moins vite depuis 2018.

Les effectifs des OIP, moins nombreux que ceux du MFWB, augmentent également : entre 2012 et 2025, le taux de croissance des effectifs des OIP est de 51,8 %, avec des situations contrastées : + 24,8 % pour l'ONE mais + 137,9 % pour l'ETNIC (les deux plus grands OIP en termes d'effectifs).

UNE FONCTION PUBLIQUE COMMUNAUTAIRE QUI COMPTE 9.500 AGENTS

## L'AG de l'aide à la jeunesse concentre la plus grande part des effectifs du MFWB

### Répartition (en %) des effectifs du MFWB par administrations générales (2025)




IWEPS | MFWB

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 6 766 unités

Le personnel du MFWB se répartit entre le secrétariat général et cinq administrations générales (AG) à raison de 17,0 % des effectifs au sein du secrétariat général et, en ordre décroissant, 32,2 % dans l'AG de l'aide à la jeunesse et du centre pour mineurs dessaisis, 19,0 % dans l'AG de l'enseignement, 13,3 % dans l'AG des maisons de justice et 8,3 % dans l'AG du sport ainsi que dans l'AG de la culture.

UNE FONCTION PUBLIQUE COMMUNAUTAIRE QUI COMPTE 9.500 AGENTS

## Les effectifs se concentrent surtout dans les DG des Personnels de l'enseignement subventionné et des Infrastructures.

### Répartition des effectifs du MFWB par directions générales (2025)

| Adiministrations générales | Directions générales | 2025 |
|---|---|---|
| Secrétariat général | | 1 151 |
| | Direction générale de la Fonction Publique et des Ressources Humaines | 116 |
| | Direction générale du Budget et des Finances | 99 |
| | Direction générale de la Coordination et de l'Appui | 324 |
| | Direction générale des Infrastructures | 444 |
| | Autres | 168 |
| Administration générale de l'Aide à la Jeunesse et du Centre pour Mineurs dessaisis | | 2 176 |
| Administration générale du Sport | | 561 |
| Administration générale de l'Enseignement | | 1 284 |
| | Direction générale des Personnels de l'Enseignement organisé par la FWB (WBE) | 68 |
| | Direction générale des Personnels de l'Enseignement Subventionné | 509 |
| | Direction générale de l'Enseignement Obligatoire | 278 |
| | Direction générale du pilotage du Système éducatif | 108 |
| | Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique | 202 |
| | Autres | 119 |
| Administration générale de la Culture | | 563 |
| Administration générale des Maisons de Justice | | 903 |
| Non affecté | | 128 |
| **Total** | | **6 766** |

**Source(s)** : MFWB - Calculs : IWEPS

Au sein du Secrétariat général, les effectifs sont principalement concentrés dans la Direction générale des Infrastructures (444 agents) et celle de la Coordination et de l'Appui (324). Dans l'Enseignement, la Direction générale des Personnels de l'Enseignement subventionné est de loin la plus importante (509 agents).

NOUVEAU

EN 2025, TRÈS PEU DE DÉPARTS D'AGENTS

## 6% des effectifs ont quitté leurs institutions

### Nombre et motifs des départs des effectifs (2025)

| | Nombre | En pourcentage de l'effectif | Répartition par motif | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Pension | Autres motifs |
| MFWB | 401 | 5,9 | 17,9 | 82,1 |
| OIP | 147 | 5,5 | 11,6 | 88,4 |
| **TOTAL** | **548** | **5,8** | **16,2** | **83,8** |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de 9 453 unités

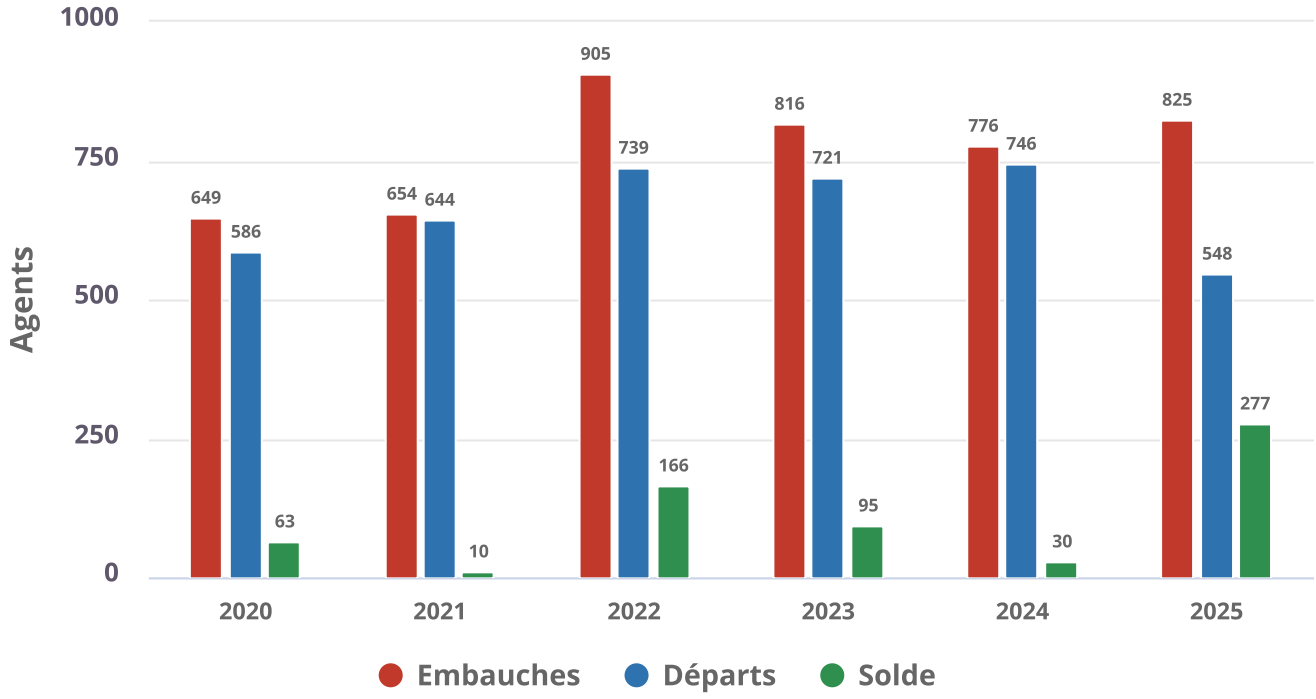
En 2025, 548 agents sont sortis des effectifs des institutions de la FWB (401 au MFWB, 147 dans les OIP). Cela représente près de 6 % des effectifs de ces institutions. La pension n'est le motif de départ qu'une fois sur six. L'âge moyen de départ à la pension est de 63,3 ans. Les autres motifs de départ sont : les fins de contrat à durée déterminée, les démissions, les décisions de gestion (licenciement, rupture de contrat, révocation, préavis,...), les mobilités (internes ou externes), les transferts (transferts de compétences) et les décès.

NOUVEAU

EN 2025, TRÈS PEU DE DÉPARTS D'AGENTS

## Depuis 2020, les embauches dépassent les départs, avec un solde record de +277 agents en 2025

### Embauches, départs et soldes nets (2020 à 2025)




IWEPS | MFWB, OIP

Chaque année depuis 2020, il y a plus de personnes qui entrent dans les effectifs des institutions de la FWB que de personnes qui en sortent. L'année 2025 est celle qui présente le plus grand solde positif : + 277 agents. Ceci est essentiellement dû à des départs moins nombreux que les années précédentes.

DES EFFECTIFS TRÈS FÉMINISÉS ET MOINS JEUNES QUE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

## La féminisation de l'emploi est très avancée en FWB

### Répartition des effectifs des institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles par sexe (2025)

| | | Femmes | Hommes | Total | Part des femmes dans le total (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| **MFWB** | | **4 338** | **2 428** | **6 766** | **64,1** |
| OIP | ARES | 59 | 20 | 79 | 74,7 |
| | CSA | 19 | 13 | 32 | 59,4 |
| | ETNIC | 74 | 302 | 376 | 19,7 |
| | IFC | 19 | 13 | 32 | 59,4 |
| | ONE | 1 718 | 242 | 1 960 | 87,7 |
| | WBE | 142 | 66 | 208 | 68,3 |
| | **Total OIP** | **2 031** | **656** | **2 687** | **75,6** |
| **Total** | | **6 369** | **3 084** | **9 453** | **67,4** |

**Source(s)** : MFWB, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2025 pour la population active occupée des Régions wallonne et bruxelloise) - Calculs : IWEPS

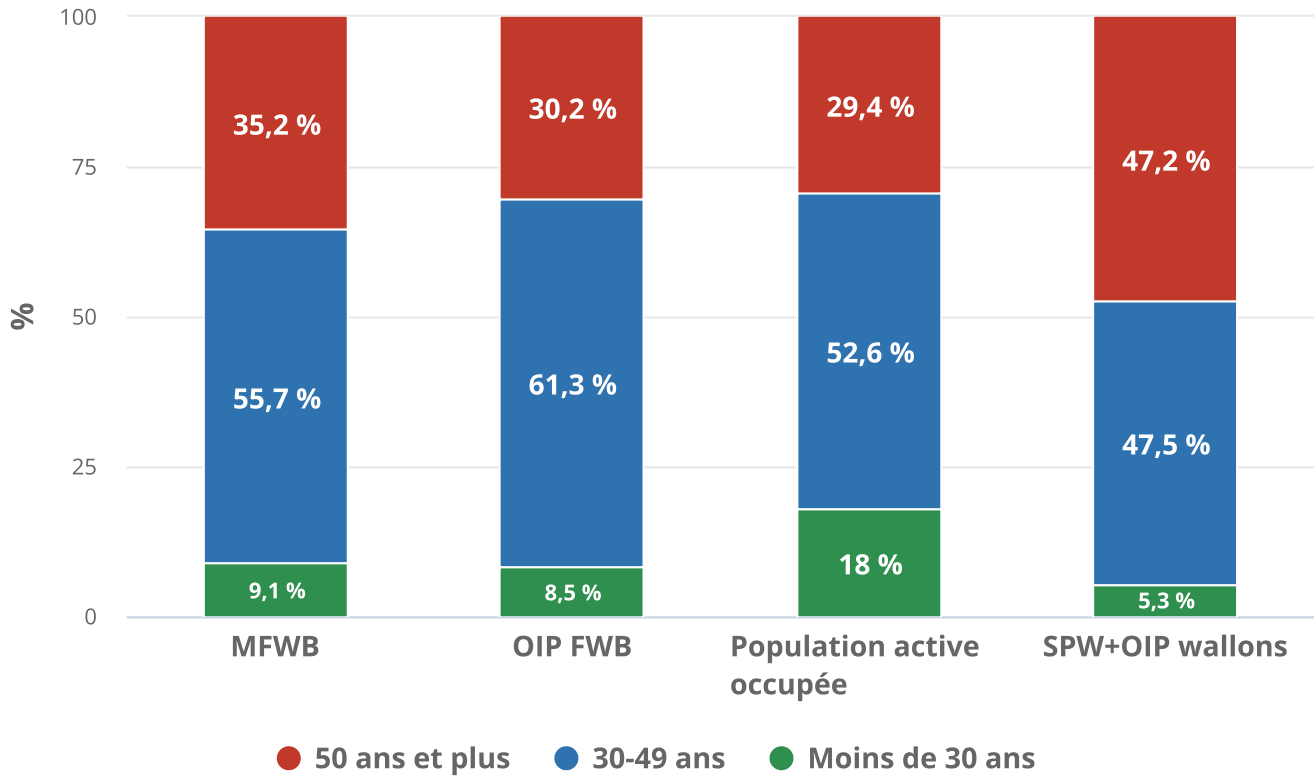
La féminisation de l'emploi est très avancée au sein des institutions de la FWB : les femmes constituent deux tiers (67,4 %) des effectifs des institutions communautaires. À titre de comparaison, les femmes représentent 47,0 % de la population active occupée des régions wallonne et bruxelloise réunies (Source : Enquête sur les forces de travail, 2025) et 55,7 % des effectifs des institutions publiques régionales wallonnes.

La place des femmes selon les institutions est variable : celle-ci plafonne à 87,7 % à l'ONE, ce qui tire la moyenne des OIP vers le haut, plonge à 19,7 % 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 ».

DES EFFECTIFS TRÈS FÉMINISÉS ET MOINS JEUNES QUE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

## Des agents plus âgés que l'ensemble des travailleurs wallons et bruxellois

**Répartition (en %) des effectifs par âge – comparaison du MFWB, des OIP de la FWB, de la population active occupée (Wallonie et Bruxelles) et des organismes publics régionaux (SPW + OIP) (2025)**




IWEPS | MFWB, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2025 pour la population active occupée des Régions wallonne et bruxelloise)

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 6 766 unités (MFWB), 2 687 unités (OIP de la FWB) et 20 048 unités (SPW+OIP wallons)

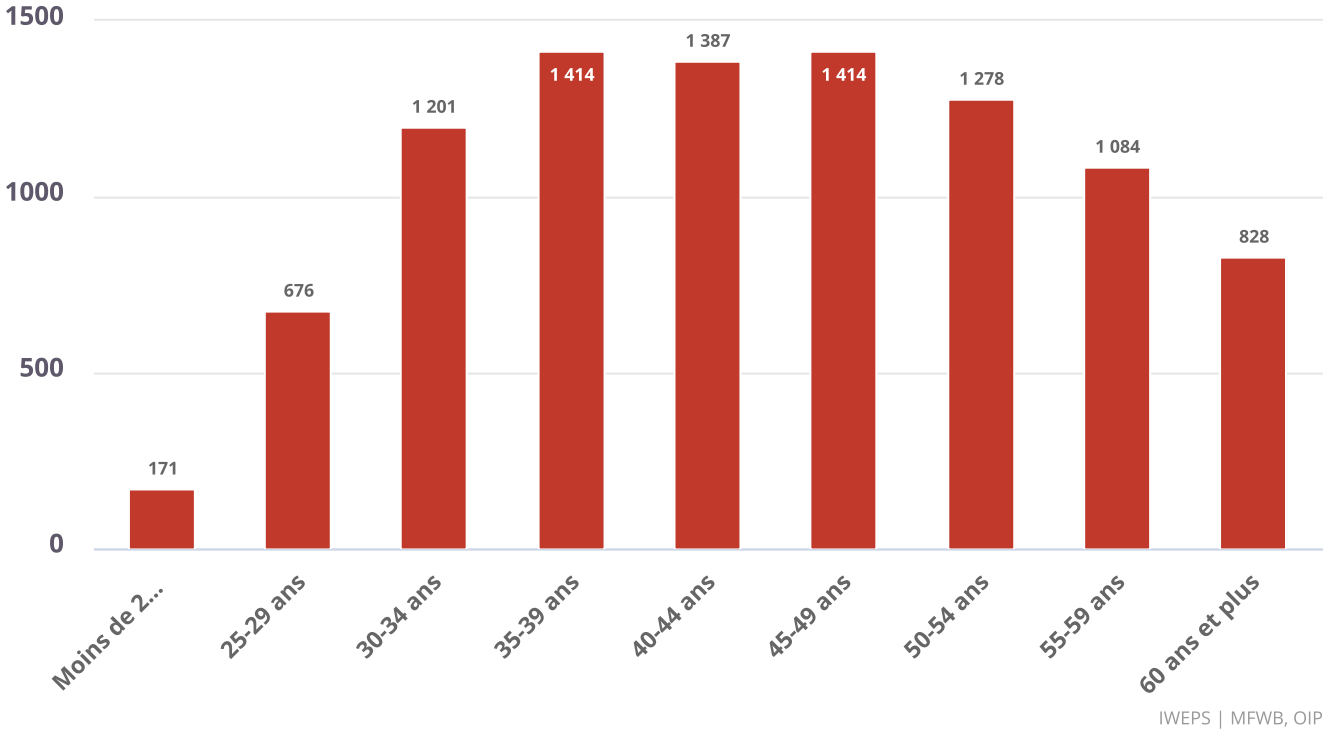
Le profil par âge qui caractérise les institutions publiques de la FWB est différent de celui qui caractérise l'ensemble des travailleurs wallons et bruxellois (la population active occupée). En effet, les plus jeunes sont sous-représentés dans les institutions publiques : leur poids dans les institutions publiques est 2 fois moins important que leur poids dans la population active occupée.

Par ailleurs, entre 2012 et 2025, la part des plus âgés (50 ans et plus) est restée stable en FWB (aux alentours de 30-35%) tandis qu'elle a augmenté de 10 points de pourcentage pour les institutions wallonnes (de 37,3 % en 2012 à 47,2 % en 2025). Le phénomène de vieillissement touche donc plus durement les institutions wallonnes.

DES EFFECTIFS TRÈS FÉMINISÉS ET MOINS JEUNES QUE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

## Des effectifs concentrés dans les catégories d'âge supérieures

### Pyramide des âges des effectifs des institutions de la FWB (2025)




IWEPS | MFWB, OIP

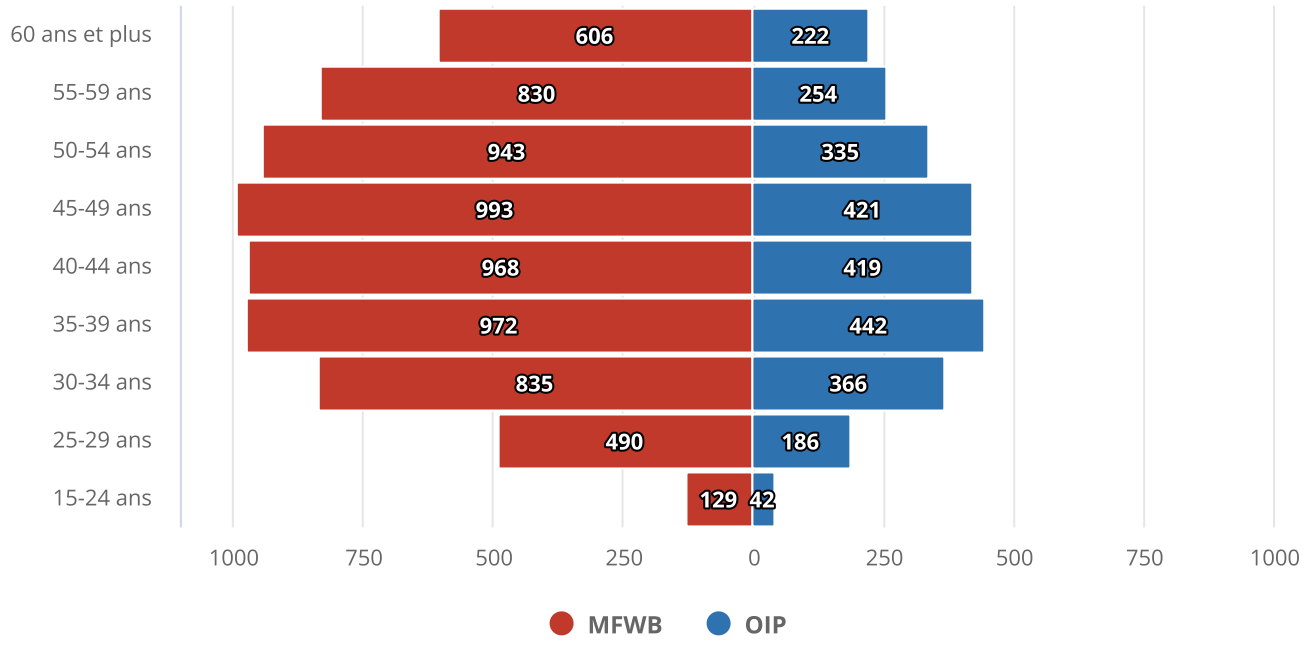
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 9 453 unités

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 5 fois 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+).

DES EFFECTIFS TRÈS FÉMINISÉS ET MOINS JEUNES QUE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

## Les effectifs culminent à 45-49 ans au MFWB, contre 35-39 ans dans les OIP

### Pyramides des âges des effectifs des institutions de la FWB, comparaison du MFWB et des OIP (2025)



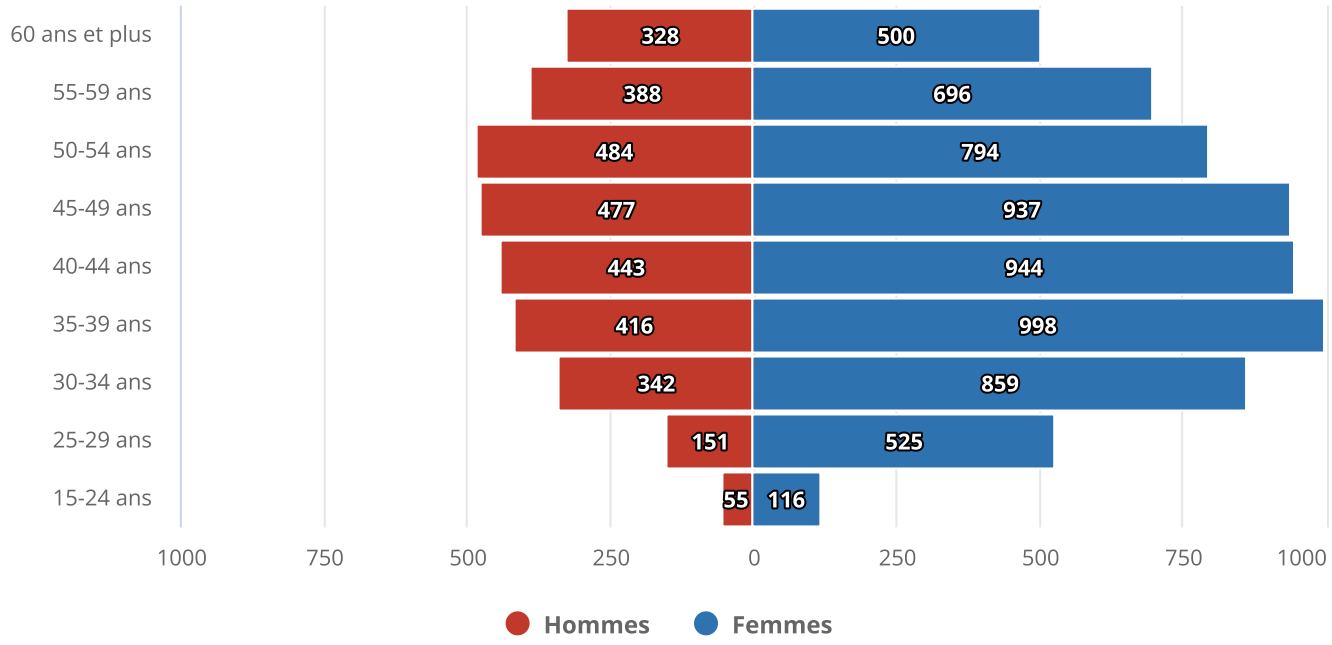

IWEPS | MFWB, OIP

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 ».

DES EFFECTIFS TRÈS FÉMINISÉS ET MOINS JEUNES QUE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

## Les femmes présentent une structure d'âge plus jeune que les hommes

### Pyramide des âges des effectifs des institutions de la FWB, comparaison hommes-femmes (2025)




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 « 50-54 ans » pour les hommes et dans la catégorie d'âge 15 ans plus jeune des « 35-39 ans » pour les femmes.

NOUVEAU

DES INSTITUTIONS DE LA FWB PAS ASSEZ INCLUSIVES

## Une évolution favorable, tout en restant loin de l'objectif

### Évolution (en %) des effectifs en situation de handicap (2015 à 2025)

| | 2015 | 2020 | 2025 | Tendance |
|---|---|---|---|---|
| **MFWB** | **0,6** | **1,5** | **1,6** | ↗ |
| **OIP** | **0,3** | **0,8** | **0,4** | = |
| ARES | 0,0 | 0,0 | 0,0 | = |
| CSA | 0,0 | 0,0 | 0,0 | = |
| ETNIC | 0,0 | 0,0 | 0,5 | ↗ |
| IFC | 0,0 | 0,0 | 0,0 | = |
| ONE | 0,4 | 1,0 | 0,5 | = |
| WBE | / | 0,0 | 0,0 | = |
| **MFWB + OIP** | **0,5** | **1,3** | **1,2** | ↗ |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de 7 626 unités en 2015, 8 705 unités en 2020 et 9 453 unités en 2025

L'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif à l'emploi de personnes handicapées dans les Services du Gouvernement et dans certains organismes d'intérêt public relevant de la Communauté française (21 décembre 2000) assigne à ses institutions un objectif de 2,5 % de leurs effectifs en situation de handicap : "Article 1er.
- Les Services du Gouvernement de la Communauté et les organismes d'intérêt public relevant de la Communauté française dont le personnel est soumis au statut des agents des Services du Gouvernement sont tenus d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à deux pour cent et demi des emplois prévus au cadre".

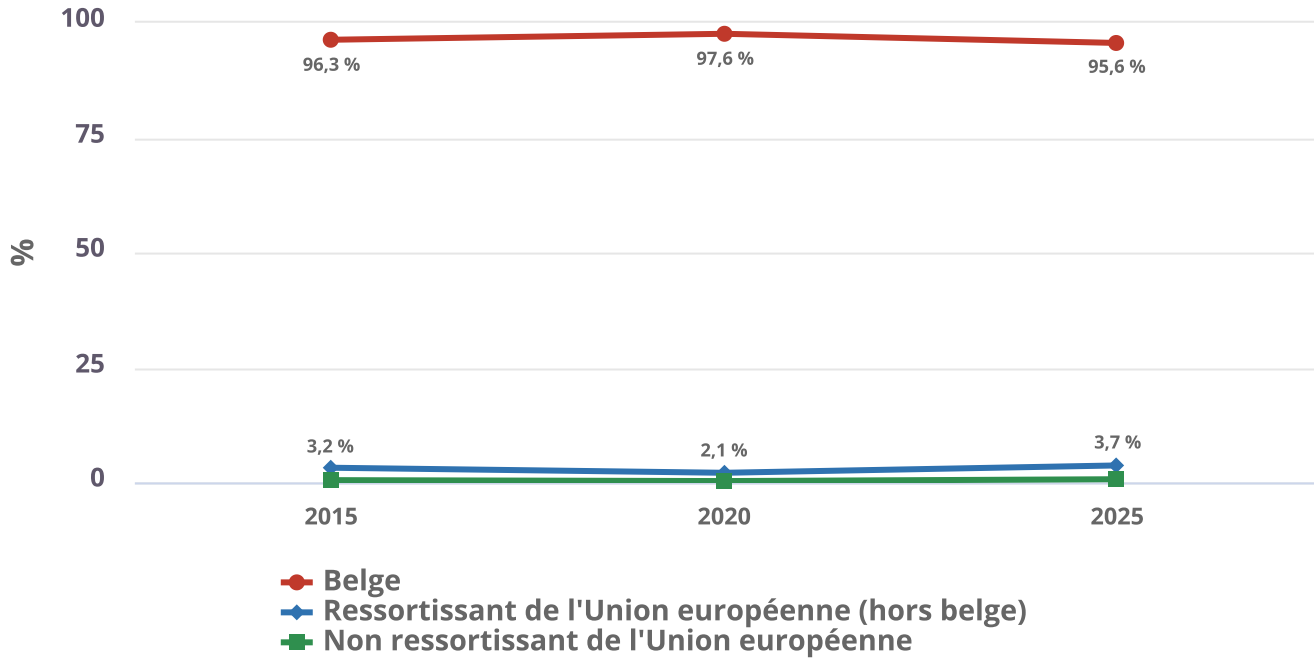
En 2025, pour l'ensemble des institutions, la moitié de l'objectif est atteint (1,2 %). Aucune institution n'arrive à 2,5 % et c'est le MFWB qui tire son épingle du jeu avec un taux à 1,6 %. Ces 10 dernières années, le MFWB a presque triplé son taux de personnes en situation de handicap (de 0,6 à 1,6 %) tandis que la plupart des OIP stagnent à 0 %.

NOUVEAU

TRÈS PEU D'AGENTS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

## 96% des agents sont belges

### Répartition (en %) des effectifs des institutions de la FWB par nationalité (2015 à 2025)




IWEPS | MFWB, OIP

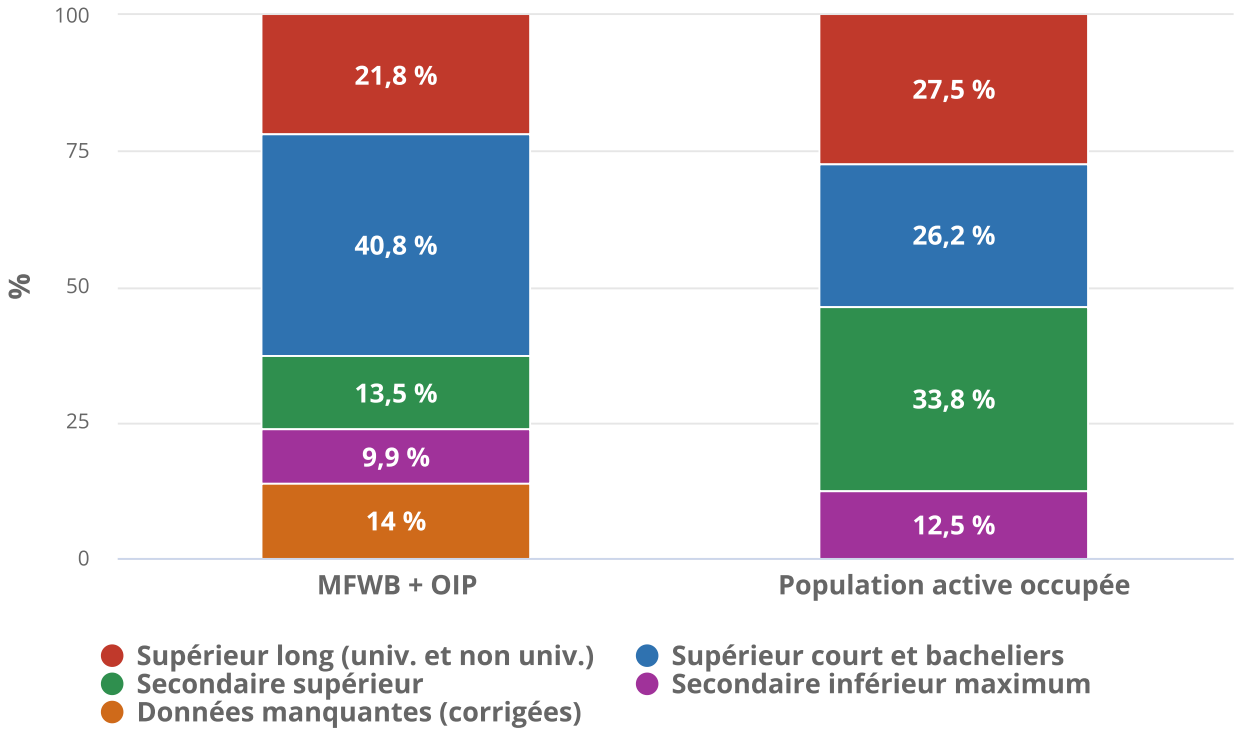
**Note** : Calculs effectués sur la base de 7 626 unités en 2015, 8 705 unités en 2020 et 9 453 unités en 2025

En 2025, l'écrasante majorité des agents de la fonction publique communautaire est belge (95,6 %). Cette proportion est restée stable ces 10 dernières années.

DES AGENTS EN MOYENNE PLUS DIPLÔMÉS QUE LES TRAVAILLEURS WALLONS ET BRUXELLOIS

## Un peu plus de 6 agents sur 10 diplômés de l'enseignement supérieur, pour un peu plus de 5 travailleurs wallons et bruxellois sur 10

**Répartition (en %) des effectifs par niveau de qualification : comparaison des institutions de la FWB et de la population active occupée wallonne et bruxelloise (2025)**




IWEPS | MFWB, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2025 pour la population active occupée wallonne et bruxelloise)

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 9 453 unités

En 2025, 9,9 % 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 (16,7 %) et un peu moins élevée que celle observée pour l'ensemble de la population active occupée wallonne et bruxelloise, à savoir 12,5 %*.

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 (33,8 %) que dans la fonction publique communautaire (13,5 %). 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 (53,7 %). Toutefois, c'est au niveau de l'enseignement supérieur de type court et bacheliers que la différence se marque le plus : 4 membres 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 (14,0%) que pour les institutions wallonnes (2,6%) et pour 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 supérieurs 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 inférieurs au secondaire supérieur (qui ne sont pas des conditions d'accès à un niveau). Ces considérations invitent à la prudence dans l'interprétation de ces données.

NOUVEAU

UN NOUVEL ÉQUILIBRE STATUTAIRES-CONTRACTUELS, AVEC UN EMPLOI CONTRACTUEL LARGEMENT STABLE MAIS SOUVENT TRANSITOIRE

## Une statutarisation massive en juillet 2025 qui aboutit à un équilibre entre statutaires et contractuels

### Répartition des effectifs des institutions de la FWB selon la situation administrative (2025)

| | Statutaires | Contractuels | Total | Part des contractuels dans le total (en %) |
|---|---|---|---|---|
| MFWB | 3 701 | 3 065 | 6 766 | 45,3 |
| ARES | 3 | 76 | 79 | 96,2 |
| CSA | 0 | 32 | 32 | 100,0 |
| ETNIC | 11 | 365 | 376 | 97,1 |
| IFC | 11 | 21 | 32 | 65,6 |
| ONE | 996 | 964 | 1 960 | 49,2 |
| WBE | 54 | 154 | 208 | 74,0 |
| **Total** | **4 776** | **4 677** | **9 453** | **49,5** |

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

En 2024, la majorité (57,6 %) des emplois des institutions de la FWB étaient occupés par des contractuels. En 2025, la part d'agents contractuels et d'agents statutaires devient égale (50 %). C'est la statutarisation de plus de 700 agents au MFWB (11 % des effectifs) et 100 dans les OIP (4 % des effectifs) en juillet 2025 qui explique ce rééquilibrage*.

En 2012, le taux de contractuels s'établissait à 54,9 %. La part des contractuels a donc légèrement diminué entre 2012 et 2025.

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 moins de 50% de contractuels, et le second, formé des autres OIP, où l'on compte de 65 % 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 (49,5 %) est 8,5 points de pourcentage plus élevée que celle observée pour les institutions wallonnes (41,0 %), (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).

*En mars 2024, un AGCF modificatif a notamment ajouté les articles 14/6/1 à 14/6/4 facilitant les nominations pour les contractuels à son AGCF initial (relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du comité de secteur XVII). En avril 2025, le nouveau gouvernement en place a abrogé ces articles pour mettre fin à ce mécanisme de statutarisation facilitée et pour privilégier les contrats CDI. Malgré cette abrogation, une opération de statutarisation massive a été menée au 1er juillet 2025. Elle a fait office de clôture des procédures de nomination qui avaient été valablement engagées avant le tournant législatif d'avril 2025.

UN NOUVEL ÉQUILIBRE STATUTAIRES-CONTRACTUELS, AVEC UN EMPLOI CONTRACTUEL LARGEMENT STABLE MAIS SOUVENT TRANSITOIRE

## 86% des agents contractuels sont en CDI

### Répartition des effectifs contractuels par type de contrat et institution (2025)

| | CDD | CDI | Total | Part des CDI dans le total (en %) |
|---|---|---|---|---|
| MFWB | 533 | 2 532 | 3 065 | 82,6 |
| ARES | 8 | 68 | 76 | 89,5 |
| CSA | 7 | 25 | 32 | 78,1 |
| ETNIC | 1 | 364 | 365 | 99,7 |
| IFC | 2 | 19 | 21 | 90,5 |
| ONE | 67 | 897 | 964 | 93,0 |
| WBE | 16 | 138 | 154 | 89,6 |
| **Total** | **634** | **4 043** | **4 677** | **86,4** |

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

Les CDI prédominent dans la fonction publique communautaire : près de 9 agents contractuels sur 10 (86,4 %) disposent d'un CDI. L'institution avec la plus petite part de CDI a tout de même près de 8 contractuels sur 10 en CDI (CSA, 78,1 %) tandis que l'ETNIC est l'institution avec la plus grande part de CDI (99,7%). Le MFWB se situe à un niveau intermédiaire: plus de 8 contractuels sur 10 (82,6 %) sont engagés sous ce type de contrat.

UN NOUVEL ÉQUILIBRE STATUTAIRES-CONTRACTUELS, AVEC UN EMPLOI CONTRACTUEL LARGEMENT STABLE MAIS SOUVENT TRANSITOIRE

## 11 % des contrats du MFWB et de l'ONE sont subventionnés

### Répartition des effectifs contractuels occupant des emplois subventionnés par type d'aide (2025)

| | APE | CPE | ACS | Maribel | Autre | Total contrats subventionnés | En pourcentage de l'ensemble des contrats |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ONE | 25 | 0 | 8 | 87 | 0 | **120** | **12,4** |
| MFWB | 91 | 30 | 33 | 92 | 62 | **308** | **10,0** |
| **MFWB + ONE** | **116** | **30** | **41** | **179** | **62** | **428** | **10,6** |
| **En pourcentage des contrats subventionnés** | **27,1** | **7,0** | **9,6** | **41,8** | **14,5** | **100,0** | |

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

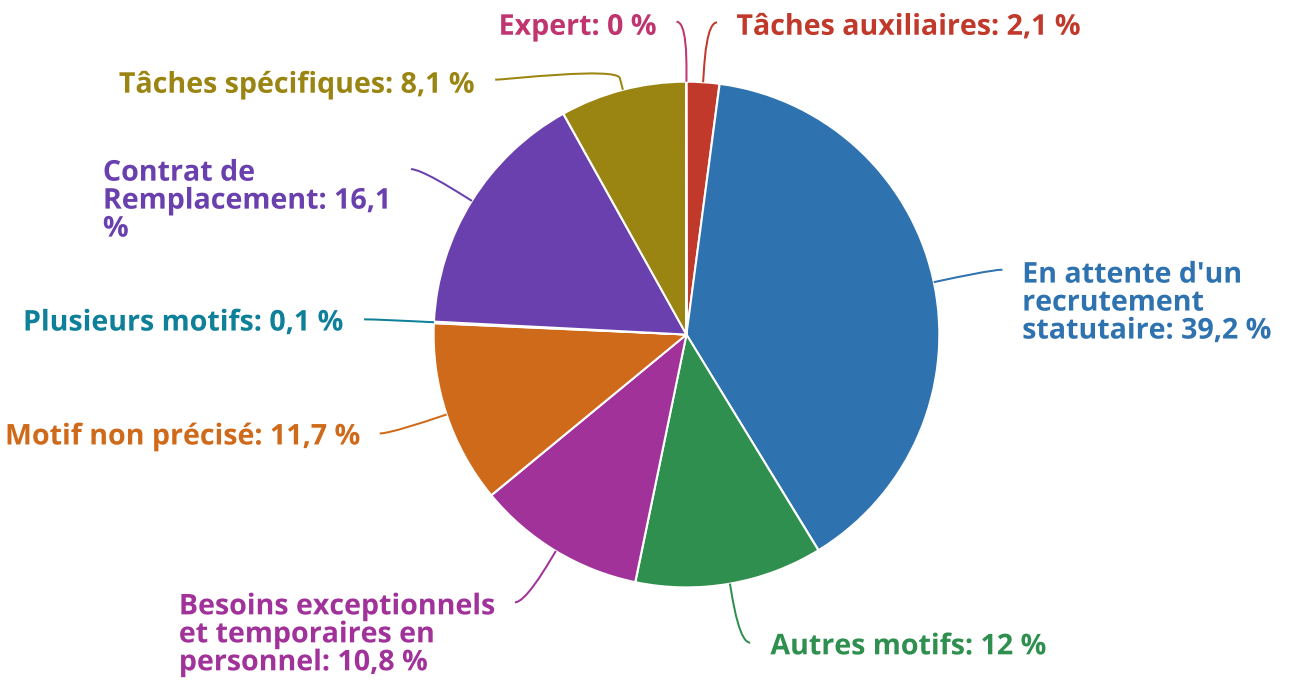
**Note**: Les contrats aidés sont utilisés dans deux institutions : l'ONE et le MFWB

Les contrats aidés sont utilisés dans deux institutions (10,6 % 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 41,8 % et 27,1 % des emplois contractuels subventionnés.

UN NOUVEL ÉQUILIBRE STATUTAIRES-CONTRACTUELS, AVEC UN EMPLOI CONTRACTUEL LARGEMENT STABLE MAIS SOUVENT TRANSITOIRE

## 40 % des contractuels sont engagés dans l'attente d'un recrutement statutaire

### Répartition (en %) des effectifs contractuels par motif d'engagement (2025)




IWEPS | MFWB, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 4 677 unités

4 contractuels sur 10 (39,2 %) sont engagés dans l'attente d'un recrutement statutaire. Le deuxième motif d'engagement, le contrat de remplacement, est attribué à 16,1 % des agents contractuels, suivi par l'engagement pour "Autres motifs" (12,0 %). 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 (54,5 %), pour des tâches auxiliaires (13,9 %) et pour des tâches spécifiques (13,2 %), et où l'engagement pour remplacement est moins fréquent (4,8 %).

UN NOUVEL ÉQUILIBRE STATUTAIRES-CONTRACTUELS, AVEC UN EMPLOI CONTRACTUEL LARGEMENT STABLE MAIS SOUVENT TRANSITOIRE

## La contractualisation touche proportionnellement autant de femmes que d'hommes

### Répartition des effectifs des institutions de la FWB par situation administrative et sexe (2025)

| | | Contractuels | | | Statutaires | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| **Nombre** | MFWB | 1 945 | 1 120 | 3 065 | 2 393 | 1 308 | 3 701 | |
| | ARES | 59 | 17 | 76 | 0 | 3 | 3 | |
| | CSA | 19 | 13 | 32 | 0 | 0 | 0 | |
| | ETNIC | 68 | 297 | 365 | 6 | 5 | 11 | |
| | IFC | 10 | 11 | 21 | 9 | 2 | 11 | |
| | ONE | 814 | 150 | 964 | 904 | 92 | 996 | |
| | WBE | 105 | 49 | 154 | 37 | 17 | 54 | |
| | Total | 3 020 | 1 657 | 4 677 | 3 349 | 1 427 | 4 776 | **Part des femmes dans l'emploi total** |
| ***Pourcentage*** | MFWB | 63,5 | 36,5 | 100,0 | 64,7 | 35,3 | 100,0 | 64,1 |
| | ARES | 77,6 | 22,4 | 100,0 | 0,0 | 100,0 | 100,0 | 74,7 |
| | CSA | 59,4 | 40,6 | 100,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 59,4 |
| | ETNIC | 18,6 | 81,4 | 100,0 | 54,5 | 45,5 | 100,0 | 19,7 |
| | IFC | 47,6 | 52,4 | 100,0 | 81,8 | 18,2 | 100,0 | 59,4 |
| | ONE | 84,4 | 15,6 | 100,0 | 90,8 | 9,2 | 100,0 | 87,7 |
| | WBE | 68,2 | 31,8 | 100,0 | 68,5 | 31,5 | 100,0 | 68,3 |
| | **Total** | **64,6** | **35,4** | **100,0** | **70,1** | **29,9** | **100,0** | 67,4 |

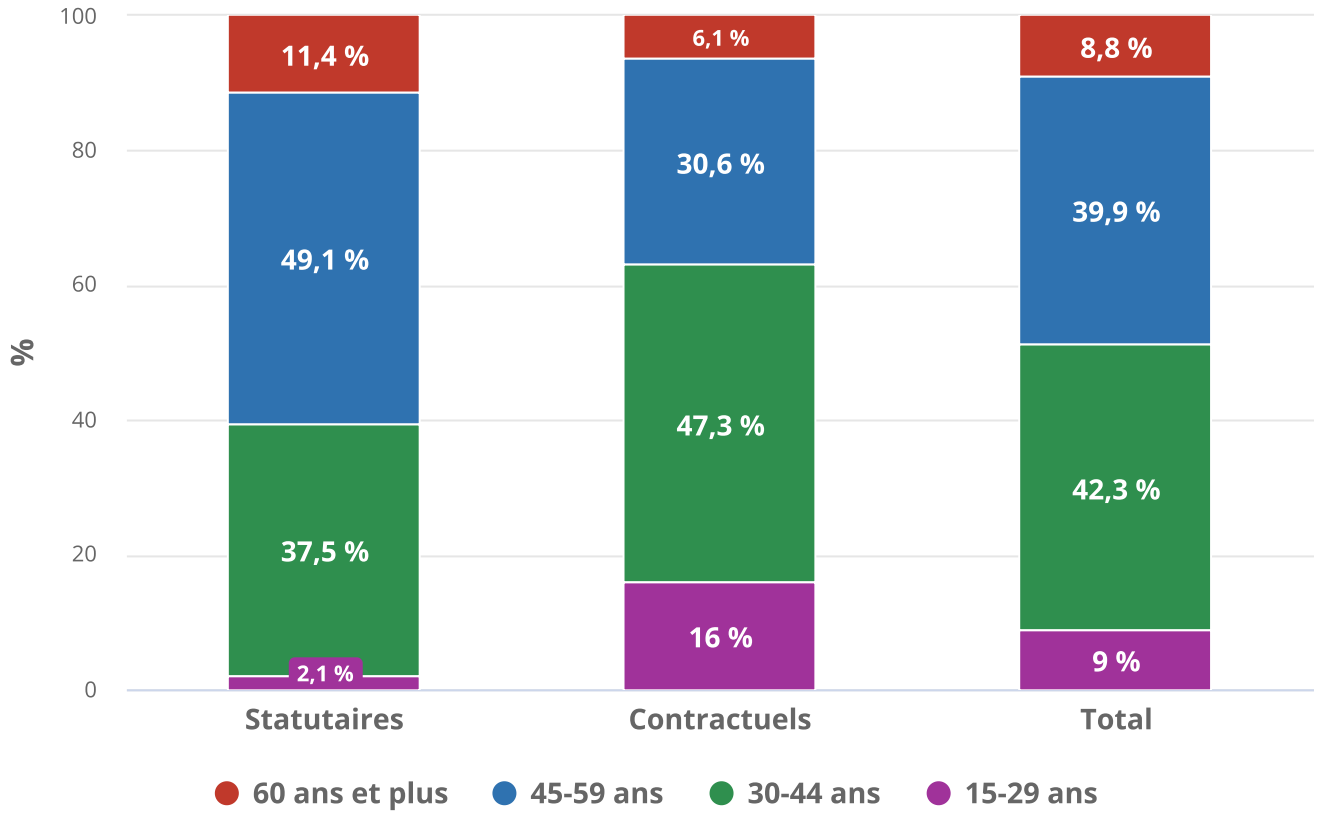
**Source(s)** : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS

Dans la fonction publique communautaire, la contractualisation touche femmes et hommes à parts presque égales : les femmes représentent en effet 64,6 % de l'emploi contractuel pour 67,4 % de l'emploi total tandis que 35,4 % des contractuels sont des hommes alors qu'ils représentent 32,6 % des effectifs. À l'ETNIC, on discerne une féminisation d'une catégorie par rapport à l'autre : les femmes statutaires sont surreprésentées (54,5 %) par rapport à leur poids dans les effectifs (19,7 %). À l'IFC, les femmes contractuelles (statutaires) sont sous-représentées (surreprésentées) par rapport à leur poids dans les effectifs de l'Institut.

UN NOUVEL ÉQUILIBRE STATUTAIRES-CONTRACTUELS, AVEC UN EMPLOI CONTRACTUEL LARGEMENT STABLE MAIS SOUVENT TRANSITOIRE

## Les statutaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels

### Répartition (en %) des effectifs des institutions de la FWB par situation administrative et âge (2025)




IWEPS | MFWB, OIP

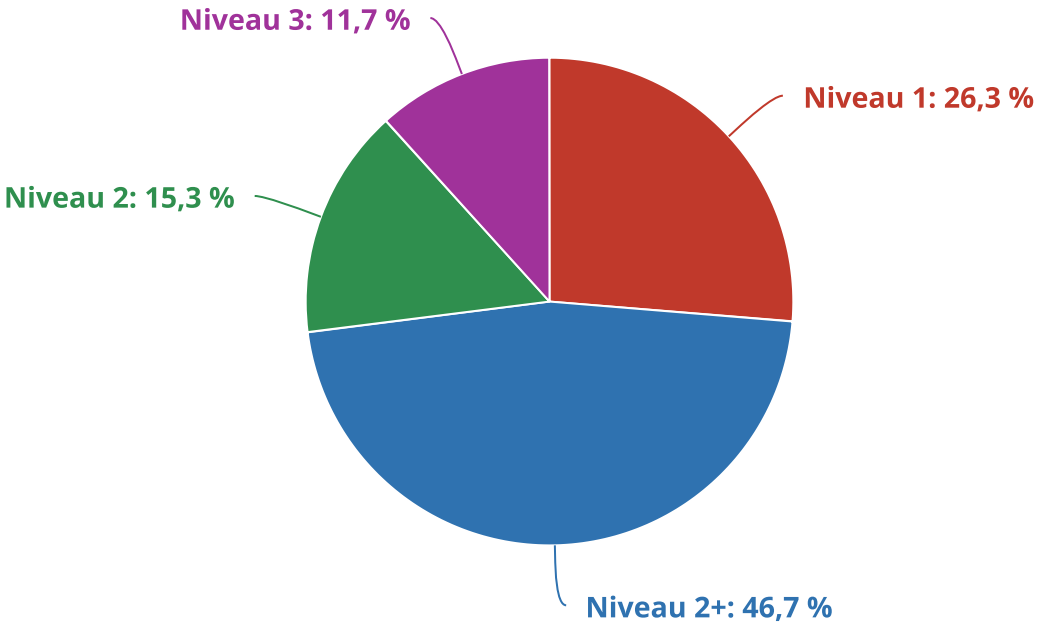
**Note** : Calculs effectués sur la base de 9 453 unités (4 776 statutaires et 4 677 contractuels)

Si près de 2 agents contractuels sur 3 (63 %) ont moins de 45 ans, c'est le cas de seulement 4 statutaires sur 10 (40 %). 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.

DES EMPLOIS TOUJOURS PLUS QUALIFIÉS, DANS UNE STRUCTURE PYRAMIDALE

## Des emplois de plus en plus qualifiés : 73 % relèvent désormais des niveaux 1 et 2+

**Répartition (en %) des effectifs par niveau au sein des institutions de la FWB (2025)**




IWEPS | MFWB, OIP

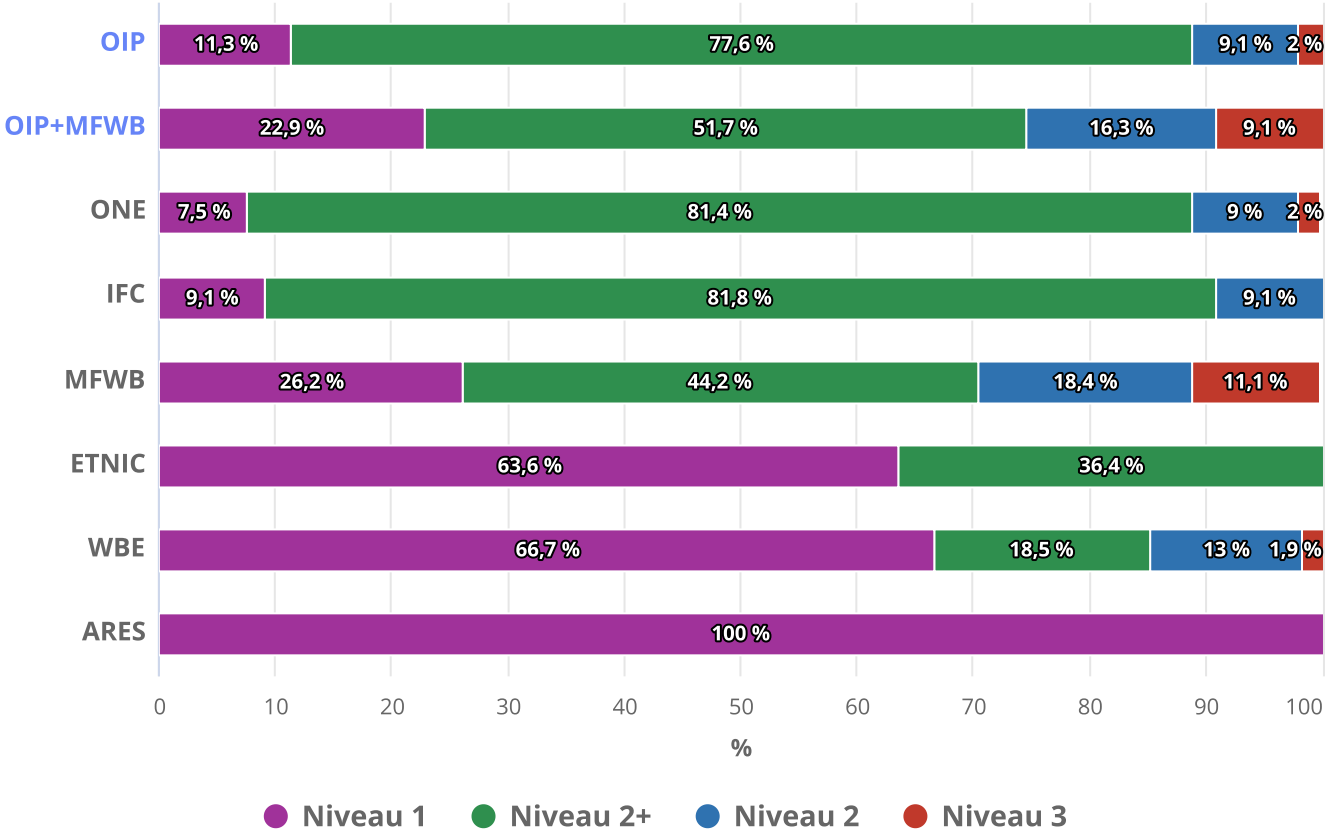
**Note** : Calculs effectués sur la base de 9 453 unités

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 7 emplois sur 10 (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 55 % des emplois.

DES EMPLOIS TOUJOURS PLUS QUALIFIÉS, DANS UNE STRUCTURE PYRAMIDALE

## Des niveaux de qualification élevés, mais contrastés selon le statut et l'institution

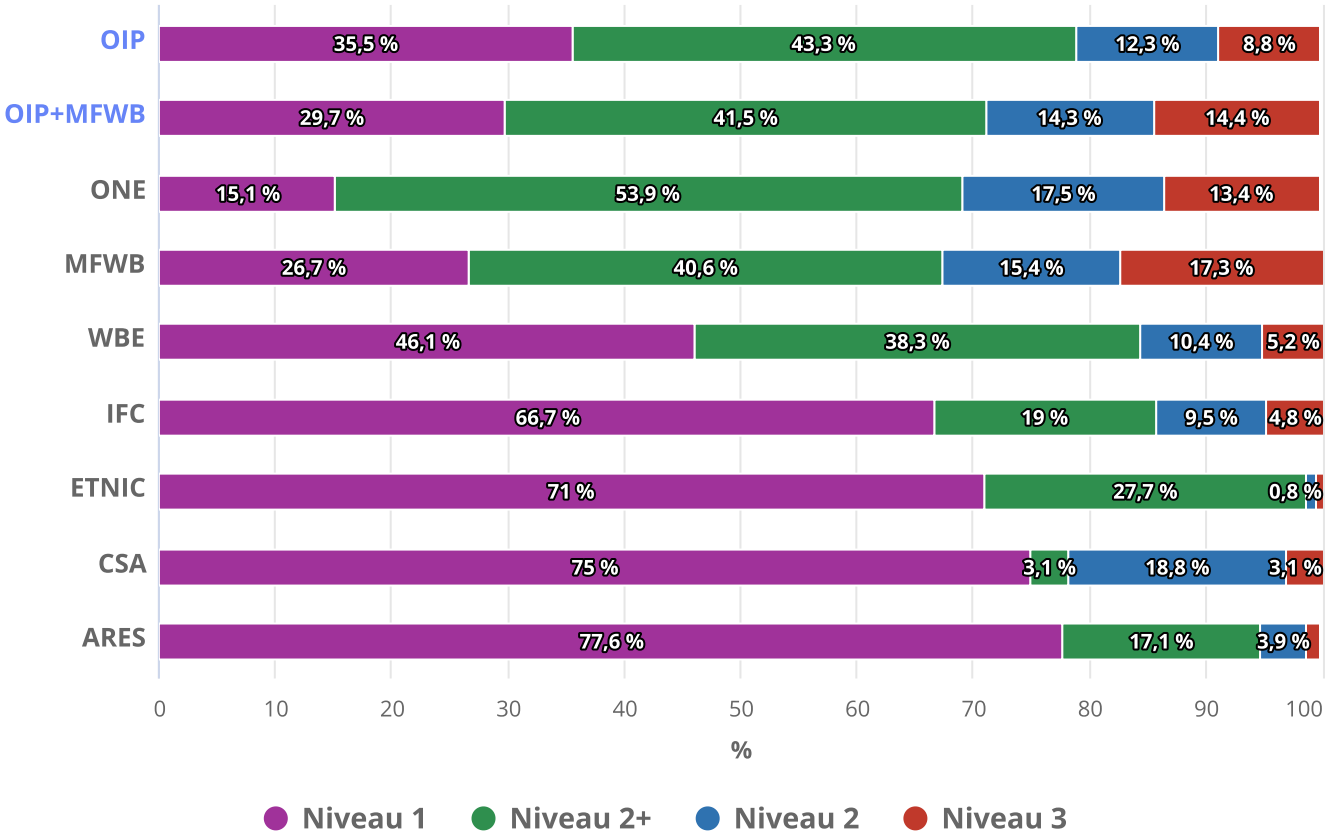
### Répartition (en %) des effectifs statutaires par organisme et niveau (2025)




IWEPS | MFWB, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de 4 776 unités. Le CSA ne comptabilise pas de statutaires dans ses effectifs

**Répartition (en %) des effectifs contractuels par organisme et niveau (2025)**




IWEPS | MFWB, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de 4 677 unités

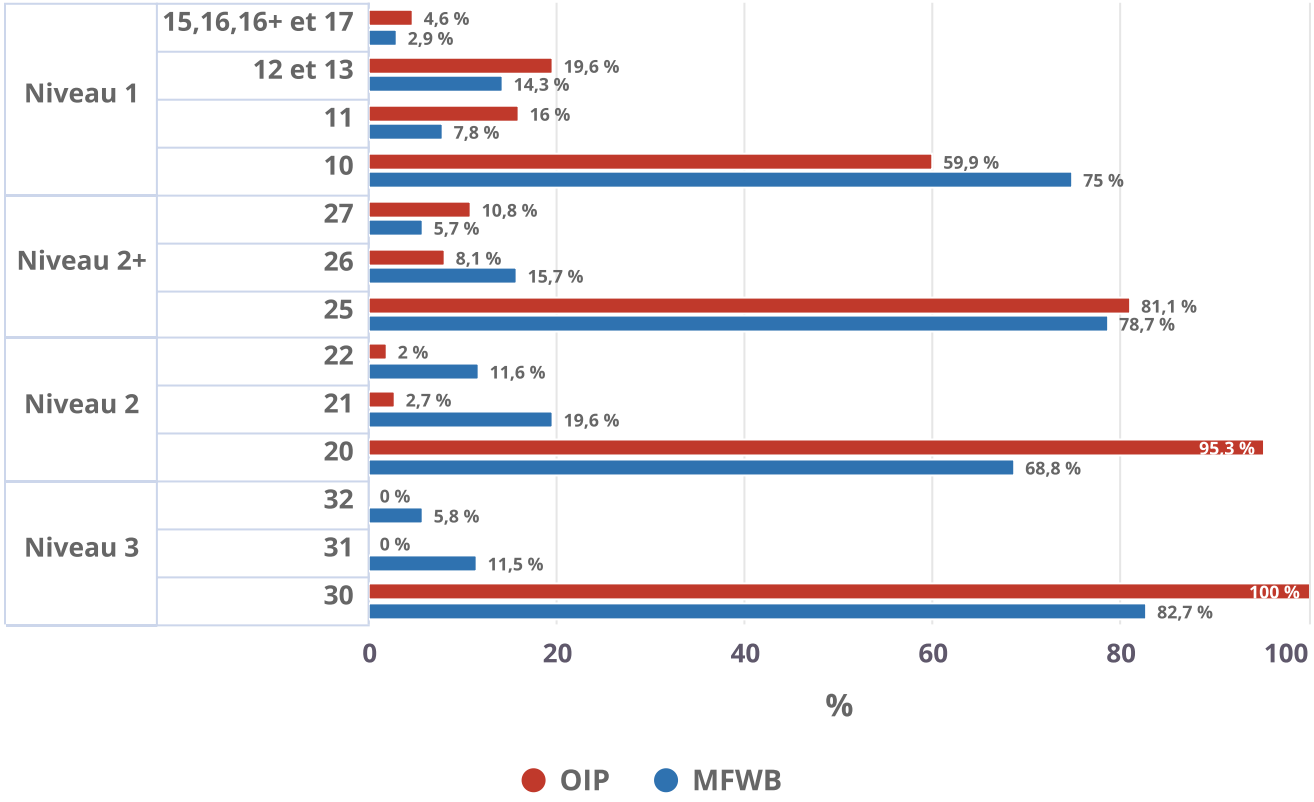
La décomposition des emplois selon le statut montre que les emplois de niveaux 1, 2+ et 2 sont plus fréquents chez les statutaires, avec 90,9 % des emplois, contre 85,5 % des emplois contractuels. L'observation par niveau montre également plusieurs différences entre statutaires et contractuels : alors 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 (74,6 %) et contractuels (71,2 %), la composition par niveau est différente : les agents de niveau 1 comptent pour 29,7 % des effectifs contractuels contre 22,9 % des effectifs statutaires (écart de 7 points de pourcentage en faveur des contractuels). Cet écart est inversé pour les agents de niveaux 2+, qui représentent 51,7 % des effectifs statutaires et 41,5 % des effectifs contractuels (écart de 10 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 les OIP. Ainsi, parmi les emplois statutaires, on compte 70,4 % d'emplois des niveaux 1 et 2+ au MFWB, pour 88,9 % dans les OIP. Les écarts sont moins prononcés parmi les contractuels : les deux niveaux supérieurs représentent 67,3 % des emplois au MFWB et 78,8 % dans les OIP.

DES EMPLOIS TOUJOURS PLUS QUALIFIÉS, DANS UNE STRUCTURE PYRAMIDALE

## Plus le rang est élevé, moins il y a d'effectifs

### Répartition (en %) des effectifs par rang pour chaque niveau, comparaison MFWB et OIP (2025)




IWEPS | MFWB, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de 6 733 unités pour le MFWB (rang non déterminé = 33) et de 2 687 unités pour les OIP

Tant dans les OIP qu'au MFWB, on retrouve grosso modo la forme en escaliers observée dans les institutions wallonnes : la proportion d'effectifs a tendance à augmenter de manière inversement proportionnelle au rang.

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 40,2 % des effectifs de niveau 1 dans les OIP pour 25,0 % 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 18,9 % pour les OIP et de 21,3 % au MFWB. Aux niveaux 2 et 3, la tendance s'inverse : ce sont les effectifs du MFWB 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).

NOUVEAU

DES EMPLOIS TOUJOURS PLUS QUALIFIÉS, DANS UNE STRUCTURE PYRAMIDALE

## Les engagements concernent le plus souvent les emplois les plus qualifiés

### Embauches par niveau, comparaison MFWB et OIP (2025)

| | Nombre | Pourcentage |
|---|---|---|
| **MFWB** | | |
| Niveau 1 | 99 | 22,6 |
| Niveau 2+ | 180 | 41,0 |
| Niveau 2 | 78 | 17,8 |
| Niveau 3 | 82 | 18,7 |
| Total MFWB | 439 | 100,0 |
| **OIP** | | |
| Niveau 1 | 75 | 19,4 |
| Niveau 2+ | 238 | 61,7 |
| Niveau 2 | 55 | 14,2 |
| Niveau 3 | 18 | 4,7 |
| Total OIP | 386 | 100,0 |

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

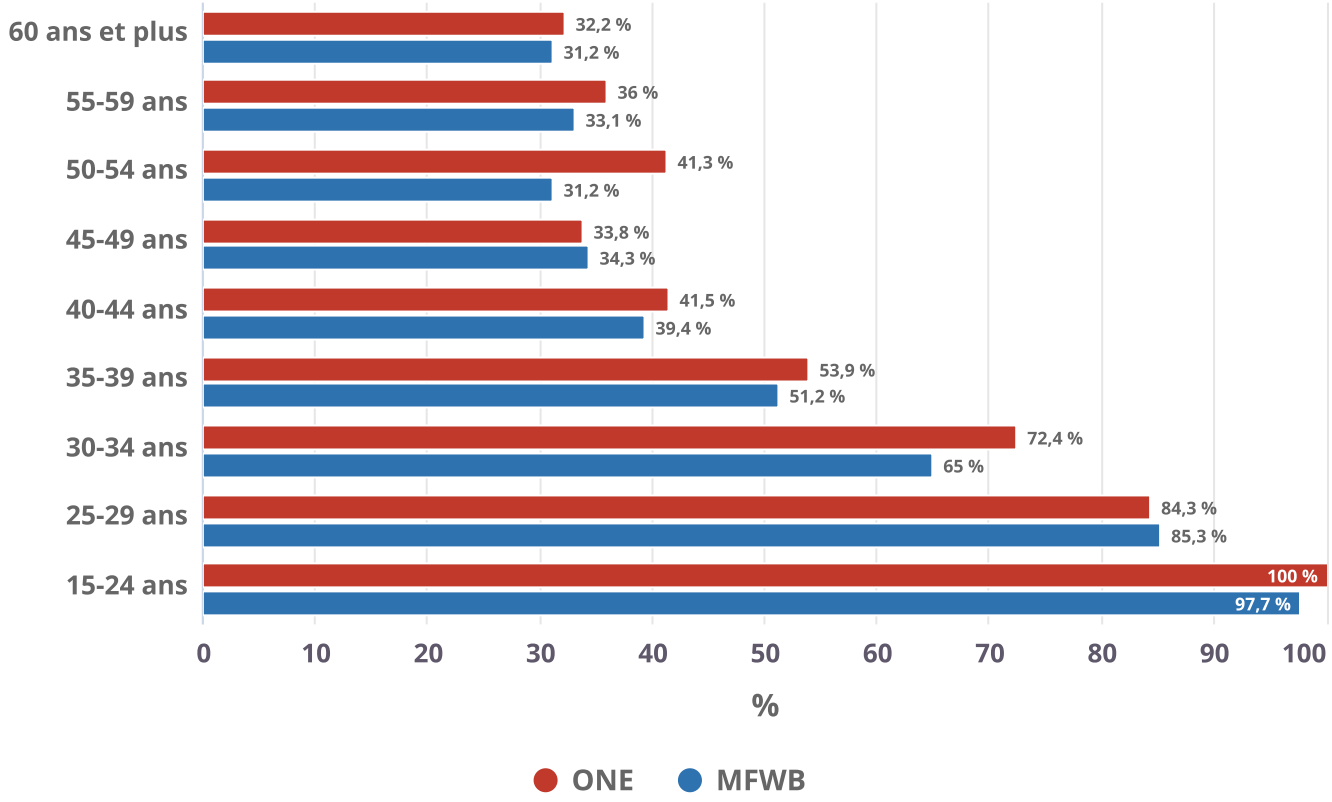
**Note** : Calculs effectués sur la base de N =9453 unités

Le graphique précédent montre qu'en 2025 la proportion d'emplois correspondant à un niveau élevé est importante dans les institutions communautaires : ensemble, les emplois du niveau 1 et du niveau 2+ représentent un peu plus de 7 emplois sur 10 (73 %). Les agents nouvellement engagés en 2025 dans les OIP sont d'ailleurs 4 fois sur 5 (81%) assignés à des emplois de niveau 1 ou 2+. Au MFWB, ce sont 64% des nouveaux engagements qui concernent ces niveaux.

L'ENTRÉE DANS LE SECTEUR PUBLIC : SOUVENT SOUS CONTRAT ET PAS UN PREMIER CHOIX

## La principale voie d'entrée des jeunes dans la fonction publique est le contrat

**Proportion (en %) de contractuels dans l'emploi, ventilation par âge, comparaison ONE et MFWB (2025)**




IWEPS | MFWB, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de 964 unités pour l'ONE et 3 065 unités pour le MFWB

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 2025, plus de 85 % des jeunes de moins de 30 ans sont contractuels, tant au MFWB qu'à l'ONE. Cette proportion recule tendanciellement avec l'âge dans les deux organismes.

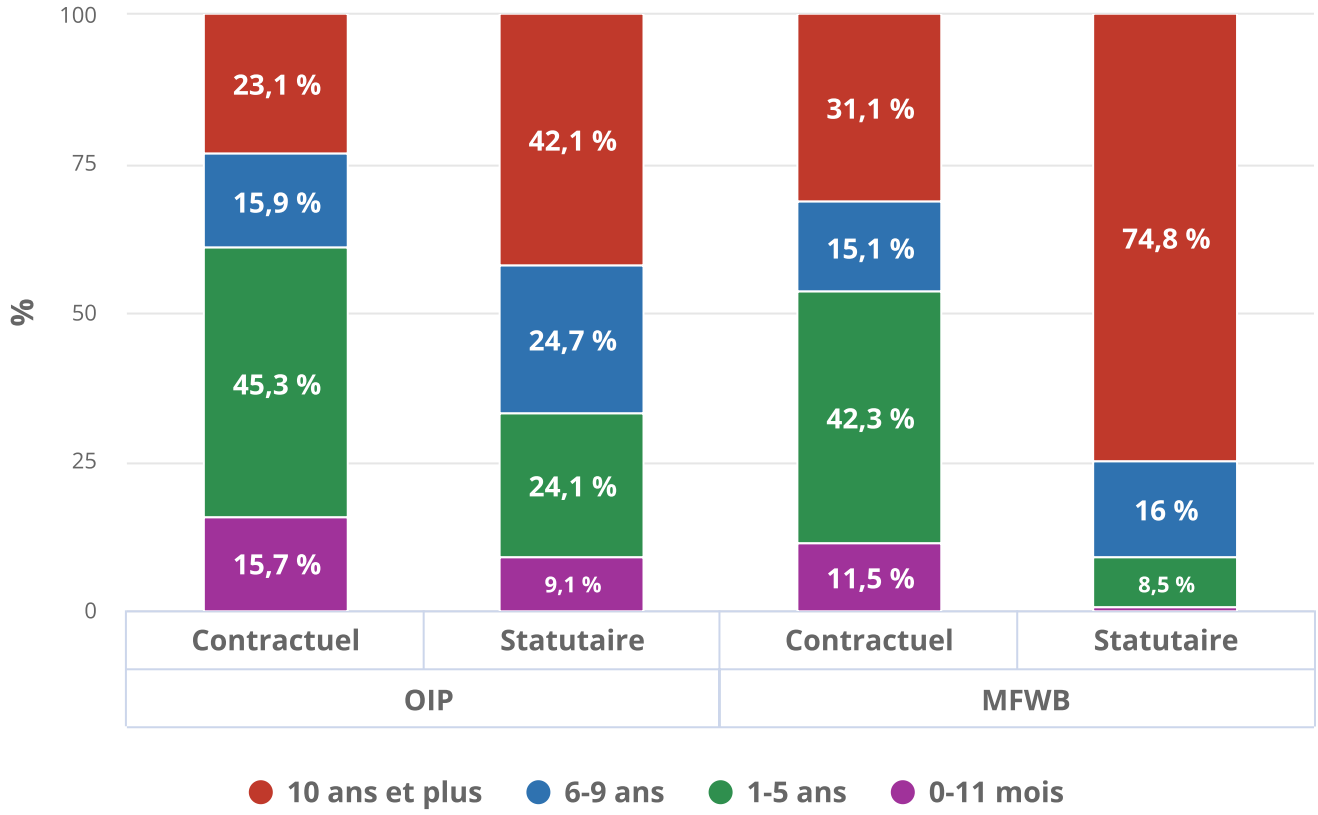
Les résultats du croisement des données du statut administratif et de l'ancienneté dans l'ensemble des institutions de la FWB confirment ce constat : 83 % des agents qui ont moins d'un an d'ancienneté sont contractuels. Cette proportion chute à 29 % pour les effectifs les plus anciens (10 ans et plus d'ancienneté).

NOUVEAU

L'ENTRÉE DANS LE SECTEUR PUBLIC : SOUVENT SOUS CONTRAT ET PAS UN PREMIER CHOIX

## Les statutaires ont une ancienneté moyenne beaucoup plus élevée que les contractuels

**Répartition des effectifs selon l'ancienneté dans l'institution, ventilation par MFWB/OIP et statut (2025)**




IWEPS | MFWB, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de N =9453 unités

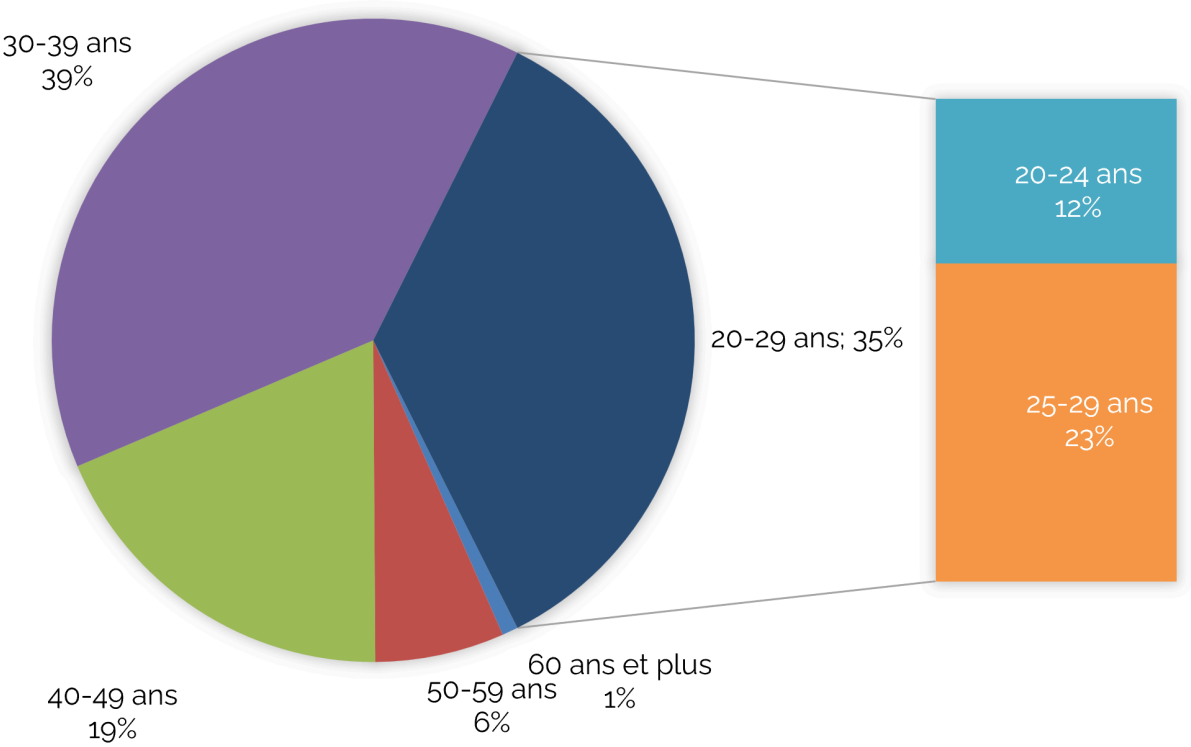
Intuitivement, le recrutement « à vie » des statutaires laisse supposer une ancienneté moyenne plus élevée que pour les contractuels, engagés tantôt sur des contrats à durée indéterminée, tantôt sur des contrats à durée déterminée. Le graphique, où nous croisons l'ancienneté dans l'institution et le statut des effectifs, confirme cette hypothèse : au MFWB, la part des statutaires avec une ancienneté dans l'institution supérieure à dix ans (75 %) est 44 points de pourcentage plus importante que celle des contractuels (31 %); au sein des OIP, il y a proportionnellement presque deux fois plus de statutaires (42 %) que de contractuels (23 %) avec une ancienneté de plus de 10 ans.

NOUVEAU

L'ENTRÉE DANS LE SECTEUR PUBLIC : SOUVENT SOUS CONTRAT ET PAS UN PREMIER CHOIX

## Le secteur public n'est pas souvent un premier choix en début de carrière

### Répartition (en %) des embauches par classe d'âge (2025)




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

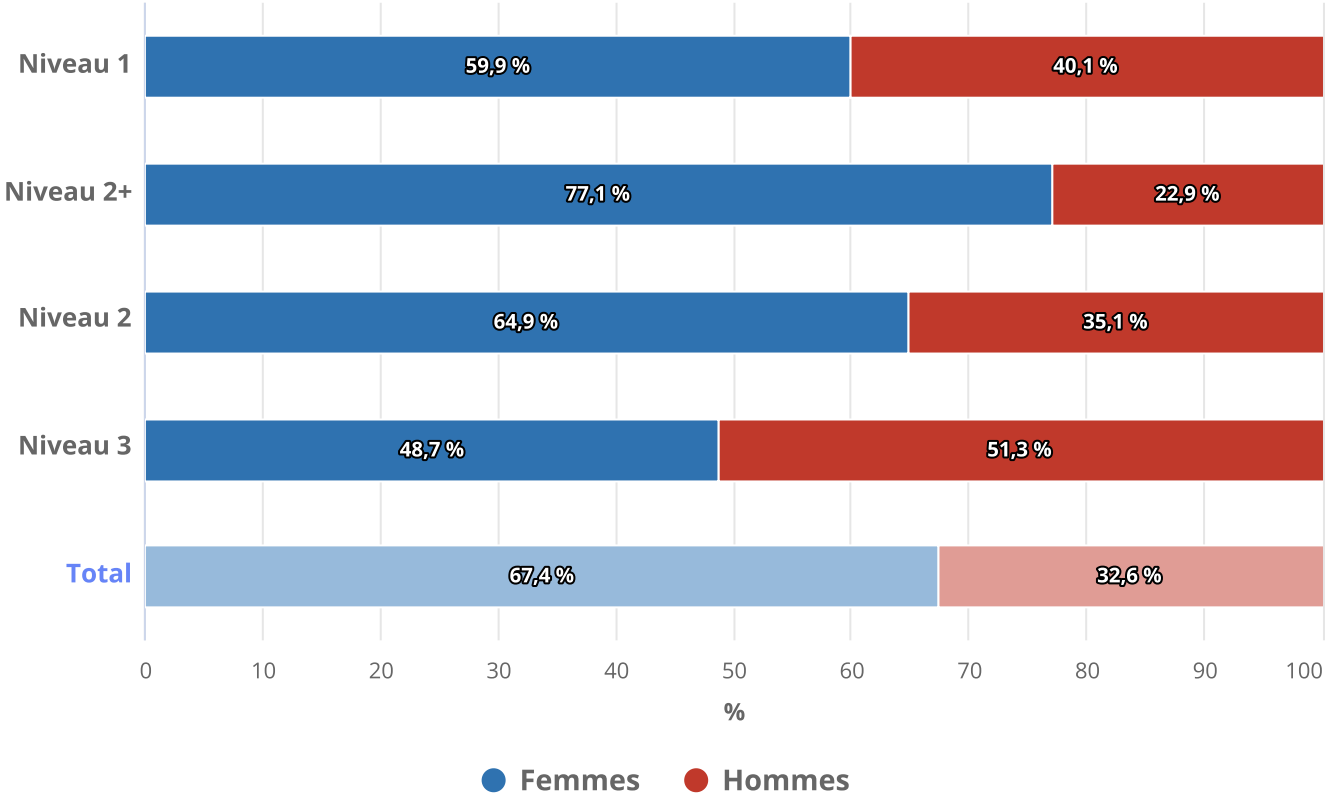
**Note** : Calculs effectués sur la base de N =9453 unités

En 2025, près de six personnes sur dix embauchées dans les institutions communautaires ont entre 30 et 49 ans (et sont a priori fortes de plusieurs années d'expérience sur le marché du travail). Les personnes les plus âgées (50 ans et plus) sont peu engagées/recrutées par les institutions (7% des embauches). Enfin, un peu plus d'une personne engagée/recrutée sur trois a moins de 30 ans. Dans le détail, on note toutefois que peu de très jeunes (moins de 25 ans) entrent dans la fonction publique communautaire : ils comptent pour 12 % des embauches. Le secteur public n'est donc probablement pas un premier choix pour bon nombre de jeunes se présentant sur le marché du travail.

LES FEMMES RESTENT SOUS-REPRÉSENTÉES AU SOMMET

## Les femmes sont sous-représentées dans les emplois de niveau 1

**Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau au sein des institutions de la FWB (2025)**




IWEPS | MFWB, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de 9 453 unités

Les femmes sont sous-représentées dans les emplois de niveau 1 : elles occupent 59,9 % de ces emplois, alors qu'elles représentent 67,4 % des effectifs des organismes de la FWB. Elles sont en revanche surreprésentées dans les emplois de niveau 2+ où elles représentent 77,1 % des emplois. Ce constat est similaire avec celui établi pour les institutions régionales.

LES FEMMES RESTENT SOUS-REPRÉSENTÉES AU SOMMET

## Des fonctions d'encadrement de niveau 1 qui comptent pour 3,6% des effectifs

### Les fonctions d’encadrement au sein des institutions de la FWB (2025)

| | OIP | MFWB | Total |
|---|---|---|---|
| **Agents de niveau 1 qui exercent des fonctions d'encadrement (1)** | **116** | **227** | **343** |
| Secrétaire général, Administrateur général, Directeur général (adjoint), Secrétaire perpétuel | 26 | 27 | 53 |
| Directeur (adjoint) (de projet) | 31 | 196 | 227 |
| Agents ONE avec fonctions d'encadrement de niveau 1* | 59 | / | 59 |
| Autres agents avec fonction d'encadrement de niveau 1 | 0 | 4 | 4 |
| **Agents de niveau 2+, 2 et 3 qui exercent des fonctions d’encadrement (2)** | **92** | **344** | **436** |
| **Agents qui n'exercent pas de fonction d'encadrement (3)** | **2 479** | **6 195** | **8 674** |
| **Effectif total (1)+(2)+(3)** | **2 687** | **6 766** | **9 453** |
| *Part des fonctions d'encadrement de niveau 1 dans le total (en %)* | *4,3* | *3,4* | *3,6* |

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

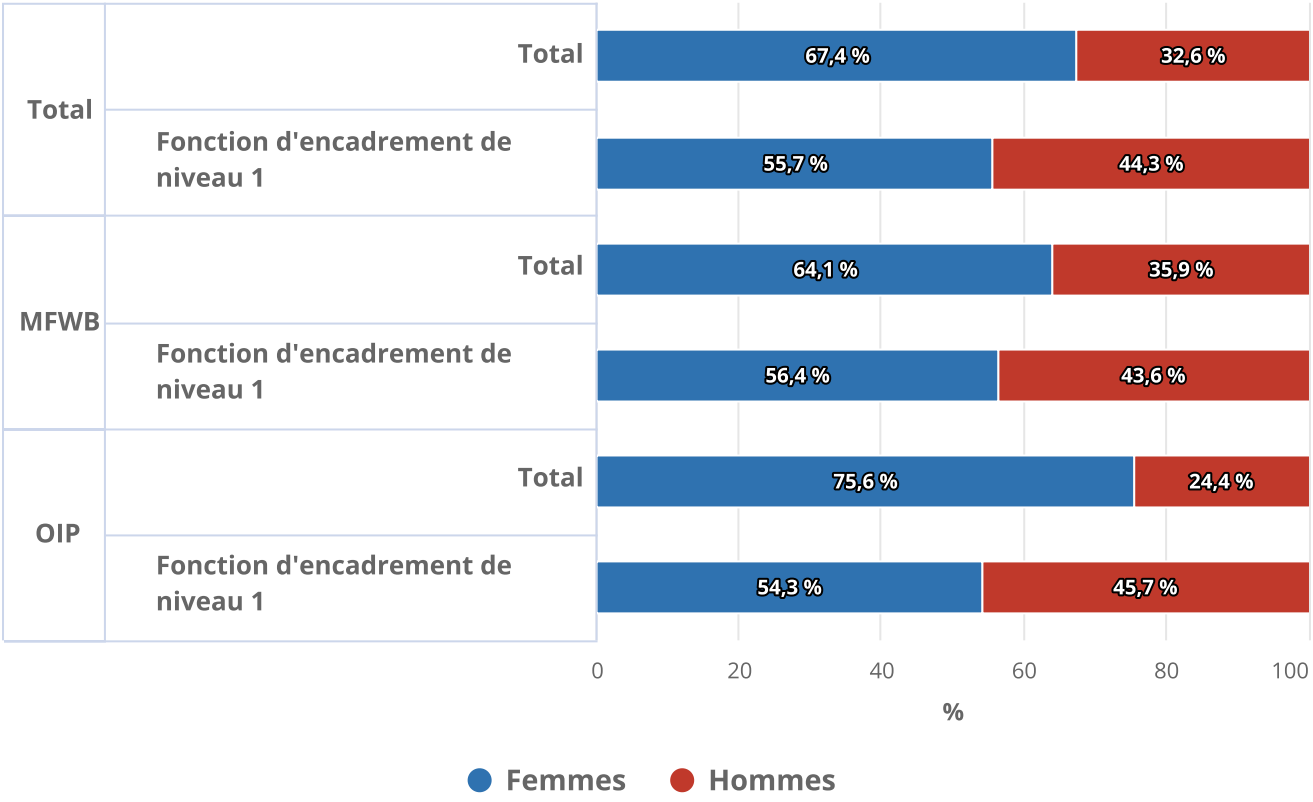
Les fonctions d'encadrement de niveau 1 représentent 3,6 % des effectifs des institutions communautaires en 2025.

*L'ONE ne mentionne pas explicitement les fonctions d'encadrement de niveau 1 (Directeur, Administrateur, etc.)

LES FEMMES RESTENT SOUS-REPRÉSENTÉES AU SOMMET

## Les postes d'encadrement se féminisent, mais pas encore suffisamment

### Répartition (en %) des postes d'encadrement de niveau 1 entre hommes et femmes au sein des institutions de la FWB (2025)




IWEPS | MFWB, OIP

Les femmes sont sous-représentées dans les postes d'encadrement de niveau 1 : si en 2025 les femmes représentent 67,4 % des effectifs totaux et 59,9 % des effectifs de niveau 1, elles occupent 55,7 % des postes d'encadrement de niveau 1. La situation s'améliore cependant : en 2012, cette proportion était de 35,0 % alors que la part des femmes dans les effectifs s'élevait à 65,7 %. La part des femmes dans les fonctions d'encadrement de niveau 1 augmente alors que la part des femmes dans les effectifs stagne.

Au MFWB, la part des femmes dans les postes d'encadrement de niveau 1 (56 %) est de 8 points de pourcentage inférieure à leur part dans les effectifs (64 %). Dans les OIP, la part des femmes dans les postes d'encadrement de niveau 1 (54 %) est inférieure de 12 points de pourcentage à leur part dans les effectifs (76 %). L'ONE, qui concentre 73% des effectifs des OIP, influence largement cet écart.

LES DÉTACHEMENTS SONT RARES

## 1 agent sur 100 est détaché

### Détachement, mise à disposition ou congé pour mission (2025)

| | ARES, CSA, ETNIC, IFC, WBE | MFWB | ONE | Total général |
|---|---|---|---|---|
| Détachement dans le cabinet d'un membre du Gouvernement de la FWB | 5 | 45 | 3 | 53 |
| 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 | 16 | 1 | 17 |
| Congé pour exercer une fonction de membre du personnel directeur ou enseignant ou une fonction d'auxiliaire d'éducation | 1 | 21 | 0 | 22 |
| 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 | 1 | 6 | 7 |
| Total des détachement / Mise à disposition / Congé pour mission | 6 | 83 | 10 | 99 |
| Emploi total | 727 | 6 766 | 1 960 | 9 453 |
| *Détachement en pourcentage de l'emploi total* | *0,8* | *1,2* | *0,5* | *1,0* |

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

En 2025, 99 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 plus d'1 fois sur 2) est le détachement dans le cabinet d'un membre du Gouvernement de la FWB.

LE TEMPS PARTIEL PEU RÉPANDU

## Le travail à temps partiel est très peu présent en FWB et essentiellement féminin

### Proportion d'agents occupant des emplois à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe (2025)

| | Moins de 30 ans | 30-39 ans | 40-49 ans | 50-59 ans | 60 ans et plus | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Femmes | 13,5 | 6,5 | 3,1 | 4,3 | 4,8 | 5,5 |
| Hommes | 9,0 | 3,8 | 2,1 | 1,4 | 3,5 | 2,9 |
| Total | 12,3 | 5,7 | 2,8 | 3,2 | 4,3 | 4,6 |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 9 453 unités

Le travail à temps partiel est très peu présent dans les institutions de la FWB : en moyenne, seuls 4,6 % 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 (24,8 %, Source : Enquête sur les forces de travail, 2025). 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 (5,5 %) que les hommes (2,9 %) 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 13,5 % chez les femmes de moins de 30 ans et 9,0 % chez les hommes de cette même catégorie d'âge.

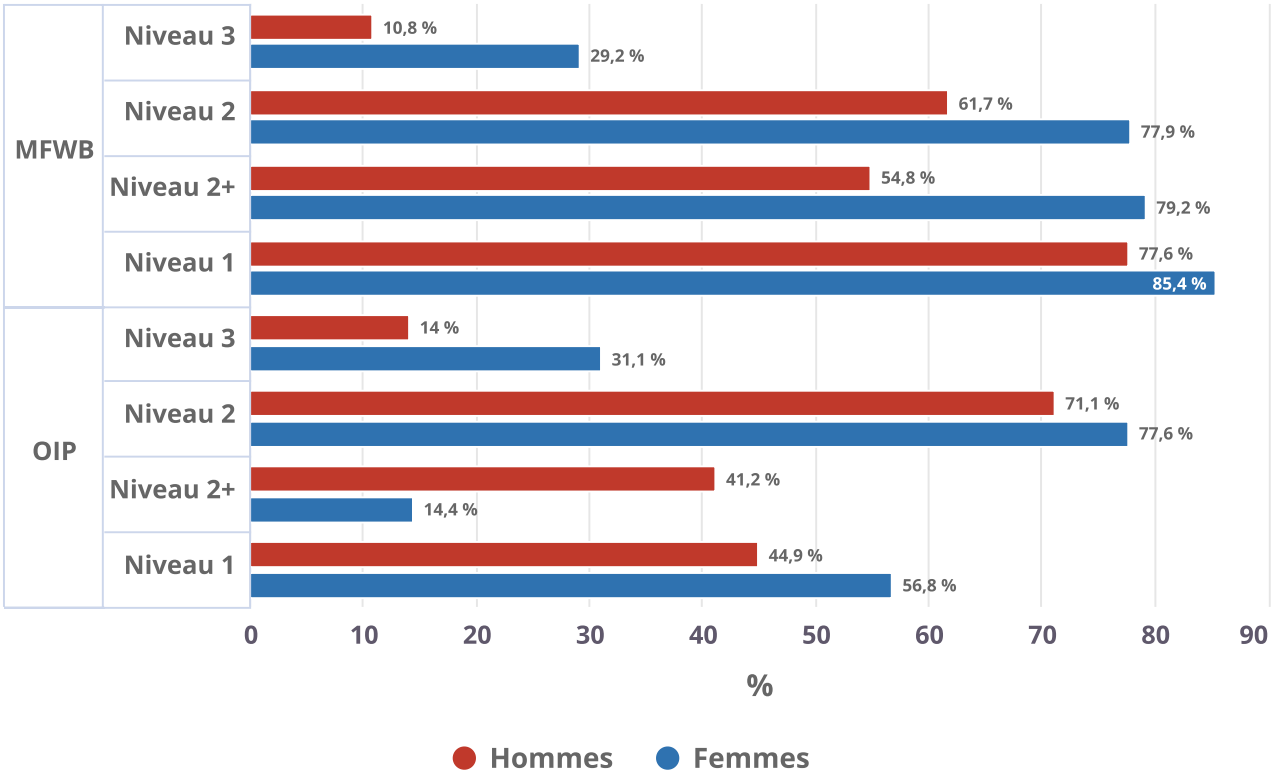
Enfin, le temps partiel est essentiellement pratiqué dans deux des sept institutions, à savoir le MFWB et l'ONE, les deux institutions les plus fournies en effectifs. Ensemble, le CSA, WBE, l'ETNIC, l'IFC et l'ARES ne renseignent que 3,8 % de personnes travaillant à temps partiel.

*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.

UN RECOURS IMPORTANT AU TÉLÉTRAVAIL

## Un recours important au télétravail (davantage pour les femmes, moins pour les niveaux 3)

### Proportion d'hommes et de femmes en télétravail au MFWB et dans les OIP, par niveau (2025)




IWEPS | MFWB, OIP

**Note** : Calculs effectués sur la base de 9 453 unités

En 2025, la part de télétravailleurs structurels dans la fonction publique communautaire s'élève à 57,7 %*. Cette part était égale à 28,0 % en 2020 et à 23,3 % en 2018. Ce doublement entre 2020 et 2025 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, près de 100% des agents font du télétravail. À l'autre bout du spectre, ils sont 6,3 % d'agents à pratiquer le télétravail à l'ARES. Le MFWB affiche une part de télétravailleurs de 67,5 %.

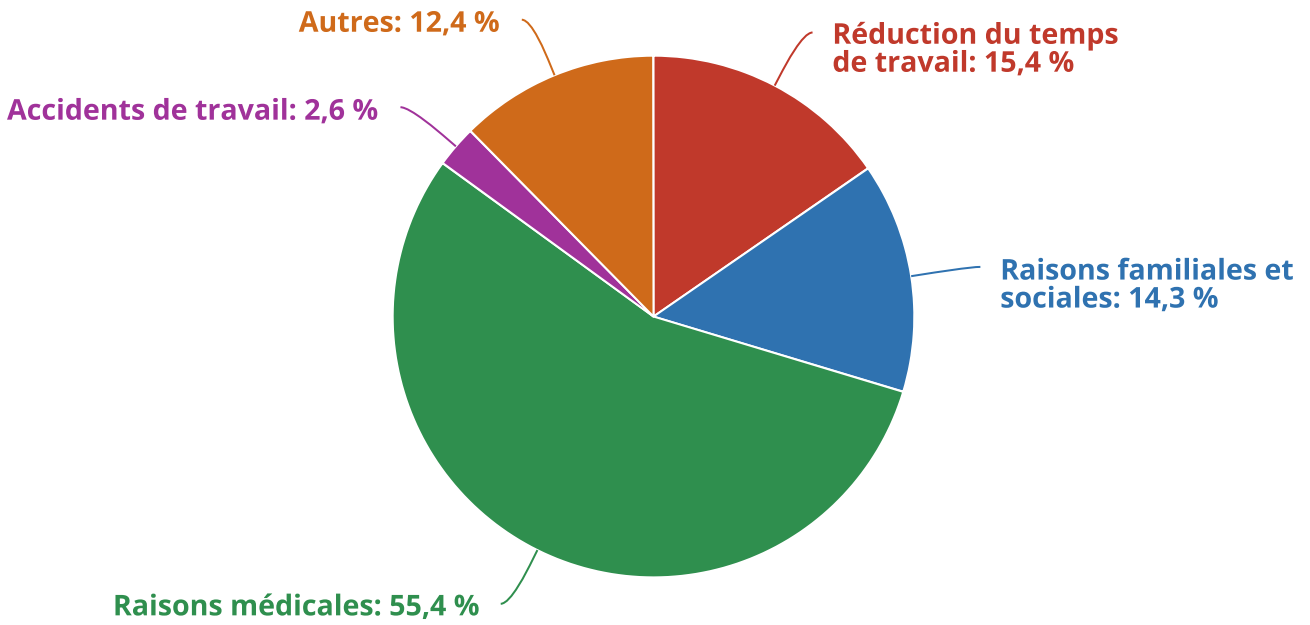
Un coup d'œil sur la proportion d'hommes et de femmes en télétravail par niveau fait ressortir 2 observations : (1) les agents de niveau 3 sont peu en télétravail, sans doute en raison de la nature de leur travail, (2) les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à télétravailler, 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 (61,2 %).

17 JOURS D'ABSENCE SUR 100 À PRESTER, SOUVENT POUR RAISONS MÉDICALES

## Des absences dominées par les raisons médicales

**Congés et absences au sein de la FWB : répartition (en %) du nombre de jours d'absence par motif (2025)**




IWEPS | MFWB, OIP

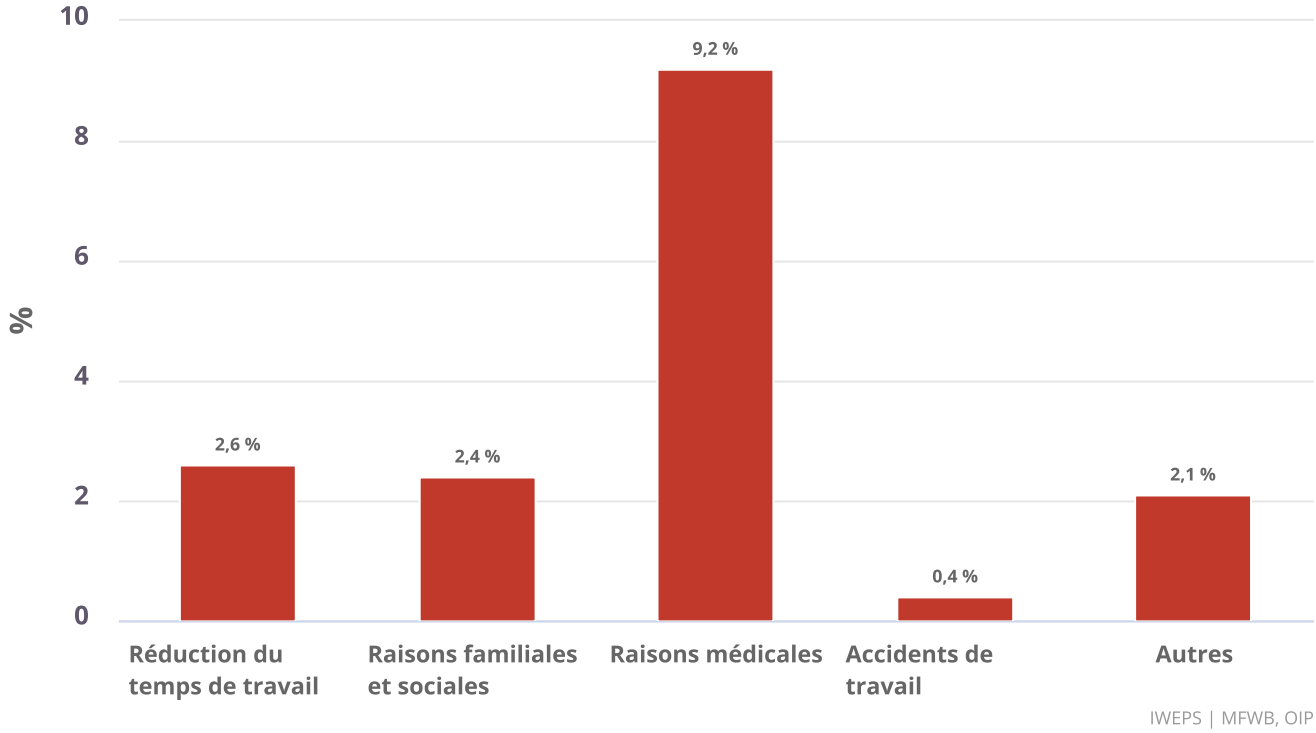
**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 9 453 unités
Les absences à temps partiel des agents contractuels (ETP<1) ne sont pas comptabilisées dans la catégorie "Réductions du temps de travail".

Le graphique met en évidence la dominance des absences pour raisons médicales : celles-ci totalisent 55 % des jours d'absence ; suivent à parts similaires les réductions du temps de travail hors raisons familiales ou sociales (15,4 %) et les absences pour raisons familiales ou sociales (14,3 %).

17 JOURS D'ABSENCE SUR 100 À PRESTER, SOUVENT POUR RAISONS MÉDICALES

## Sur 100 jours à prester, en moyenne 17 jours d'absence

### Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif (2025)




**Note** : Calculs effectués sur la base de N = 9 453 unités
Les absences à temps partiel des agents contractuels (ETP<1) ne sont pas comptabilisées dans la catégorie "Réductions du temps de travail".

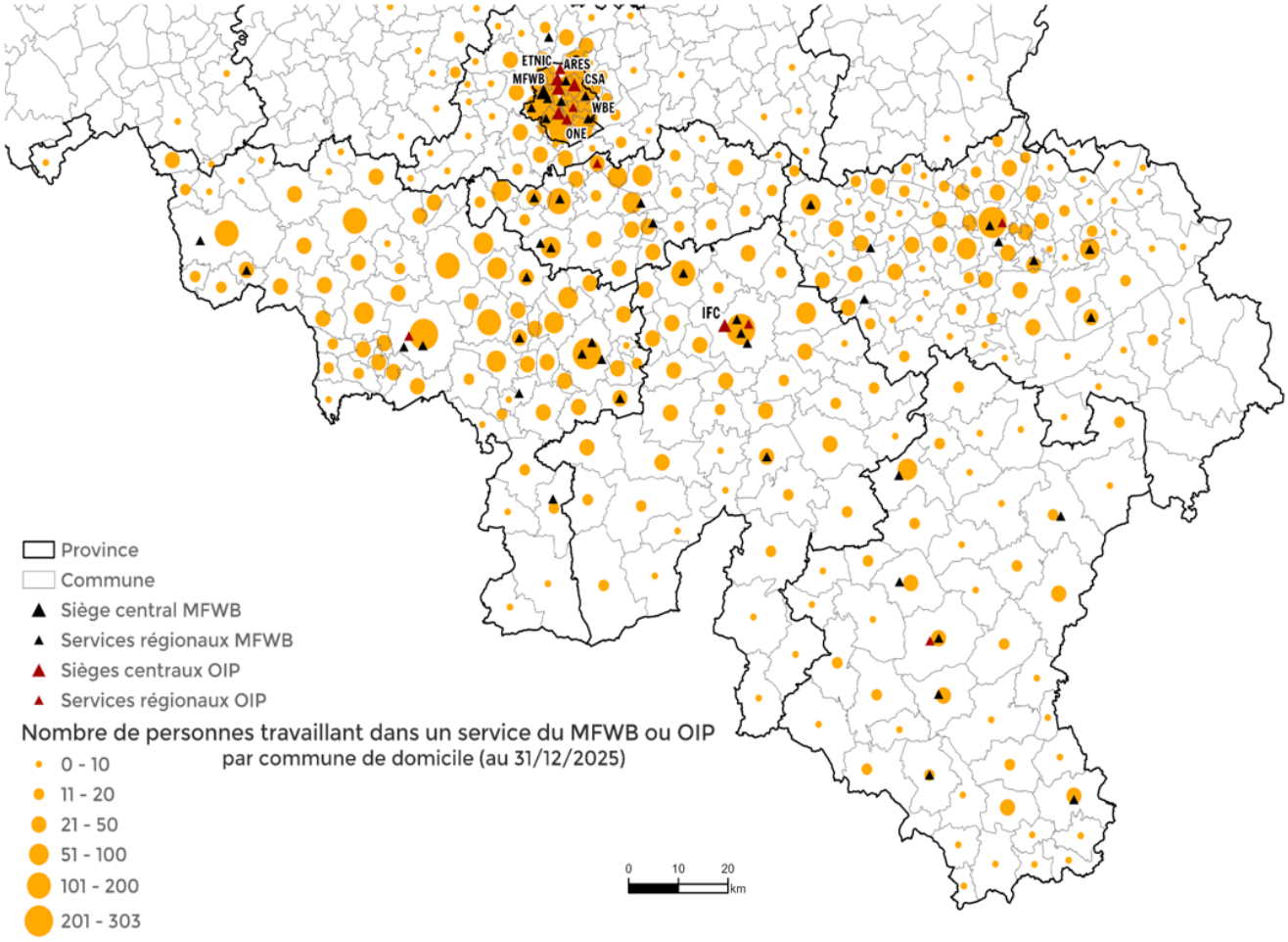
Le graphique se focalise sur l'incidence des congés/absences par motif au cours d'une année. Celle-ci est évaluée par le rapport entre le nombre de jours d'absence et de congé (au numérateur) et la somme des jours à prester (au dénominateur)*. Sur 100 jours à prester, un agent est en moyenne absent 17 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.

LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE AU CENTRE

## Des effectifs domiciliés à Bruxelles et jusqu'à la dorsale wallonne

### Localisation des services publics de la FWB et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile (2025)




**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 quarantaine de communes wallonnes et bruxelloises abritent un ou plusieurs services du MFWB ou des OIP.

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.

UNE MOBILITÉ DURABLE BIEN INSTALLÉE

## Près d'un agent sur deux abonné aux transports en commun

### Effectifs (en %) des institutions de la FWB abonnés aux transports en commun domicile-lieu de travail (2025)

| | Non | Oui |
|---|---|---|
| ARES | 11,4 | 88,6 |
| CSA | 18,8 | 81,2 |
| ETNIC | 9,3 | 90,7 |
| IFC | 68,8 | 31,2 |
| WBE | 20,7 | 79,3 |
| *Moyenne OIP (hors ONE)* | *15,8* | *84,2* |
| ONE | 65,2 | 34,8 |
| *MFWB* | *57,9* | *42,1* |
| Total (hors ONE) | 53,8 | 46,2 |

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

**Note** : Calculs effectués sur la base de 9 453 unités. Les données de l'ONE couvrent uniquement le mois de décembre 2025 (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 2025, 46,2 % 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 21,2 %. 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 42,1 % pour les effectifs du MFWB et du double (84,2 %) pour les effectifs des OIP (hors ONE), où l'on rencontre de fortes disparités. À titre d'exemple, 90 % des effectifs de l'ARES et de l'ETNIC, organismes localisés à Bruxelles, sont abonnés aux transports en commun, pour 31 % des effectifs de l'IFC, localisé à Namur.

NOUVEAU

UNE MOBILITÉ DURABLE BIEN INSTALLÉE

## Une pratique du vélo en progression

### Effectifs de la fonction publique communautaire qui bénéficient d'une indemnité kilométrique pour leurs déplacements à vélo entre le domicile et le lieu de travail (2015 à 2025)

| | 2015 | 2020 | 2023 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| Nombre de personnes | 36 | 38 | 88 | 111 |
| En pourcentage des effectifs totaux | 0,47 | 0,44 | 0,96 | 1,17 |

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

La pratique du vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail a-t-elle augmenté depuis la crise COVID ? En 2020, au plus fort de la crise, 38 agents recevaient des indemnités kilométriques liées à l'usage du vélo pour leurs déplacements, en tout ou en partie, entre leur domicile et leur lieu de travail. En 2025, trois fois plus en bénéficient (111 agents*). À l'échelle des effectifs totaux (près de 10 000 agents), c'est peu, mais la progression est notable. Il doit toutefois rester un vivier important d'agents qui pourraient venir travailler en vélo.

*Le nombre d'agents venant en vélo au travail (avec ou sans combinaison avec un autre moyen de transport) est supérieur à 111. En effet, les indemnités kilométriques versées aux agents qui viennent avec leur vélo personnel constituent le critère retenu pour estimer la pratique du vélo. Cela signifie que les agents roulant avec un vélo payé par leur institution ne bénéficient pas d'indemnités kilométriques et ne sont donc pas repris dans cette statistique. Par exemple, les agents domiciliés à Bruxelles, y travaillant et se déplaçant avec un vélo payé par l'employeur - qui sont loin d'être quantité négligeable - ne sont pas repris dans les chiffres.

PARTIE 4

# Développements méthodologiques

Périmètre institutionnel, collecte des données et définitions utilisées pour chacune des trois parties du portail, ainsi que la méthodologie des analyses exploratoires.

# Emploi public dans les institutions wallonnes

**Note.** La SWDE n'a pas fourni ses données pour l'année 2025 (données les plus récentes). Les analyses portant sur 2025 n'intègrent donc pas les données de la SWDE tandis que pour les analyses temporelles, les données de la SWDE sont retirées pour les différentes années observées.

## 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, 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 2025. 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.

L'emploi à l'ICN est défini en nombre travailleurs salariés et indépendants 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 : environ 1% des travailleurs salariés en Wallonie occupent plusieurs postes de travail salarié : Travailleurs et postes de travail sont donc largement confondus.

## Encadré 1.1 - Les statistiques de l'ICN – Balises méthodologiques

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).

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 couvrent une grande variété de missions : on y trouve notamment les organes législatifs, les services publics fédéraux et régionaux, des institutions scientifiques et culturelles, les institutions publiques de sécurité sociale, des organismes consultatifs économiques et sociaux, les institutions universitaires, les écoles provinciales et communales. En outre, elles prennent diverses formes juridiques, notamment ministères, organismes d'intérêt public (de type A, B, C ou D), services à comptabilité autonome.

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

## Encadré 2.1 - Les statistiques de l'ONSS – Balises méthodologiques

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'enseignement des trois Communautés (auto-écoles) et des établissements s'occupant de formation professionnelle postscolaire. Ces statistiques sont disponibles pour des entités territoriales distinctes – région, province, arrondissement : les statistiques décentralisées de l'ONSS renseignent sur le nombre de postes de travail salariés disponibles au sein de l'entité territoriale considérée.

## 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 1er janvier 2017, l'Office national de sécurité sociale (ONSS) a récupéré une partie importante des missions de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS, résultat de la fusion en 2015 entre l'ONSSAPL et l'OSSOM), dont le traitement des données des administrations provinciales et locales. Lors de l'intégration de ces données dans les données de la sécurité sociale de l'ONSS, le calcul des effectifs réalisé par l'ONSS pour 2018 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 Fédération 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 2025. 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.

# Analyses exploratoires : déplacements domicile-travail

## Calcul des distances domicile-travail et de la proximité aux gares

L'information géographique la plus précise sur le lieu de domicile des travailleurs et leur lieu de travail dont nous disposons est le code postal (CP). Ce code postal se réfère à une zone postale (ZP) dont la cartographie a été fournie par BPost.

Pour calculer des distances domicile-travail via le réseau routier modélisé (base de données HereMap), la zone postale est synthétisée par un point qui considère que les travailleurs d'une même ZP habitent au même endroit. La même logique s'applique pour le lieu de travail.

Pour chaque ZP de Wallonie, ce point correspond au centre de la centralité (ville, bourg, village) la plus peuplée et dense. Pour les ZP fortement urbanisées, le point correspond au centre de gravité de la population (calculé à partir des données DEMOBEL de Statbel au 01/01/2025) du ZP. L'avantage de cette méthode est qu'elle tient partiellement compte de la répartition de la population au sein du ZP et que le point est placé plus facilement sur le réseau routier.

En l'absence de données de localisation plus précises, cette méthodologie permet d'approximer les distances domicile-travail des travailleurs pour ces analyses exploratoires.

De la même manière, la définition de ces points permet une estimation de la distance entre une gare ferroviaire – dont on connait l'emplacement exact - et le domicile et entre une gare ferroviaire et le lieu de travail.