

L'institut wallon de l'évaluation,
de la prospective et de la statistique



W Iweps



2021

MARCHÉ DU TRAVAIL

REGARDS STATISTIQUES

N°6

L'emploi public en Wallonie
et en Fédération
Wallonie-Bruxelles

COLOPHON

Équipe de réalisation

Auteur : **Mathieu Mosty**

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

Cartographie : **Julien Charlier**

Vie privée : **Françoise Vanderkelen**
Stéphanie La Rocca

Edition : **Evelyne Istace**

Éditeur responsable : **Sébastien Brunet**
Administrateur général

Crédit photographique : **SPW-SG/J-L CARPENTIER**

Création graphique : **Déligraph**, Bruxelles

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

Dépôt légal : D/2021/10158/20

IWEPS

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

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

Tel : 081 46 84 11

Fax : 081 46 84 12

<http://www.iweps.be>

info@iweps.be

PRÉFACE

L'administration publique au sens large du terme est une composante fondamentale de nos démocraties car c'est elle qui met en œuvre les décisions politiques, qui garde la mémoire des politiques passées et qui fournit aux usagers les services indispensables au vivre ensemble. L'analyse de la composition de l'emploi public dans les institutions wallonnes et de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) est essentielle pour mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre hier comme aujourd'hui pour *in fine*, être en capacité d'anticiper pour mieux gouverner.

Ce rapport sur l'emploi public fournit aux décideurs publics comme aux organisations syndicales un certain nombre d'informations sur l'état de l'emploi public au sein des institutions régionales et communautaires en 2020. Afin que ces informations répondent utilement

aux besoins de nos utilisateurs, un processus d'identification a été mis en place en concertation avec les organisations syndicales et les ministres de la Fonction publique en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Deux parties composent ce rapport : la première dépeint l'emploi public dans les institutions wallonnes et la seconde, porte sur l'emploi public dans les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La réalisation de cette publication traitant de l'emploi public n'aurait pu voir le jour sans la précieuse collaboration du Service public de Wallonie (SPW), du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB) ainsi que des autres institutions retenues dans le périmètre de l'emploi public. Que tous nos partenaires en soient ici chaleureusement remerciés.

TABLE DES MATIÈRES

Préface.....	3
--------------	---

7 PREMIÈRE PARTIE : LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

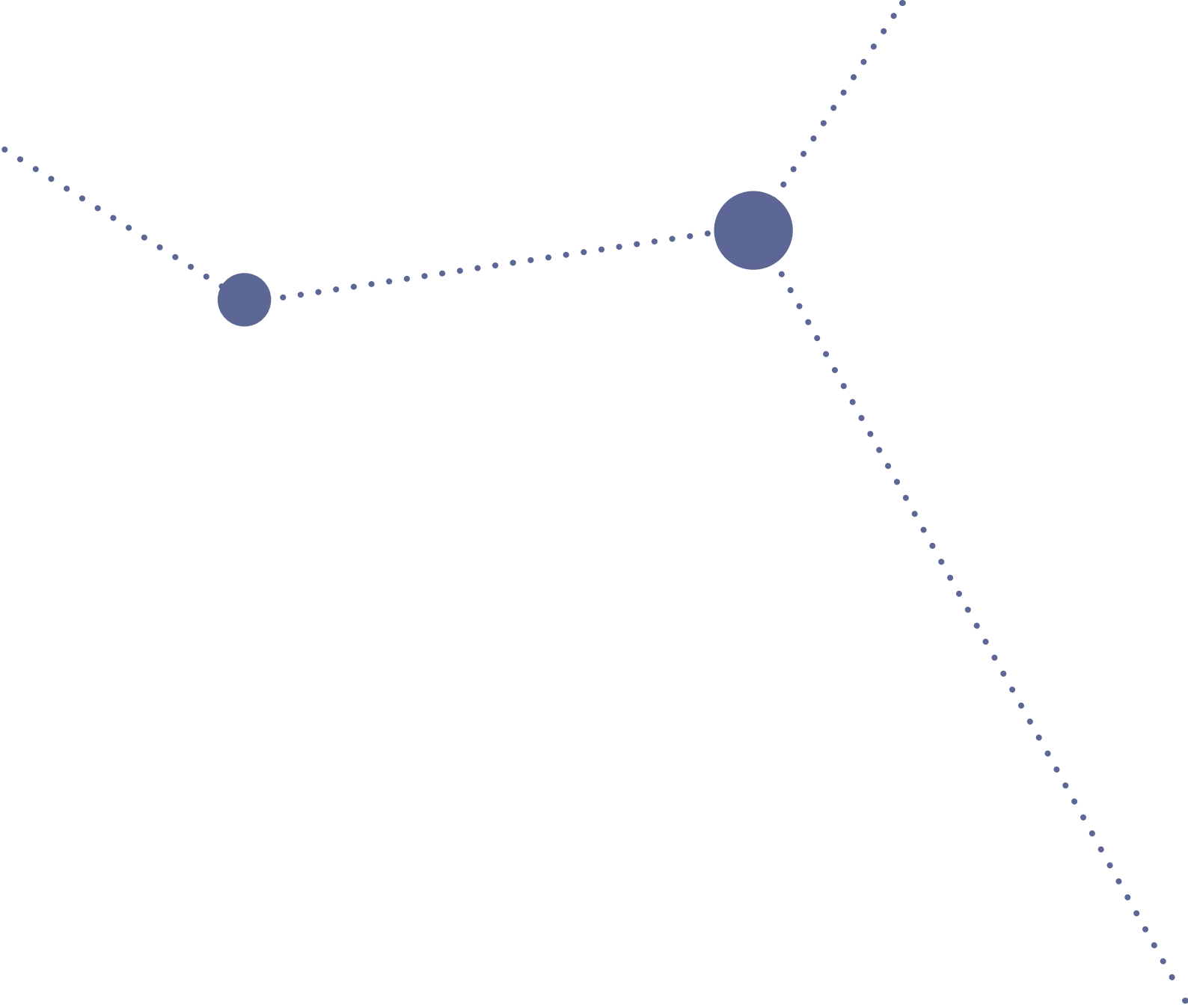
1. Méthodologie.....	9
1.1. Périmètre du secteur public régional.....	9
1.2. Collecte des données.....	10
2. Évolution des effectifs.....	13
3. Profil des effectifs.....	17
3.1 Répartition hommes/femmes des effectifs.....	17
3.2 Structure d'âge des effectifs.....	20
3.3 Qualification des effectifs.....	25
3.4 Autres caractéristiques des effectifs.....	30
4. Profil des emplois.....	31
4.1 Statut des emplois.....	31
4.2 Niveau des emplois.....	39
4.3 Métiers et fonctions.....	43
5. Le travail.....	51
5.1 Ancienneté dans l'institution.....	51
5.2 Carrières de femmes et carrières d'hommes.....	53
5.3 Mobilités institutionnelles.....	56
5.4 Ampleur du temps partiel.....	58
5.5 Réduction du temps de travail et autres congés.....	60
5.6 Déplacements domicile-travail.....	64
6. Les externalisations.....	68
7. Conclusion.....	70

72 | SECONDE PARTIE : L'EMPLOI PUBLIC DANS LES INSTITUTIONS DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

1. Méthodologie.....	74
1.1. Périmètre.....	74
1.2. Collecte des données.....	75
2. Évolution des effectifs.....	76
3. Profil des effectifs.....	79
4. Profil des emplois.....	86
4.1 Statut des emplois.....	86
4.2 Niveau des emplois.....	92
4.3 Fonctions de direction.....	97
5. Le travail.....	99
5.1 Mobilités institutionnelles.....	99
5.2 Ampleur du temps partiel.....	100
5.3 Réduction du temps de travail et autres congés.....	101
5.4 Déplacements domicile-travail.....	104
6. Conclusion.....	107

109 | ANNEXES

Annexe 1. L'emploi public en Wallonie.....	110
1. L'emploi public en Wallonie mesuré par les statistiques de l'ICN.....	110
2. L'emploi public en Wallonie mesuré par les statistiques de l'ONSS.....	112
3. L'emploi public dans les administrations provinciales et locales.....	113
Annexe 2. Notes du tableau 2.1 de la première partie du rapport.....	115
Liste des graphiques, tableaux et cartes.....	116
Liste des abréviations.....	120



PARTIE 1

L'EMPLOI PUBLIC DANS LES INSTITUTIONS WALLONNES

Cette première partie décrit **l'emploi public dans les institutions wallonnes**. 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 n'est par conséquent pas comptabilisée dans le périmètre de l'emploi public en Wallonie. De plus, l'emploi public en Wallonie ne se résume pas à l'emploi dans les institutions publiques 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. L'annexe 1 du rapport présente quelques statistiques sur l'emploi public en Wallonie.

Sept chapitres composent la première partie de ce rapport. Le premier chapitre expose successivement le périmètre est les modalités de la collecte de données (méthodologie). Les deux chapitres suivants se concentrent sur les personnes : le chapitre 2 dresse l'évolution des effectifs des institutions régionales tandis que le chapitre 3 propose une photographie la plus fidèle possible du profil sociodémographique des travailleurs et travailleuses occupés dans les services publics régionaux. Plaçant la focale sur les dimensions structurantes de l'emploi – statut juridique, qualification, position hiérarchique, métier –, le quatrième chapitre rend compte de la diversité des emplois au sein de la fonction publique régionale. Le cinquième chapitre met l'accent sur quelques aspects liés à l'occupation d'un emploi au sein des institutions wallonnes, en particulier, la carrière, le volume et l'aménagement du temps de travail. Le sixième chapitre offre un aperçu de l'externalisation des missions de service public. La conclusion des analyses constitue le septième et dernier chapitre de cette première partie.

1 MÉTHODOLOGIE

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

1.1. Périmètre

La base légale qui sert de point de départ pour définir le périmètre de l'emploi public analysé dans cette première partie 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 autorités¹. Plus précisément, ce sont les institutions du Secteur XVI (Région wallonne) de cet Arrêté qui sont retenues dans le périmètre de l'emploi public. Depuis la publication originale en 1974 et la dernière mise à jour du Secteur XVI, le paysage institutionnel a changé; le périmètre s'est par conséquent ajusté en fonction de ces changements².

Au vu de ces considérations, le périmètre est composé du Service public de Wallonie et des Organismes d'intérêt public et « autres » organismes listés ci-dessous. Plus précisément, 27 institutions sont incluses dans le périmètre :

- le Service public de Wallonie (SPW), qui se compose – en 2020, année qui concerne la présente collecte de données – de huit entités : SPW Secrétariat général,

SPW Budget, Logistique, Technologies de l'information et de la communication, SPW Mobilité et Infrastructures, SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement, SPW Territoire, Logement, Patrimoine, Énergie, SPW Intérieur et Action sociale, SPW Économie, Emploi, Recherche, SPW Fiscalité;

- sept Organismes d'intérêt public (OIP) de type A;
- quatorze Organismes d'intérêt public de type B;
- cinq « autres » organismes.

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

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

L'emploi dans le secteur public ainsi défini comprend les agents statutaires ainsi que le personnel contractuel. L'encadré 1.1 présente l'ensemble des institutions couvertes dans cette première partie.

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

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

Encadré 1.1 - Les institutions wallonnes (2020) - statistiques IWEPS

1. Service public de Wallonie (SPW)

SPW Secrétariat général (SG)
SPW Budget, Logistique, Technologies de l'information et de la communication (BLT)
SPW Mobilité et Infrastructures (MI)
SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement (ARE)
SPW Territoire, Logement, Patrimoine, Énergie (TLPE)
SPW Intérieur et Action sociale (IA)
SPW Économie, Emploi, Recherche (EER)
SPW Fiscalité (F)

2. OIP de type A

Institut scientifique de service public (ISSEP)
Centre régional d'aide aux communes (CRAC)
Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité (APAQ-W)
Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS)
Centre wallon de recherches agronomiques (CRAW)
Commissariat général au tourisme (CGT)
Wallonie-Bruxelles international (WBI)

3. OIP de type B

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

Agence pour une vie de qualité (AViQ)
Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises (IFAPME)
Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers (AWEX)
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)

4. Autres organismes

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)

Quelques modifications par rapport au périmètre de l'édition précédente de cette publication sont à souligner. Premièrement, FAMIWAL entre dans le périmètre³. Ensuite, la SWDE nous a fourni des données complètes pour 2020, ce qui n'était pas le cas pour la dernière année observée (2018) et pour les années 2011 et 2012. Ces modifications impliquent des ruptures de série dont nous avons tenu compte dans les évolutions temporelles.

1.2. Collecte des données

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

³ La sixième réforme de l'État a organisé le transfert de plusieurs compétences vers les entités fédérées, dont les allocations familiales. En Wallonie, FAMIWAL a été créée le premier janvier 2019 pour assurer le rôle de caisse publique pour les allocations familiales.

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

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

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

- Les données transmises à l'IWEPS ont été préalablement pseudonymisées par les gestionnaires de bases de données de chaque institution. Cette pseudonymisation consiste à remplacer les numéros de registre national des agents⁴ par un nombre unique pour chaque agent (ce nombre va de 1 à N, N étant le nombre d'agents de l'institution)⁵.
- Les institutions transmettent les données pseudonymisées de leurs agents à l'aide de l'application web IWEPS BOX. Cette application, développée par le service IT de l'IWEPS, permet de réaliser le cryptage d'un fichier de données avec la clé publique de l'IWEPS et de le déposer sur un espace sécurisé à l'IWEPS. Lorsqu'une

institution se rend sur l'application et sélectionne un fichier :

- Le fichier est monté en mémoire par le JAVASCRIPT ;
 - Un hash MD5 est calculé en mémoire par le JAVASCRIPT sur le fichier avec la librairie SPARK-MD5 ;
 - Le fichier est crypté en mémoire avec la clé publique de l'IWEPS par le JAVASCRIPT avec la librairie OPENPGP ;
 - Le fichier est transféré vers un espace sécurisé du serveur de l'IWEPS avec le protocole HTTPS. Le hash est ajouté au nom de fichier.
- Lorsqu'un fichier de données est transmis par une institution à l'IWEPS à l'aide de l'IWEPS BOX, l'administrateur de bases de données de l'IWEPS :
 - récupère le fichier sur l'espace sécurisé et le transfère sur un espace sécurisé non accessible de l'extérieur ;
 - décrypte le fichier avec la clé privée de l'IWEPS ;
 - réalise le hash MD5 du fichier obtenu afin de vérifier qu'il correspond bien au fichier initial.
 - importe le fichier en base de données et supprime la version décryptée. La version chiffrée du fichier est effacée après quelques routines de backup de la DB.
 - Les fichiers importés en base de données sont ensuite traités par un gestionnaire de données qui va les harmoniser et les agréger au sein d'une seule base de données présentée sous la forme de plusieurs tableaux contenant un nombre limité de variables (de telle sorte qu'une identification individuelle n'est plus possible). C'est au départ de ces tableaux de données agrégées que les

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

⁵ Ce remplacement du numéro de registre national des agents par un nombre unique s'est substitué à la précédente procédure qui consistait à crypter ce numéro au moyen d'un algorithme. Le cryptage n'est pas la solution optimale du point de vue de la vie privée car dans tout cryptage subsiste une possibilité de décryptage qui peut aboutir au dévoilement du numéro de registre national de l'agent. Par conséquent, pour cette collecte des données 2020, nous avons été capables de déterminer si un agent avait plusieurs emplois au sein d'une même institution (plusieurs lignes avec le même ID dans le fichier de données de l'institution), mais nous n'avons plus été capables de déterminer si un agent travaillait pour plusieurs institutions. En effet, alors que le numéro de registre national crypté est le même pour chaque agent qui travaille dans plusieurs institutions, l'ID de l'agent est différent par institution. En 2018, cette problématique concernait 48 agents de la fonction publique régionale et 15 agents de la fonction publique communautaire (0,2 % des effectifs de ces deux niveaux de pouvoir).

tableaux et graphiques présentés dans cette étude ont été élaborés. Le responsable des analyses n'a donc jamais accès eu aux données individuelles.

La présente collecte de données sur l'emploi public porte sur **l'année 2020**. 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 jour de référence choisi est le dernier jour ouvrable du mois de décembre de l'année 2020 : le 31 décembre 2020. Quelques variables reflètent la situation du personnel dans le courant d'une semaine de référence. La semaine de référence est la dernière semaine complète du mois de décembre 2020, c'est-à-dire celle du 14 au 18 décembre 2020. Quelques variables reflètent la situation du personnel au cours d'un mois de référence. Le mois de référence est le mois de décembre de l'année 2020. Enfin, quelques données sont demandées sur l'année 2020.

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.

2

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Les organismes intégrés dans le périmètre de cette étude comptabilisent au total 20 287 personnes au 31 décembre 2020. Le tableau 2.1 détaille l'évolution de l'emploi public régional par organisme au cours de la période 2005-2020. Les évolutions doivent être interprétées avec prudence en ce qui concerne les OIP et autres organismes, dont le champ s'est élargi : l'ajout d'un organisme dans le périmètre de l'étude ne doit pas être considéré comme une hausse de l'emploi public, sauf dans le cas d'un organisme nouvellement créé. À titre d'exemple, les organismes introduits dans nos statistiques en 2018 – les ports autonomes de Namur, de Charleroi, du Centre et de l'Ouest – existaient avant cette date.

Deux constats ressortent de ce tableau. Le premier, c'est la stabilité de l'emploi au sein du SPW au cours de la période 2005-2020 : autour de 10 000 agents, soit autant que

l'ensemble des OIP en 2020. Le deuxième, c'est la hausse importante de l'emploi dans certains OIP. Mesurée sur la période 2005-2020, le taux de croissance des effectifs a été particulièrement soutenu dans les organismes suivants : l'IWEPS (+100 %), l'AViQ (+88 %) et l'IFAPME (+77 %). En revanche, le CRAW et l'AWEX ont connu une baisse des effectifs (respectivement -18 % et -13 %). Entre 2015 et 2020, la CWAPE a vu ses effectifs passer de 60 à 38 unités, conséquence du transfert d'une partie de son personnel vers le SPW et du départ de certains agents qui ne souhaitaient pas être transférés.

Un regard sur l'évolution du nombre d'effectifs plutôt que sur les taux de croissance montre que c'est le FOREM, plus gros employeur public wallon après le SPW, qui arrive en tête des OIP avec plus de 1 500 nouveaux collaborateurs supplémentaires depuis 2005⁶.

⁶ Entre 2015 et 2020, le FOREM enregistre plus de 700 personnes supplémentaires dans ses effectifs. Cette hausse est principalement la conséquence de transferts de compétences de l'État fédéral vers la Région dans le cadre de la sixième réforme de l'État. Cette explication vaut aussi pour l'augmentation des effectifs constatée pour l'AViQ sur cette même période.

Tableau 2.1 - Évolution des effectifs des institutions wallonnes : Service public de Wallonie (SPW) et Organismes d'intérêt public (OIP), 2005 à 2020

	2005	2010	2015	2020
SPW	9 894	9 985	9 836	10 107
OIP de type A	968	1 100	1 278	1 250
APAQW	37	36	46	46
CGT	/	112	90	101
CRAC	60	68	67	67
CRAW	515	447	405	424
IPW	51	72	77	/
ISSEP	274	319	291	298
IWEPS	31	46	58	62
WBI	/	/	244	252
OIP de type B	4 645	5 631	7 257	8 678
AWEX	362	330	299	315
AViQ	393	391	430	741
AdN	30	29	/	/
CRP Les Marronniers	/	/	267	317
EAP	/	/	34	55
FAMIWAL	/	/	/	309
FOREM	3 411	4 321	4 236	4 899
IFAPME	214	310	331	379
OFFA	/	/	/	8
PAC	/	/	/	6
PACO	/	/	/	4
PAL	38	40	36	35
PAN	/	/	/	6
SWDE	/	/	1 430	1 405
SWL	197	210	194	199
AUTRES	65	72	271	252
CESE	/	/	71	64
CWAPE	/	/	60	38
Circuit de Spa-Francorchamps	/	/	34	39
SWCS	65	72	106	111
TOTAL OIP + AUTRES	5 678	6 803	8 806	10 180
TOTAL (SPW+OIP A et B + AUTRES)	15 572	16 788	18 642	20 287

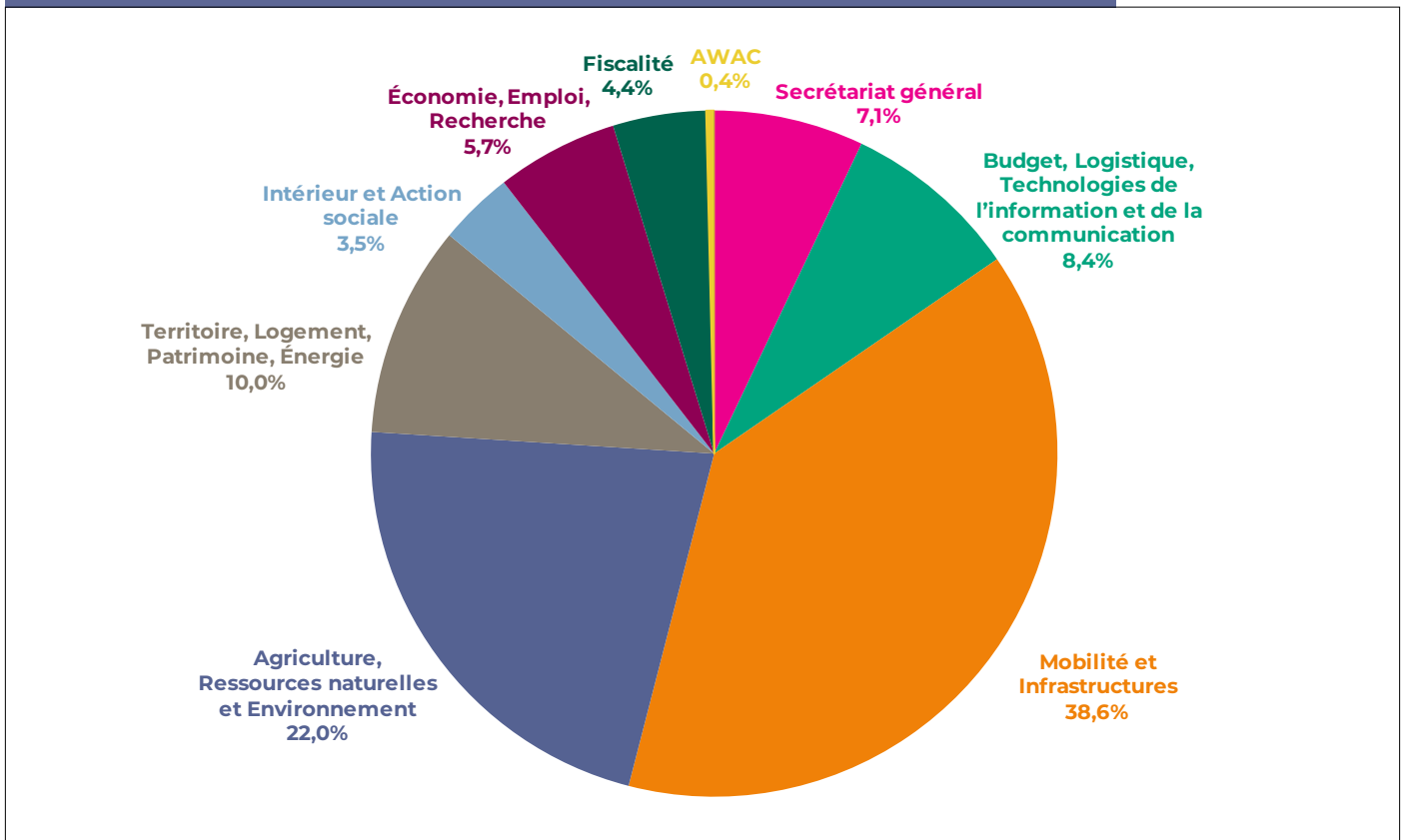
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : l'annexe 2 détaille les principales considérations méthodologiques.

Les effectifs du SPW se répartissent en 2020 en huit entités (Cf. Encadré 1.1). Comme le montre le graphique 2.1, deux entités du SPW concentrent 60,8 % des effectifs : le

SPW Mobilité et Infrastructures (MI, 38,6 %) et le SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement (ARE, 22,0 %).

Graphique 2.1 - Répartition (en %) des effectifs au sein du SPW, Wallonie, 31 décembre 2020



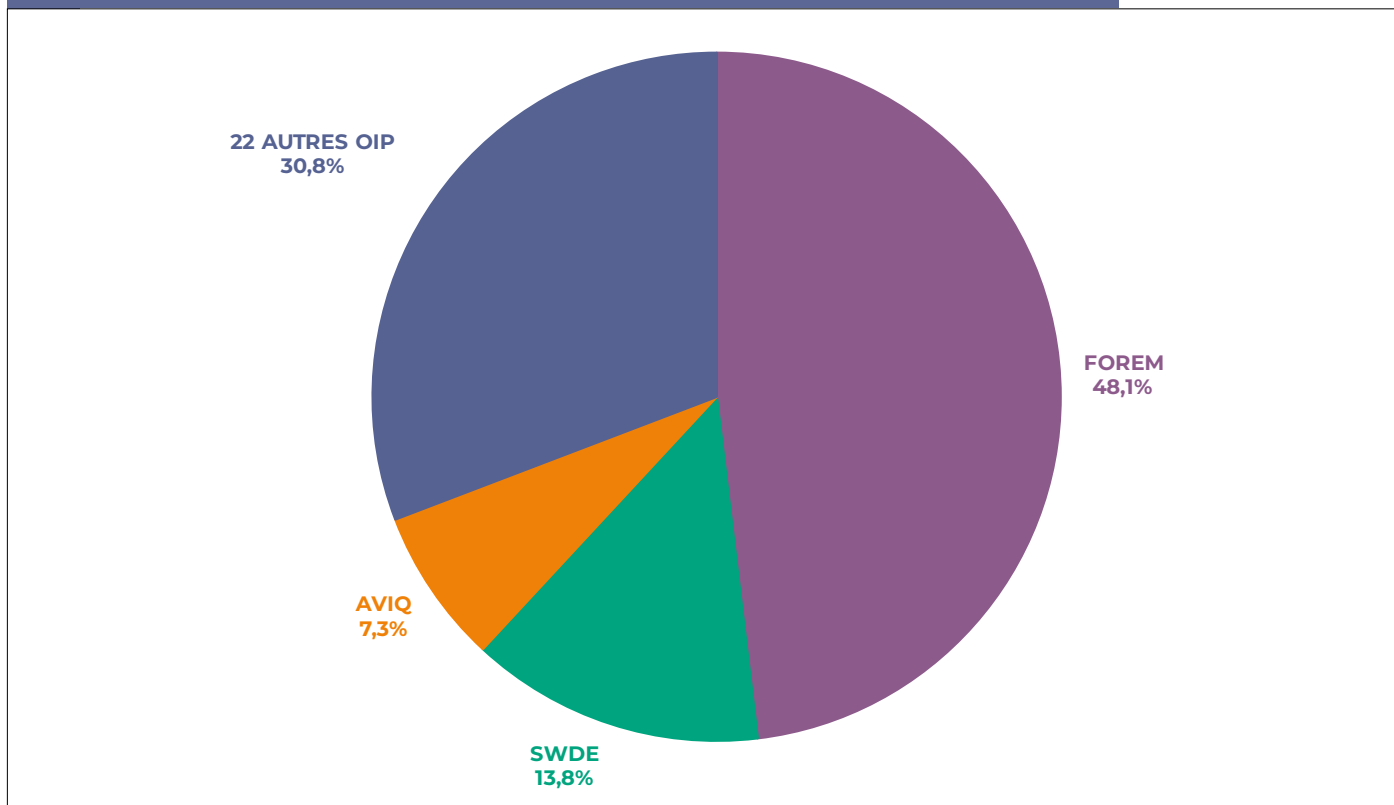
Sources : SEGI - Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 10 107 unités.

En ce qui concerne les OIP et autres organismes publics wallons, on recense près d'un emploi sur deux au FOREM. La SWDE et l'AViQ complètent le podium avec res-

pectivement 13,8 % et 7,3 % du personnel. Les 22 autres organismes emploient les 30,8 % d'agents restants.

Graphique 2.2 - Répartition (en %) des effectifs des OIP, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 10 180 unités.

3

PROFIL DES EFFECTIFS

Ce chapitre propose une brève description du personnel des institutions wallonnes selon quelques caractéristiques sociodémographiques classiques : âge, sexe, qualification, nationalité et handicap. L'objectif poursuivi est double : premièrement, décrire la structure des effectifs selon ces différentes dimensions en 2020 et comparer cette structure avec celle de la population active occupée wallonne (c'est-à-dire l'ensemble des travailleurs et travailleuses); ensuite, repérer les tendances de fond observées au cours de la période 2010-2020.

Quatre constats principaux permettent de caractériser à gros traits la structure socio-démographique des effectifs des institutions publiques régionales en 2020 :

- les femmes sont majoritaires (53,4 %) dans les institutions wallonnes. Au SPW, elles sont minoritaires (47,2 %), dans les OIP, elles sont majoritaires (59,7 %);
- les jeunes de moins de 30 ans qui travaillent dans la fonction publique régionale sont sous-représentés par rapport à leur poids dans l'ensemble des travailleurs et travailleuses (tous secteurs confondus);
- la proportion d'agents de la fonction publique régionale diplômés de l'enseignement supérieur (graduat ou bachelier au minimum) est sensiblement plus élevée que celle observée pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses (tous secteurs confondus);

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

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

3.1 Répartition hommes/femmes des effectifs

En 2020, les femmes représentent 53,4 % des effectifs des institutions régionales (55,7 % hors SWDE). Cette majorité des femmes dans la fonction publique est à souligner au regard de la part des femmes dans la population active occupée wallonne qui s'élève, la même année, à 46,8 %. Comme le montre le tableau 3.1, la féminisation de l'emploi est nettement plus importante dans les OIP que dans le SPW, où, en dépit d'une légère progression au cours de la période sous revue, la part des femmes reste inférieure à 50 %.

Le détail par organisme (graphique 3.2) met en évidence que la part des femmes dans les OIP et autres organismes s'échelonne de 24 % à 76 %. Les femmes sont plus présentes dans les organismes à caractère social tels que le FOREM, l'AViQ, l'IFAPME et FAMIWAL. C'est notamment dans certaines institutions scientifiques comme le CRAW et l'ISSEP ainsi qu'au Circuit de Spa-Francorchamps et à la SWDE que les femmes sont les moins présentes.

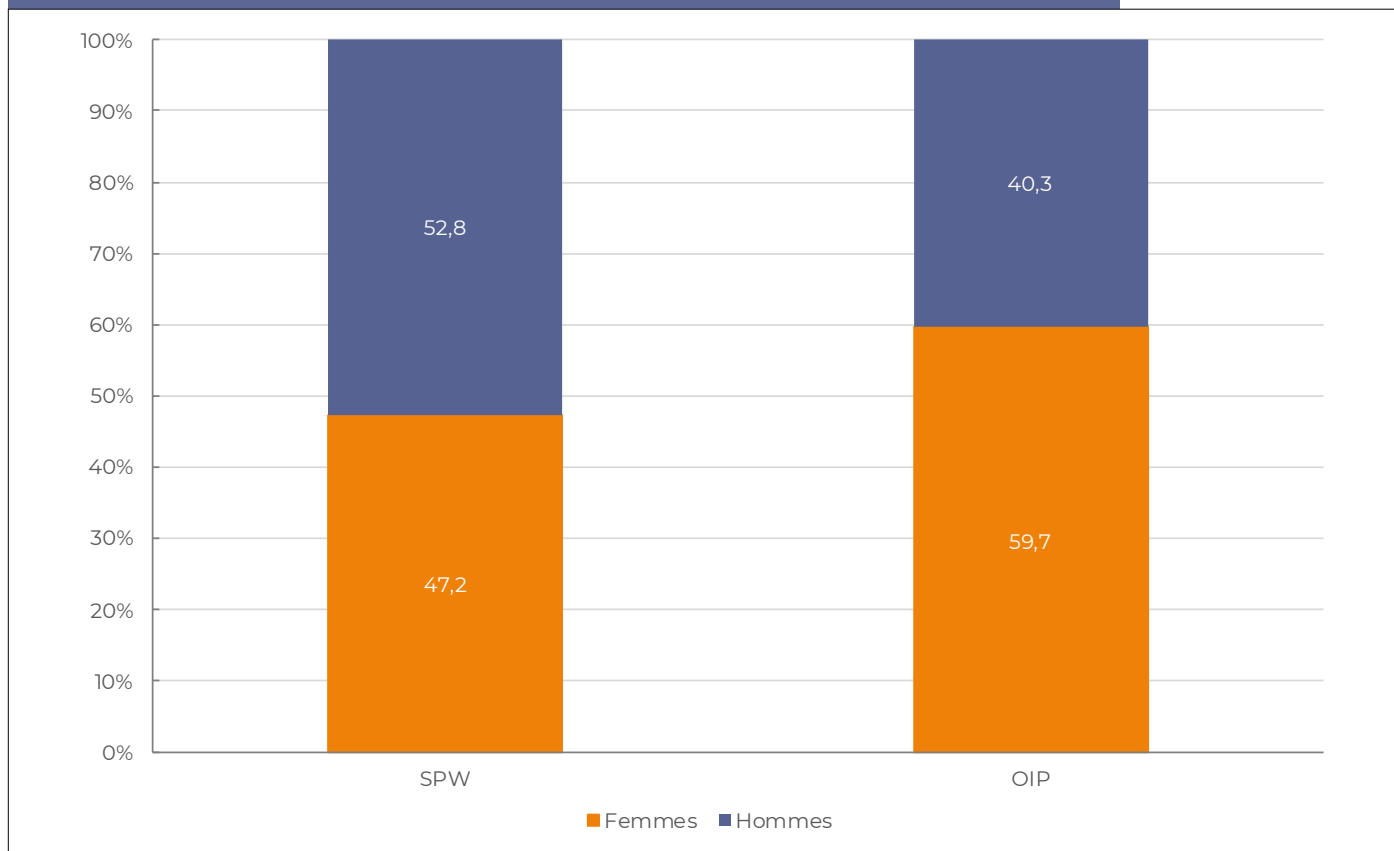
Tableau 3.1 - Évolution des effectifs des institutions publiques régionales par sexe

	2010	2015	2020	Variation 2010-2020 (en %)
SPW	9 985	9 836	10 107	1,2
Femmes	4 434	4 534	4 775	7,7
Hommes	5 551	5 302	5 332	-3,9
<i>Part des femmes dans le SPW (en %)</i>	44,4	46,1	47,2	
OIP	6 803	7 300	8 610	26,6
Femmes	4 249	4 687	5 643	32,8
Hommes	2 554	2 613	2 967	16,2
<i>Part des femmes dans les OIP (en %)</i>	62,5	64,2	65,5	
Total	16 788	17 136	18 717	11,5
Femmes	8 683	9 221	10 418	20,0
Hommes	8 105	7 915	8 299	2,4
<i>Part des femmes dans le total (en %)</i>	51,7	53,8	55,7	

Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

Notes : La plupart des séries temporelles sont présentées sans les données de la SWDE car elles font défaut pour plusieurs années.

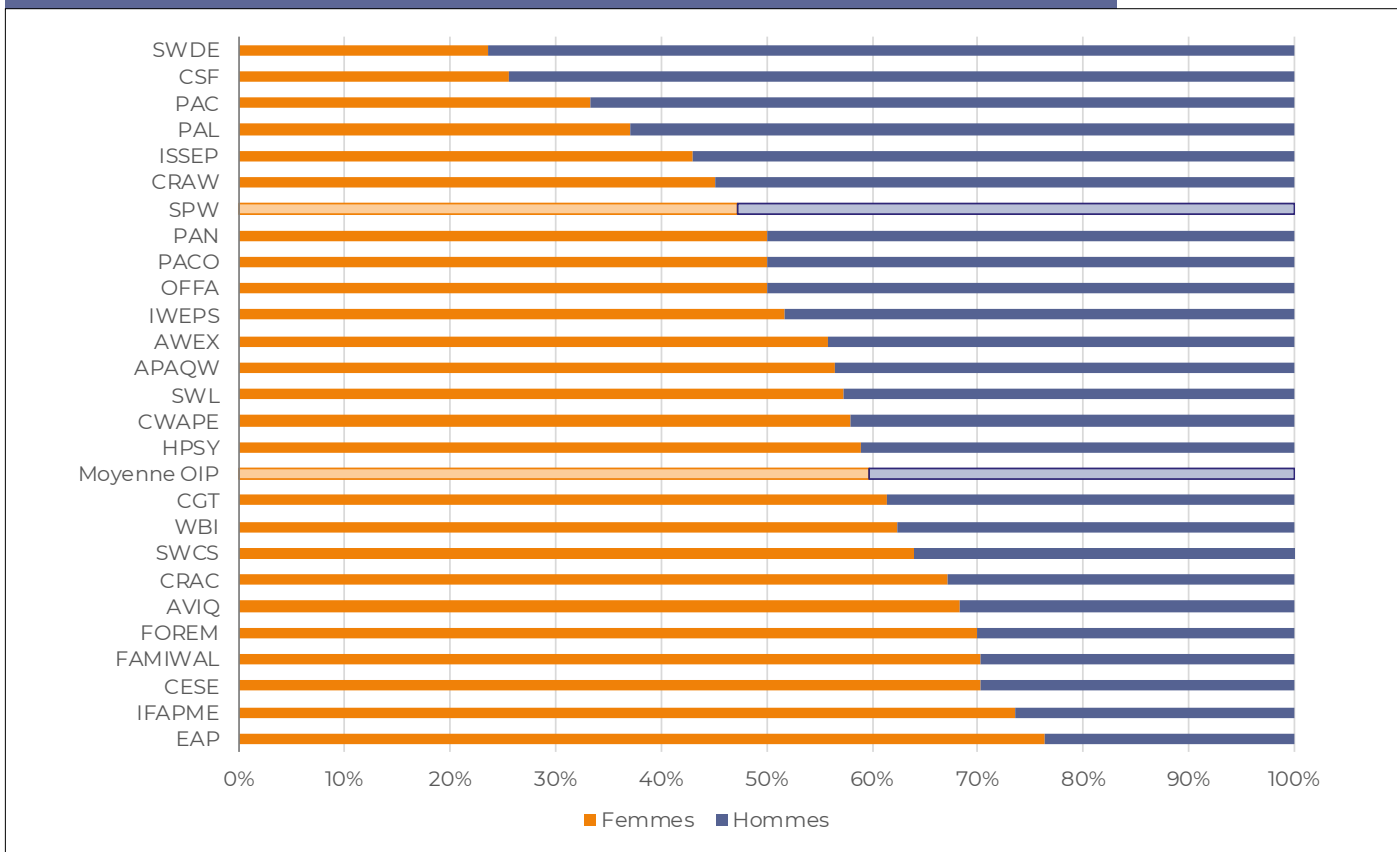
Graphique 3.1 - Répartition (en %) des effectifs du SPW et des OIP par sexe, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 20 122 unités. N = 10 107 pour le SPW ; N = 10 015 pour les OIP.

Graphique 3.2 - Répartition (en %) des effectifs par sexe et par institution, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 20 122 unités.

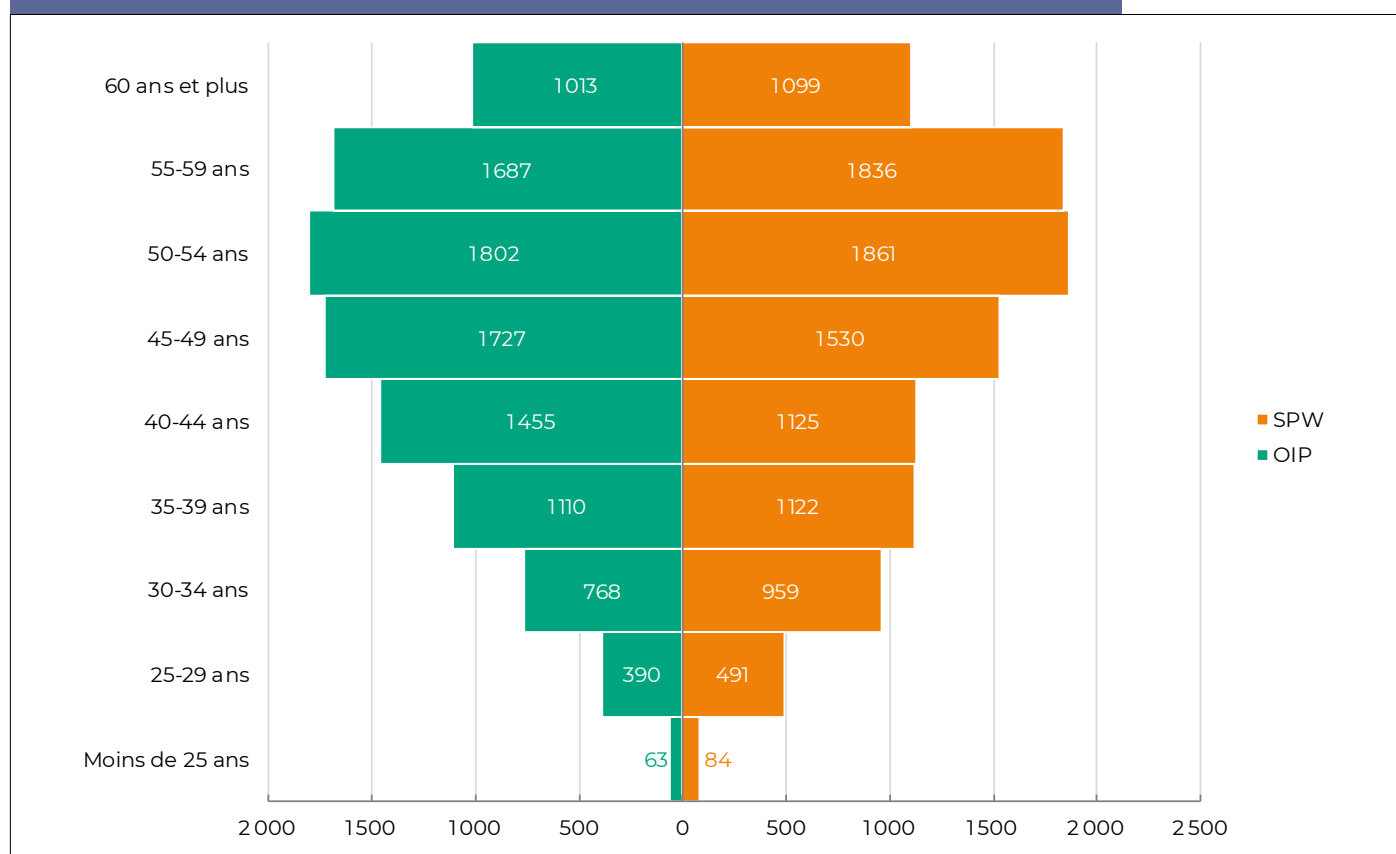
3.2 Structure d'âge des effectifs

L'éclairage qu'apporte le graphique 3.3 sur la structure par âge des effectifs de l'ensemble des institutions met en évidence une forte concentration des effectifs dans les catégories d'âge supérieures, aussi bien au SPW que dans 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 5,1 % au 31

décembre 2020, 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 2020, les jeunes représentent en effet 17,2 % de la population active occupée. Ce constat s'inverse pour la tranche d'âge de 50 ans et plus où l'on trouve 46,2 % des effectifs de la fonction publique régionale, contre 30,3 % de la population active occupée. Ce déséquilibre entre travailleurs et travailleuses de la fonction publique et ensemble des travailleurs et travailleuses est valable aussi en Fédération Wallonie-Bruxelles, bien qu'il soit moins marqué qu'en Wallonie (cf. chapitre 3 de la seconde partie du rapport).

Graphique 3.3 - Pyramide des âges des effectifs du SPW et des OIP, 31 décembre 2020



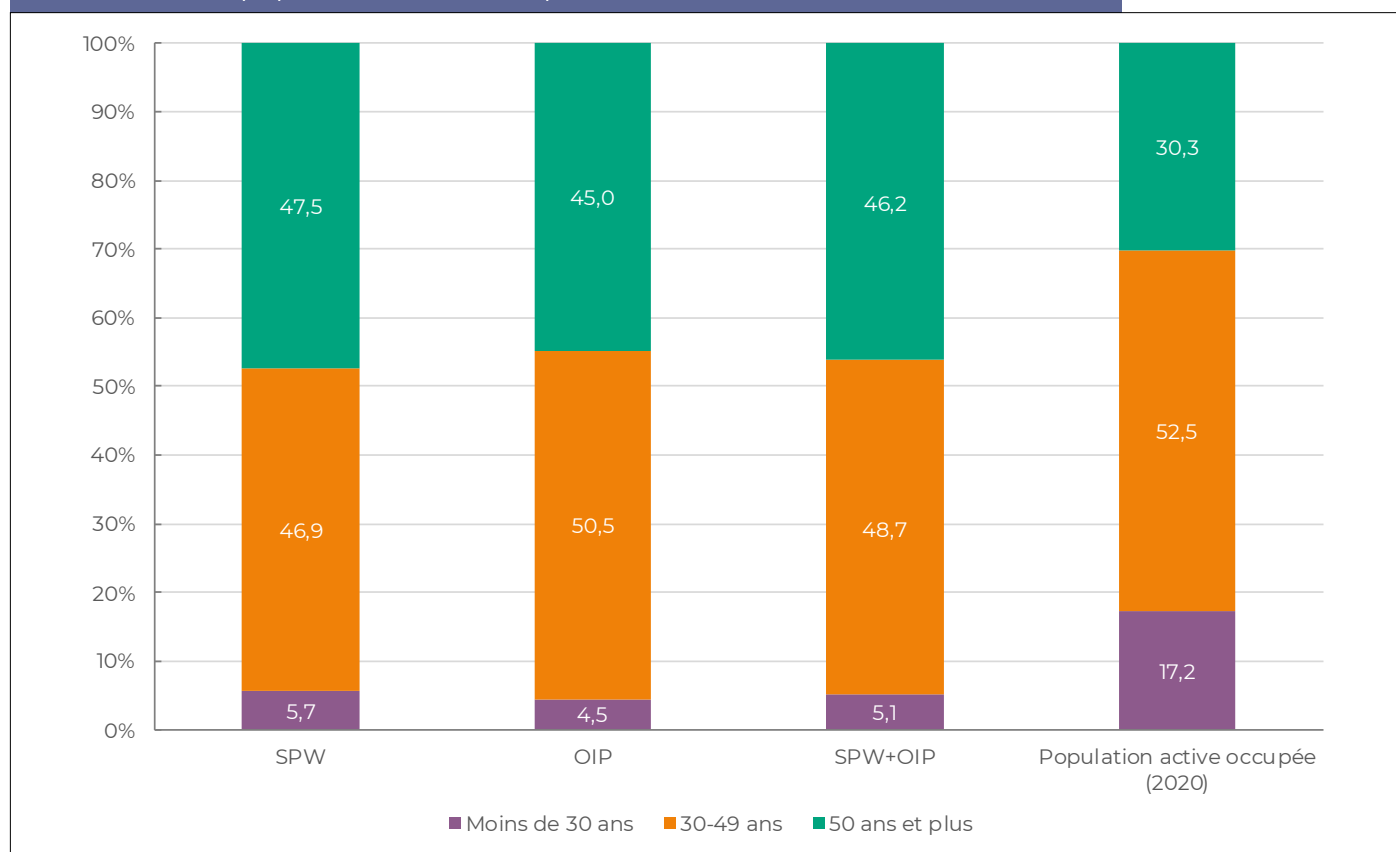
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 107 pour le SPW et N = 10 015 pour les OIP.

Le déséquilibre de cette structure des effectifs par âge est un peu plus marqué au sein du SPW que dans l'ensemble des OIP et autres organismes publics : la proportion des effectifs de plus de 50 ans est de 47,5 % au SPW, pour 45,0 % dans les OIP. Certains organismes publics tels que la CWAPE, l'EAP, l'OFFA et la SWCS bénéficient d'une

situation plus favorable. D'autres, comme le SPW, la SWDE ou le FOREM (les plus gros employeurs de la fonction publique régionale), connaissent une situation moins favorable, avec une proportion réduite de jeunes et une proportion plus importante de travailleurs et travailleuses de plus de 50 ans (graphiques 3.4 et 3.5)

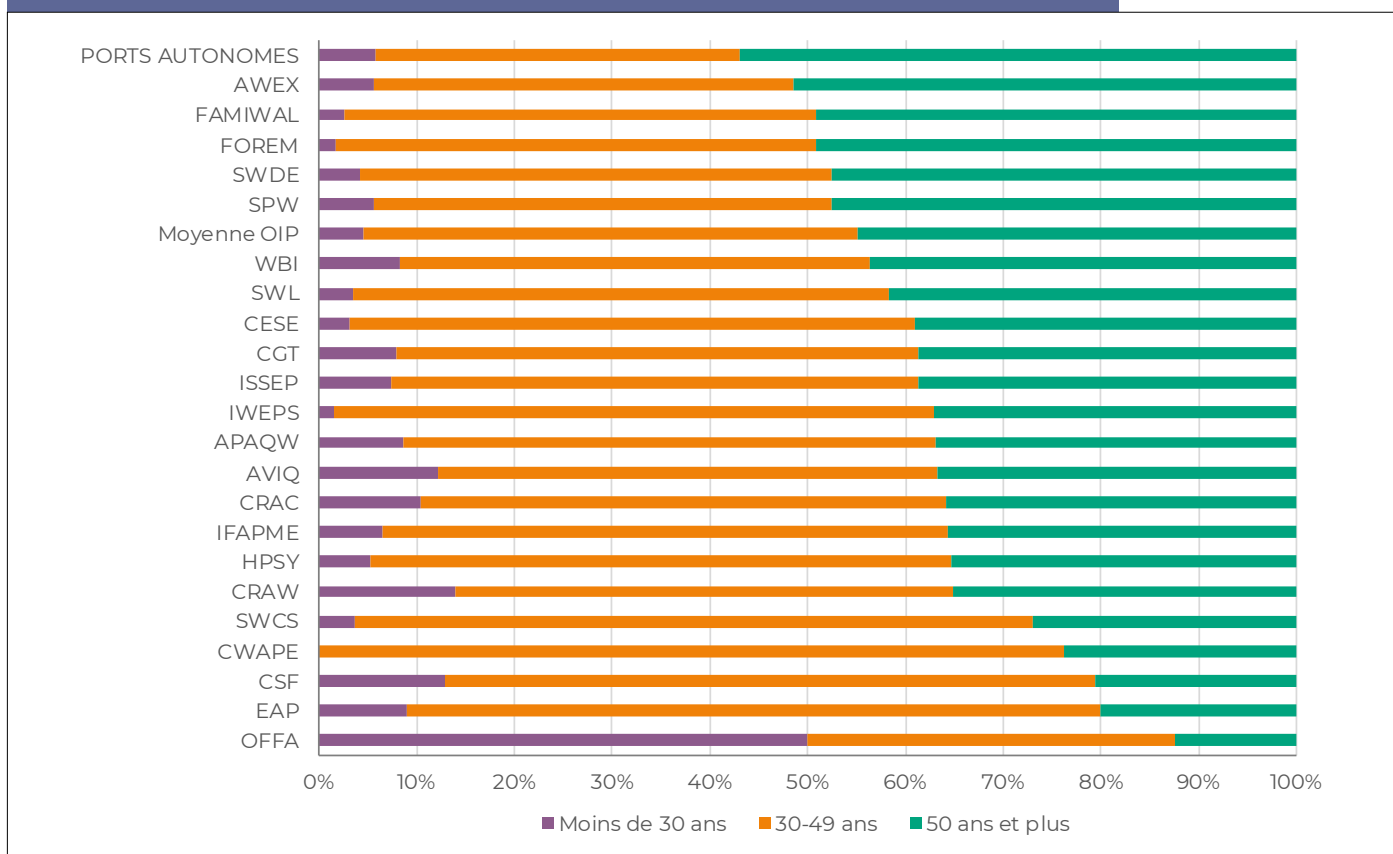
Graphique 3.4 - Répartition (en %) des effectifs par âge : comparaison du SPW, des OIP et de la population active occupée, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2020 pour la population active occupée wallonne) – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 107 pour le SPW et N = 10 015 pour les OIP.

Graphique 3.5 - Répartition (en %) des effectifs par âge dans les OIP, 31 décembre 2020



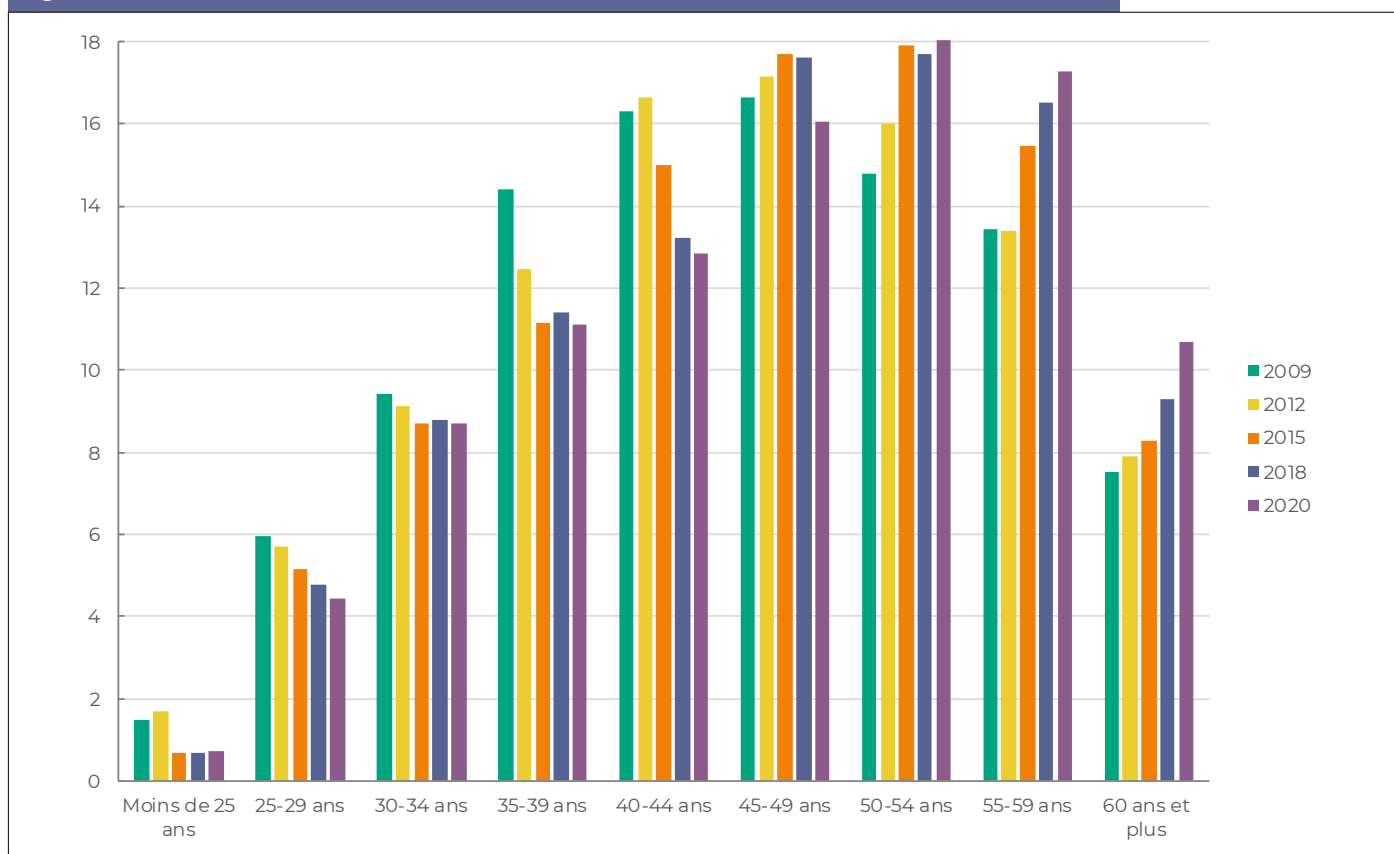
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 107 pour le SPW et N = 10 015 pour les OIP.

En termes d'évolution, les données présentées dans le graphique 3.6 ne montrent guère d'amélioration entre 2009 et 2020 : la part des effectifs de moins de 45 ans diminue, alors que la part des plus âgés augmente tendanciellement. Il y a par conséquent un vieillissement net des effectifs de la fonction publique wallonne.

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

Graphique 3.6 - Répartition (en %) des effectifs des institutions wallonnes par âge, évolution 2009-2020



Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

Notes : 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 et 18 717 unités en 2020.

Tableau 3.2 - Répartition des effectifs par âge au sein du SPW et des OIP, pourcentages cumulés comparaison 2009-2020

	SPW		OIP	
	2009	2020	2009	2020
Moins de 25 ans	1,5	0,8	1,6	0,6
Maximum 29 ans	5,7	5,7	10,1	4,6
Maximum 34 ans	12,6	15,2	23,1	12,4
Maximum 39 ans	26,0	26,3	38,9	23,5
Maximum 44 ans	42,4	37,4	55,2	38,4
Maximum 49 ans	59,5	52,5	71,1	55,5
Maximum 54 ans	75,3	70,9	84,3	73,2
Maximum 59 ans	91,2	89,1	94,3	89,5
60 ans et plus	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

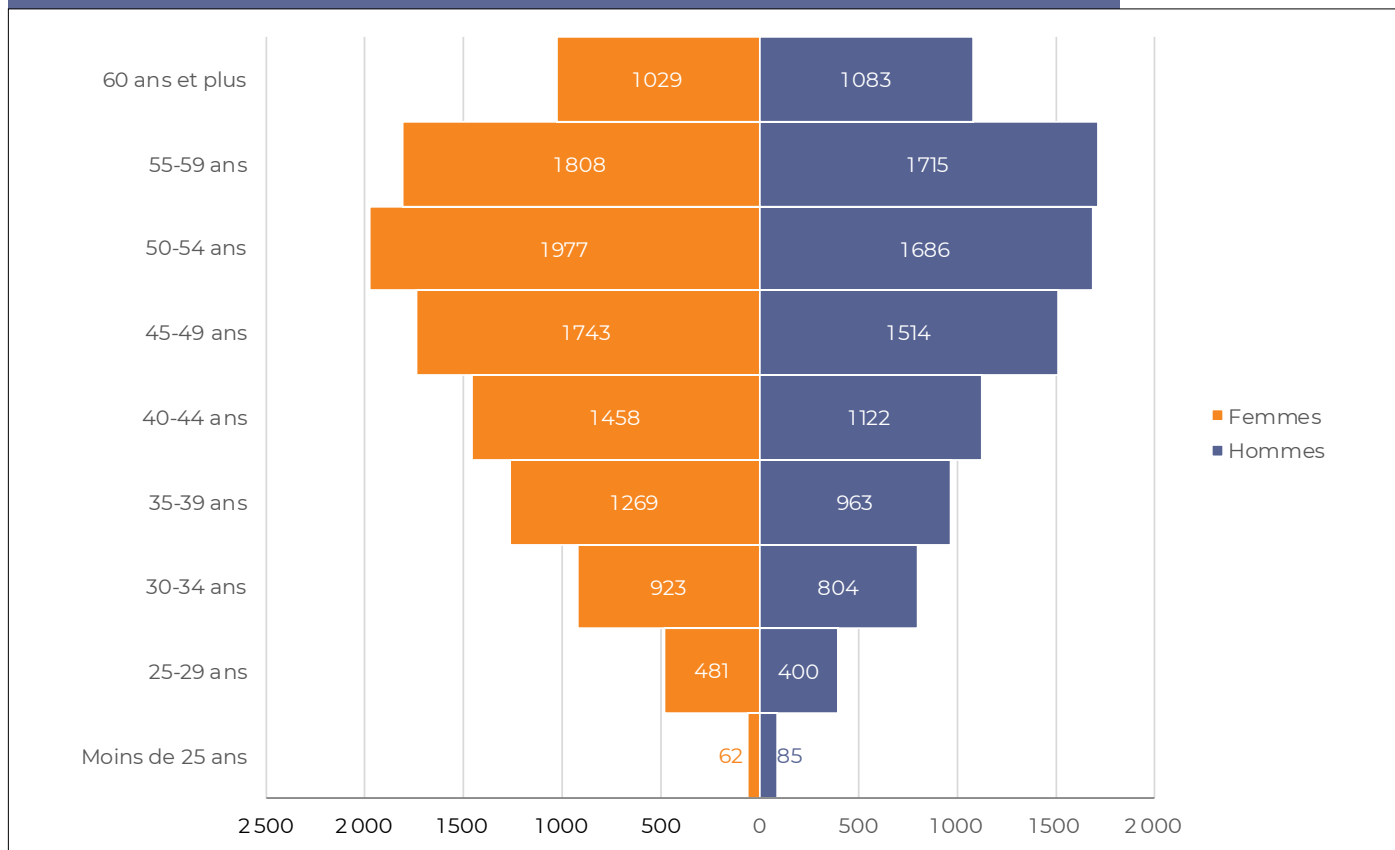
Note : Calculs effectués sur la base de 16 520 unités en 2009 et 18 717 unités en 2020.

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

Un dernier constat mérite d'être souligné : la pyramide des âges des femmes occupées

dans la fonction publique est similaire à celle des hommes. Comme le montre le graphique 3.7, les femmes et les hommes sont représentés dans des proportions comparables dans les différentes classes d'âge.

Graphique 3.7 - Pyramides des âges de la fonction publique régionale – comparaison des femmes et des hommes, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 750 pour les femmes et 9 372 pour les hommes.

3.3 Qualification des effectifs

Le niveau de qualification des effectifs est apprécié par le niveau de diplôme le plus élevé obtenu. Malheureusement, les données relatives au diplôme sont incomplètes : comme le montre la dernière ligne du tableau 3.3, l'information sur le diplôme est indisponible pour près de 4 000 personnes, soit un cinquième des effectifs de la fonction publique régionale. Pour pallier cette lacune, nous avons analysé les données manquantes dans le but de les réallouer et de donner une image aussi proche que possible de la réalité. De notre analyse, il ressort que 80 % des personnes qui occupent un emploi de niveau D n'ont pas de diplôme renseigné. Ceci se comprend aisément, puisque l'accès à un emploi de niveau D ne requiert aucun diplôme. Nos données montrent par ailleurs qu'au SPW, où le nombre de données manquantes est

le plus important, le nombre de personnes ayant au maximum un diplôme d'études secondaires inférieures est nul, preuve que ces diplômes ne sont jamais enregistrés. Nous avons dès lors procédé comme suit : nous avons d'abord corrigé les données manquantes en soustrayant du total de ces données celles concernant les personnes occupant un emploi de niveau D pour obtenir les *données manquantes corrigées*, et nous avons ensuite estimé le nombre d'agents disposant au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur en additionnant le nombre d'agents pour lesquels ce niveau de diplôme est indiqué et le nombre de personnes dont le diplôme n'est pas renseigné et qui occupent un emploi de niveau D⁷. Ce faisant, comme on le voit dans le tableau 3.3, on réduit de 78 % le nombre de données manquantes. Ce sont ces données corrigées qui sont présentées et commentées dans les tableaux et graphiques suivants.

Tableau 3.3 - Effectifs des institutions wallonnes par niveau de diplôme, évolution 2013- 2020

	2013	2020
Secondaire inférieur maximum (estimé)	5 377	4 395
Secondaire supérieur	4 210	4 771
Supérieur court et bacheliers	3 236	4 576
Supérieur long (universitaire/non universitaire)	4 404	5 532
Données manquantes corrigées	1 672	848
Total général	18 899	20 122
<i>Données manquantes non corrigées</i>	5 284	3 876

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

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

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

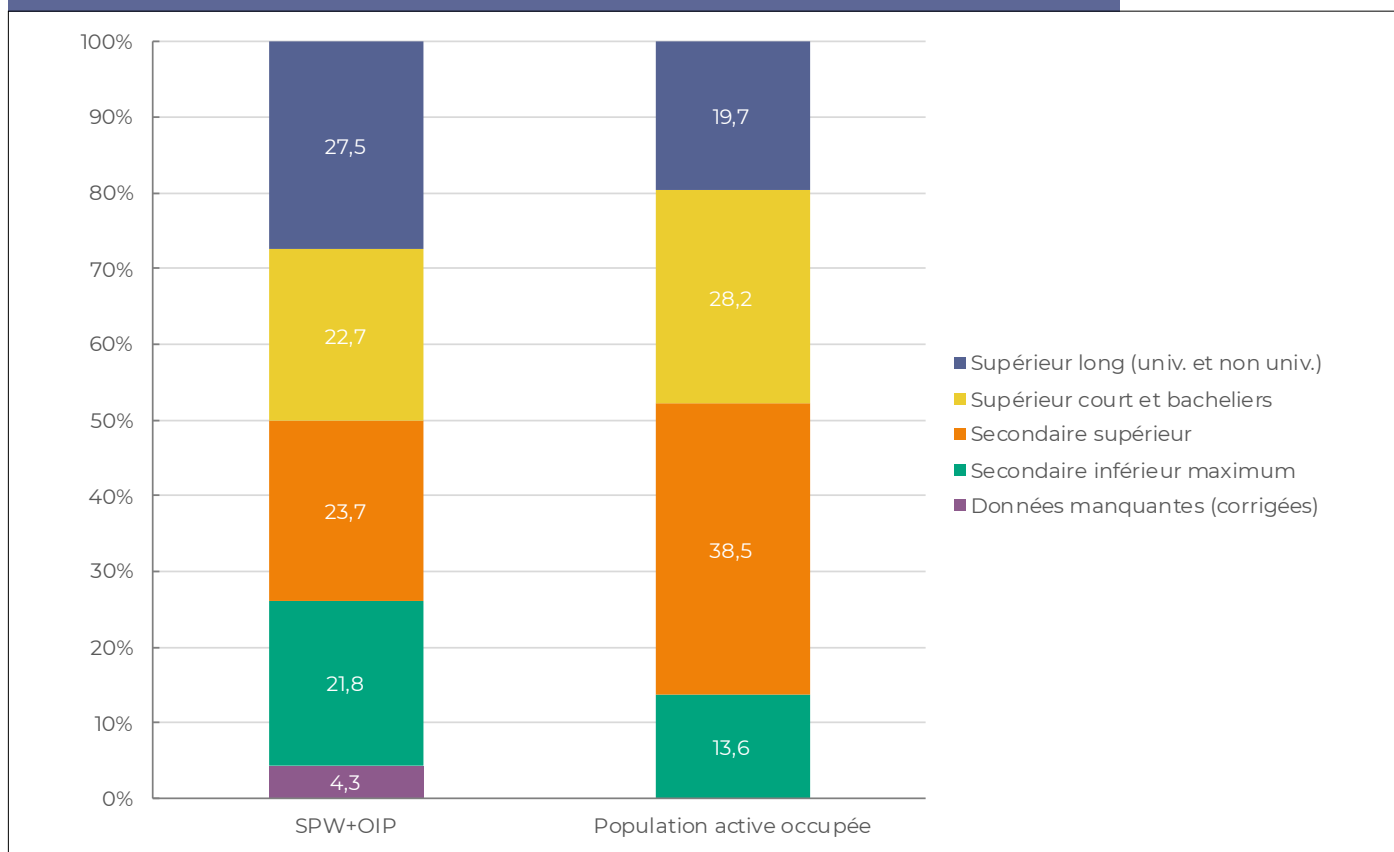
⁷ Étant donné qu'aucun diplôme n'est requis pour occuper un emploi de niveau D, une donnée de diplôme manquante pour les agents de niveaux D dans les bases de données des administrations correspond à la catégorie « Secondaire inférieur maximum ».

En 2020, plus d'un cinquième (21,8 %) des effectifs de la fonction publique régionale dispose, au plus, d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (graphique 3.8). Cette proportion est plus élevée que celle observée pour l'ensemble de la population active occupée, à savoir 13,6 %.

En revanche, la proportion de diplômés de l'enseignement secondaire supérieur est nettement plus élevée dans l'ensemble de la population active occupée résidant en Wallonie, avec 38,5 % contre 23,7 % dans la fonction publique. La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est plus

élevée au sein de la fonction publique wallonne (50,2 %) par rapport à la population active occupée wallonne (47,9 %). Toutefois, la répartition entre enseignement supérieur de type court et enseignement supérieur de type long (universitaire ou non universitaire) n'est pas homogène : la proportion de diplômés du supérieur long est plus importante dans la fonction publique, avec 27,5 % contre 19,7 % dans la population active occupée; en revanche, la proportion de diplômés du supérieur court est plus élevée dans la population active occupée, avec 28,2 % contre 22,7 % dans la fonction publique régionale.

Graphique 3.8 - Répartition (en %) des effectifs par niveau de qualification : comparaison des institutions wallonnes et de la population active occupée, Wallonie, décembre 2020



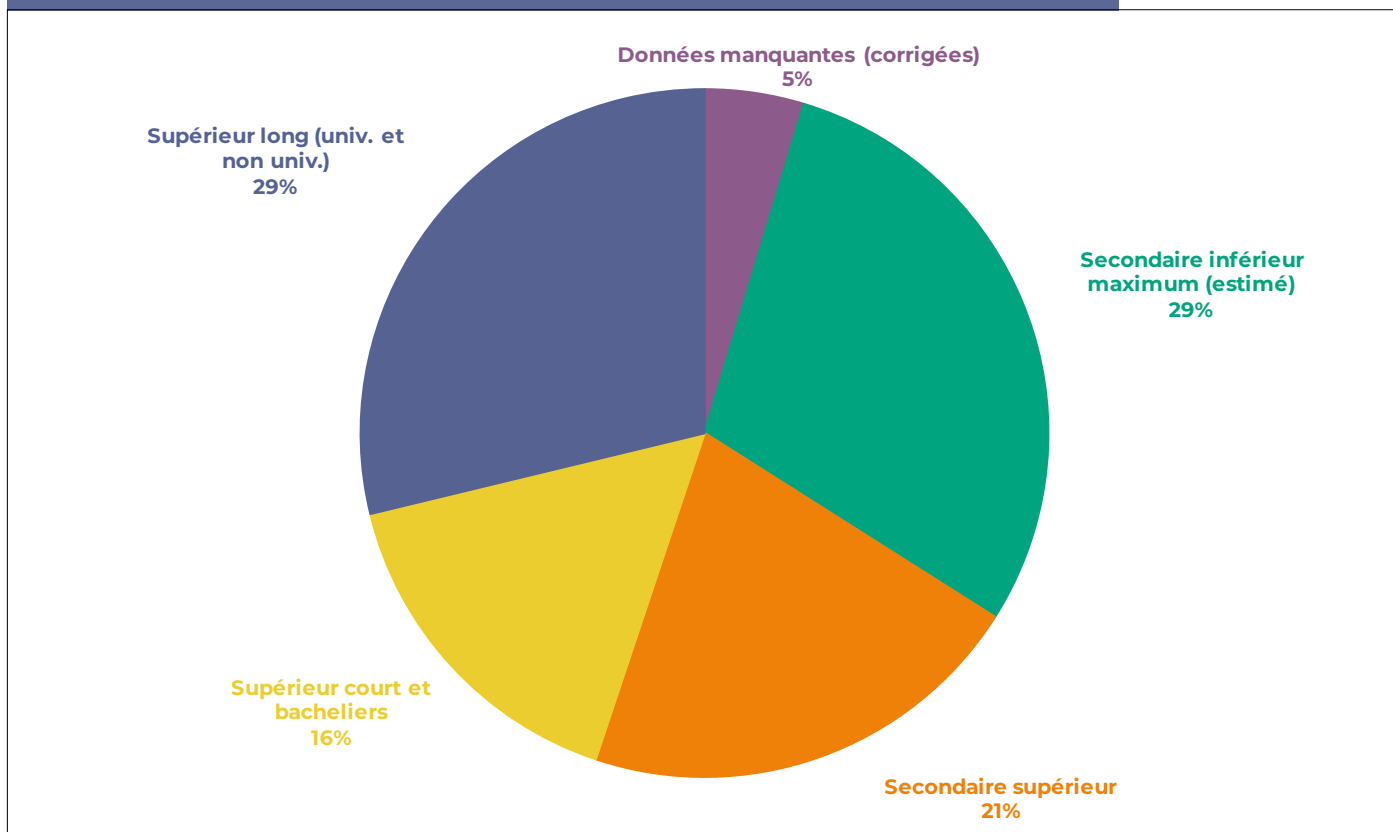
Sources : SEGI, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2020 pour la population active occupée wallonne) – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 20 122 unités.

La comparaison de la structure des qualifications au sein des différents organismes publics met en évidence que les effectifs des OIP sont en moyenne plus diplômés : 56 % des effectifs des OIP sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, pour 45 % des effectifs du SPW. Parmi ces

diplômés de l'enseignement supérieur, on observe une majorité de diplômés du supérieur de type long au SPW (29 % sur 45 %), et une légère majorité de diplômés du supérieur de type court dans les OIP (30 % sur 56 %).

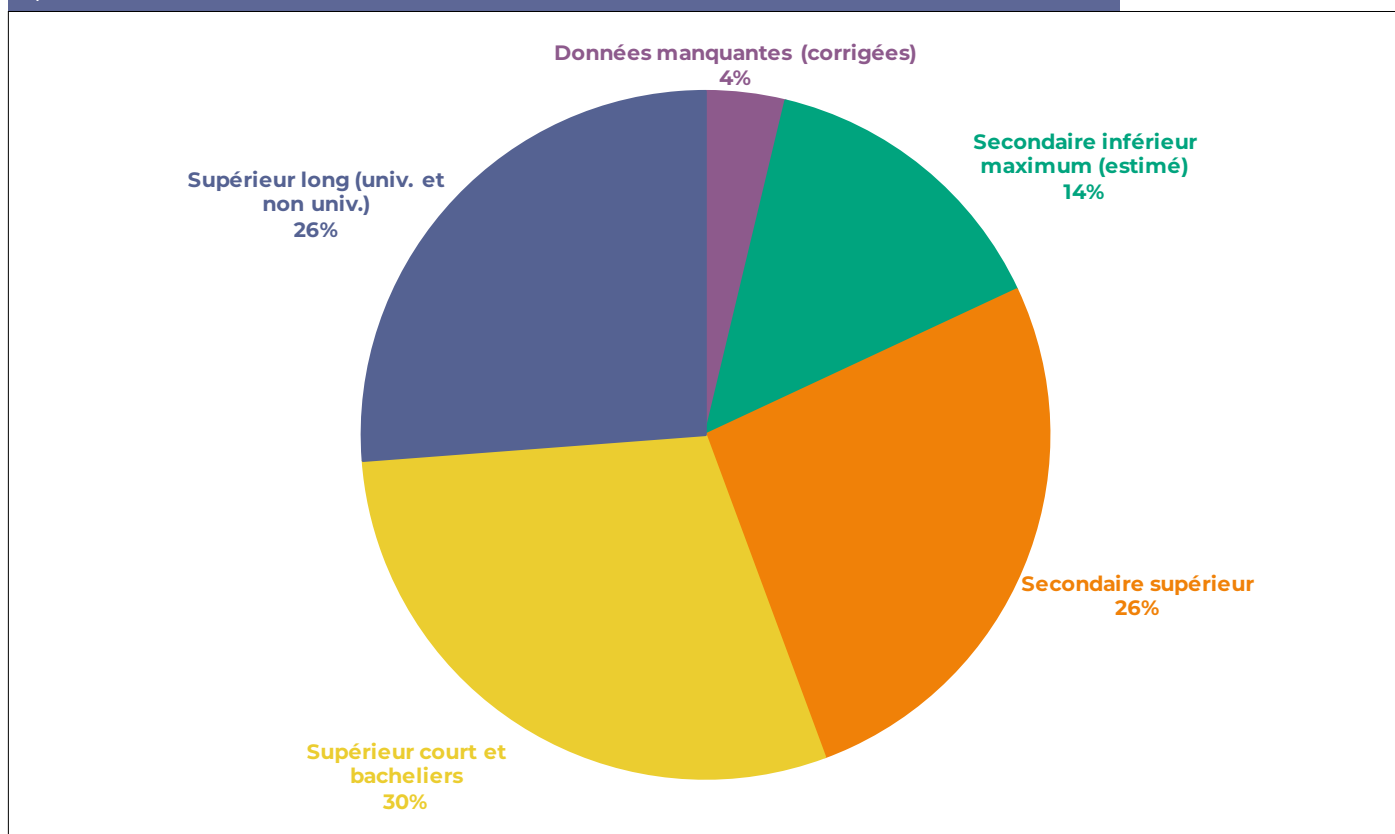
Graphique 3.9 - Répartition (en %) des effectifs du SPW par niveau de qualification, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 107 unités.

Graphique 3.10 - Répartition (en %) des effectifs des OIP par niveau de qualification, 31 décembre 2020



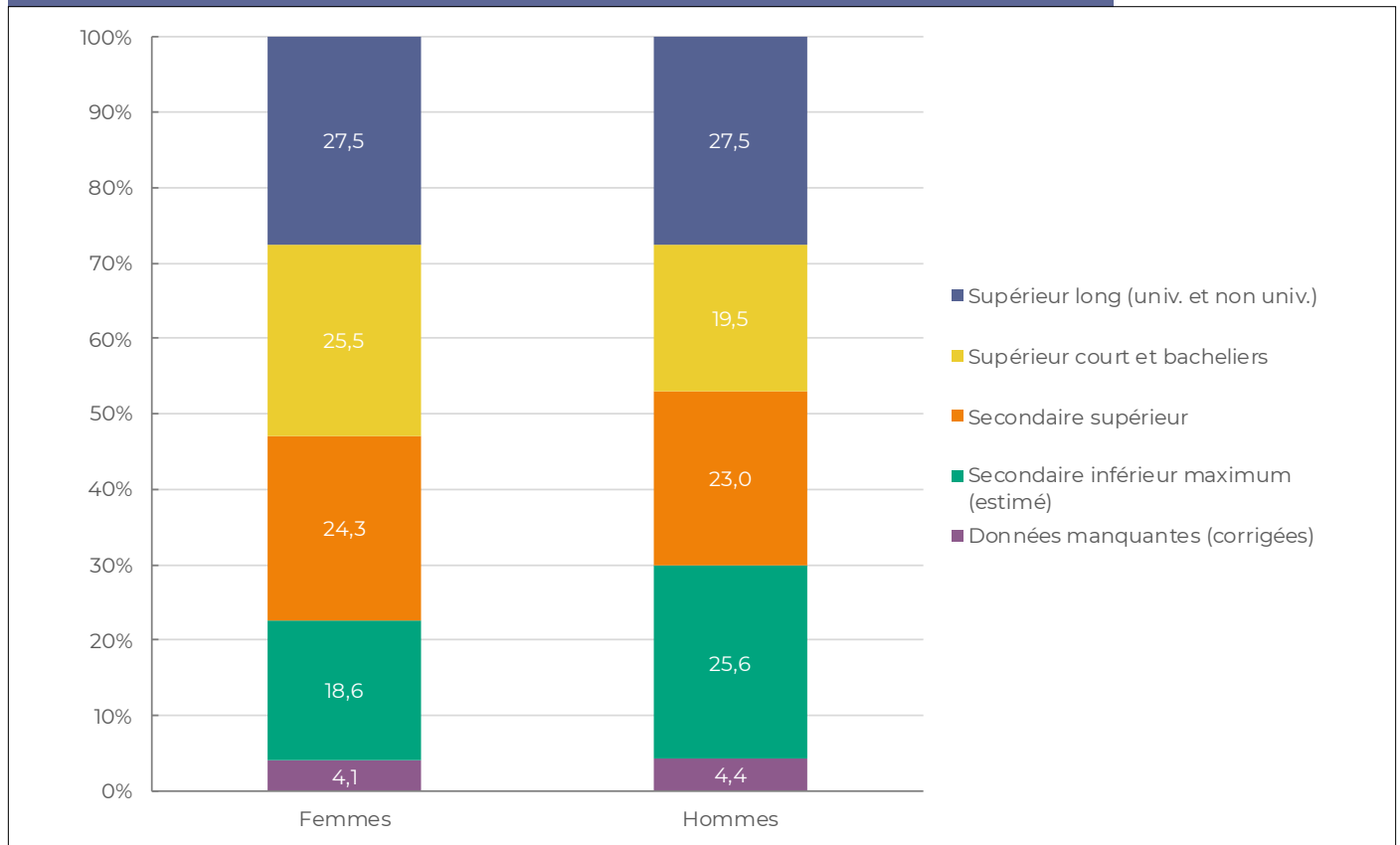
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 015 unités.

En ce qui concerne la comparaison hommes-femmes, présentée dans le graphique 3.11, il apparaît que le niveau de qualification moyen des femmes et des hommes est semblable. Notons cependant que pour les hommes, c'est aux extrémités qu'on retrouve le plus de monde : 27,5 % de

diplômés du supérieur long et 25,6 % disposant au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur. Pour les femmes, les fréquences sont proportionnelles au niveau de qualification : les plus qualifiées sont les plus nombreuses (27,5 %), les moins qualifiées sont les moins nombreuses (18,6 %).

Graphique 3.11 - Répartition (en %) des effectifs par sexe et niveau de qualification, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 750 pour les femmes et 9 372 pour les hommes.

3.4 Autres caractéristiques des effectifs

Nous évoquons ici brièvement des chiffres sur le handicap et sur la nationalité des agents de la fonction publique wallonne.

En 2020, les personnes présentant un handicap conformément à la définition reprise aux articles 81 à 87 du code de la fonction publique wallonne représentent 1,8 % des

effectifs (361 personnes). On est actuellement loin d'atteindre le quota d'emploi de personnes handicapées de 2,5 % prévu par le code.

Les agents de la fonction publique wallonne sont belges à une écrasante majorité (97,6 %). Les ressortissants de l'Union européenne autres que belges représentent 2,1 % des effectifs tandis que le solde (0,3 %) est composé d'agents qui ont une autre nationalité que celle d'un pays de l'Union européenne.

4 PROFIL DES EMPLOIS

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

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

- depuis 2010, l'emploi contractuel se stabilise autour de 60 % du total des emplois ;
- depuis 2010, les emplois de niveaux A et B progressent (+30 % pour les emplois de niveaux A, +48 % pour ceux de niveaux B), surtout dans les OIP ;
- loin d'être homogène, l'emploi dans le secteur public est très diversifié : une centaine de métiers différents sont exercés au sein du SPW et des OIP wallons pour répondre à la variété de leurs missions.

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

4.1 Statut des emplois

Traditionnellement réservés aux statutaires⁸, les emplois du secteur public sont également régulièrement confiés à des contractuels. Le recours de plus en plus fréquent à des experts dans des domaines spécifiques et la souplesse d'engagement de contractuels par rapport au recrutement de statutaires en font une modalité d'embauche particulièrement attirante pour les employeurs de la fonction publique. Toutefois, comme le montre le tableau 4.1, après avoir connu une augmentation de près de 4 points de pourcentage entre 2010 et 2013, la part des contractuels dans l'emploi public régional a sensiblement diminué pour atteindre 58,7 % en 2020, un niveau comparable à celui de 2010 (57,6 %).

La comparaison du SPW et des OIP montre des évolutions distinctes : au SPW, le nombre d'effectifs est relativement stable et la proportion de contractuels augmente sensiblement ; en revanche, dans les OIP, les effectifs augmentent et la proportion de contractuels diminue sensiblement⁹. On en déduit qu'au SPW, des contractuels remplacent des emplois statutaires, alors que dans les OIP, effectifs et contractuels évoluent dans des directions opposées. En décembre 2020, 43,8 % des effectifs du SPW sont contractuels, pour 76,1 % des effectifs des OIP.

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

		2010	2013	2015	2018	2020
SPW	Proportion de contractuels	40,2	44,3	42,2	42,8	43,8
	Nombre d'effectifs	9 985	9 916	9 836	10 045	10 107
OIP + Autres	Proportion de contractuels	83,3	84,1	84,0	80,2	76,1
	Nombre d'effectifs	6 803	7 440	7 300	8 113	8 610
Total	Proportion de contractuels	57,6	61,4	60,0	59,5	58,7
	Nombre d'effectifs	16 788	17 356	17 136	18 158	18 717

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Notes : Cette série temporelle est présentée sans les données de la SWDE car elles font défaut pour plusieurs années. En 2020 – si l'on intègre la SWDE – la part des contractuels dans le total des effectifs passe à 55,8 %.

⁸ Les statutaires sont des agents occupés à titre définitif dans les services du Gouvernement wallon ou dans un organisme auquel est applicable le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne (Code de la fonction publique wallonne, article 1). Les contractuels sont engagés dans le cadre d'un contrat de travail classique.

⁹ La baisse de la part de contractuels constatée entre 2018 et 2020 résulte essentiellement de l'intégration des données de FAMIWAL (organisme créé en 2019) dans les statistiques de 2020 : la part d'agents contractuels chez FAMIWAL est de 14 %.

Parmi les OIP et autres organismes publics, la fréquence de l'emploi contractuel est variable. Le tableau 4.2 montre que plusieurs OIP affichent des proportions comprises entre 80 % et 90 % : c'est le cas de l'APAQW, du CRAC, du CRP, du FOREM, de

l'IFAPME et de la SWCS. Dans certains organismes, la totalité des effectifs est sous contrat : CSF, CWAPE. Deux OIP ont une part d'emploi contractuel très basse : la SWDE (17,8 %) et FAMIWAL (14,2 %).

Tableau 4.2 - Répartition des effectifs selon la situation administrative, ventilation par institution wallonne, 31 décembre 2020

	Contractuels	Statutaires	Total	Part des contractuels dans le total (en %)
SPW	4 423	5 684	10 107	43,8
OIP de type A	897	353	1 250	71,8
APAQW	37	9	46	80,4
CGT	45	56	101	44,6
CRAC	56	11	67	83,6
CRAW	325	99	424	76,7
ISSEP	198	100	298	66,4
IWEPS	42	20	62	67,7
WBI	194	58	252	77,0
OIP de type B	5 712	2 801	8 513	67,1
AVIQ	442	299	741	59,6
AWEX	219	96	315	69,5
CRP	267	50	317	84,2
EAP	42	13	55	76,4
FAMIWAL	44	265	309	14,2
FOREM	3 947	787	4 734	83,4
IFAPME	340	39	379	89,7
SWDE	250	1 155	1 405	17,8
SWL	126	73	199	63,3
Autres OIP de type B*	35	24	59	59,3
Autres	196	56	252	77,8
CESE	23	41	64	35,9
CWAPE	38	0	38	100,0
CSF	39	0	39	100,0
SWCS	96	15	111	86,5
Total général	11 228	8 894	20 122	55,8

Sources : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Note : *OFFA, PAC, PACO, PAN, PAL

On peut rendre compte de l'évolution de la pratique de la contractualisation sur une plus longue période en croisant le statut et l'ancienneté dans l'institution. L'indicateur ainsi construit – la proportion de contractuels par ancienneté dans l'institution – et présenté dans le tableau 4.3 montre que, tant dans les OIP qu'au SPW, l'intensité de la contractualisation est plus importante parmi les effectifs embauchés récemment (moins d'un an d'ancienneté). Au SPW, la proportion de contractuels s'élève à 79 % parmi les effectifs récents, contre 35 % parmi les anciens; les valeurs correspondantes pour les OIP s'élèvent à 97 % et 62 %

respectivement. On en déduit que si la pratique de la contractualisation est implantée de plus longue date dans les OIP, elle tend à se généraliser dans l'ensemble des institutions wallonnes. Le processus de contractualisation pourrait d'ailleurs s'intensifier dans les prochaines années en raison des départs massifs à la retraite des statutaires : comme le montre le tableau 4.4, la majorité des agents statutaires (53,8 %) est âgée de 50 ans et plus, ce qui implique, à effectifs constants et à missions de services publics inchangées, le remplacement de 4 800 agents statutaires à l'horizon de quinze ans.

Tableau 4.3 - Répartition des effectifs par situation administrative et ancienneté dans l'institution, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020

		Statutaires	Contractuels	Total	Proportion de contractuels (en %)
SPW	Total	5 684	4 423	10 107	44
	0-11 mois	90	330	420	79
	1-5 ans	840	1 156	1 996	58
	6-9 ans	805	777	1 582	49
	10 ans et plus	3 949	2 160	6 109	35
OIP	Total	3 209	6 804	10 013	68
	0-11 mois	13	364	377	97
	1-5 ans	693	1 976	2 669	74
	6-9 ans	188	695	883	79
	10 ans et plus	2 315	3 769	6 084	62

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : 2 données manquantes.

Les effectifs nouvellement engagés le sont donc le plus souvent sous contrat. Le statut n'est cependant pas figé une fois pour toutes. Des changements de statuts peuvent avoir lieu en cours de carrière. En 2020, ces changements de statut concernent

1,5 % des effectifs. Autrement dit, 98,5 % des effectifs de la fonction publique régionale ont gardé leur statut (contractuel, statutaire ou mandataire) en 2020. Plus de neuf fois sur dix, le changement de statut est consacré par un passage de contractuel à statutaire.

Tableau 4.4 - Répartition des effectifs par situation administrative et âge, 31 décembre 2020

	Statutaires		Contractuels		Total général	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 25 ans	15	0,2	132	1,2	147	0,7
25-29 ans	197	2,2	684	6,1	881	4,4
Total des jeunes de moins de 30 ans	212	2,4	816	7,3	1 028	5,1
30-39 ans	1 477	16,6	2 482	22,1	3 959	19,7
40-49 ans	2 427	27,3	3 410	30,4	5 837	29,0
50-59 ans	3 617	40,7	3 569	31,8	7 186	35,7
60 ans et plus	1 161	13,1	951	8,5	2 112	10,5
Total général	8 894	100,0	11 228	100,0	20 122	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

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

Nos statistiques distinguent deux types de contrats : les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats à durée déterminée

(CDD). À cet égard, le tableau 4.5 nous enseigne qu'en 2020, 82 % des contractuels bénéficient d'un CDI; les autres personnes sont sous CDD. Ce sont les OIP et autres organismes qui, avec des taux agrégés supérieurs à 82 %, tirent cette moyenne vers le haut. Notons toutefois qu'au SPW, la proportion de CDI a fortement augmenté, passant de 52 % en 2012¹⁰ à 67 % en 2020.

¹⁰ Données publiées dans une édition précédente (IWEPS, mars 2015).

Tableau 4.5 - Répartition des effectifs contractuels par type de contrat et institution wallonne, décembre 2020

	CDI	CDD	Total	Part des CDI dans le total (en %)
SPW	2 982	1 441	4 423	67,4
OIP de type A	747	149	896	83,4
CRAW	244	81	325	75,1
ISSEP	163	35	198	82,3
WBI	169	25	194	87,1
Autres OIP de type A*	171	8	179	95,5
OIP de type B	5 325	381	5 706	93,3
AVIQ	372	70	442	84,2
AWEX	199	20	219	90,9
CRP	231	36	267	86,5
FOREM	3 747	200	3 947	94,9
IFAPME	322	13	335	96,1
SWDE	227	23	250	90,8
SWL	118	7	125	94,4
Autres OIP de type B**	109	12	121	90,1
Autres***	192	4	196	98,0
Total général	9 246	1 975	11 221	82,4

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Notes : Regroupement RGPD

*IWEPS, CRAC, CGT, APAQW.

**EAP, FAMIWAL, Ports autonomes, OFFA.

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

7 données manquantes.

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

La répartition des emplois aidés entre ces dispositifs est présentée dans le tableau 4.6 où l'on voit que les APE et les aides FSE sont les dispositifs les plus utilisés. On notera aussi qu'entre 2012 et 2020, le nombre d'emplois aidés au sein des institutions wallonnes est resté stable, passant de 762¹¹ à 747 emplois. Les OIP concentrent une large majorité des emplois aidés (97 %).

Tableau 4.6 - Répartition des effectifs occupant des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2020

	APE	FSE	AU	Total général
OIP	445	152	123	720
SPW	17	0	4	21
Total	462	152	127	741

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Notes : *Aides « CPE », « Maribel » ou « Autres ».

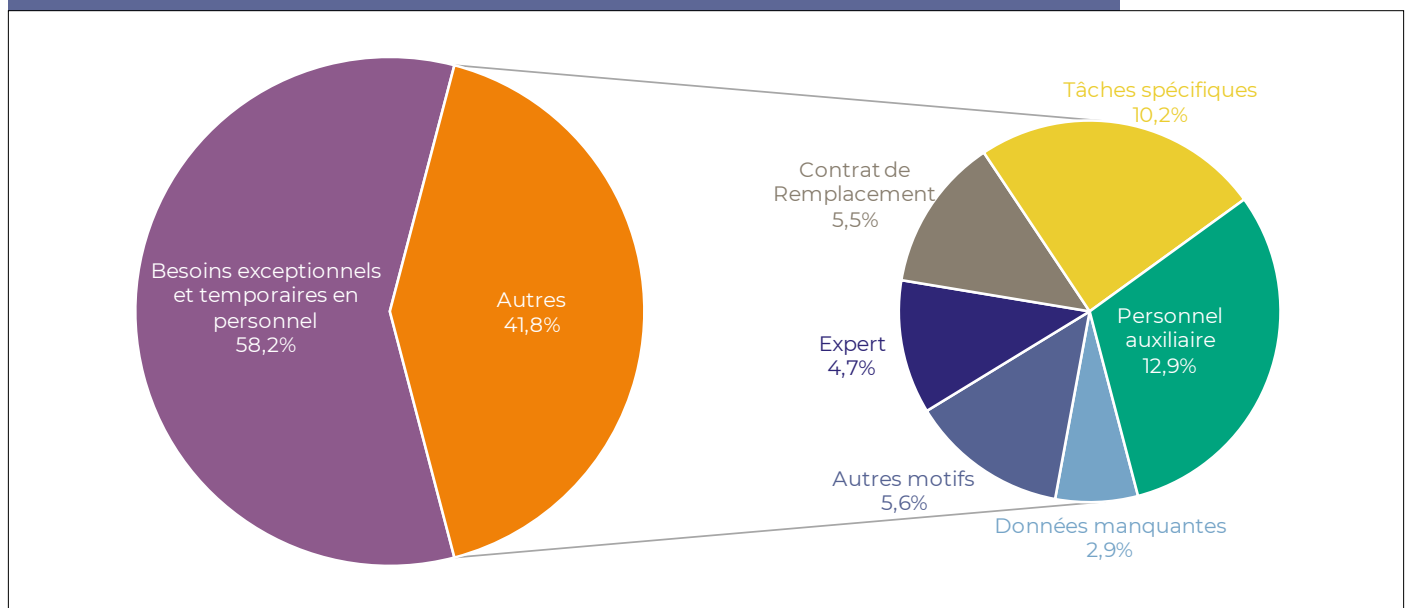
¹¹ Ibid.

Sous l'angle des motifs d'engagement du personnel contractuel, l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du SPW et des OIP définit dans le chapitre 2, article 2 §1^{er}, les cinq motifs retenus : « Des personnes peuvent être engagées par le Gouvernement aux fins exclusives de 1) répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel; 2) de remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle; 3) d'accomplir des tâches auxiliaires¹²; 4) d'accomplir des tâches spécifiques¹³; 5) de pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau »¹⁴ (Code de la fonction publique wallonne, 2009).

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

catégorie d'engagement du personnel contractuel (près de six agents sur dix) en 2020. Près d'un quart des agents contractuels sont engagés pour des tâches spécifiques (10 %) ou auxiliaires (13 %). Ces moyennes cachent des pratiques sensiblement différentes entre le SPW d'une part et les OIP d'autre part. C'est ce que montrent les données du tableau 4.7 où l'on voit que si, au SPW, à peu près 80 % des engagements de contractuels se concentrent sur deux motifs – les besoins exceptionnels et temporaires en personnel et les tâches auxiliaires –, dans les OIP, cet ordre de grandeur est atteint en combinant besoins exceptionnels et temporaires en personnel et tâches spécifiques. De plus, alors que le motif est toujours précisé dans les engagements réalisés par le SPW, les OIP et autres organismes publics ne le précisent pas dans 5 % des cas.

Graphique 4.1 - Répartition (en %) des effectifs contractuels par catégorie d'engagement, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 11 228 unités.

¹² « Par tâches auxiliaires, il y a lieu d'entendre : les tâches principalement d'ordre manuel effectuées dans les forêts domaniales, les réserves naturelles et sur les sites des fouilles archéologiques; les tâches relatives aux opérations de propreté pour autant qu'elles soient encadrées par du personnel de la région; les tâches relatives à l'accompagnement des élèves dans les services de transport à la Direction générale du Transport; les tâches de nettoyage; les tâches de service dans les cafétérias; les tâches de maintenance; les tâches de téléphonie et d'accueil; les tâches exercées par les chauffeurs; les tâches exercées par les magasiniers », AGW du 18 décembre 2003, chapitre 2, article 2, §2, in Code de la fonction publique, 2009.

¹³ « Par tâches spécifiques, il y a lieu d'entendre : les activités liées au développement des outils de l'information et de la communication; les tâches de police domaniale; les activités de gardiennage; les tâches d'interprétariat; le métier de photographe ou de caméraman; le métier d'archéologue; le métier de conducteur de poids lourds et engins de chantier; les tâches liées à l'inventaire de la faune et de la flore », AGW du 18 décembre 2003, chapitre 2, article 2, §3, in Code de la fonction publique, 2009.

¹⁴ « Peuvent être considérées comme tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter, les tâches qui intègrent des méthodes de gestion ou des connaissances techniques de haut niveau », AGW du 18 décembre 2003, chapitre 2, article 2, §4, in Code de la fonction publique, 2009.

Tableau 4.7 - Répartition des effectifs contractuels du SPW et des OIP par catégorie d'engagement, décembre 2020

	SPW		OIP	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Besoins exceptionnels et temporaires en personnel	2 415	54,6	4 116	60,5
Expert	403	9,1	130	1,9
Personnel auxiliaire	1 245	28,1	206	3,0
Remplacement	359	8,1	253	3,7
Tâches spécifiques	1	0,0	1 144	16,8
Autres motifs	0	0,0	628	9,2
Données manquantes	0	0,0	328	4,8
Total	4 423	100,0	6 805	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

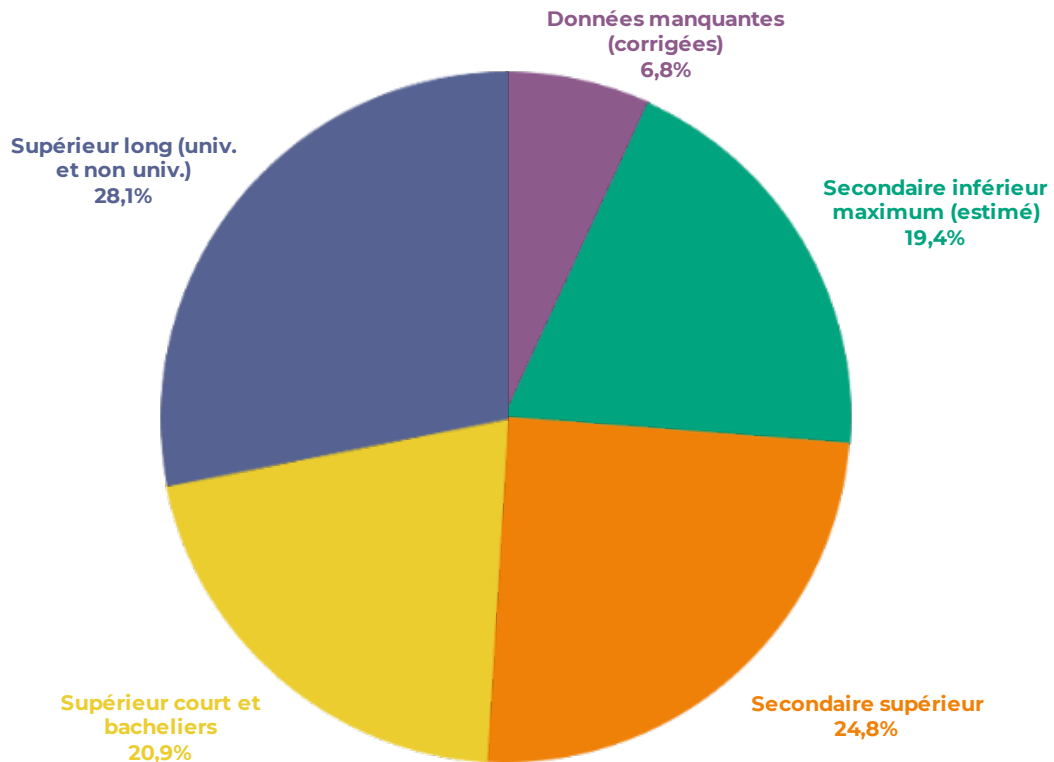
En ce qui concerne la qualification des emplois, deux légères différences entre statutaires et contractuels sont mises en évidence dans les graphiques 4.2 et 4.3 :

- Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur de type court est légèrement plus élevée chez les contractuels (24,2 %) que chez les statutaires (20,9 %);
- 44,2 % des statutaires ont au plus un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, pour 46,7 % des contractuels;

cette différence est peut-être imputable à une plus grande part de données manquantes chez les statutaires; données manquantes qui concernent souvent des agents qui ont au plus un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Notons enfin que la contractualisation va de pair avec la féminisation de l'emploi. De sorte qu'en 2020, les femmes sont majoritaires parmi les contractuels, où elles représentent 61 % de l'emploi total, mais restent minoritaires parmi les statutaires, avec 43 % de l'emploi (tableau 4.8).

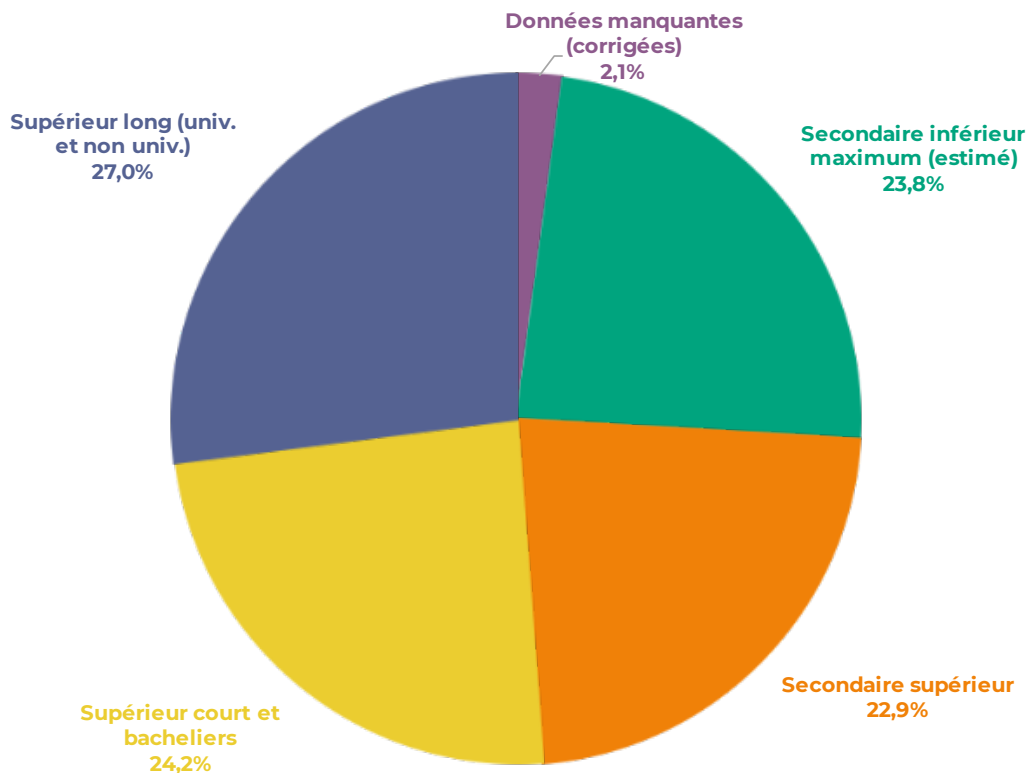
Graphique 4.2 - Répartition (en %) des statutaires par niveau de qualification, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 894 unités.

Graphique 4.3 - Répartition (en %) des contractuels par niveau de qualification, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 11 228 unités.

Tableau 4.8 - Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020

		Statutaires			Contractuels		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre	SPW	2 255	3 429	5 684	2 520	1 903	4 423
	OIP	1 597	1 613	3 210	4 378	2 427	6 805
	Total	3 852	5 042	8 894	6 898	4 330	11 228
Pourcentage	SPW	39,7	60,3	100,0	57,0	43,0	100,0
	OIP	49,8	50,2	100,0	64,3	35,7	100,0
	Total	43,3	56,7	100,0	61,4	38,6	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

4.2 Niveau des emplois

Le Code de la fonction publique wallonne hiérarchise les emplois en quatre niveaux – de A à D – correspondant à des niveaux d'étude : les emplois de niveaux A et B appellent un diplôme de l'enseignement supérieur – de type long (A) ou court (B); les postes de niveau C sont accessibles aux détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur; aucun diplôme n'est requis pour les emplois de niveau D. Notons que des concours d'accession sont organisés pour donner aux effectifs n'ayant pas le diplôme requis la possibilité d'accéder à un niveau supérieur. À l'intérieur de chaque niveau, les emplois sont hiérarchisés selon le rang¹⁵.

En 2020, les effectifs de la fonction publique wallonne se répartissent de manière relativement équilibrée entre ces quatre niveaux : 26 % des effectifs se situent au niveau A, 23 % au niveau B, 25 % au niveau C et 21 % au niveau D¹⁶. Loin d'être figée, cette répartition est le résultat d'évolutions visibles dans le tableau 4.9 : les effectifs du niveau D diminuent, alors que ceux des niveaux A et B augmentent respectivement de 30,1 % et 47,7 %. Cette hausse moyenne du niveau est en ligne avec la hausse moyenne du niveau des diplômes dans la population.

En 2010, la catégorie D était la plus fournie en effectifs; en 2020, c'est désormais celle qui compte le moins d'agents : les catégories A, B et C comptent respectivement 1 000, 400 et 800 effectifs supplémentaires.

Tableau 4.9 - Répartition des effectifs par niveau au sein du SPW et des OIP, évolution 2010-2020

	2010	2015	2020		Variation 2010-2020 (en %)
	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage	
Niveau A	3 779	4 292	4 916	26	30,1
Niveau B	2 886	3 382	4 262	23	47,7
Niveau C	4 337	4 209	4 672	25	7,7
Niveau D	4 719	4 320	3 895	21	-17,5
Niveau non précisé	1 067	933	972	5	-8,9
Total	16 788	17 136	18 717	100	11,5

Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

¹⁵ On compte six rangs au niveau A, trois rangs aux niveaux B, C et D. Le rang correspond au grade, c'est-à-dire au titre qui situe l'agent dans la hiérarchie et l'habilité à occuper un des emplois du cadre. Le rang 1 est attribué au grade le plus élevé de chaque niveau.

¹⁶ Si l'on intègre la SWDE, les chiffres correspondants sont presque identiques : 25 % pour le niveau A, 22 % pour le niveau B, 26 % pour le niveau C et 22 % pour le niveau D.

Par ailleurs, on soulignera ici aussi d'importantes différences entre le SPW et les OIP et autres organismes : ensemble, les niveaux A et B représentent 42 % des effectifs du SPW pour 52 % des effectifs des OIP; en revanche, le niveau D compte 31 % des effectifs du SPW, pour 13 % des effectifs des OIP (tableaux 4.10 et 4.11). En moyenne, les emplois des OIP sont

donc plus qualifiés que ceux du SPW. Un autre constat mérite d'être souligné : alors qu'au SPW, les agents de niveaux A et B sont proportionnellement plus nombreux à être statutaires (47 % des statutaires contre 35 % des contractuels), c'est l'inverse dans les OIP où on observe 46 % des statutaires aux niveaux A et B contre 55 % des contractuels.

Tableau 4.10 - Répartition des effectifs du SPW par niveau et situation administrative, 31 décembre 2020

	Statutaires		Contractuels		Total SPW	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Niveau A	1 803	31,7	1 075	24,3	2 878	28,5
Niveau B	876	15,4	477	10,8	1 353	13,4
Niveau C	1 839	32,4	878	19,9	2 717	26,9
Niveau D	1 166	20,5	1 993	45,1	3 159	31,3
Total	5 684	100,0	4 423	100,0	10 107	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Tableau 4.11 - Répartition des effectifs des OIP par niveau et situation administrative, 31 décembre 2020

	Statutaires		Contractuels		Total OIP	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Niveau A	669	20,8	1 512	22,2	2 181	21,8
Niveau B	803	25,0	2 257	33,2	3 060	30,6
Niveau C	1 064	33,1	1 410	20,7	2 474	24,7
Niveau D	674	21,0	654	9,6	1 328	13,3
Niveau non précisé	0	0,0	972	14,3	972	9,7
Total	3 210	100,0	6 805	100,0	10 015	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

L'écart de qualification entre SPW et OIP se renforce avec les nouvelles embauches : comme on le lit dans le tableau 4.12, alors que 68,7 % des personnes entrées dans les OIP en 2020 vont occuper des emplois de niveaux A ou B, ce n'est le cas que de 48,4 % des personnes entrées au SPW. Cette observation en 2020 est le résultat d'évolu-

tions tendancielle contrastées : dans les OIP, la proportion d'embauches de niveaux A et B a augmenté de 8 points de pourcentage entre 2009 et 2020 tandis qu'elle n'a que très faiblement progressé au SPW : +1 point de pourcentage sur la même période (graphique 4.4).

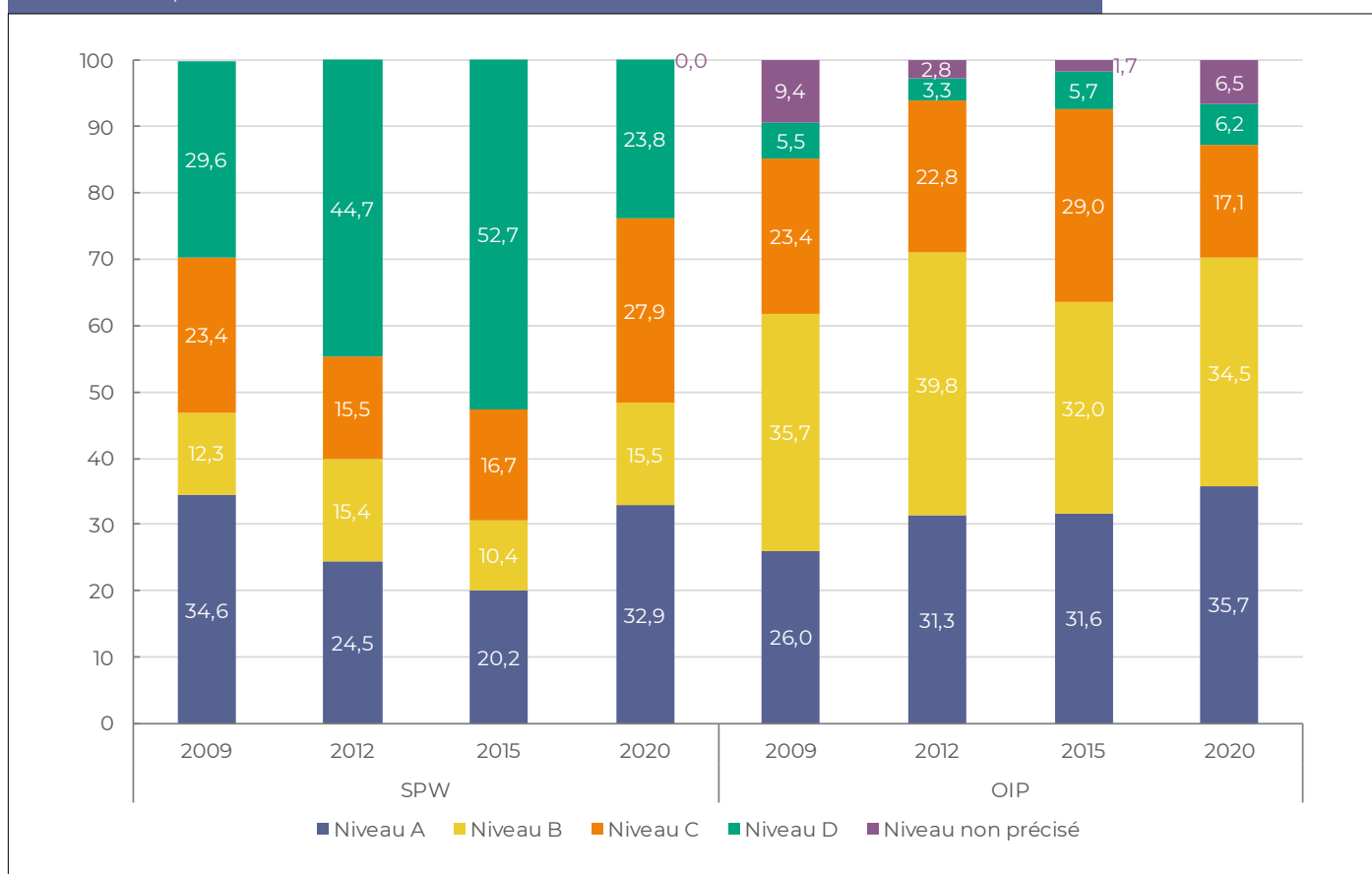
Tableau 4.12 - Embauches par niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020

	Nombre	Pourcentage
SPW		
Niveau A	138	32,9
Niveau B	65	15,5
Niveau C	117	27,9
Niveau D	100	23,8
Total SPW	420	100,0
OIP		
Niveau A	132	35,0
Niveau B	127	33,7
Niveau C	67	17,8
Niveau D	29	7,7
Niveau non précisé	22	5,8
Total OIP	377	100,0

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

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

Graphique 4.4 - Répartition (en %) des embauches par niveau : comparaison SPW et OIP, 2009-2012-2015-2020



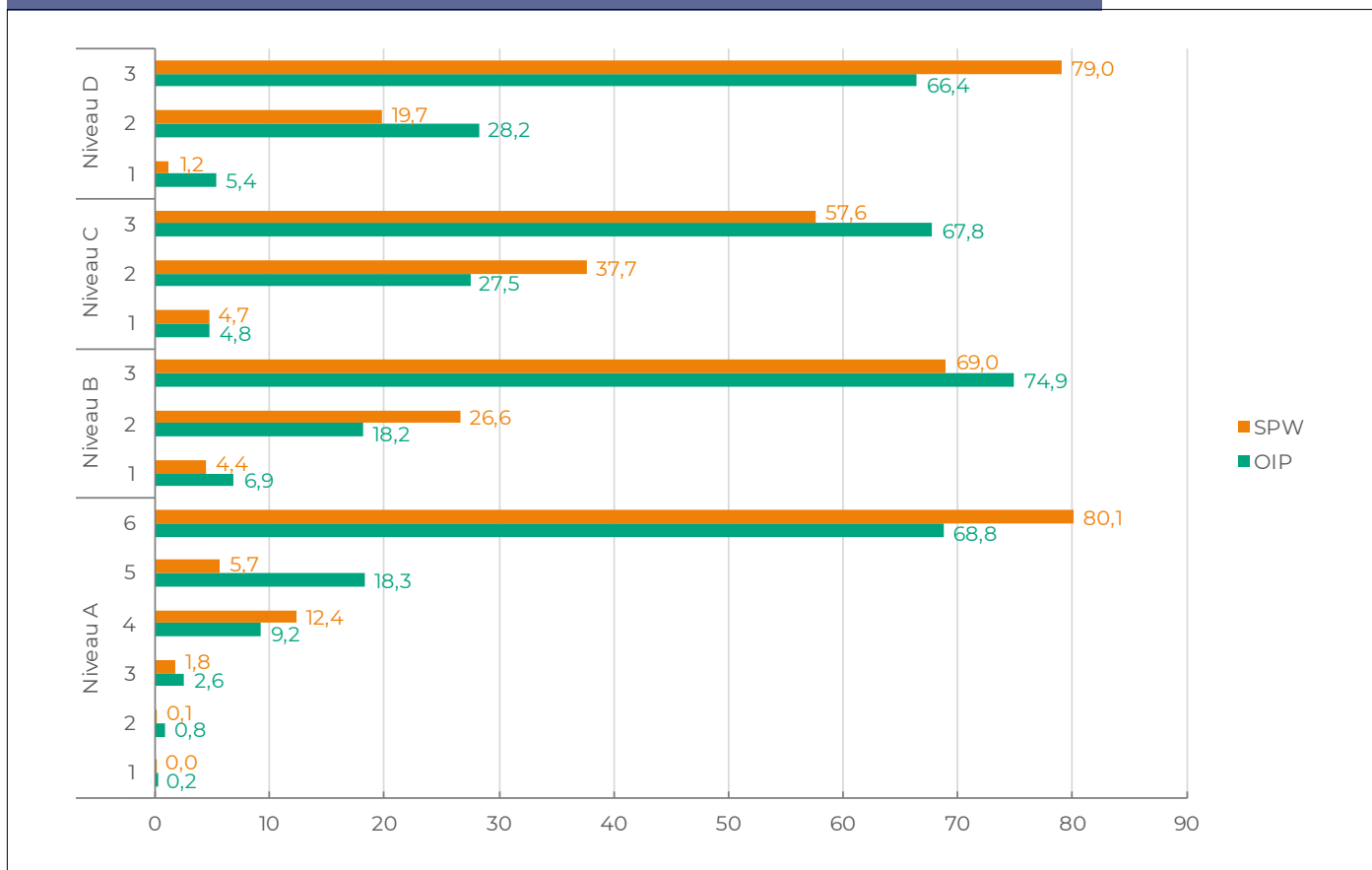
Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

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

En ce qui concerne la répartition des effectifs par rang, le graphique 4.5 met en évidence qu'elle épouse, à chaque niveau, une forme en escalier conforme à la répartition hiérarchique des fonctions au sein des 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).

Graphique 4.5 - Répartition (en %) des effectifs par rang pour chaque niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

Note : SPW, N = 10 107 ; OIP : niveau et rang non déterminés = 972, rang non déterminé = 30, 2 valeurs manquantes, N = 7 608.

4.3 Métiers et fonctions

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

Les données administratives dont nous disposons permettent d'isoler les postes de direction¹⁷ (rang A4 et plus). Plusieurs titres sont utilisés pour désigner les responsables hiérarchiques du SPW et des OIP : secrétaire général(e), administrateur général/administratrice générale, directeur général/directrice générale, administrateur délégué/administratrice déléguée ou encore commissaire général(e). Ces responsables occupent les plus hautes fonctions du service public wallon (rangs A1 et A2). Viennent ensuite les inspecteurs généraux/inspectrices générales et les direc-

teurs généraux adjoints/directrices générales adjointes (rang A3) suivis des directeurs/directrices (rang A4).

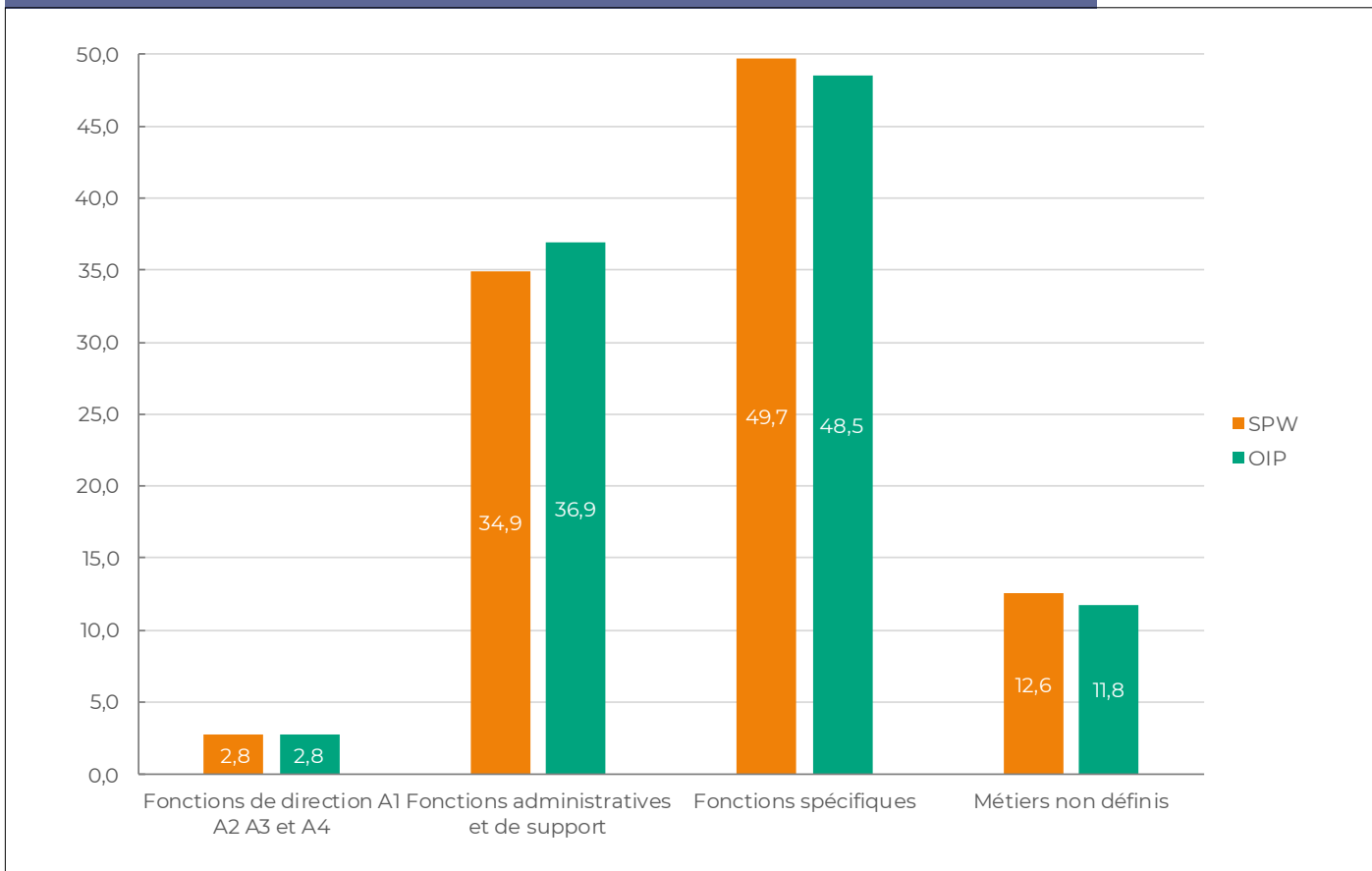
La catégorie des fonctions administratives et de support regroupe les métiers d'administratifs (tous niveaux), qui en constituent la plus grande partie, ainsi que les fonctions de support : secrétariat de direction, gestion des ressources humaines, informatique, communication, conseil en prévention, bibliothécaire-documentaliste, traduction.

Les métiers spécifiques sont obtenus par solde, en soustrayant de l'emploi total le nombre de personnes exerçant une fonction de direction, le nombre de personnes exerçant une fonction administrative ou de support et le nombre de personnes dont le métier n'est pas renseigné dans notre base de données.

Comme le montre le graphique 4.6, les fonctions de direction ont un poids identique, à savoir 2,8 % de l'emploi, dans l'ensemble des OIP et autres organismes publics et au SPW. De même, les fonctions administratives et de support représentent un peu plus d'un tiers des emplois au SPW et dans les OIP. Le reste des effectifs se répartit à raison de 50 % d'emplois spécifiques et 13 % de métiers non définis au SPW, pour 48 % d'emplois spécifiques et 12 % de métiers non définis dans les OIP.

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

Graphique 4.6 - Répartition (en %) des effectifs par catégorie de métiers, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 8 610 pour les OIP et N = 10 107 pour le SPW.

Quelques indicateurs apportent un éclairage détaillé sur ces catégories d'emploi. Commençons par les postes de direction à propos desquels le tableau 4.13 fournit des informations complémentaires en détaillant

les fonctions de direction (A1 à A4) par niveau hiérarchique et en ajoutant aux fonctions de direction des fonctions d'encadrement exercées par du personnel de rang ou niveau inférieur à A4, à savoir A5, B1, C1 et D1¹⁸.

¹⁸ À la différence des fonctions de direction, les fonctions d'encadrement ne sont pas identifiées dans le Code de la fonction publique et ont été identifiées dans la collecte des données grâce à une question spécifique. Les personnes exerçant des fonctions d'encadrement sont identifiées par un métier du Code; c'est ce métier qui a prévalu dans l'affectation de ces personnes à une des trois catégories de postes.

En ce qui concerne les postes de direction des rangs A1 à A4, on voit que si les postes les plus élevés (secrétaire général(e), administrateur général/administratrice générale, etc.) sont plus nombreux dans les OIP, les postes d'inspecteur général/inspectrice générale et de directeur/directrice sont plus nombreux au sein du SPW. L'ensemble de ces postes représente 2,8 % des effectifs au SPW et dans les OIP. En ce qui concerne les fonctions d'encadrement

exercées par des personnes de niveaux A5, B1, C1 ou D1, on en compte 324 dont la majorité (186 personnes) exerce cette fonction au sein des OIP. Si l'on additionne les fonctions de direction et les fonctions d'encadrement, la proportion d'effectifs occupant un poste à responsabilité (formel ou informel) augmente davantage dans les OIP (passage de 2,8 % à 5,1 %) qu'au SPW (passage de 2,8 % à 4,2 %).

Tableau 4.13 - Répartition des fonctions de direction selon le niveau de responsabilité, 31 décembre 2020

	SPW	OIP	TOTAL
Fonctions de direction A1, A2, A3 et A4	284	243	527
Secrétaire général(e), administrateur général/administratrice générale, directeur général/directrice générale	7	26	33
Administrateur général adjoint/administratrice générale adjointe, directeur général adjoint/directrice générale adjointe	0	7	7
Inspecteur général/inspectrice générale	49	25	74
Directeur/directrice	228	185	413
Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement	138	186	324
A5	65	91	156
B1	9	80	89
C1	60	12	72
D1	4	3	7
Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement	0	11	11
Total	422	440	862
Part des fonctions de direction A1, A2, A3 et A4 dans le total des effectifs (en %)	2,8	2,8	2,8
Part des fonctions de direction et d'encadrement dans le total des effectifs (en %)	4,2	5,1	4,6

Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

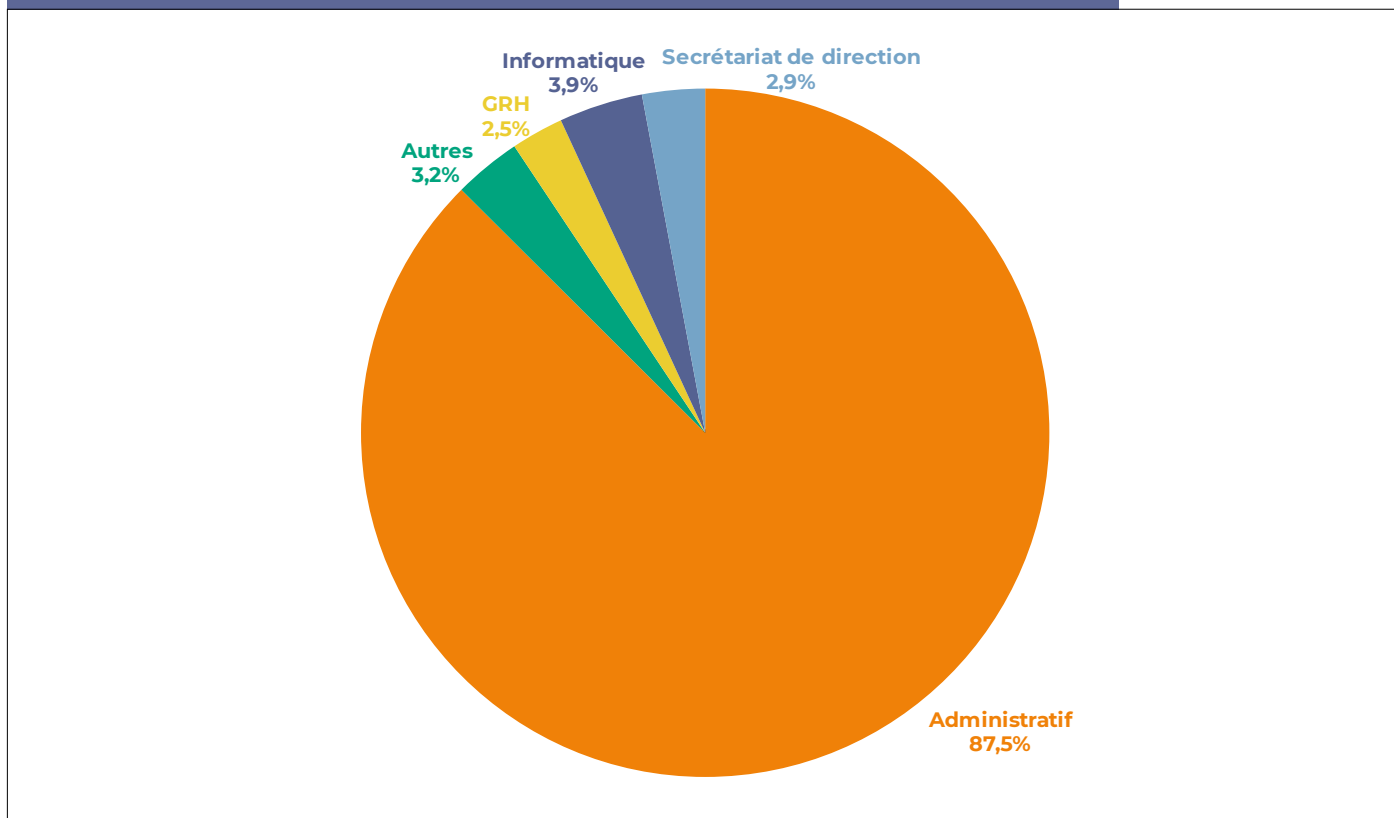
Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 107 pour le SPW et N = 8 610 pour les OIP.

Les « autres agents exerçant des fonctions d'encadrement » sont des personnes renseignées comme personnes de niveaux A5, B1, C1 ou D1 exerçant des fonctions d'encadrement, mais dont le niveau n'est pas défini dans notre base de données. En l'absence de cette information, nous ne pouvons les considérer sans risque d'erreur comme appartenant à la catégorie des personnes A5, B1, C1 ou D1.

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

87,5 % des fonctions administratives et de support au SPW pour 83,6 % dans les OIP ; l'écart se reporte sur toutes les fonctions de support, mais principalement l'informatique (3,9 % au SPW pour 5,9 % dans les OIP) et la gestion des ressources humaines (2,5 % au SPW pour 3,7 % dans les OIP).

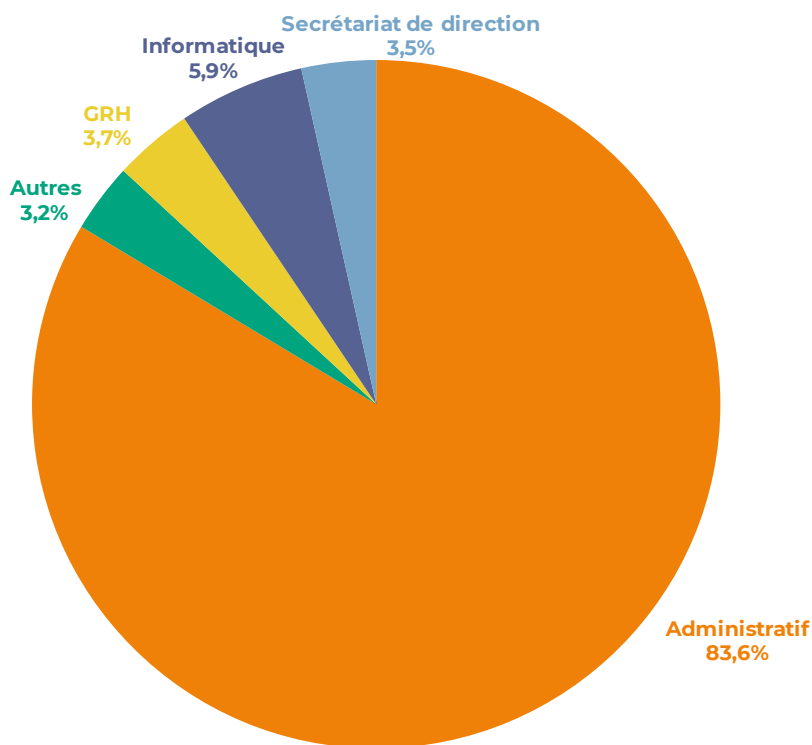
Graphique 4.7 : Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, SPW, 31 décembre 2020



Sources : SEGI – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 3 528.

Graphique 4.8 - Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, OIP, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 3 175.

La troisième catégorie, celle des métiers spécifiques, est plus diversifiée. Pour en donner une image lisible, nous avons groupé les métiers exercés en 2020 par domaine d'activités. Le tableau 4.14 pré-

sente les catégories réalisées, en distinguant les métiers par niveau et en associant à chaque métier sa référence dans le Code de la fonction publique wallonne.

Tableau 4.14 - Métiers spécifiques des institutions wallonnes par domaine

Domaine	Métiers du Code de la fonction publique
Agronomie	Niveau A : ingénieur agronome (5) ; ingénieur agronome option eaux et forêts (6) ; ingénieur civil, option chimie et industries agricoles, chimie (8) ; ingénieur civil, option mines et géologie (10) ; ingénieur industriel, option agronomie (23) ; Niveau B : agronomie (37) ; sylviculture (57) ; Niveau C : agronomie (61) ; nature et forêts (72) ; Niveau D : ouvrier forestier domanial (77) ; horticulture (78) ; technicien nature et forêt (85).
Travaux publics et construction	Niveau A : ingénieur civil, option architecture, urbaniste (7) ; ingénieur civil, option travaux publics et construction (11) ; architecte (17) ; ingénieur industriel, option travaux publics et construction (26) ; urbaniste (34) ; Niveau B : architecte de jardin, paysagiste (38) ; construction (46) ; géomètre, expert-immobilier, géomètre des mines (50) ; Niveau C : contrôle travaux publics, construction et cartographie (68) ; dessin électrique, mécanique électromécanique et électronique et dessin travaux publics, construction et cartographie (69) ; Niveau D : contremaître (74) ; travaux publics et construction (76) ; ouvrier qualifié (79) ; ouvrier (routes, voies navigables, chauffeur, nature et forêt...) (82).
Électricité, mécanique, électromécanique	Niveau A : ingénieur civil, option électricité, mécanique, physique, métallurgie, électromécanique, et télécommunications (9) ; ingénieur industriel, option électricité, mécanique, électromécanique, électronique et télécommunications (25) ; Niveau B : électromécanique automation, électronique, télématique (48) ; Niveau C : contrôle électrique, mécanique, électromécanique, électronique et télécommunications (67) ; Niveau D : électricité, mécanique et électromécanique (75) ; éclusier, mécanicien des ascenseurs hydrauliques (81) ; ouvrier de maintenance (88).
Économie	Niveau A : économiste (20) ; inspecteur social, économique (27) ; Niveau B : comptabilité, commerce (44) ; Niveau C : comptabilité commerciale et des sociétés (64) ; contrôle en comptabilité commerciale et des sociétés (66).
Droit	Niveau A : juriste (29) ; Niveau B : droit, sciences juridiques (47).
Autres sciences humaines et sociales	Niveau A : archéologue (16) ; historien, historien de l'art (22) ; licencié en sciences politiques (31), sociologue (32) ; Niveau B : assistant social (40), psychologue (55) ; Niveau D : ouvrier de fouilles archéologiques (87).
Autres sciences	Niveau A : docteur en sciences ou en sciences chimiques (3) ; ingénieur industriel, option chimie (24) ; licencié en sciences - physique, chimie, biologie, géologie, biochimie, mathématiques (30) ; attachés scientifiques (35) ; Niveau B : chimie, biochimie, microbiologie, laborantin (42) ; Niveau C : chimie (63).
Conseillers	Niveau A : conseiller (2) ; Métiers spécifiques Forem et IFAPME : conseiller (Forem) ; conseiller pédagogique (IFAPME).
Autres	Niveau A : Médecin (12) ; pharmacien (13) ; vétérinaire (14) ; commandant adjoint d'aéroport (18) ; Niveau B : ergothérapeute (49) ; infirmier (52) ; tourisme, hôtellerie (58) ; arts graphiques (39) ; Niveau C : inspecteur d'aéroport (70) ; inspecteur du transport (71) ; arts graphiques (62) ; Niveau D : piégeur de rats musqués (83) ; surveillants d'aéroport (84) ; magasinier (86) ; nettoyeur - technicien de surface (91) ; Métiers spécifiques Forem et IFAPME : formateur (Forem), logisticien (Forem), évaluateur (Forem) ; chargé des relations partenariales (Forem) ; responsable d'équipe (Forem) ; collaborateur ALE (Forem) ; délégué à la tutelle (IFAPME).

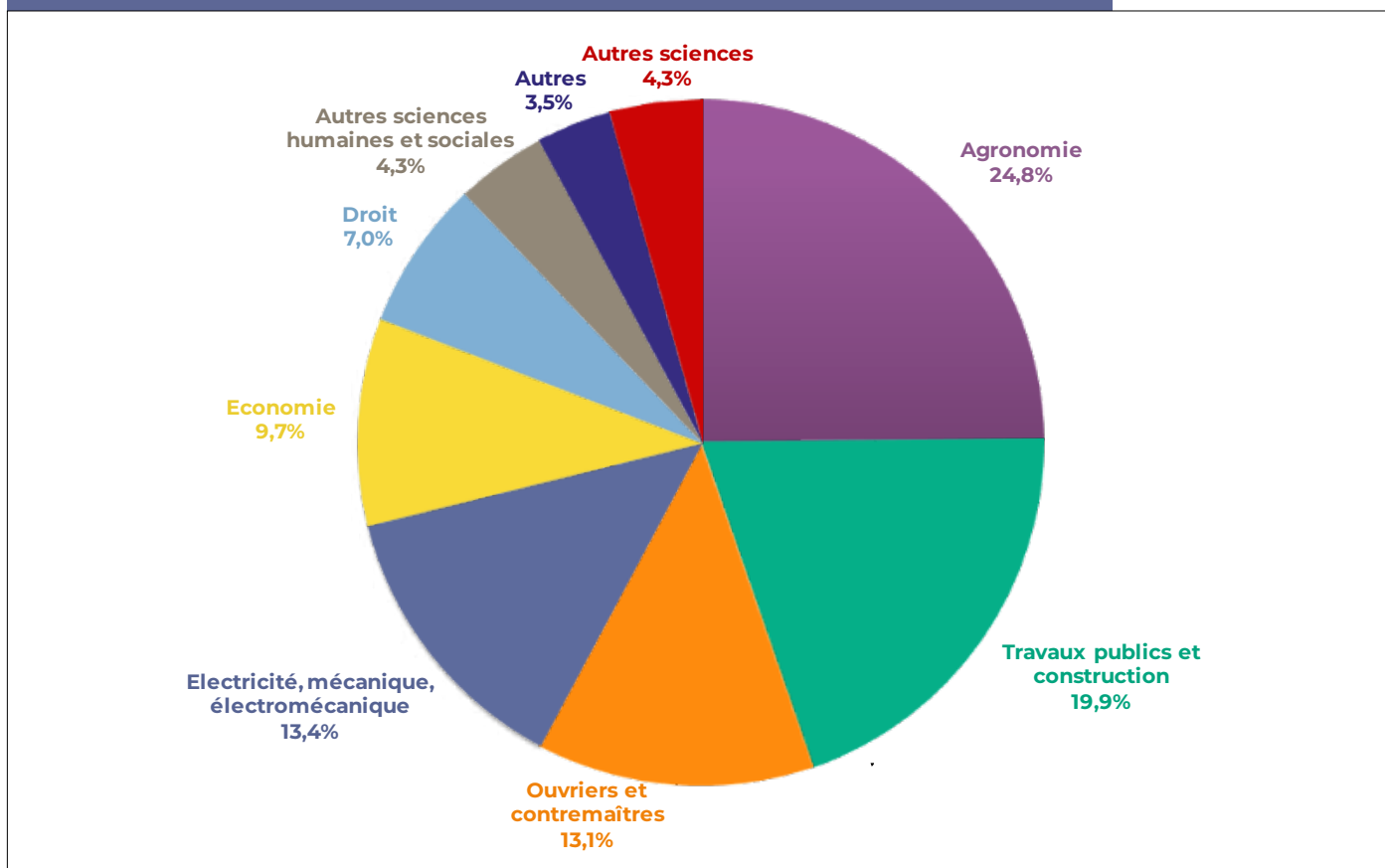
Source : Code de la fonction publique wallonne, annexe II - Groupements : IWEPS

Note : les nombres entre parenthèses correspondent au numéro du métier dans le Code de la fonction publique. Les métiers non numérotés sont des métiers spécifiques exercés au FOREM ou à l'IFAPME.

Les graphiques 4.9 et 4.10 mettent en évidence l'importance respective des différents domaines de métiers au sein du SPW d'une part et dans l'ensemble des OIP d'autre part. Près de la moitié des emplois spécifiques du SPW (45 %) sont classés dans les domaines de l'agronomie (24,8 %) et des travaux publics et construction (19,9 %); viennent ensuite les emplois du domaine « électricité,

mécanique, électromécanique » (13,4 %) et les ouvriers et contremaîtres (13,1 %). Ce constat n'est pas étonnant eu égard au fait que ces métiers regroupent la majorité des emplois spécifiques localisés dans les deux entités les plus nombreuses du SPW : le SPW Mobilité et Infrastructures (MI, 38,6 %) et le SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement (ARE, 22,0 %).

Graphique 4.9 - Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, SPW, 31 décembre 2020



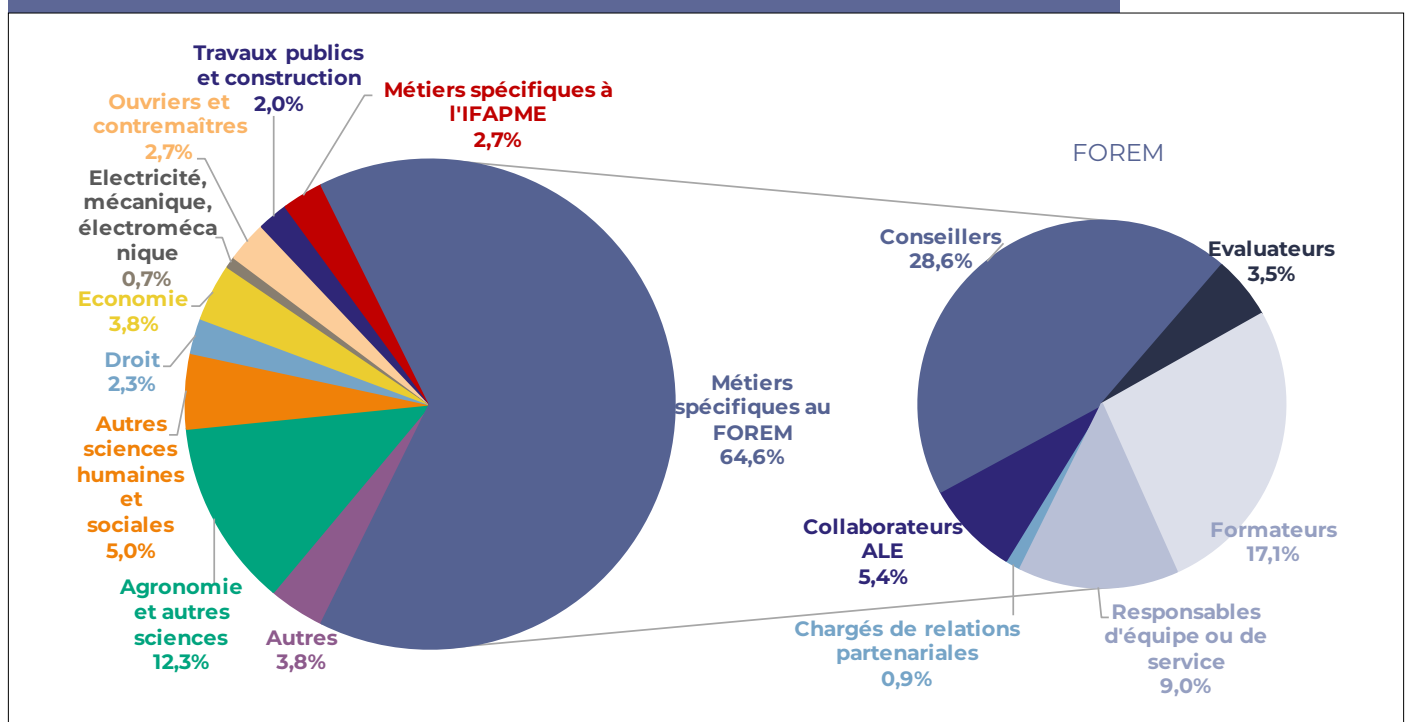
Sources : SEGI – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 5 023.

L'image est totalement différente lorsqu'on observe le graphique 4.10 qui décrit la répartition des emplois spécifiques dans les OIP. La dominance des métiers techniques observée au SPW fait place à la prépondérance de métiers de services tels que les conseillers et formateurs qui concentrent 46 % 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 » (5,0 %) sont davantage liés à la spécialisation des OIP concernés.

Graphique 4.10 - Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, OIP, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS
 Note : Calculs effectués sur la base de N = 4 170.

Après avoir caractérisé le profil des personnes et celui des emplois, nous apportons dans ce chapitre un éclairage sur le travail dans les institutions wallonnes. Sans prétendre à l'exhaustivité, ce chapitre s'articule autour de quelques éléments constitutifs de l'exercice d'une activité professionnelle qu'il a été possible de développer à partir des données disponibles : l'ancienneté, les carrières hommes/femmes, les mobilités institutionnelles, le volume de travail, les réductions du temps de travail et autres congés et enfin les déplacements domicile-travail.

Épinglons quelques constats en guise d'introduction : (1) l'ancienneté moyenne est logiquement plus élevée pour les statutaires que pour les contractuels ; (2) les femmes sont légèrement sous-représentées au niveau A, où elles constituent 51 % des effectifs, alors qu'elles représentent 54 % des effectifs de la fonction publique régionale ; (3) en dépit de la féminisation de l'emploi dans la fonction publique, les fonctions de direction sont encore majoritairement exercées par des hommes : 40 % des postes de direction sont occupés par des femmes. La tendance ces dernières années est cependant à l'augmentation continue de la part des femmes exerçant des fonctions de direction ; (4) 7,4 % des effectifs des institutions régionales exercent une fonction à temps partiel. La valeur correspondante pour la population active occupée est trois fois plus élevée : 23 % ; (5) 20 % des membres du personnel de la fonction publique régionale disposent d'un abonnement de transport en commun (train, tram et bus) pour les déplacements domicile-travail.

5.1 Ancienneté dans l'institution

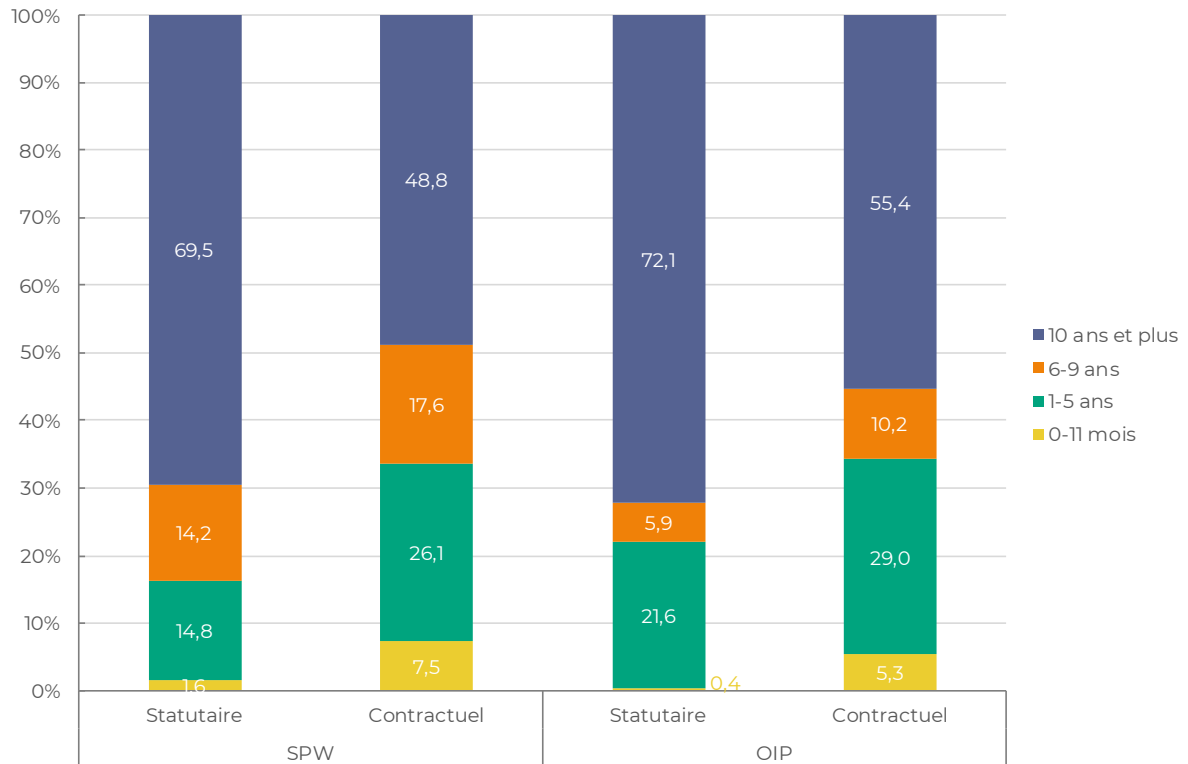
La première variable envisagée est celle de la carrière des effectifs, que nous saisissons

à partir de quelques dimensions comme l'ancienneté dans l'institution, l'accès aux fonctions hiérarchiques et la mobilité institutionnelle. C'est à partir de la date d'entrée de l'agent dans l'institution que nous approchons son ancienneté, en distinguant quatre catégories d'ancienneté : 0-11 mois, 1 à 5 ans, 6 à 9 ans, 10 ans et plus. Quelques questions sous-tendent le propos : Observe-t-on des différences entre les statutaires et les contractuels ? Entre effectifs de niveaux différents ? Entre le personnel du SPW et celui des OIP ? Entre carrière masculine et carrière féminine ?

Intuitivement, 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 fait que l'entrée dans la fonction publique par contrat soit de plus en plus utilisée au détriment du statut ne peut que conforter cette intuition. Le graphique 5.1, 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 (69,5 %) est de 21 points de pourcentage plus importante que celle des contractuels (48,8 %) ; au sein des OIP, 72,1 % des statutaires ont une ancienneté supérieure à dix ans, pour 55,4 % des contractuels. Ces différentes proportions montrent que l'ancienneté dans l'institution du personnel des OIP est en moyenne plus élevée que celle du personnel du SPW, quel que soit le statut.

Le graphique 5.2, qui illustre l'ancienneté par niveau, montre que c'est au niveau D que l'on rencontre la plus forte proportion d'effectifs ayant plus de dix ans d'ancienneté : avec sept agents sur dix dans cette catégorie, le niveau D devance le niveau C et plus largement encore les niveaux A et B avec respectivement 63,8 %, 54,5 % et 52,7 % d'effectifs de plus de dix ans d'ancienneté.

Graphique 5.1 - Répartition (en %) des effectifs selon l'ancienneté dans l'institution, ventilation par SPW/OIP et statut, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 107 unités pour le SPW et N = 10 013 unités pour les OIP (2 données manquantes pour les OIP).

Graphique 5.2 - Répartition (en %) des effectifs selon l'ancienneté, ventilation par niveau, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 19 148 unités (niveau non précisé pour 972 unités et ancienneté non précisée pour 2 unités).

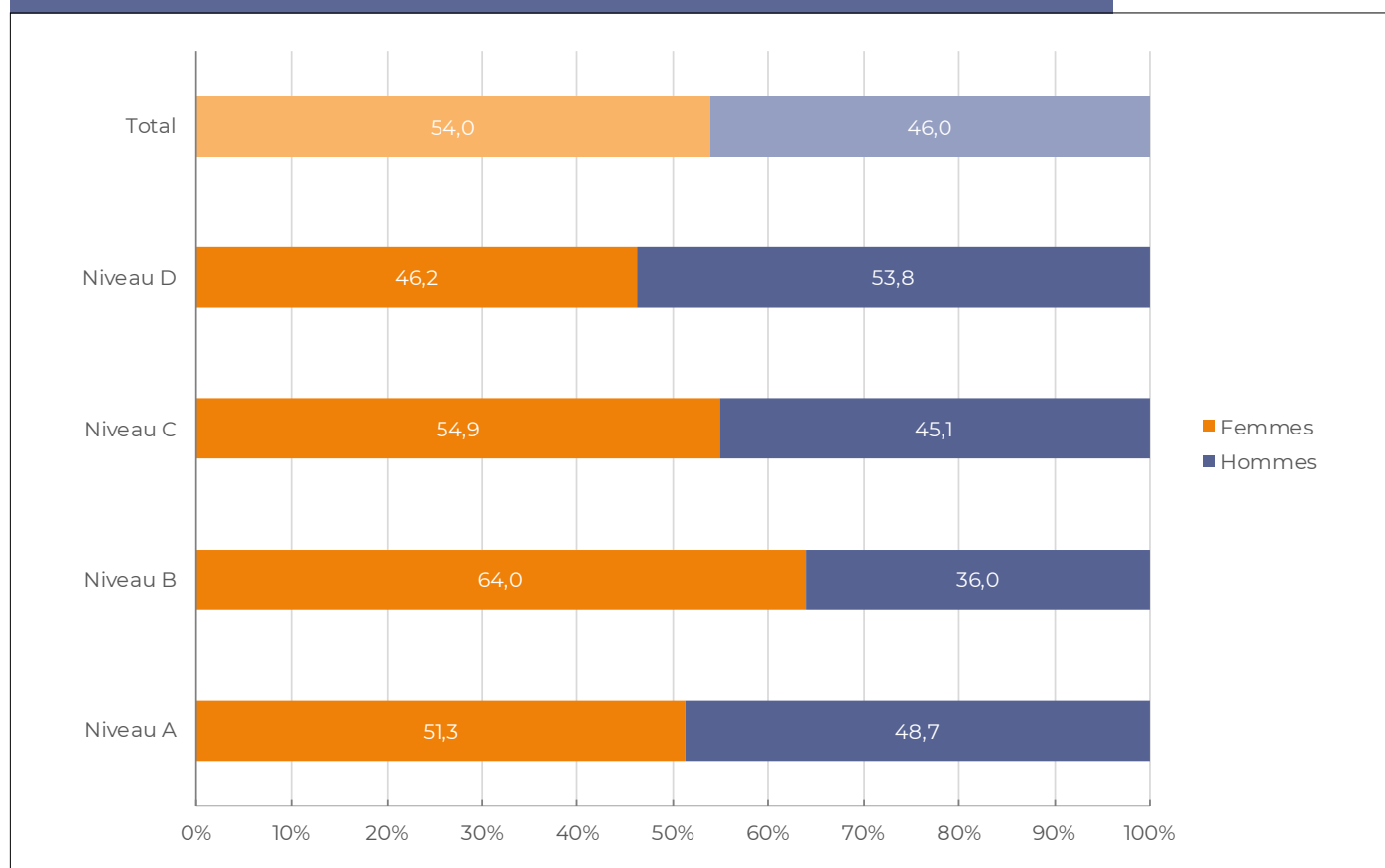
5.2 Carrières de femmes et carrières d'hommes

Quelques indicateurs apportent un éclairage intéressant sur cette question. Le premier de ces indicateurs est la proportion de femmes et d'hommes par niveau, comparée à leur proportion dans l'ensemble des effectifs de la fonction publique. Cet indicateur, présenté dans le graphique 5.3, met en évidence que si, en moyenne, les femmes sont majoritaires dans la fonction publique wallonne – elles représentent 54,0 % des effectifs dans ce graphique (972 données manquantes) –, la répartition hommes-

femmes varie avec le niveau. Les femmes sont surreprésentées au niveau B, où elles constituent 64,0 % des effectifs, mais légèrement sous-représentées au niveau A, où elles constituent 51,3 % des effectifs.

Le graphique 5.4, où nous avons distingué le SPW et les OIP, montre que la variabilité de la place des femmes est moins prononcée au SPW que dans les OIP. En effet, les écarts par rapport à la moyenne ne dépassent pas 3 points de pourcentage au SPW, alors qu'ils peuvent dépasser 20 points de pourcentage dans les OIP. Les femmes sont sous-représentées au niveau A dans les OIP (avec 55,6 % des effectifs du niveau A pour 61,6 % des effectifs totaux).

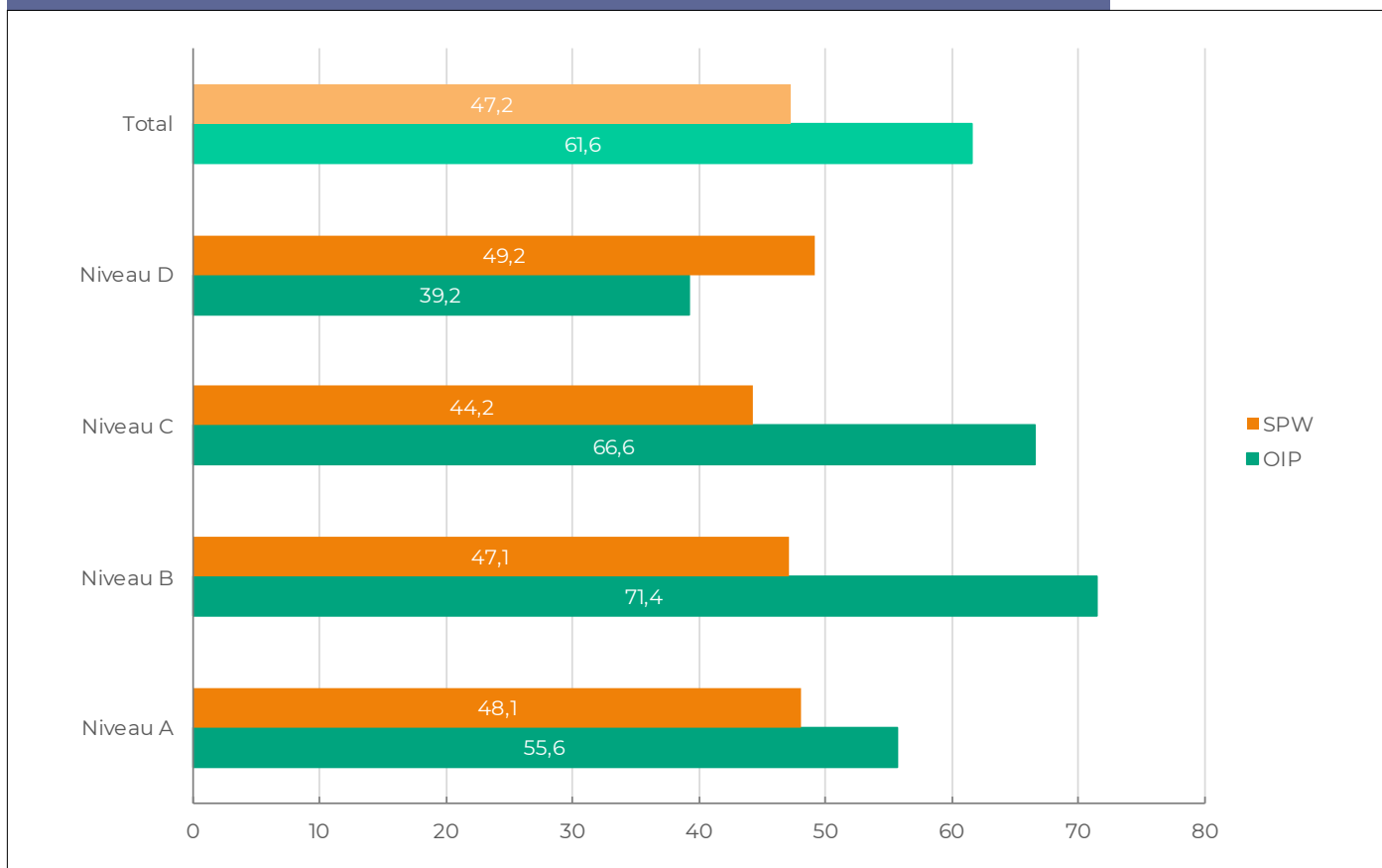
Graphique 5.3 - Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 19 150 unités (niveau non précisé pour 972 unités).

Graphique 5.4 - Proportion (en %) de femmes par niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020



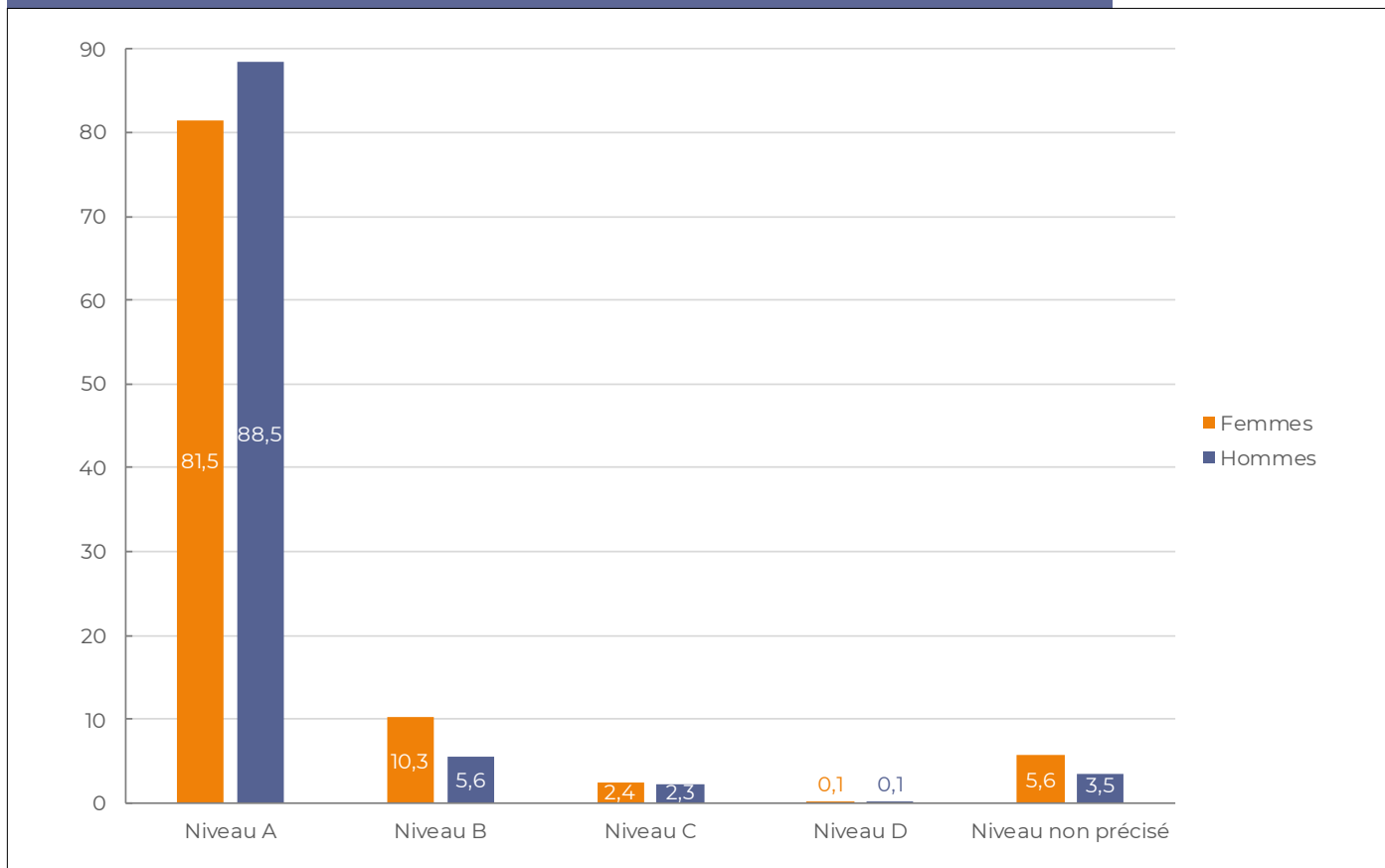
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 19 150 unités (niveau non précisé pour 972 unités).

Ce constat mérite une attention particulière. On sait que l'accès au niveau A demande un diplôme de l'enseignement supérieur de type long (universitaire ou non-universitaire) et que la part de femmes et d'hommes occupés dans la fonction publique régionale et disposant de ce diplôme est identique (27,5 %) (voir graphique 3.11). Les femmes sont légèrement sous-représentées dans les fonctions de niveau A alors que la part des femmes et des hommes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type long est identique. Les femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures de type long n'auraient-elles pas la même probabilité que les hommes avec un diplôme équivalent d'occuper un

emploi correspondant à leur niveau de diplôme? Pour répondre à cette question, nous avons croisé les variables « diplôme » et « niveau ». Le résultat, présenté dans le graphique 5.5, montre que les femmes diplômées de l'enseignement supérieur long occupent moins souvent que les hommes un emploi de niveau A : les proportions respectives sont de 81,5 % pour les femmes, contre 88,5 % pour les hommes. En contrepartie, elles occupent plus fréquemment un emploi de niveau B (10,3 %, contre 5,6 %), accessible aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court. Le déclassement est donc plus fréquent chez les femmes que chez les hommes.

Graphique 5.5 - Répartition (en %) des diplômés de l'enseignement supérieur de type long entre niveaux : comparaison hommes-femmes, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 5 532 unités ; femmes = 2 956 ; hommes = 2 576.

De manière plus visible, c'est l'accès différencié des hommes et des femmes aux postes de direction qui est interrogé dans la littérature portant sur la comparaison des carrières masculines et féminines, où l'on dénonce la présence d'un « plafond de verre »¹⁹, empêchant les femmes de progresser dans les postes à responsabilité. Qu'en est-il dans la fonction publique wallonne ?

Les données du tableau 5.1 sont éloquentes : alors que les femmes représentent la moitié des emplois de niveau A (51,3 %), elles occupent 39,8 % des postes à haute responsabilité (fonctions de direction A1, A2, A3 et A4). Notons toutefois une nette amélioration par rapport à 2012, où les femmes n'occupaient qu'un quart de ces postes.

¹⁹ Le plafond de verre peut être défini comme « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer, 2004 « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », Revue française de gestion, n° 151).

Tableau 5.1 - Répartition des postes à responsabilité entre hommes et femmes, SPW et OIP, Wallonie, 31 décembre 2020

	Femmes	Hommes	Total	Proportion de femmes
Fonctions de direction A1, A2, A3 et A4	210	317	527	39,8
Secrétaire général(e), administrateur général/administratrice générale, directeur général/directrice générale	18	15	33	54,5
Administrateur général adjoint/administratrice générale adjointe, directeur général adjoint/directrice générale adjointe	4	3	7	57,1
Inspecteur général/inspectrice générale	20	54	74	27,0
Directeur/directrice	168	245	413	40,7
Agents des niveaux A5, B1, C1 et D1 exerçant des fonctions d'encadrement	142	182	324	43,8
A5	72	84	156	46,2
B1	55	34	89	61,8
C1	14	58	72	19,4
D1	1	6	7	14,3
Autres agents exerçant des fonctions d'encadrement	4	7	11	36,4
Total	356	506	862	41,3

Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 18 717.

5.3 Mobilités institutionnelles

Une dimension de la carrière sur laquelle nos données peuvent apporter un éclairage supplémentaire est celle de la mobilité institutionnelle. Celle-ci peut prendre différentes formes :

- Mobilité interinstitutionnelle : principalement un détachement dans le cabinet d'un membre du Gouvernement wallon, mais aussi d'autres détachements, une mise à disposition ou un congé pour mission;
- Mobilité intra-institutionnelle : une mutation;
- Une entrée ou un départ d'une institution.

Comme les années précédentes, on constate en 2020 une mobilité institutionnelle relativement faible. En ce qui concerne la mobilité interinstitutionnelle, au cours de la semaine de référence, 1,9 % des effectifs de la fonction publique (384 personnes) sont détachés/en congé pour mission/mis à disposition²⁰. C'est le détachement dans un cabinet d'un membre du Gouvernement wallon qui est le plus répandu : il concerne 200 personnes, soit 1,0 % du total des effectifs. Soulignons que la mobilité est plus importante au SPW, où 3,0 % des effectifs sont soit détachés, soit mis à disposition, soit en congé pour mission, que dans les OIP, où 0,8 % des effectifs sont concernés par une des modalités de mobilité interinstitutionnelle.

²⁰ L'incidence des détachements en pourcentage des effectifs est stable au cours du temps : l'indicateur était de 2,1 % en 2009, de 2,3 % en 2012 et de 2,1 % en 2015.

Tableau 5.2 - Mobilité interinstitutionnelle des effectifs de la fonction publique wallonne, 2020

	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	168	1,7	32	0,3	200	1,0
Congé pour mission (Articles 435 à 444)	80	0,8	17	0,2	97	0,5
Mise à disposition de l'ASBL « Service social des Services du Gouvernement wallon »	27	0,3	8	0,1	35	0,2
Autres détachement / mise à disposition/congé pour mission	33	0,3	19	0,2	52	0,3
Total détachement / mise à disposition/congé pour mission	308	3,0	76	0,8	384	1,9
Non détaché	9 799	97,0	9 939	99,2	19 738	98,1
Total général	10 107	100,0	10 015	100,0	20 122	100,0

Sources : SEGI, OIP. Calculs IWEPS

La mobilité intra-institutionnelle est approchée par les mutations²¹. En 2020, 1 % des agents de la fonction publique régionale ont été mutés à leur demande; 0,5 % des effectifs ont été mutés pour d'autres motifs (d'office ou dans l'intérêt du service, pour raison familiale ou sociale, etc.); le solde (98,5 %) n'a pas été muté.

Les chiffres sur les entrées et les départs de l'institution concluent cette section. Les entrées de 2020 représentent 4,4 % du total des effectifs (892 agents). Trois agents embauchés sur dix en sont au début de leur carrière professionnelle (ils ont moins de 30 ans). Un œil sur le diplôme et le statut des agents embauchés en 2020 confirme des enseignements déjà évoqués : hausse du niveau de qualification (54 % des embauchés

ont au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur court et bacheliers) et contractualisation (88 % des agents embauchés en 2020 sont contractuels).

Les entrées (892 agents) compensent presque parfaitement les départs (894 agents). Les pensions représentent 46 % des départs. Les 55 % de départs restants sont : des démissions, des décisions de gestion (licenciement, rupture de contrat, révocation, préavis, etc.), des fins de contrat (fin de CDD, fin de mandat, etc.), des mobilités vers d'autres institutions de la fonction publique ou des transferts de compétences. L'âge moyen de la pension pour un agent de la fonction publique régional partant à la retraite en 2020 est de 63 ans et 2 mois.

²¹ Au SPW, la mutation, à la différence de l'affectation et de l'incorporation de l'agent, est définie dans le code de la fonction publique wallonne et les informations qui la concernent sont mieux structurées dans les bases de données administratives. Nous retenons donc uniquement cet indicateur pour mesurer la mobilité intra-institutionnelle.

5.4 Ampleur du temps partiel

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

Le tableau 5.3 propose une vue générale du temps partiel dans les institutions régionales entre 2010 et 2020. En 2020, 7,4 % des effectifs des institutions régionales exercent une fonction à temps partiel. Notons d'emblée que cette proportion de travailleurs et travailleuses à temps partiel est relativement faible comparée à la proportion de travailleurs et travailleuses à temps partiel dans la population active occupée, qui s'élevait la même année à 23,0 %. Lorsqu'on rapporte le nombre d'effectifs à temps partiel au nombre de contractuels, on obtient un taux de 12,6 % pour 2020. De 2010 à 2020, l'évolution conjuguée de la baisse des effectifs à temps par-

tiel et de la hausse de l'emploi total et des contractuels entraîne une diminution de l'incidence du temps partiel en pourcentage de l'emploi total (de 9,5 % à 7,4 %) et de l'emploi contractuel (de 16,4 % à 12,6 %).

La comparaison du SPW, d'une part, et des OIP, d'autre part, révèle que l'incidence du temps partiel, tant en pourcentage de l'emploi total que de l'emploi contractuel, est plus élevée au SPW que dans les OIP. En 2020, la proportion de temps partiel dans l'emploi total s'élève à 9,7 % au SPW, pour 4,7 % dans les OIP. L'écart se marque davantage lorsque le taux est calculé par rapport au nombre de contractuels : le taux de temps partiels est de 22,1 % au SPW, contre 6,2 % dans les OIP. Au cours de la période 2010-2020, l'incidence du temps partiel parmi les contractuels affiche une tendance à la baisse : elle passe de 9,4 % à 6,2 % dans les OIP et de 26,3 % à 22,1 % au SPW.

Ajoutée aux caractéristiques de l'emploi contractuel au sein du SPW décrites dans le chapitre précédent – 58,2 % de l'emploi contractuel est affecté à des besoins exceptionnels et temporaires de main-d'œuvre et 17,6 % de l'emploi contractuel est sous contrat à durée déterminée –, la fréquence du temps partiel parmi les contractuels conforte l'emploi contractuel dans un rôle de variable d'ajustement indispensable pour compenser la rigidité du recrutement de statutaires.

Tableau 5.3 - Travail à temps partiel dans les institutions wallonnes, évolution 2010-2020

	2010	2015	2020	Variation 2010-2020 (en %)
SPW				
Effectifs à temps partiel	1 056	940	977	-7,5
Contractuels	4 010	4 150	4 423	10,3
Emploi total	9 985	9 836	10 107	1,2
<i>Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)</i>	26,3	22,7	22,1	
<i>Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)</i>	10,6	9,6	9,7	
OIP				
Effectifs à temps partiel	531	404	406	-23,5
Contractuels	5 666	6 136	6 555	15,7
Emploi total	6 803	7 300	8 610	26,6
<i>Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)</i>	9,4	6,6	6,2	
<i>Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)</i>	7,8	5,5	4,7	
SPW + OIP				
Effectifs à temps partiel	1 587	1 344	1 383	-12,9
Contractuels	9 676	10 286	10 978	13,5
Emploi total	16 788	17 136	18 717	11,5
<i>Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)</i>	16,4	13,1	12,6	
<i>Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)</i>	9,5	7,8	7,4	

Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

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 2020, le temps partiel concerne 11,4 % des femmes occupées dans la fonction publique régionale, pour 1,8 % des hommes (tableau 5.4). Notons que les valeurs correspondantes pour la population active occupée sont plus élevées : le taux d'emploi à temps partiel s'élève à 38,3 % pour les femmes et 9,5 % pour les hommes²². Ce constat doit être nuancé par le fait que, dans la fonction publique, les statutaires sont recrutés à temps plein, et qu'en conséquence, seuls

des contractuels sont engagés à temps partiel. En contrepartie, les statutaires utilisent davantage que les contractuels les congés de réduction des prestations prévus par le Code de la fonction publique.

Pour terminer, soulignons que la fréquence du temps partiel varie avec l'âge et de façon différente chez les hommes et les femmes : si le temps partiel masculin est plus répandu parmi les moins de 30 ans, la fréquence du temps partiel féminin augmente avec l'âge (de 8,7 % pour les femmes de 20 à 29 ans à 13,8 % pour les femmes de 60 ans et plus).

²² Source : Statbel, Enquête sur les forces de travail 2020.

Tableau 5.4 - Proportion d'agents occupant des emplois à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2020

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Femmes	8,7	8,7	10,8	13,1	13,8	11,4
Hommes	5,2	1,6	2,1	1,2	1,6	1,8

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 10 750 pour les femmes et N = 9 372 pour les hommes.

5.5 Réduction du temps de travail et autres congés

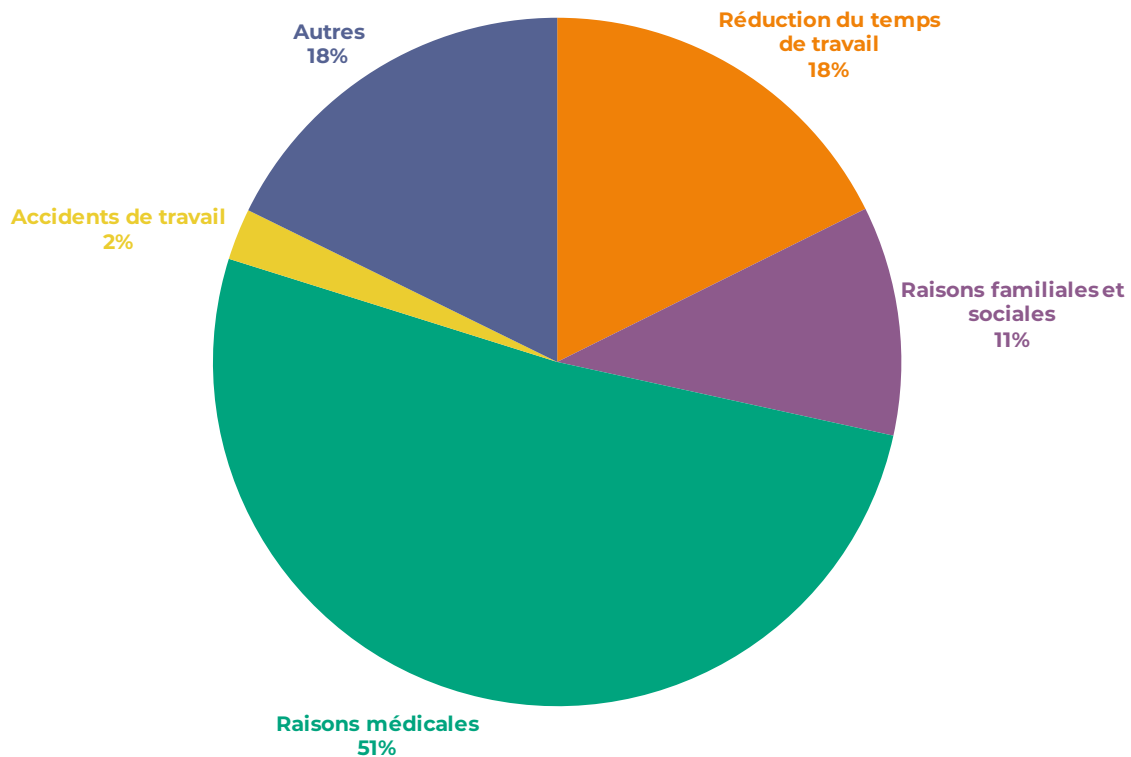
Au-delà des congés annuels de vacances, le Code de la fonction publique²³ prévoit d'autres types de congés et d'absences. Cette section s'emploie à mesurer l'utilisation de ces congés par le personnel des institutions wallonnes. Cet exercice a nécessité, au préalable, une répartition des congés et absences en un petit nombre de catégories pertinentes pour l'analyse. Sur la base des dispositions du Code, traduites dans les bases de données administratives, nous avons construit cinq catégories. La première regroupe les absences pour maladie et comprend notamment les congés maladies et les absences pour prestations réduites pour raisons médicales. La deuxième catégorie inclut diverses formes de congés et absences pour raisons familiales et sociales, notamment des absences pour motif impérieux d'ordre familial, le congé de maternité et de paternité, les prestations réduites pour raisons familiales. La troisième catégorie est com-

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

Le graphique 5.6, qui représente la répartition des jours de congés et absences entre nos cinq catégories, met en évidence la dominance des congés pour raisons médicales : ceux-ci totalisent la moitié des jours d'absence (51 %) ; suivent à parts égales (18 %) les congés liés à une formule de réduction du temps de travail et les « autres » absences et congés. Les absences pour raisons familiales et sociales constituent le quatrième motif d'absence le plus rencontré (11 %). Enfin, les accidents de travail comptent pour 2 % du total des jours d'absence.

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

Graphique 5.6 - Les congés et absences au sein des institutions wallonnes : répartition (en %) du nombre de jours d'absence par motif au cours de l'année 2020



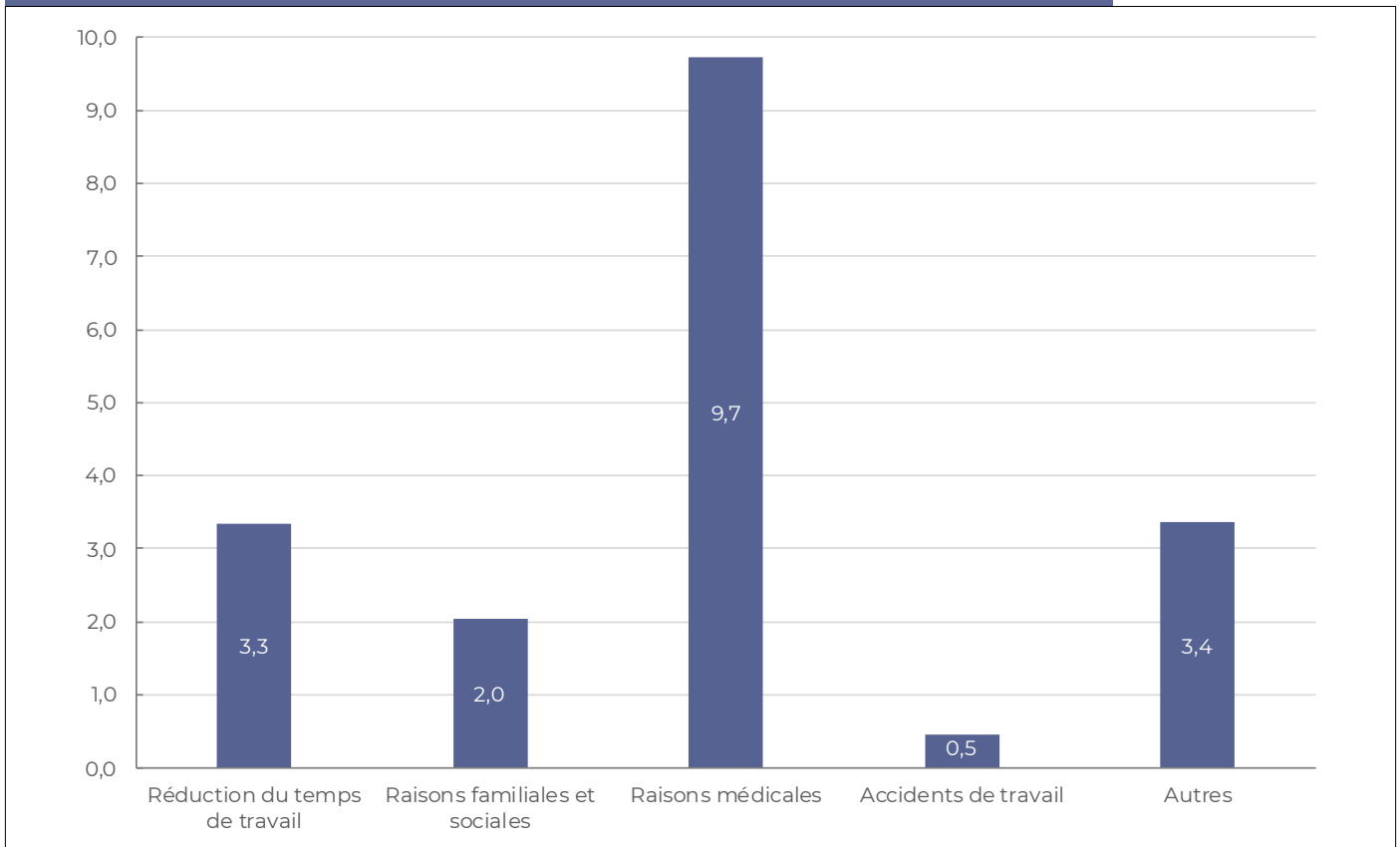
Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 20 122 unités.

Le graphique suivant 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 (au numérateur) et la somme des jours à prester (au dénominateur).

Graphique 5.7 - Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 20 122 unités.

Sur 100 jours à prester, un agent est en moyenne absent dix-neuf jours pour les cinq raisons évoquées dans le graphique ci-dessus. Ce sont les raisons médicales qui sont les motifs d'absence les plus fréquents. En 2020, le taux d'absentéisme pour maladie²⁴ de la fonction publique wallonne s'établit à 9,7 %. Autrement dit, sur 100 jours à prester, un agent est en moyenne absent près de dix jours pour maladie. L'année 2020 ayant été marquée par l'épidémie de coronavirus et par un ensemble de mesures visant à la combattre (confinements, gestes barrières, etc.), les données des années suivantes²⁵ nous diront si 2020 a été particu-

lière en termes de nombre de jours de maladie par agent. Parmi ces mesures, le recours accru au télétravail a peut-être conduit les membres du personnel de la fonction publique à déclarer moins de jours de congé maladie.

Nous terminons cette section consacrée aux réductions du temps de travail et autres congés en évoquant les heures de récupération. Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires non récupérées (sous la forme de congés ou pécuniaire) en date du 31 décembre 2020 (pour la plupart des agents, les heures supplémentaires sont

²⁴ Le taux d'absentéisme pour maladie est un ratio égal au nombre total de jours d'absence pour raisons médicales divisé par le nombre de jours à prester.

²⁵ Les catégories d'absences et de congés ayant été sensiblement modifiées pour l'année 2020, les comparaisons avec les années antérieures ne sont plus possibles.

les heures effectuées en semaine entre 7h30 et 18h30 et qui excèdent 7h36). La seule observation de cet indicateur ne permet pas de tirer de conclusion sur la charge

de travail des agents de la fonction publique car il ne représente pas l'ensemble des heures supplémentaires effectuées et non récupérées²⁶.

Tableau 5.5 - Répartition des effectifs par catégorie d'heures de récupération, pourcentages cumulés, 31 décembre 2020

	Pourcentages cumulés
Aucune heure de récupération	52,8
Maximum 1 journée de récupération	65,1
Maximum 1 semaine de récupération	85,2
Maximum 1 mois de récupération	98,6

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 17 444 unités (2 678 données manquantes).

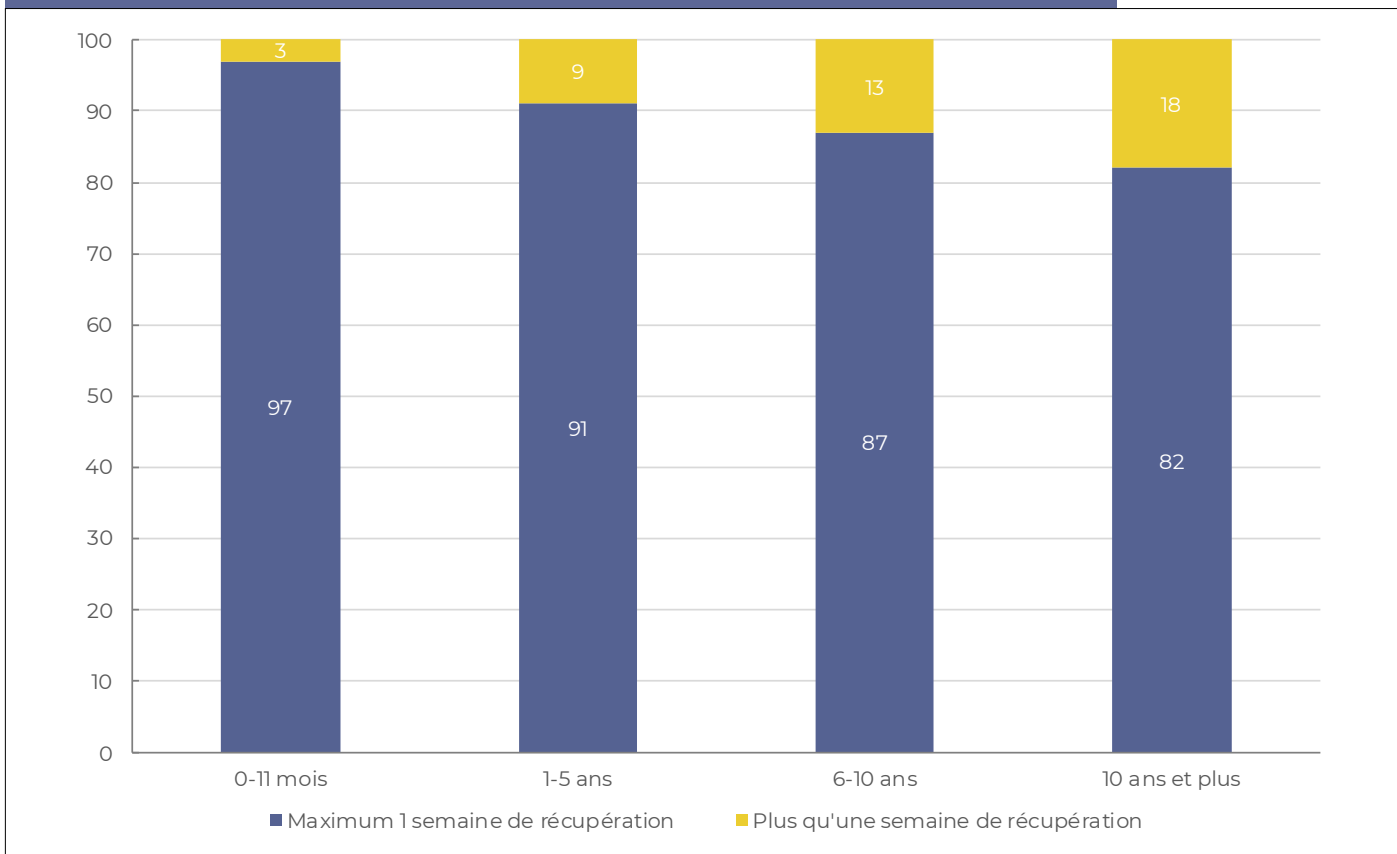
L'existence de différentes pratiques de comptage des heures de récupération au sein des institutions invite à la prudence dans l'interprétation des statistiques présentées. Au rang des pratiques, citons par exemple le plafonnement des compteurs d'heures de récupération des agents à un nombre d'heures déterminé (60 heures par exemple), la remise à zéro régulière du compteur d'heures de récupération (par un encouragement de la hiérarchie à liquider les heures de récupération et/ou par une mise à zéro du nombre d'heures de récupération après un laps de temps déterminé)

ou l'accumulation des heures de récupération sur de longues périodes.

En 2020, un agent de la fonction publique régionale compte en moyenne 21 heures de récupération. Plus d'un agent sur deux n'a pas d'heures de récupération et 85 % des agents ont au maximum une semaine de récupération à leur actif. Sans surprise, ancienneté dans l'institution et nombre d'heures de récupération vont de pair : les agents qui sont depuis le plus longtemps dans l'institution sont les plus nombreux à avoir plus d'une semaine de récupération.

²⁶ Par exemple, les heures en prestations irrégulières (pour la plupart des agents, il s'agit des heures prestées en semaine avant 7h30 et après 18h30 ainsi que les samedis, dimanches et jours fériés) ne sont pas intégrées dans le nombre d'heures de récupération car les pratiques de valorisation de ces prestations irrégulières ne sont pas identiques dans toutes les institutions. Il en va de même pour les heures de prestations irrégulières prestées par l'agent et qu'il ne notifie pas à son institution. Ces heures supplémentaires officieuses n'apparaissent donc pas dans les bases de données.

Graphique 5.8 - Répartition (en %) des effectifs par catégorie d'heures de récupération et par ancienneté, 31 décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 17 442 unités (2 680 données manquantes).

Sous l'angle du genre, notons que femmes et hommes présentent des profils sensiblement différents : 12 % des femmes comptabilisent plus d'une semaine d'heures supplémentaires, contre 18 % des hommes. L'usage plus important des formules de temps partiel par les femmes et la répartition encore inégale des tâches extra-professionnelles entre hommes et femmes aux dépens de ces dernières pourraient expliquer une partie de cet écart.

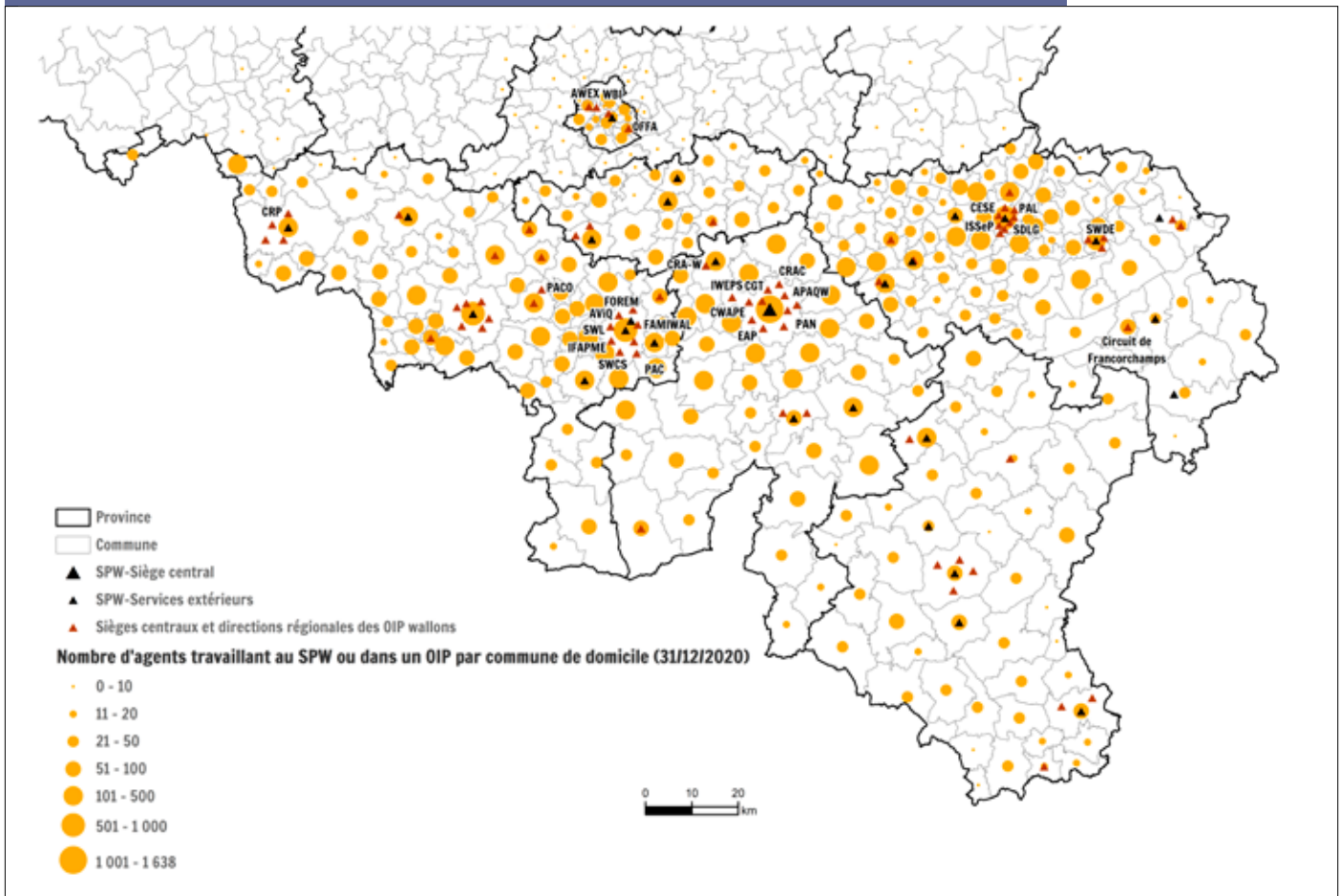
5.6 Déplacements domicile-travail

Face aux déplacements entre domicile et lieu de travail, le travailleur ou la travailleuse – et son employeur – sont confrontés à un arbitrage entre la durée du transport,

son coût et son impact sur l'environnement. À l'heure où la mobilité est à l'agenda politique et où l'accès aisé au lieu de travail est un critère important d'appréciation de la qualité de l'emploi, il nous a paru utile de rappeler les initiatives de la Région en matière de mobilité et d'évaluer dans quelle mesure les travailleurs et travailleuses s'approprient ces initiatives.

À titre d'information, la carte 5.1 offre une vue panoramique de la localisation des institutions wallonnes et de leurs travailleurs et travailleuses. On y voit que si les sièges des institutions se distribuent essentiellement entre Namur, Charleroi, Liège, Mons et Bruxelles, de nombreuses activités sont décentralisées sur l'ensemble du territoire wallon. Au total, une trentaine de communes wallonnes abrite une ou plusieurs directions décentralisées du SPW ou d'un

Carte 5.1 - Localisation des services publics régionaux et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile, décembre 2020



Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

OIP. En ce qui concerne les effectifs, des cercles de taille variable représentent, par commune, le nombre d'habitants occupés dans le service public régional (tous organismes confondus)²⁷.

Cette représentation met en évidence à la fois la forte présence d'effectifs des institutions wallonnes au sein des communes ou à proximité des communes qui abritent un ou plusieurs organismes publics et la

dispersion des effectifs sur l'ensemble du territoire de la Wallonie et de Bruxelles-Capitale : chaque commune compte au minimum un effectif de la fonction publique régionale.

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

²⁷ Les données utilisées ici renseignent sur la commune de domicile des effectifs, mais ne donnent pas d'indication sur la commune d'affectation. Il n'y a donc pas de lien strict entre la localisation des effectifs et la localisation des organismes : des personnes habitant à Namur peuvent travailler dans un OIP situé à Liège ou à Charleroi et des personnes habitant à Liège ou à Charleroi peuvent travailler dans un OIP situé à Namur.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les effectifs de la fonction publique régionale peuvent bénéficier, à leur demande, du remboursement intégral des abonnements souscrits dans le cadre des déplacements domicile-lieu de travail²⁸. Plus récente, la prime « vélo » est une indemnité kilométrique octroyée aux membres du personnel qui utilisent le vélo pour parcourir la totalité ou une partie de la distance comprise entre leur domicile et leur lieu de travail. La prime « vélo » peut être combinée avec le remboursement des frais de transport en commun; cette prime est exonérée d'impôt. En ce qui concerne le télétravail, sur la base d'une analyse des expériences pilotes entamées en 2007, le Gouvernement wallon a décidé de développer cette forme de travail. Le télétravail rencontre des objectifs situés à des niveaux différents. Au niveau le plus général, le télétravail s'inscrit dans la stratégie régionale de développement durable. Au niveau de l'administration, il rencontre des objectifs d'efficacité organisationnelle. Sur le plan des travailleurs et travailleuses, il rencontre la demande d'un équilibre plus satisfaisant entre vie privée et vie professionnelle.

Selon les données collectées par les services administratifs et reportées dans le tableau 5.6, au cours de la période 2009-2018, la proportion des effectifs abonnés aux transports en commun varie entre 25,9 % et 22,6 %. 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.

En 2020, 19,7 % du personnel de la fonction publique régionale est abonné aux transports en commun (train, tram et bus) pour ses déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Cette baisse du nombre d'abonnés observée en 2020 (cf. tableau 5.6) est à mettre en lien avec la crise sanitaire. Les données de 2020 sont prises en décembre, un mois où la mobilité a été fortement limitée à la suite de l'obligation de télétravail²⁹. On aurait cependant pu s'attendre à des chiffres beaucoup plus bas. 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 en décembre malgré le télétravail obligatoire.

En 2020, la part d'abonnés aux transports en commun varie selon les institutions : elle est de 19 % pour les effectifs du SPW, mais est de l'ordre de 20 % en moyenne pour les effectifs des OIP, où l'on rencontre de fortes disparités, passant de 0 à 75 % selon les institutions. Le contexte particulier de télétravail obligatoire invite à la prudence dans l'interprétation de ces chiffres.

Tableau 5.6 - Effectifs de la fonction publique régionale abonnés aux transports en commun domicile-lieu de travail

	2009	2012	2015	2018	2020
Nombre de personnes	4 286	4 080	3 879	4 163	3 420
En pourcentage des effectifs totaux	25,9	23,4	22,6	22,9	19,7

Sources : SEGI, OIP (Hors SW/DE) - Calculs : IWEPS

²⁸ L'autorité de la Région wallonne rembourse intégralement les abonnements « domicile - lieu de travail » souscrits auprès des quatre sociétés de transports en commun SNCB, STIB, De Lijn et TEC. Cette indemnité concerne l'abonnement simple ou combiné ou tout autre titre de transport accepté.

²⁹ « Le télétravail à domicile est obligatoire dans tous les entreprises, associations et services pour tous les membres du personnel, sauf si c'est impossible en raison de la nature de la fonction, de la continuité de la gestion de l'entreprise, de ses activités ou de ses services » (Art. 2, §1er de l'Arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus Covid-19 (en vigueur du 01/12/2020 au 19/12/2020).

L'utilisation du vélo est nettement plus marginale : en 2020, seul 0,85 % des effectifs de la fonction publique wallonne a bénéficié d'une prime pour le déplacement à vélo entre le domicile et le lieu de travail. Il convient de souligner que ce pourcentage ne reflète pas la part modale du vélo, celui-ci pouvant être utilisé en combinaison avec d'autres modes de transport.

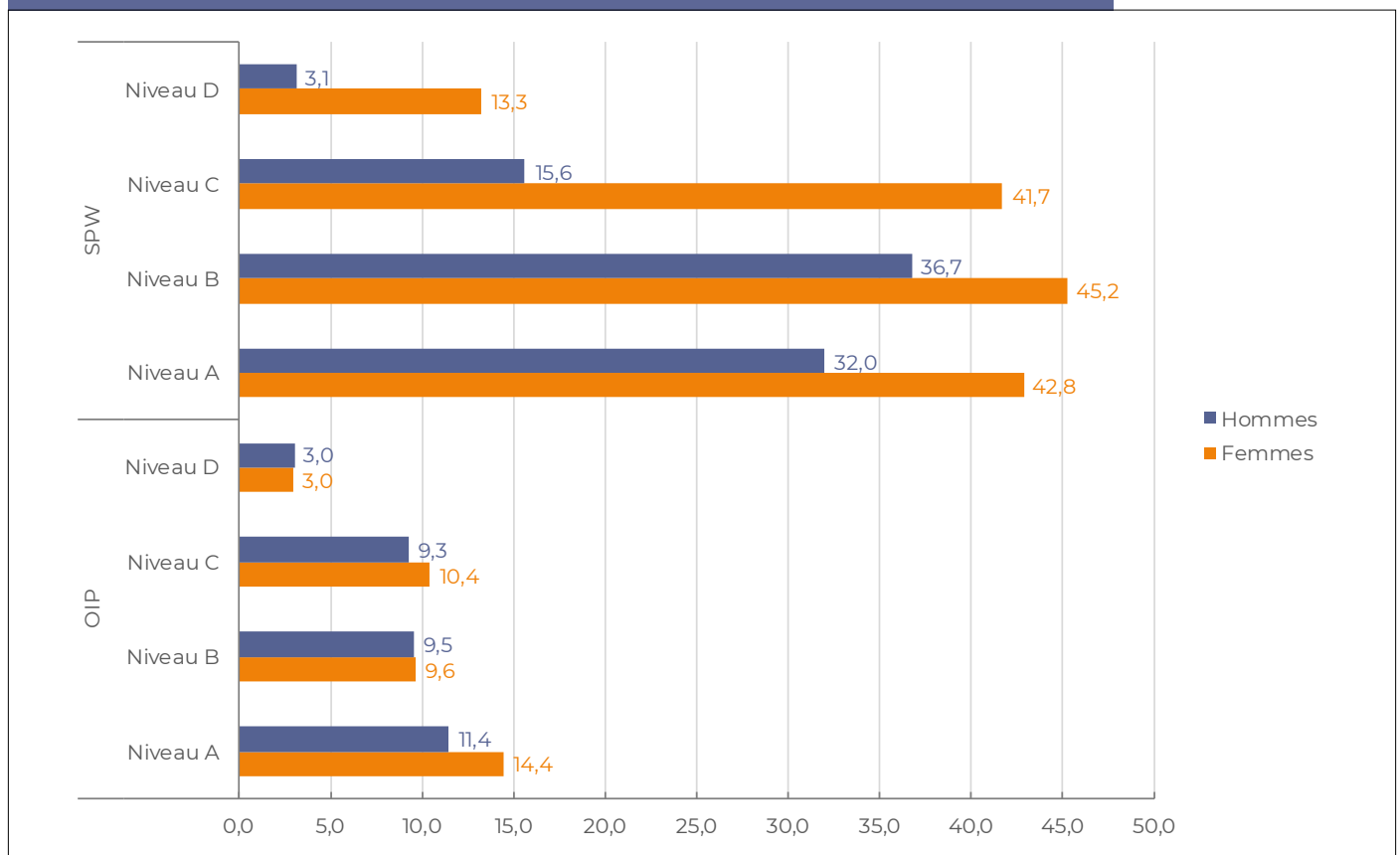
Enfin, quelques informations sur le télétravail. Les statistiques font uniquement référence au télétravail structurel (c'est-à-dire le télétravail qui est autorisé sur la base de l'arrêté télétravail du Gouvernement wallon et qui est planifié dans l'horaire théorique de l'agent). Le télétravail « coronavirus » destiné à respecter les directives gouvernementales en matière de télétravail ne rentre pas en compte.

Le télétravail monte en charge au sein de la fonction publique wallonne : de 324 per-

sonnes 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) et 3 420 personnes en 2020 (18,3 %). Le saut observé entre 2018 et 2020 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 5.9 met en évidence que le télétravail est surtout pratiqué au SPW. C'est au niveau A qu'il est le plus fréquent dans les OIP et au niveau B au SPW. Notons enfin qu'il est davantage pratiqué par les femmes que par les hommes à tous les niveaux (excepté le niveau D dans les OIP). Cette différence est davantage marquée au SPW que dans les OIP.

Graphique 5.9 - Proportion d'hommes et de femmes en télétravail au SPW et dans les OIP, par niveau, 2020



Sources : SEGI, OIP (Hors SWDE) – Calculs : IWEPS

6 LES EXTERNALISATIONS

L'externalisation est le recours à des prestataires externes pour l'exécution de marchés de services. L'encadré 6.1 reprend la définition que le SPW en donne. C'est à partir de

cette définition que l'ensemble des institutions régionales ont été invitées à fournir à l'IWEPS des statistiques sur l'externalisation d'une partie de leur mission de service public.

Encadré 6.1 - Définition de l'externalisation

Les marchés de services considérés comme de l'externalisation sont :

- des missions qui étaient précédemment internalisées et qui sont à présent externalisées ;
- des nouvelles missions directement confiées à l'externe.

A contrario, sont exclus du champ d'application :

- les marchés qui permettent de gérer les urgences et pics d'activités ;
- les missions qui nécessitent des qualifications qui ne peuvent être trouvées en interne ;
- les marchés de consultance temporaire.

Source : SPW

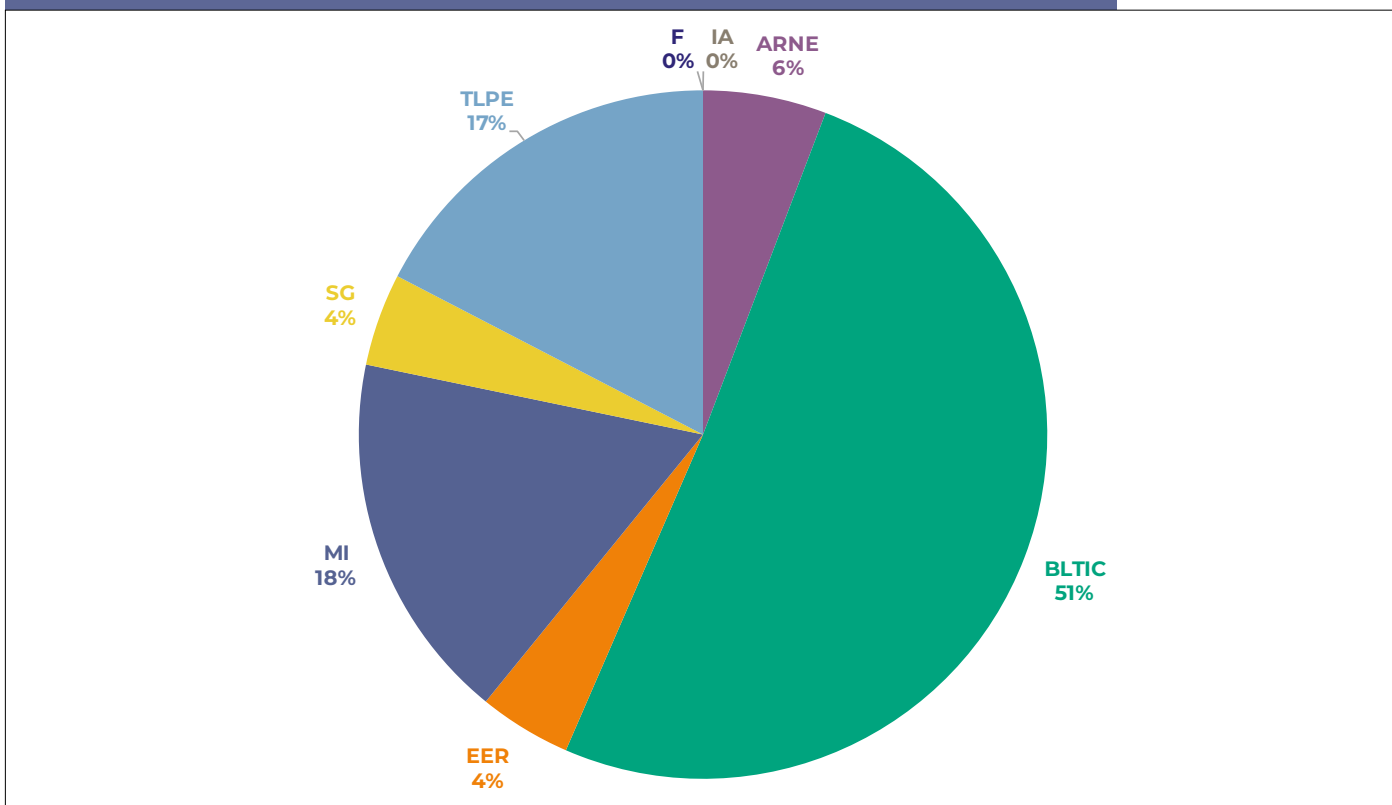
Disposer d'une définition est précieux pour décider de ce qui relève ou pas d'une externalisation. Toutefois, de nombreuses institutions ont contacté l'IWEPS pour avoir des précisions sur cette définition. Ces échanges ont abouti à la conclusion que plusieurs interprétations de cette définition – et par conséquent plusieurs périmètres de l'externalisation – coexistent au sein des institutions publiques régionales. À ces interprétations multiples s'ajoute le fait que les données d'externalisation ne sont pas répertoriées dans les bases de données « RH » qui constituent la source des données sur l'emploi public. Pour ces raisons, plusieurs correspondants des institutions n'ont pas transmis de données d'externalisation à l'IWEPS. Nous présentons donc uniquement des statistiques pour le SPW, à partir des données que l'institution a collectées à partir de sa définition de l'externalisation. La prochaine collecte de données envisagera une nouvelle définition à partir de celle du SPW. Cette nou-

velle définition aura pour objectif de diminuer au maximum l'incertitude des institutions dans le choix des services externalisés.

Nous bornons le périmètre des externalisations au SPW aux marchés en cours pendant l'année 2020. La moitié des services externalisés en 2020 se concentrent au SPW BLTIC, preuve que le nombre et/ou le profil des agents de cette entité ne permettent pas de répondre pleinement à ses missions. Le SPW BLTIC envisage d'ailleurs de reconduire l'ensemble des services déjà externalisés : la pénurie de qualification et/ou d'agents apparaît structurelle.

Les SPW MI et ARNE comptent respectivement 18 % et 17 % d'externalisations. Deux entités n'ont aucun service externalisé en 2020 : les SPW IA et F. Dans les autres entités que le SPW BLTIC, on signale que quelques externalisations pourraient être évitées moyennant l'engagement d'un nombre limité d'agents.

Graphique 6.1 - Répartition par entité des services externalisés du SPW, 2020



Sources : SPW – Calculs : IWEPS

On compte pour 50 millions d'euros de services externalisés en cours en 2020. Si c'est au SPW BLTIC qu'on recense le plus grand nombre de services externalisés, c'est au SPW MI que les plus gros montants y sont

affectés : 64 % des dépenses d'externalisation y sont concentrés. Le SPW BLTIC compte pour 24 % des dépenses; les 6 autres entités se partagent les 12 % restants.

7 CONCLUSION

La stabilité de l'emploi prévaut au SPW : environ 10 000 agents font partie des effectifs du SPW chaque année depuis 2005 (soit autant que l'ensemble des OIP en 2020). Deux entités du SPW sur huit concentrent 61 % des effectifs : le SPW Mobilité et Infrastructures (39 %) et le SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement (22 %). Dans certains OIP, l'emploi a connu une hausse importante sur la période 2005-2020 : plus de 1 500 nouveaux collaborateurs supplémentaires au FOREM, un doublement des effectifs à l'IWEPs et des augmentations supérieures à 75 % à l'AViQ et à l'IFAPME. Pour d'autres OIP, la tendance est à la baisse (CRAW ou AWEX par exemple)³⁰.

Dans les institutions wallonnes, les femmes sont majoritaires (53 %) : au SPW, elles sont minoritaires (47 %) ; dans les OIP, elles sont majoritaires (60 %). Toujours dans les OIP, 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 les institutions scientifiques comme le CRAW et l'ISSEP ainsi qu'au Circuit de Spa-Francorchamps et à la SWDE que les femmes sont le moins présentes.

Les jeunes de moins de 30 ans qui travaillent dans la fonction publique régionale sont sous-représentés (5 % des effectifs) par rapport à leur poids dans l'ensemble des travailleurs et travailleuses (17 %). Entre 2009 et 2020, la part des effectifs de moins de 45 ans a diminué, alors que la part des plus âgés a tendanciellement augmenté. Il y a par conséquent un vieillissement net des effectifs de la fonction publique wallonne. Ces constats mettent en évidence l'un des enjeux à moyen terme de la fonction publique régionale wallonne : faire face aux départs massifs à la retraite qui se profilent dans les prochaines années.

La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est sensiblement plus élevée au sein de la fonction publique wallonne (50 %) par rapport à la population active

occupée wallonne (48 %). Toutefois, la répartition entre enseignement supérieur de type court et enseignement supérieur de type long (universitaire ou non universitaire) n'est pas homogène : la proportion de diplômés du supérieur long est plus importante dans la fonction publique, avec 27 % contre 20 % dans la population active occupée ; en revanche, la proportion de diplômés du supérieur court est plus élevée dans la population active occupée, avec 28 % contre 23 % dans la fonction publique régionale. Les effectifs des OIP sont en moyenne plus diplômés que les effectifs du SPW.

Depuis 2010, l'emploi contractuel des institutions wallonnes se stabilise autour de 60 % du total des emplois. En 2020, 44 % des effectifs du SPW sont contractuels, pour 76 % des effectifs des OIP. La part de contractuels dans les OIP est variable, allant de 14 % à 100 % selon les institutions. L'ancienneté moyenne dans l'institution est logiquement plus élevée pour les statutaires que pour les contractuels. L'intensité de la contractualisation est plus importante parmi les effectifs embauchés récemment (moins d'un an d'ancienneté dans l'institution). Parmi les effectifs contractuels, 82 % des agents disposent d'un CDI ; les autres agents sont sous CDD. Répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel est la première catégorie d'engagement du personnel contractuel (près de six effectifs sur dix). Près d'un quart des effectifs contractuels est engagé pour des tâches spécifiques (10 %) ou auxiliaires (13 %).

En 2020, les effectifs de la fonction publique wallonne se répartissent de manière équilibrée entre les niveaux A, B, C et D : 26 % des effectifs se situent au niveau A, 23 % au niveau B, 25 % au niveau C et 21 % au niveau D. Depuis 2010, les effectifs du niveau D ont diminué, alors que ceux des niveaux A, B et C ont respectivement augmenté de 30 %, 48 % et 8 %. En moyenne, les emplois des OIP sont d'un niveau supérieur à ceux du SPW. L'écart de niveau entre SPW et OIP se

³⁰ Les principales raisons qui expliquent ces tendances à la hausse ou à la baisse sont évoquées dans le corps du rapport.

renforce avec les nouvelles embauches : alors que 69 % des personnes entrées dans les OIP en 2020 vont occuper des emplois de niveaux A ou B, ce n'est le cas que de 48 % des personnes entrées au SPW.

Loin d'être homogène, l'emploi dans le secteur public est très diversifié : une centaine de métiers différents sont exercés au sein du SPW et des OIP wallons pour répondre à la variété de leurs missions. Citons en exemple les agronomes, informaticiens, administratifs, directeurs, architectes, ouvriers qualifiés, mécaniciens, économistes, juristes, archéologues, chimistes, médecins ou encore piègeurs de rats musqués ! Parmi ces métiers, on distingue les fonctions de direction, les fonctions administratives et de support et les fonctions spécifiques.

Les fonctions de direction ont un poids identique dans les OIP et au SPW, à savoir 2,8 % de l'emploi total. En dépit de la féminisation de l'emploi dans la fonction publique, les fonctions de direction sont encore majoritairement exercées par des hommes : 60 % des postes de direction sont occupés par des hommes. La tendance ces dernières années est cependant à l'augmentation continue de la part des femmes exerçant des fonctions de direction. Les fonctions administratives et de support (principalement les métiers administratifs, le secrétariat de direction ou les métiers des ressources humaines ou de l'informatique) représentent un peu plus d'un tiers des emplois au SPW et dans les OIP. Le reste des effectifs se répartit à raison de 50 % d'emplois spécifiques au SPW pour 48 % d'emplois spécifiques dans les OIP. Pour les emplois spécifiques, la dominance des métiers techniques observée au SPW fait place à la prépondérance de métiers de services dans les OIP.

Le temps partiel est moins présent dans la fonction publique que dans la population active occupée wallonne. En 2020, l'incidence du temps partiel en pourcentage des effectifs des institutions wallonnes s'élève à 11 % pour les femmes et 2 % pour les hommes ; les valeurs correspondantes pour la population active occupée sont 38 % pour les femmes et 9 % pour les

hommes. Ce constat doit être nuancé par le fait que, dans la fonction publique, les statutaires sont recrutés à temps plein, et qu'en conséquence, seuls des contractuels sont engagés à temps partiel. En contrepartie, les statutaires utilisent davantage que les contractuels les congés de réduction des prestations prévus par le Code de la fonction publique.

S'agissant des congés et absences au sein des institutions wallonnes (hors congés annuels et récupérations), les congés pour raisons médicales totalisent la moitié des jours d'absence (51 %) ; suivent à parts égales (18 %) les congés liés à une formule de réduction du temps de travail et les « autres » absences et congés. Les absences pour raisons familiales et sociales constituent le quatrième motif d'absence le plus rencontré (11 %). Enfin, les accidents de travail comptent pour 2 % du total des jours d'absence. Sur 100 jours à prester, un agent est en moyenne absent dix-neuf jours hors congés annuels et récupérations (dont 9,7 jours pour raisons médicales). En 2020, un agent de la fonction publique régionale compte en moyenne 21 heures de récupération. Plus d'un agent sur deux n'a pas d'heures de récupération et 85 % des agents ont au maximum une semaine de récupération à leur actif.

Le télétravail monte en charge au sein de la fonction publique wallonne : de 2 % des effectifs en 2012, on est passé à 11 % des effectifs en 2018 puis à 18 % en 2020. Le saut observé entre 2018 et 2020 est probablement pour partie le reflet de la volonté des institutions wallonnes de généraliser davantage le télétravail structurel, décision prise à la suite des premières évaluations du télétravail conjoncturel « corona ».

Les chiffres sur les entrées et les départs des institutions wallonnes clôturent cette conclusion. Les embauches de 2020 représentent 4,4 % du total des effectifs. Trois agents embauchés sur dix en sont au début de leur carrière professionnelle (ils ont moins de 30 ans). Les entrées d'effectifs compensent presque parfaitement les départs. Les pensions représentent près d'un départ sur deux.

PARTIE 2

L'EMPLOI PUBLIC DANS LES
INSTITUTIONS DE LA FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Six chapitres composent la seconde partie de ce rapport. Le premier chapitre expose successivement le périmètre et les modalités de la collecte de données (méthodologie). Les deux chapitres suivants se concentrent sur les personnes : le chapitre 2 dresse l'évolution des effectifs des institutions communautaires tandis que le chapitre 3 propose une photographie la plus fidèle possible du profil sociodémographique des travailleurs et travailleuses occu-

pés dans les services publics communautaires. Le quatrième chapitre place la focale sur les dimensions structurantes de l'emploi : statut juridique, niveau ou position hiérarchique. Le cinquième chapitre met l'accent sur quelques aspects liés à l'occupation d'un emploi au sein des institutions communautaires, en particulier, la carrière, le volume et l'aménagement du temps de travail. La conclusion des analyses constitue le sixième et dernier chapitre de cette première partie.

1 MÉTHODOLOGIE

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

À la différence des données des institutions wallonnes, dont la première collecte a porté sur l'année 2009, c'est pour les années 2011 et 2012 qu'un premier recueil des données des institutions de la FWB a été organisé. Une seconde collecte a porté sur les années 2013, 2014 et 2015 et une troisième sur l'année 2018. La présente collecte concerne l'année 2020. Avec cette nouvelle collecte, la fenêtre temporelle s'étend sur la période 2011-2020.

1.1. Périmètre

La base légale qui sert de point de départ pour définir le périmètre de l'emploi public

analysé dans cette troisième partie 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 autorités³¹. 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 originale en 1974 et la dernière mise à jour du Secteur XVII, le paysage institutionnel a changé; le périmètre s'est par conséquent ajusté en fonction de ces changements.

Le périmètre du secteur public de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) qui a été considéré comprend sept organismes : un département ministériel (MFWB), un Organisme d'intérêt public (OIP) de type A, trois OIP de type B, et deux « autres » organismes (CSA et WBE). Ceux-ci sont définis dans l'encadré 1.1.

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

Encadré 1.1 - Les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles (2020) - Statistiques IWEPS

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

Secrétariat général

Administration générale de l'aide à la jeunesse et du centre pour mineurs dessaisis

Administration générale du sport

Administration générale de l'enseignement

Administration générale de de la culture

Administration générale des maisons de justice

2. OIP de type A

Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la

Communication de la Communauté française (ETNIC)*

3. OIP de type B

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)

4. Autres organismes

Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA)

Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE)**

* Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'ETNIC est passée d'OIP de type B à OIP de type A.

** Autrefois attaché au Ministère de la FWB, WBE est un organisme public autonome depuis le 1^{er} septembre 2019. Il est donc depuis lors considéré comme organisme à part entière dans le périmètre de l'emploi public en FWB.

³¹ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1984092830&table_name=loi.

1.2. Collecte des données

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

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

Les données transmises à l'IWEPS sont des données individuelles. Afin de satisfaire aux prescriptions de la loi sur la protection de la vie privée, l'IWEPS a mis au point des procédures visant à protéger la confidentialité des données. Ces procédures sont similaires à celles mises en places pour les données wallonnes (cf. point première partie, point 1.2).

La présente collecte de données sur l'emploi public porte sur **l'année 2020**. 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 jour de référence choisi est le dernier jour ouvrable du mois de décembre de l'année 2020 : le 31 décembre 2020. Quelques variables reflètent la situation du personnel dans le courant d'une semaine de référence. La semaine de référence est la dernière semaine complète du mois de décembre 2020, c'est-à-dire celle du 14 au 18 décembre 2020. Quelques variables reflètent la situation du personnel au cours d'un mois de référence. Le mois de référence est le mois de décembre de l'année 2020. Enfin, quelques données sont demandées sur l'année 2020.

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

Les informations ont été encodées par les organismes précités en suivant les modalités d'encodage précisées dans le manuel d'encodage fourni par l'IWEPS. Ce manuel d'encodage est identique, dans sa structure, à celui qui est utilisé pour la collecte des informations similaires dans les institutions wallonnes; seuls quelques codes ont dû être adaptés pour tenir compte des spécificités des institutions communautaires.

2 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB) et les six autres institutions – Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES), Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE), Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC), Institut de formation en cours de carrière (IFC) et Office de la naissance et de l'enfance (ONE) – comptent ensemble 8 705 personnes en 2020.

De loin le plus important par la taille, le MFWB concentre 73 % des effectifs; l'ONE, deuxième organisme le plus important par la taille, rassemble 21 % des effectifs; les

cinq autres OIP se partagent les 6 % restants. La principale évolution au MFWB est une augmentation de l'emploi d'un peu plus de 1 100 effectifs entre 2012 et 2020 (+21 %). Entre 2012 et 2015, une première hausse est due à l'intégration en 2015 des Maisons de Justice au sein du MFWB. À la suite de la sixième réforme de l'État, cette compétence passe en effet du niveau fédéral au niveau communautaire. La seconde hausse, entre 2015 et 2020, est consécutive à un accroissement de la charge de travail ou à l'attribution de missions supplémentaires. Les effectifs des OIP, moins nombreux que ceux du MFWB, augmentent également : entre 2012 et 2020, le taux de croissance des effectifs est de 31 %.

Tableau 2.1 - Les effectifs des institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Organismes	2012	2015	2018	2020
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB)	5 273	5 744	6 231	6 389
OIP	1 770	1 882	2 077	2 316
ARES	/	45	61	71
CSA	27	29	32	33
ETNIC	158	195	258	297
IFC	15	19	26	28
ONE	1 570	1 594	1 700	1 793
WBE	/	/	/	94
MFWB+OIP	7 043	7 626	8 308	8 705

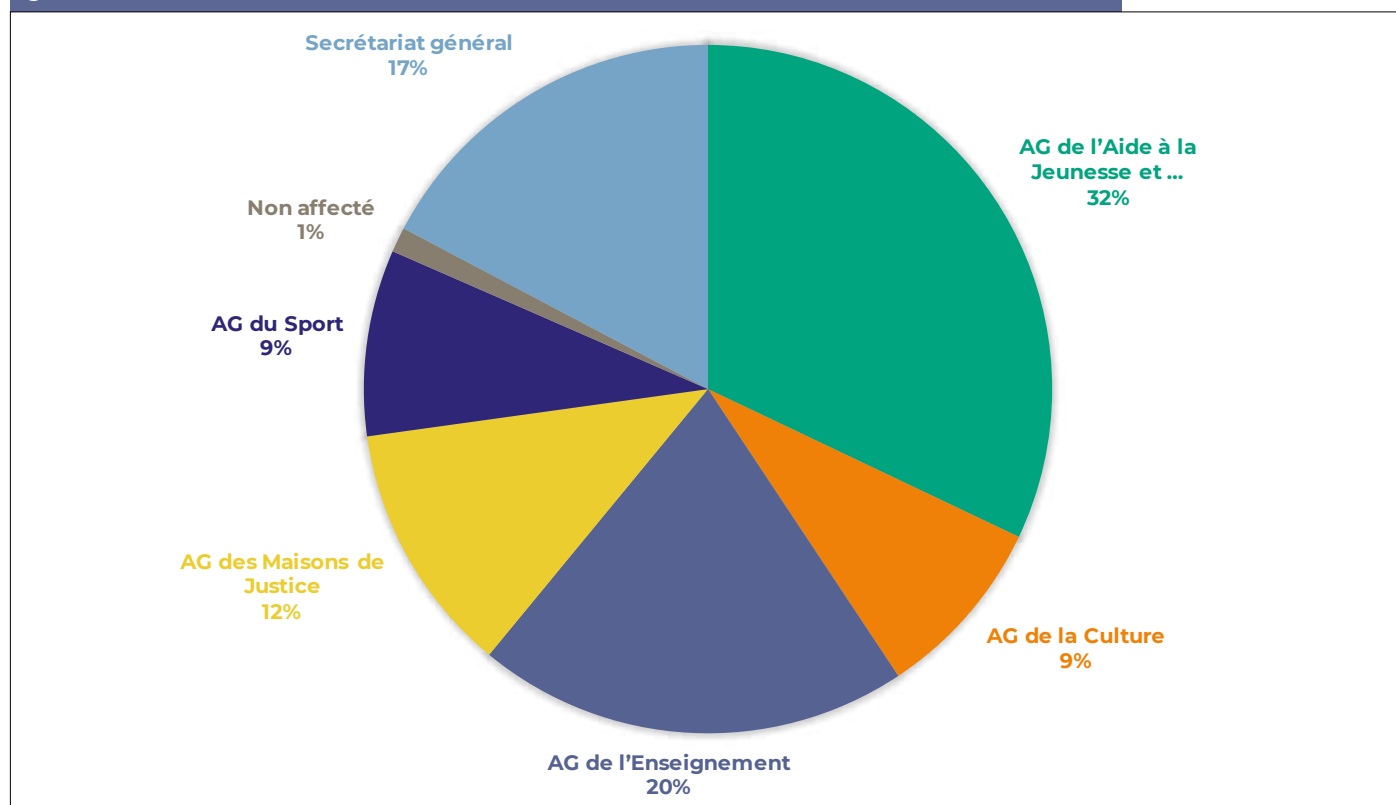
Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note méthodologique : le MFWB a décidé de ne plus comptabiliser ses chargés de mission dans les chiffres qu'il transmet à l'IWEPS. Onze agents sont par conséquent retirés des statistiques par rapport à la collecte de données précédente (2018).

Le personnel du MFWB se répartit entre le Secrétariat général (SG) et cinq administrations générales (AG) à raison de 17 % au sein du secrétariat général et, en ordre décroissant, 32 % dans l'AG de l'aide à la jeunesse

et du centre pour mineurs dessaisis, 20 % dans l'AG de l'enseignement, 12 % dans l'AG des maisons de justice, 9 % dans l'AG de la culture et 9 % également dans l'AG du sport (graphique 2.1).

Graphique 2.1 - Répartition (en %) des effectifs du MFWB par Administrations générales, 31 décembre 2020



Sources : MFWB – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 6 389 unités.

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

Adiministrations générales	Directions générales	2020
Secrétariat général		1 103
	Direction générale de la Fonction Publique et des Ressources Humaines	98
	Direction générale du Budget et des Finances	81
	Direction générale de la Coordination et de l'Appui	362
	Direction générale des Infrastructures	399
	Autres	163
Administration générale de l'Aide à la Jeunesse et du Centre pour Mineurs dessaisis		2 048
Administration générale du Sport		559
Administration générale de l'Enseignement		1 296
	Direction générale des Personnels de l'Enseignement organisé par la FWB (WBE)	166
	Direction générale des Personnels de l'Enseignement Subventionné	322
	Direction générale de l'Enseignement Obligatoire	258
	Direction générale du pilotage du Système éducatif	77
	Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique	172
	Autres	219
Multi-affectation	82	
Administration générale de la Culture		550
Administration générale des Maisons de Justice		756
Non affecté		75
Multi-affectation		2
Total		6 389

Source : MFWB – Calculs : IWEPS

3 PROFIL DES EFFECTIFS

Nous retenons les variables sociodémographiques suivantes pour décrire les travailleurs et travailleuses : âge, sexe et qualification. Nous en tirons quelques indicateurs sur le degré de féminisation des institutions de la FWB et sur la répartition des effectifs par âge et par niveau de diplôme.

Premier constat, tiré du tableau 3.1, la féminisation de l'emploi est très avancée au sein des institutions de la FWB : les femmes constituent deux tiers (66,5 %) des effectifs des institutions communautaires. À titre de comparaison, les femmes représentent 46,4 % de la population active occupée des régions wallonne et bruxelloise réunies, et

53,4 % des effectifs des institutions publiques régionales wallonnes. Notons toutefois la variabilité de la place des femmes selon les institutions : celle-ci plafonne à 87,5 % à l'ONE, ce qui tire la moyenne des OIP vers le haut, plonge à 23,9 % à l'ETNIC et s'établit à un niveau intermédiaire au sein du MFWB (62,6 %). Ces premières informations laissent présager que le taux de féminisation est lié à la compétence de l'organisme, l'enfance restant une matière « féminine » dans la conscience collective alors que les technologies de l'information et de la communication continuent à relever davantage de la sphère « masculine ».

Tableau 3.1 - Répartition des effectifs des institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles par sexe, 31 décembre 2020

	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes dans le total (en %)
MFWB	2 388	4 001	6 389	62,6
OIP				
ARES	23	48	71	67,6
CSA	14	19	33	57,6
ETNIC	226	71	297	23,9
IFC	7	21	28	75,0
ONE	224	1 569	1 793	87,5
WBE	34	60	94	63,8
Total OIP	528	1 788	2 316	77,2
Total	2 916	5 789	8 705	66,5

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

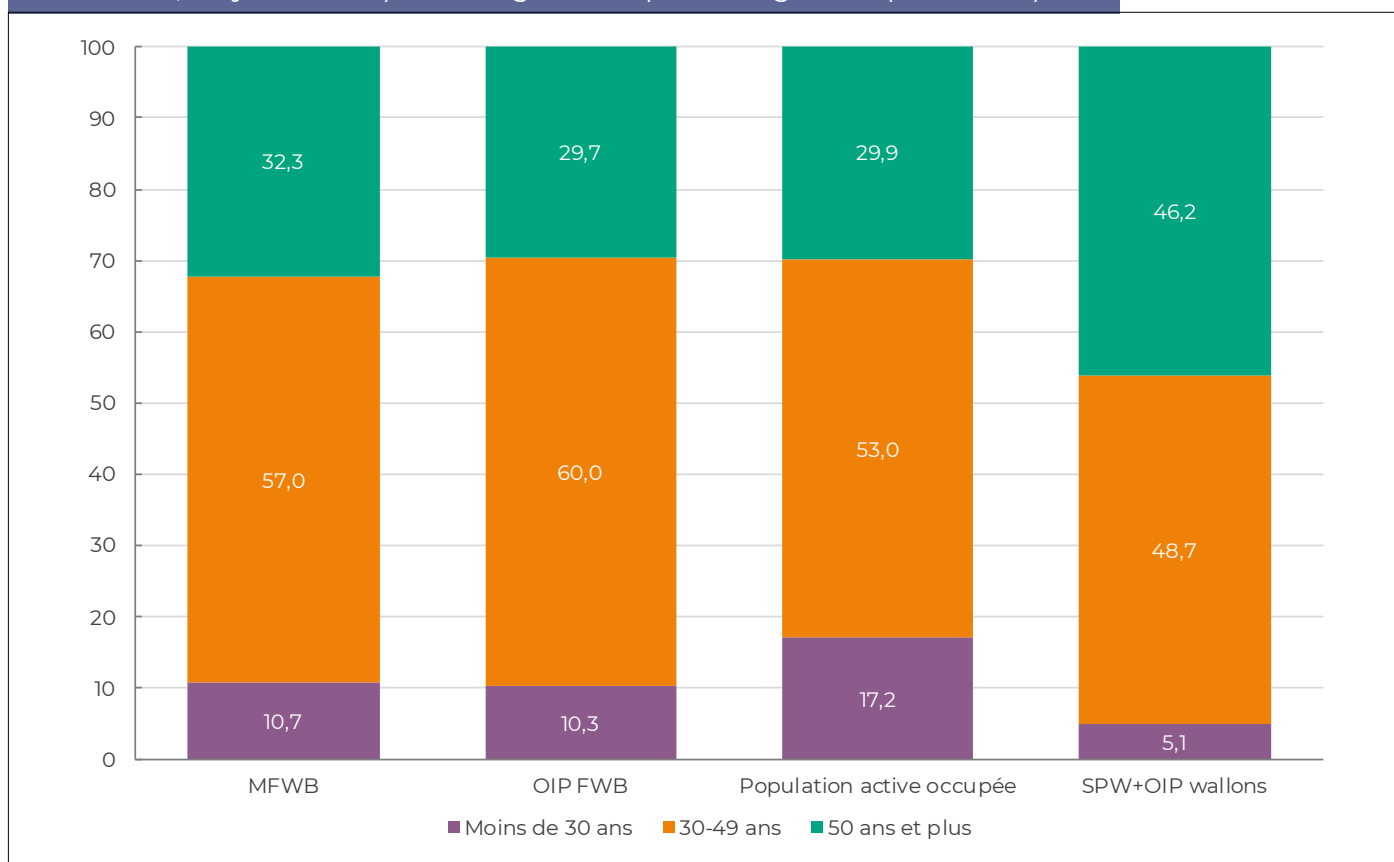
Quelques graphiques apportent un éclairage sur l'âge des effectifs de la fonction publique de la FWB. La répartition entre trois catégories d'âge – les moins de 30 ans, les 30-49 ans et les 50 ans et plus –, représentées dans le graphique 3.1, permet une comparaison visuelle rapide entre les institutions sous revue et la population active occupée. Le principal enseignement à en retirer est qu'en moyenne, les travailleurs et travail-

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

publiques est inférieur à leur poids dans la population active occupée). Ce constat rejoint en partie celui que nous avons fait pour les institutions publiques wallonnes, où nous avons observé un décalage plus important encore entre le profil d'âge de leur population et celui de la population active occupée (première partie, graphique 3.4).

Notons qu'entre 2012 et 2020, la part des plus âgés (50 ans et plus) est restée stable en FWB (aux alentours de 30 %) tandis qu'elle a augmenté de 9 points de pourcentage pour les institutions wallonnes (de 37,3 % en 2012 à 46,2 % en 2020). Le phénomène de vieillissement touche donc plus durement les institutions wallonnes.

Graphique 3.1 - Répartition (en %) des effectifs par âge – comparaison du MFWB, des OIP de la FWB (31 décembre 2020), de la population active occupée (Wallonie et Bruxelles, moyenne 2020) et des organismes publics régionaux (SPW + OIP)



Sources : MFWB, OIP, Statbel : Enquêtes sur les forces de travail 2020 (pour la population active occupée des Régions wallonne et bruxelloise) – Calculs : IWEPS

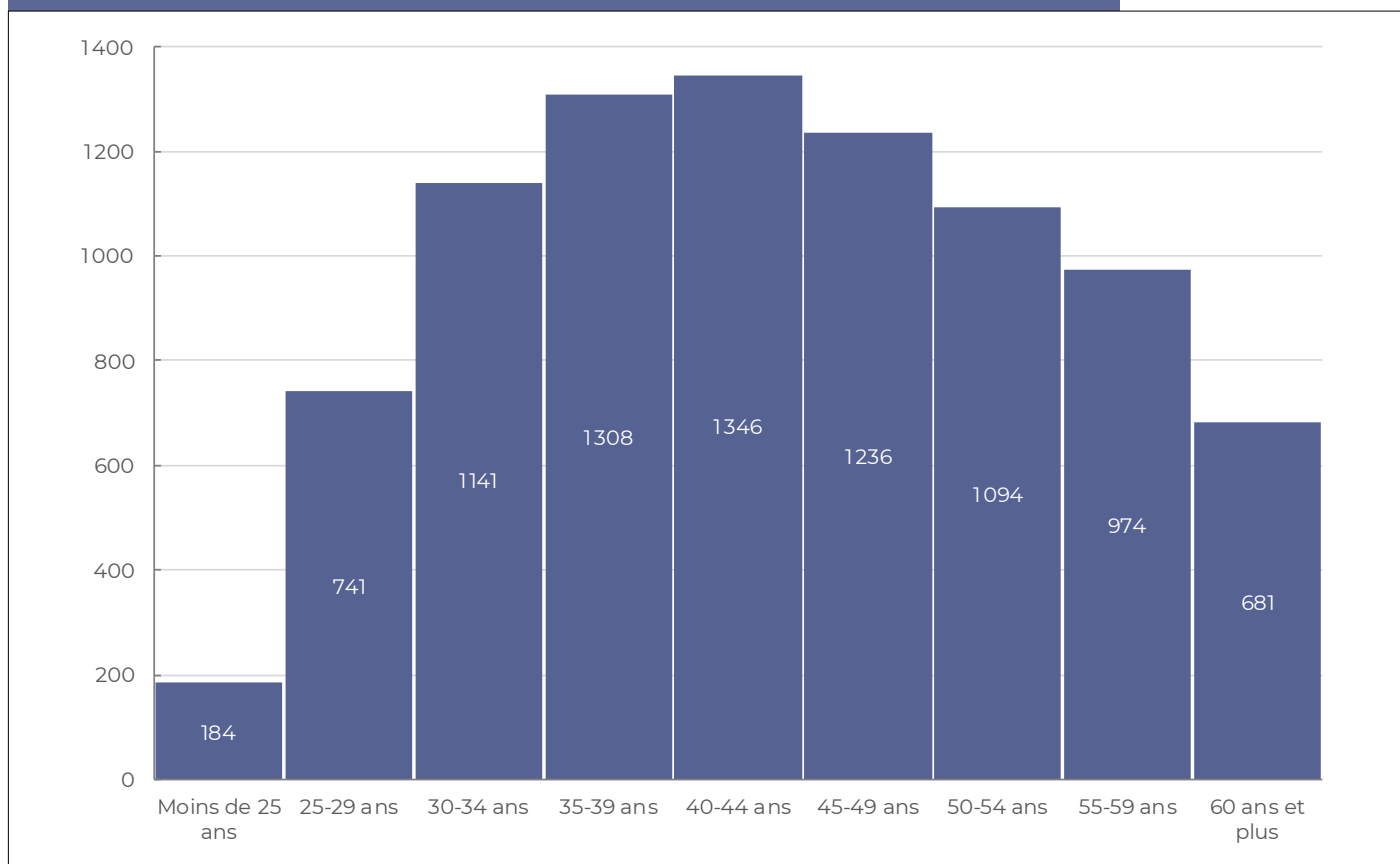
Note : Calculs effectués sur la base de N = 6 389 unités (MFWB), 2 316 unités (OIP de la FWB) et 20 122 unités (SPW+OIP wallons).

La définition de catégories d'âge plus étroites permet de détailler ce premier constat. Comme le montre le graphique 3.2, les effectifs des catégories d'âge centrales des institutions de la FWB présentent des ordres de grandeur semblables. Un décalage apparaît aux extrémités de la distribution : les effectifs de moins de 25 ans sont nettement moins nombreux que ceux de plus de 60 ans. Une partie de l'explication de ce décalage réside dans l'allongement de la durée moyenne des études, la hausse du niveau moyen d'éducation et l'engagement de plus en plus fréquent de personnes avec un diplôme d'études supérieures (Niveaux 1 et 2+). Par conséquent, les

individus de moins de 25 ans sont relativement moins nombreux à être disponibles sur le marché du travail que les individus des autres catégories d'âge.

De la comparaison des pyramides des âges du MFWB et des OIP (graphique 3.3), il apparaît d'abord que la catégorie d'âge « 40-44 ans » fournit le plus d'effectifs. Autre point commun : de la catégorie d'âge la plus jeune jusqu'à la catégorie d'âge « 40-44 ans », les effectifs augmentent régulièrement. C'est au-delà de cette catégorie qu'une différence se marque entre le MFWB et les OIP : là où la décroissance des effectifs est régulière au MFWB, elle affiche un rebond (classe d'âge « 55-59 ans ») pour les OIP.

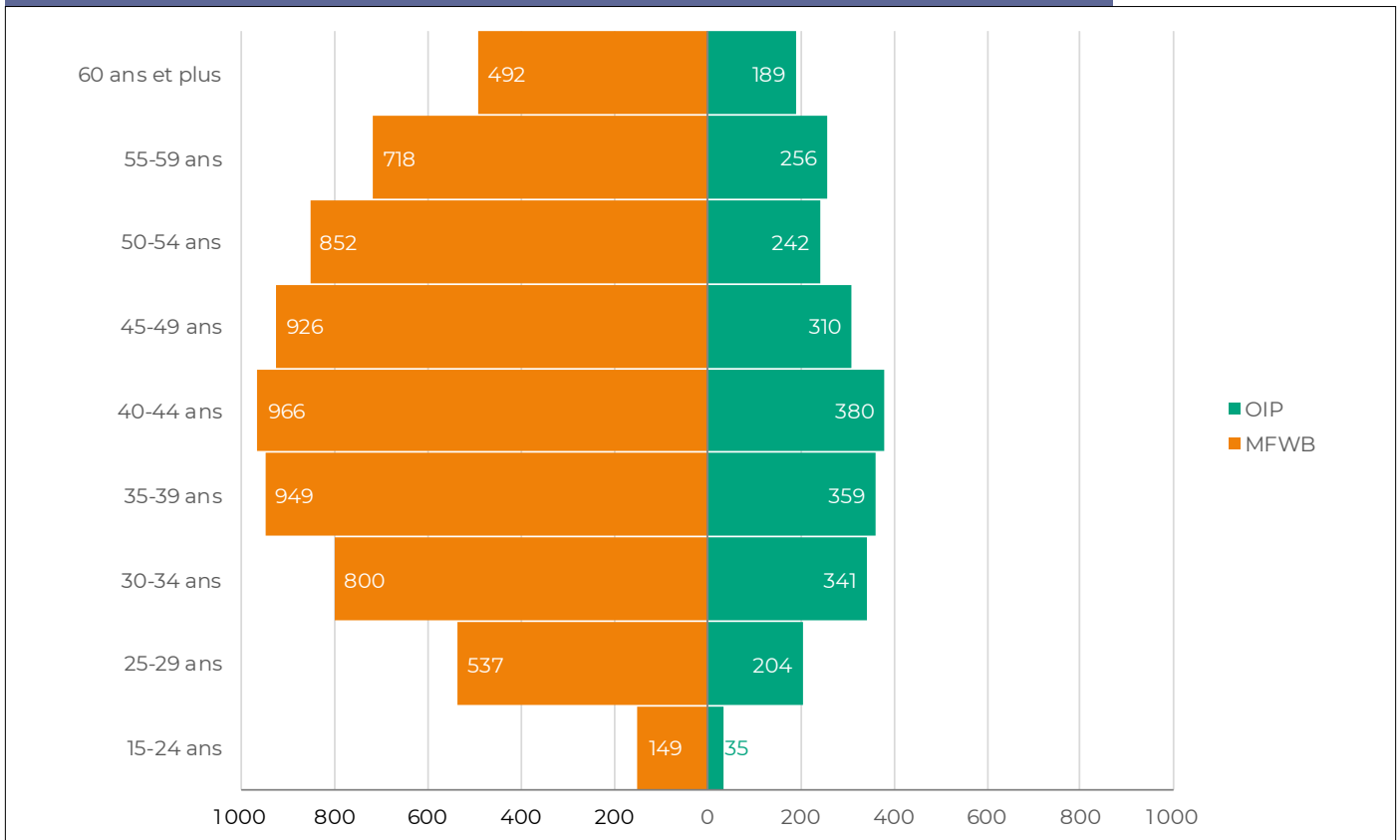
Graphique 3.2 - Pyramide des âges des effectifs des institutions de la FWB, 31 décembre 2020



Source : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 8 705 unités.

Graphique 3.3 - Pyramides des âges des effectifs des institutions de la FWB, comparaison du MFWB et des OIP, 31 décembre 2020

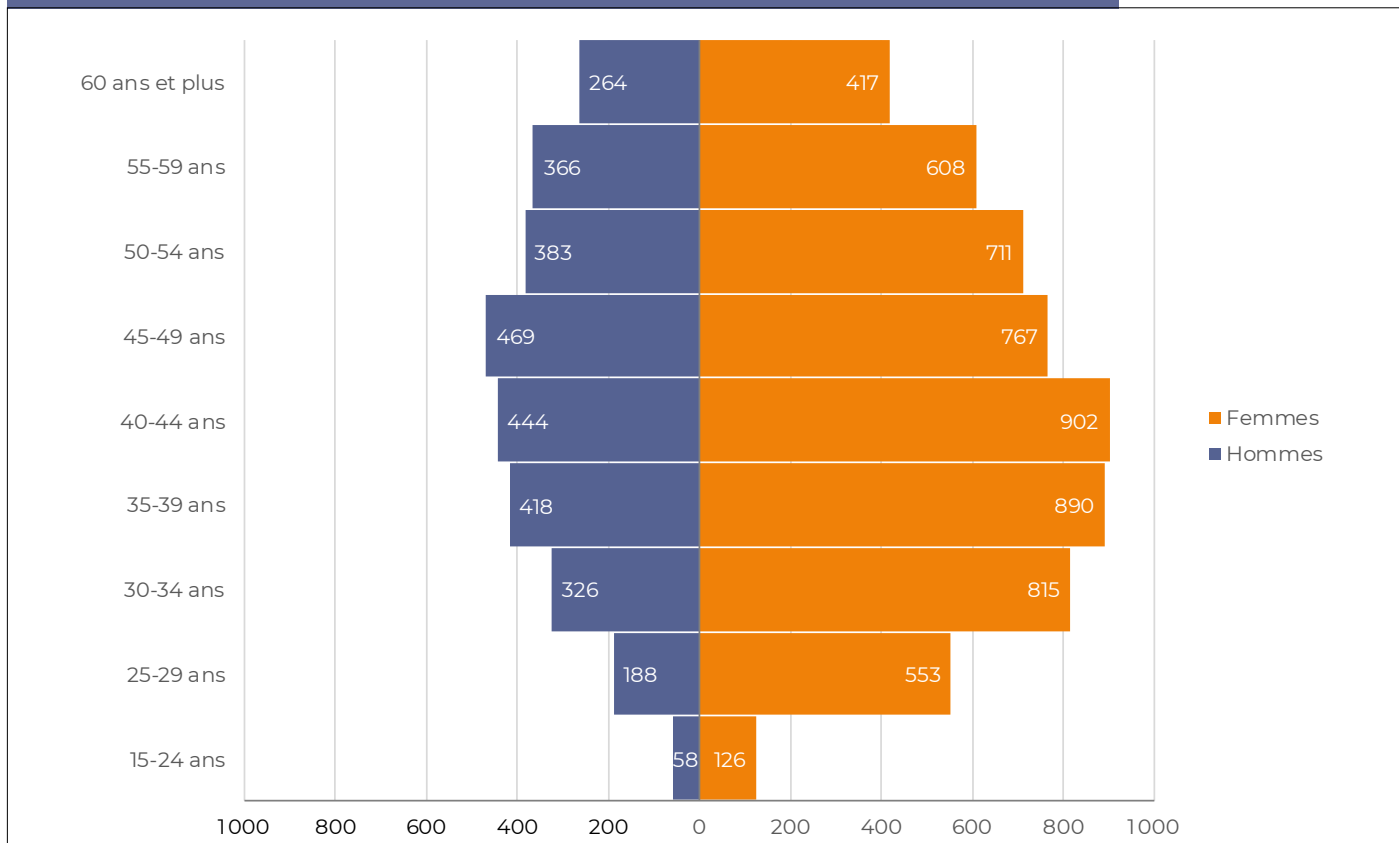


Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Soulignons qu'une différence permet de distinguer la structure d'âge des populations masculine et féminine. Le graphique 3.4 représente face à face les structures d'âge des femmes et des hommes. Comme la structure d'âge de la population totale, celles des femmes et des hommes

présentent une forme en cloche. Alors que pour la population totale et pour les femmes, la catégorie d'âge la plus fournie est celle des « 40-44 ans », celle des hommes est en décalage : la catégorie d'âge la plus représentée est celle des « 45-49 ans ».

Graphique 3.4 - Pyramide des âges des effectifs des institutions de la FWB, comparaison hommes-femmes, 31 décembre 2020



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Nous évoquons à présent la qualification des effectifs de la FWB. Le niveau de qualification des effectifs est apprécié par le niveau de diplôme le plus élevé obtenu. À ce propos, les données de la FWB relatives au diplôme sont incomplètes. Pour pallier cette lacune, nous avons analysé les données manquantes

dans le but de les réallouer et de donner une image aussi proche que possible de la réalité. Nous avons procédé de la même manière que pour les données wallonnes (cf. première partie, section 3.3). Ce sont ces données corrigées qui sont présentées et commentées dans le tableau et le graphique suivants.

Tableau 3.2 - Effectifs des institutions de la FWB par niveau de diplôme, décembre 2020

	2020
Secondaire inférieur maximum (estimé)	1 191
Secondaire supérieur	1 002
Supérieur court et bacheliers	2 336
Supérieur long (universitaire/non universitaire)	1 629
Données manquantes corrigées	754
Total général	6 912
Données manquantes non corrigées	1 173

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Les données sont établies selon la classification CITE (classification internationale type de l'éducation). Les données de l'ONE ne sont pas incluses dans ce tableau.

En 2020, 17,2 % des effectifs des institutions de la FWB disposent, 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 wallonne et bruxelloise, à savoir 14,5 % et moins élevée que la proportion identifiée pour les institutions wallonnes (21,8 %).

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, avec 34,8 % contre 14,5 % dans la fonction publique communautaire. La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est plus élevée au sein de la fonction publique communautaire (57,4 %) par rapport à la population active occupée (50,7 %). Toutefois, c'est au niveau de l'enseignement supérieur de type court et bacheliers que la différence se marque le plus : un membre du personnel sur trois est diplômé de l'enseignement supérieur de type court dans les institutions de la FWB, alors qu'un travailleur sur quatre dispose de ce diplôme parmi la population active occupée.

Graphique 3.5 - Répartition (en %) des effectifs par niveau de qualification : comparaison des institutions de la FWB et de la population active occupée wallonne et bruxelloise, décembre 2020



Sources : MFWB, OIP, Statbel (Enquêtes sur les forces de travail 2020 pour la population active occupée wallonne et bruxelloise) – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 6 912 unités, données hors ONE.

Nous terminons ce profil des effectifs en évoquant brièvement des chiffres sur le handicap et sur la nationalité des agents de la FWB.

En matière de handicap, un Arrêté du gouvernement de la Communauté française relatif à l'emploi des personnes handicapées³² impose d'aboutir à un taux d'occupation de personnes handicapées de 2,5 %. En 2020, les personnes qui répondent à une des conditions fixées à l'article 2 de cet Arrêté représentent 1,3 % des effectifs de la

fonction publique communautaire (111 personnes). La Fédération Wallonie-Bruxelles atteint donc actuellement un peu plus de la moitié de l'objectif fixé dans l'Arrêté.

Les membres du personnel de la FWB sont belges à une écrasante majorité (96,3 %). Les ressortissants de l'Union européenne autres que belges représentent 3,2 % des effectifs tandis que le solde (0,5 %) est composé d'employés qui ont une autre nationalité que celle d'un pays de l'Union européenne.

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

4 PROFIL DES EMPLOIS

Les critères retenus dans ce chapitre pour décrire les emplois occupés dans la fonction publique communautaire sont au nombre de trois : le statut, le niveau des emplois et le niveau de responsabilité³³. Les catégories ainsi créées, affinées s'il y a lieu à l'aide de critères secondaires ou en croisant ces critères avec l'âge et le sexe, constituent quelques instantanés qui, mis côte à côte, visent à offrir une vue panoramique de l'emploi dans les organismes publics de la FWB. Le relief apporté par les comparaisons entre les organismes de la FWB, d'une part, et entre les organismes régionaux et communautaires, d'autre part, permet de mettre en perspective certaines singularités.

4.1. Statut des emplois

En ce qui concerne la répartition des effectifs entre statutaires et contractuels, les données présentées dans le tableau 4.1 font état d'une répartition relativement

équilibrée entre statutaires et contractuels : en moyenne, en 2020, 55,4 % des emplois des institutions de la FWB sont occupés par des contractuels. En 2012, ce taux s'établissait à 54,9 %. La structure statutaire des institutions de la FWB entre ces deux années n'a pas notablement changé.

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 respectivement 53,9 % et 50,9 % de contractuels, et le second, formé des autres OIP, où l'on compte de 68,1 % à 100 % de contractuels. La comparaison avec l'emploi dans la fonction publique régionale montre des tendances analogues : (1) la part des contractuels dans le total des effectifs est identique entre institutions communautaires (55,4 %) et institutions wallonnes (55,8 %), (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).

Tableau 4.1 - Répartition des effectifs des institutions de la FWB selon la situation administrative, 31 décembre 2020

	Statutaires	Contractuels	Total	Part des contractuels dans le total (en %)
MFWB	2 943	3 446	6 389	53,9
ARES	3	68	71	95,8
CSA	0	33	33	100,0
ETNIC	18	279	297	93,9
IFC	5	23	28	82,1
ONE	880	913	1 793	50,9
WBE	30	64	94	68,1
Total	3 879	4 826	8 705	55,4

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

³³ Contrairement aux données wallonnes, les données communautaires collectées dans le cadre de cet exercice ne comportent pas d'information sur les métiers exercés, ce qui explique l'absence de cette dimension.

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

thétisées dans le tableau 4.2. Le premier constat est celui de la prédominance des CDI au MFWB : quatre contractuels sur cinq (80,5 %) sont engagés sous ce type de contrat. Les OIP affichent des proportions de contractuels sous CDI similaires, sauf la WBE et l'ETNIC qui affichent des taux proches de 100 %.

Tableau 4.2 - Répartition des contractuels par type de contrat et institution, 31 décembre 2020

	CDI	CDD	Total	Part des CDI dans le total (en %)
MFWB	2 773	673	3 446	80,5
ARES	54	14	68	79,4
CSA	26	7	33	78,8
ETNIC	277	2	279	99,3
IFC	18	5	23	78,3
ONE	690	223	913	75,6
WBE	62	2	64	96,9
Total	3 900	926	4 826	80,8

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Les contrats aidés sont réduits à portion congrue et sont utilisés dans deux institutions (5,7 % de l'ensemble des contrats de la MFWB et de l'ONE). Les types d'aides les

plus utilisés sont le Maribel et l'APE qui concentrent respectivement 44,6 % et 26,4 % des emplois contractuels subventionnés (tableau 4.3).

Tableau 4.3 - Répartition des effectifs occupant des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2020

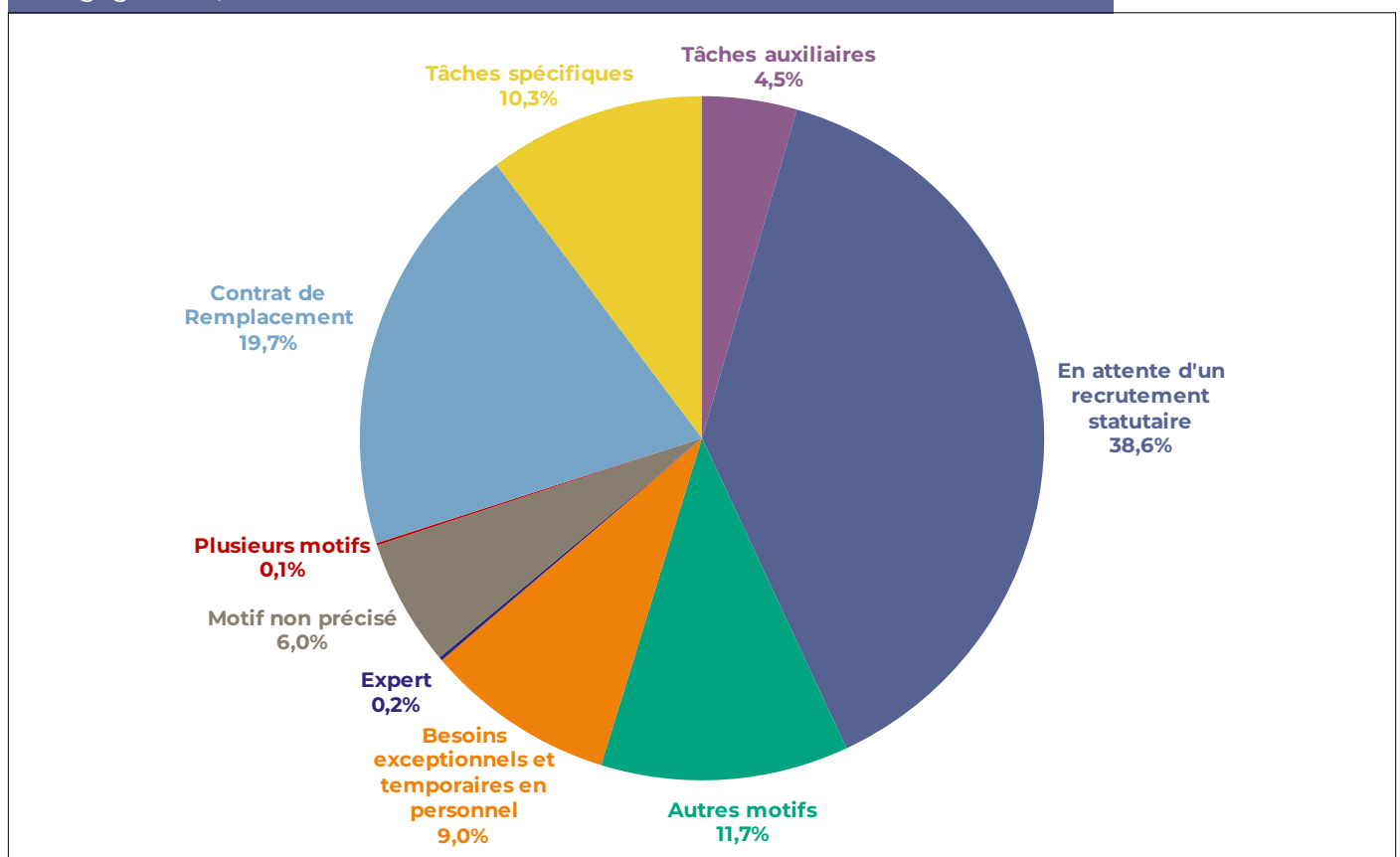
	APE	CPE	ACS	Maribel	Autre	Total général
ONE	28	0	11	105	0	144
MFWB	102	62	49	115	21	349
Total	130	62	60	220	21	493
<i>En pourcentage du total général</i>	26,4	12,6	12,2	44,6	4,3	100,0

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

En ce qui concerne les motifs d'engagement de contractuels, le graphique 4.1 montre que près de quatre contractuels sur dix (38,6 %) sont engagés dans l'attente d'un recrutement statutaire. Le deuxième motif d'engagement, le contrat de remplacement, est deux fois moins fréquent (19,7 %), suivi par trois catégories de motifs qui gravitent autour des 10 % : l'engagement pour des tâches spécifiques, pour besoins exceptionnels et temporaires en personnel

et pour d'autres motifs. Notons que 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 (58,2 %), pour des tâches auxiliaires (12,9 %) et pour des tâches spécifiques (10,2 %), et où l'engagement pour remplacement est moins fréquent (5,5 %) (Graphique 4.1 de la première partie).

Graphique 4.1 - Répartition (en %) des effectifs contractuels par motif d'engagement, 31 décembre 2020



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de N = 4 826 unités.

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

En ce qui concerne la première de ces deux dimensions, le tableau 4.4 montre que la place des femmes dans chacune des deux catégories s'aligne sur leur part dans l'emploi total : les femmes représentent en effet 64,6 % de l'emploi contractuel et 68,8 % de

l'emploi statutaire, pour 66,5 % de l'emploi total. Les chiffres du MFWB montrent un alignement semblable. Dans certains OIP, on discerne une féminisation d'une catégorie par rapport à l'autre : par exemple, à WBE, la part des femmes est de 63,8 %. Les femmes contractuelles sont légèrement surreprésentées (68,8 %) par rapport à leur poids dans les effectifs de WBE tandis que les femmes statutaires sont sous-représentées (53,3 %)

Tableau 4.4 - Répartition des effectifs des institutions de la FWB par situation administrative et sexe, 31 décembre 2020

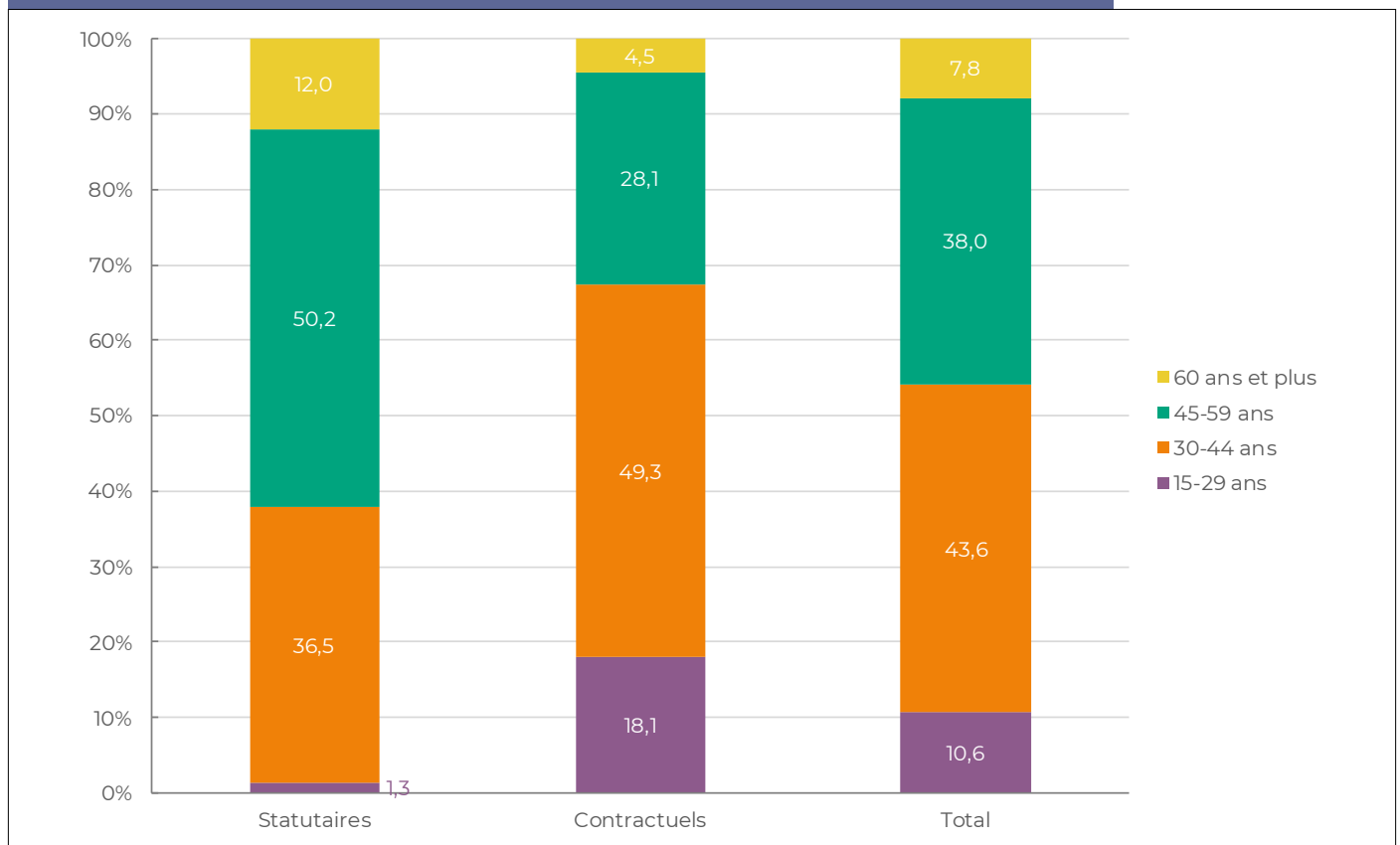
		Contractuels			Statutaires		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre	MFWB	2 160	1 286	3 446	1 841	1 102	2 943
	ARES	48	20	68	0	3	3
	CSA	19	14	33	0	0	0
	ETNIC	64	215	279	7	11	18
	IFC	17	6	23	4	1	5
	ONE	766	147	913	803	77	880
	WBE	44	20	64	16	14	30
	Total	3 118	1 708	4 826	2 671	1 208	3 879
Pourcentage	MFWB	62,7	37,3	100,0	62,6	37,4	100,0
	ARES	70,6	29,4	100,0	0,0	100,0	100,0
	CSA	57,6	42,4	100,0	0,0	0,0	0,0
	ETNIC	22,9	77,1	100,0	38,9	61,1	100,0
	IFC	73,9	26,1	100,0	80,0	20,0	100,0
	ONE	83,9	16,1	100,0	91,3	8,8	100,0
	WBE	68,8	31,3	100,0	53,3	46,7	100,0
	Total	64,6	35,4	100,0	68,9	31,1	100,0

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Cette uniformité globale de la composition hommes-femmes contraste avec l'hétérogénéité de la répartition de la population par âge présentée dans le graphique 4.2 : si 67,4 % des contractuels se concentrent dans les deux catégories d'âge « jeunes », c'est le cas de seulement 37,8 % des statutaires. Ce constat pourrait s'expliquer, en partie, par la tendance croissante à pourvoir aux besoins en personnel en engageant des contractuels plutôt qu'en recrutant des statutaires. Il apparaît en tout cas que la principale voie d'entrée des jeunes dans la fonction publique est le contrat. C'est ce

qu'illustre le graphique 4.3 pour les deux organismes les plus importants par la taille : en 2020, plus de 90 % des jeunes de moins de 30 ans sont contractuels, tant au MFWB qu'à l'ONE; cette proportion recule avec l'âge dans les deux organismes. Les résultats du croisement des données du statut et de l'ancienneté dans l'institution confirment ce constat : 98 % des agents qui ont moins d'un an d'ancienneté dans l'institution sont contractuels. Cette proportion chute à 37 % pour les effectifs avec 10 ans et plus d'ancienneté dans l'institution.

Graphique 4.2 - Répartition (en %) des effectifs des institutions de la FWB par situation administrative et âge, 31 décembre 2020



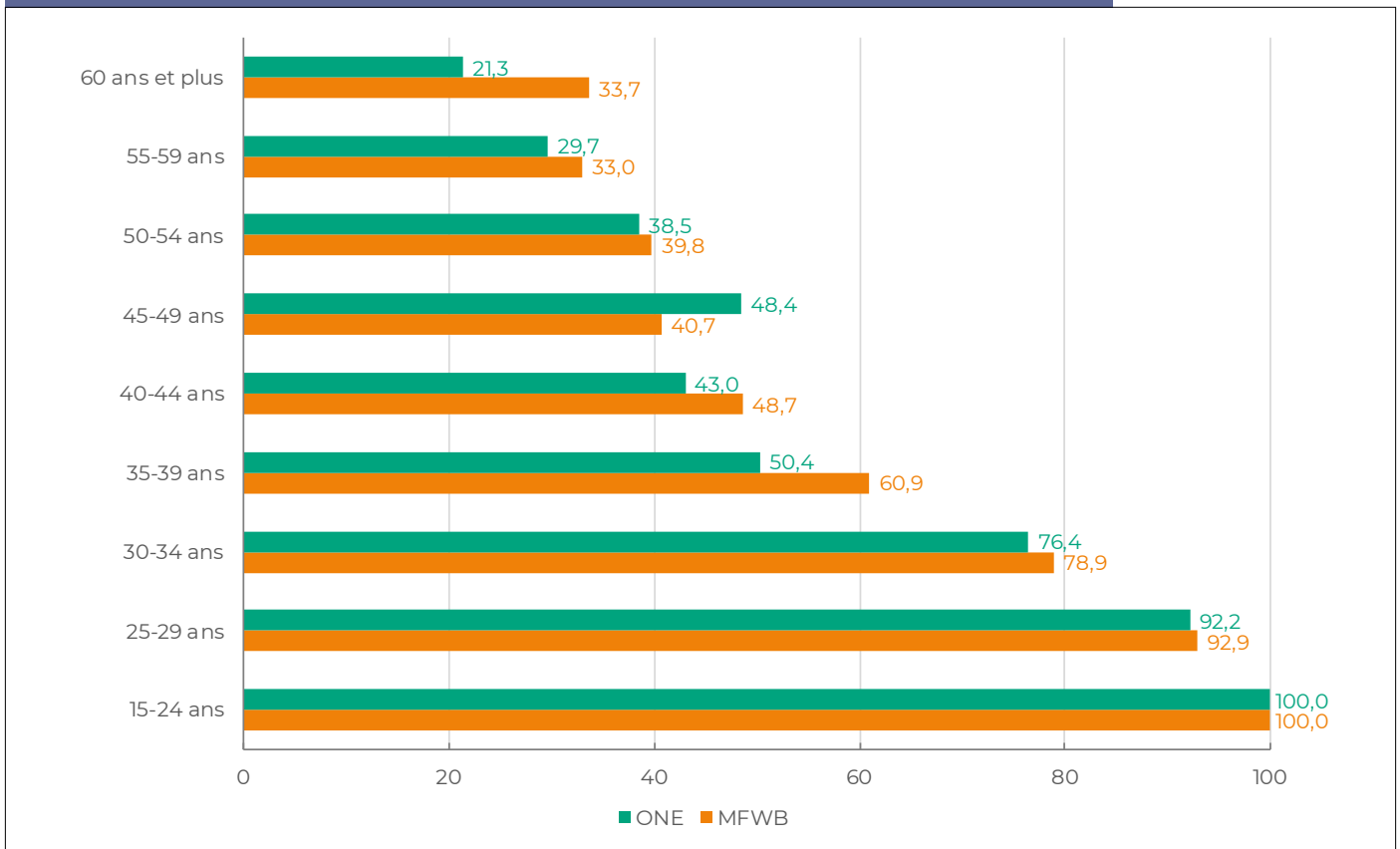
Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 705 unités (3 879 statutaires et 4 826 contractuels).

Les effectifs nouvellement engagés le sont donc le plus souvent sous contrat. Le statut n'est cependant pas figé une fois pour toutes. Des changements de statuts peuvent avoir lieu en cours de carrière. En 2020, ces changements de statut concernent 1,6 % des

effectifs. Autrement dit, 98,4 % des effectifs de la fonction publique communautaire ont gardé leur statut (contractuel, statutaire ou mandataire) en 2020. Les données montrent que les agents qui ont changé de statut sont tous passés de contractuels à statutaires.

Graphique 4.3 - Proportion (en %) de contractuels dans l'emploi, ventilation par âge, comparaison ONE et MFWB, 31 décembre 2020



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 913 unités pour l'ONE et 3 446 unités pour le MFWB.

4.2. Niveau des emplois

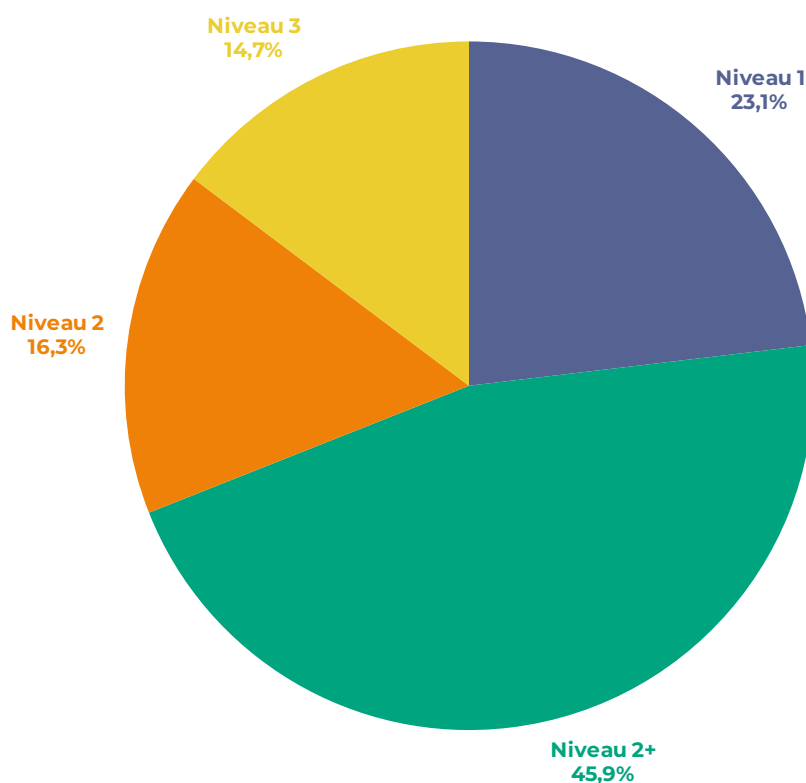
La hiérarchie des emplois comprend quatre niveaux, composés chacun de plusieurs rangs. L'accès aux deux premiers niveaux requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type long (niveau 1) ou de type court (niveau 2+); les emplois de niveau 2 sont accessibles aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, tandis que les emplois de niveau 3 sont accessibles sans diplôme³⁴. En ce qui concerne la répartition en rangs, on compte huit rangs au niveau 1 et trois rangs aux autres niveaux.

La répartition des emplois entre niveaux, illustrée par le graphique 4.4, met en évi-

dence l'importante proportion d'emplois correspondant à un niveau élevé. Ensemble, les emplois du niveau 1 et du niveau 2+ représentent près de sept emplois sur dix (69 %). En 2012, ces emplois représentaient 59 % du total des emplois : en un peu moins de dix ans, la part des emplois des deux premiers niveaux a augmenté de 10 points de pourcentage.

Notons que 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 49 % des emplois.

Graphique 4.4 - Répartition (en %) des effectifs par niveau au sein des institutions de la FWB, 31 décembre 2020



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 704 unités, 1 valeur manquante.

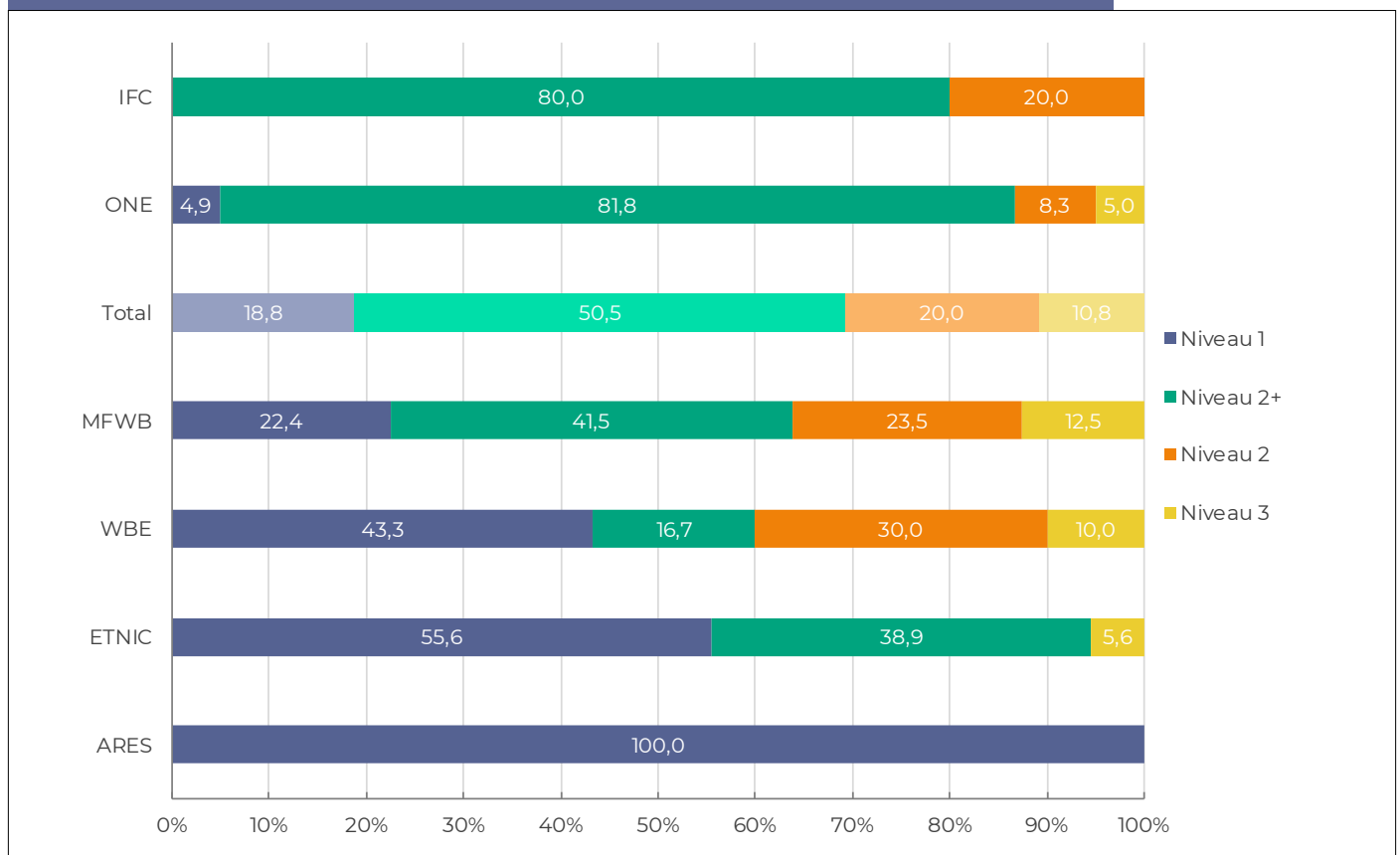
³⁴ L'accès au niveau supérieur est également possible par promotion interne (accession au niveau supérieur via un trajet de formation et la réussite des épreuves du concours correspondant).

La décomposition des emplois selon le statut (graphiques 4.5 et 4.6) montre que les emplois de niveaux 1, 2+ et 2 sont plus fréquents chez les statutaires, avec 89,3 % des emplois, contre 82,1 % 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 égales entre statutaires et contractuels (69 %), la composition par niveau est différente : les agents de niveau 1 comptent pour 26,6 % des effectifs contractuels contre 18,8 % des effectifs statutaires (écart de 8 points de pourcentage en faveur des contractuels). Cet écart est inversé pour les agents de niveaux 2+, qui représentent 50,5 % des effectifs statutaires et 42,2 % des effectifs

contractuels. Les emplois de niveau 2 sont aussi plus fréquents chez les statutaires, avec respectivement 20,0 % des emplois pour 13,3 % des emplois contractuels.

La comparaison entre institutions met en évidence la variabilité de la structure de qualification des emplois, tant parmi les statutaires que les contractuels. De manière générale, la proportion des emplois de niveaux 1 et 2+ est inférieure à la moyenne au MFWB et supérieure à la moyenne dans les OIP. Ainsi, parmi les emplois statutaires, on compte 63,9 % d'emplois des niveaux 1 et 2+ au MFWB, pour plus de 86,0 % dans les OIP. Les écarts sont moins prononcés parmi les contractuels, en particulier entre les deux plus gros employeurs : les deux niveaux supérieurs représentent 65,8 % des emplois au MFWB et 67,1 % à l'ONE³⁵.

Graphique 4.5 - Répartition (en %) des effectifs statutaires par organisme et niveau, 31 décembre 2020

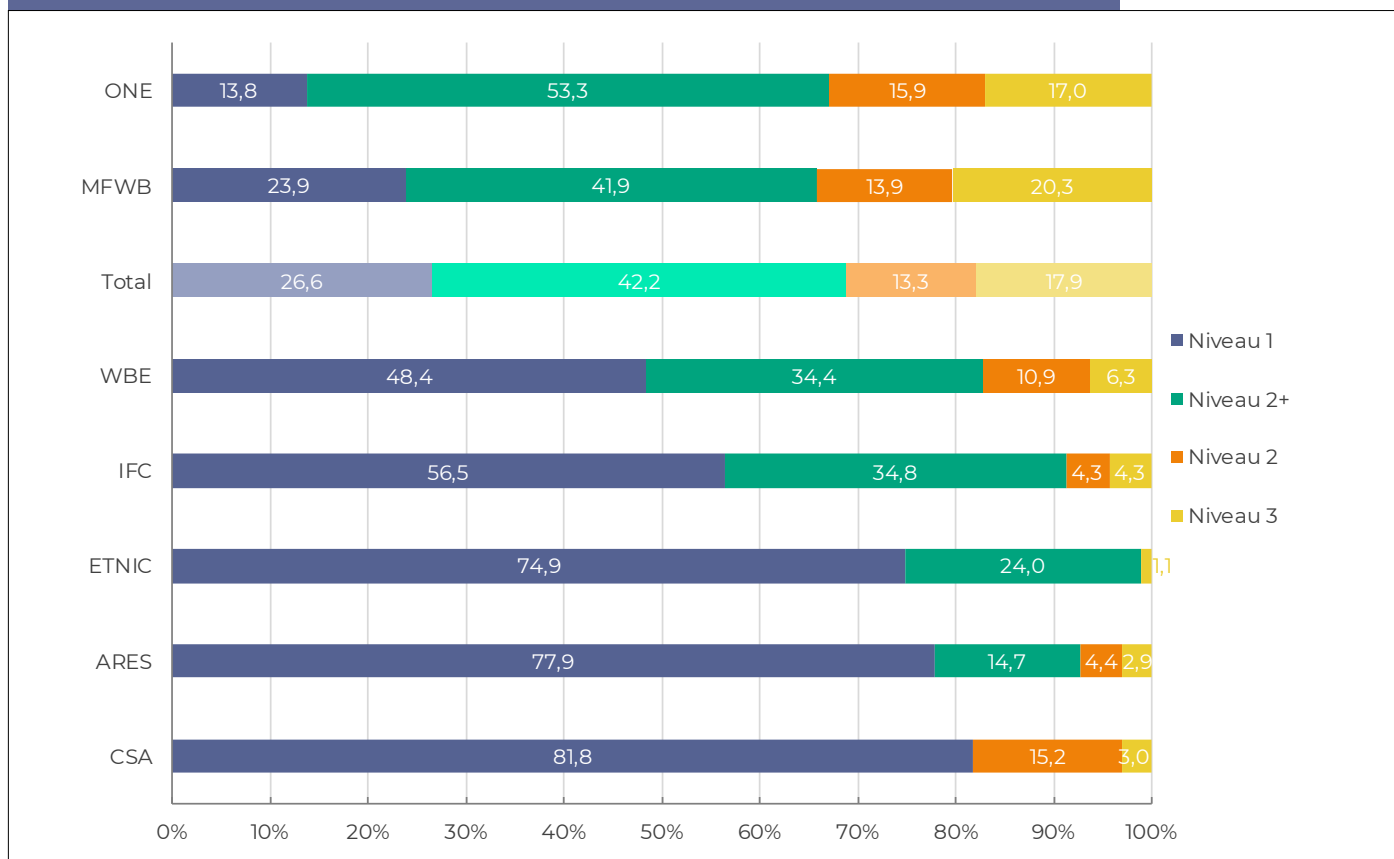


Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

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

³⁵ Pour rappel, un écart similaire entre l'administration centrale et les OIP a été souligné dans la première partie : ensemble, les emplois des niveaux A et B (correspondant aux niveaux 1 et 2+) représentent 41,9 % des effectifs du SPW pour 52,4 % des effectifs des OIP wallons. Notons aussi que par rapport aux institutions de la Fédération, la proportion d'emplois des deux premiers niveaux est plus basse dans les institutions régionales.

Graphique 4.6 - Répartition (en %) des effectifs contractuels par organisme et niveau, 31 décembre 2020



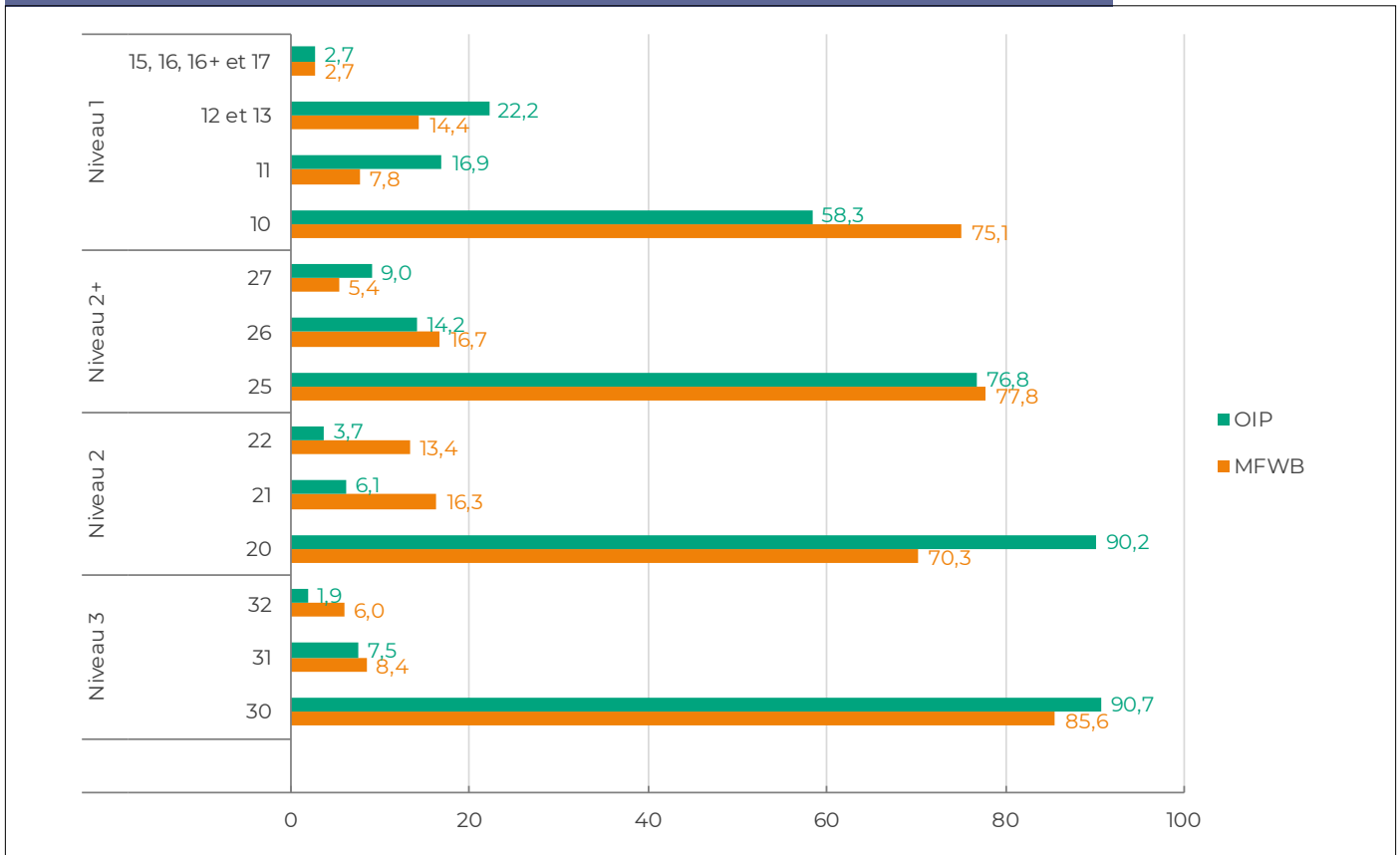
Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Le graphique 4.7 concerne la répartition des effectifs par niveau et rang. Le niveau 1 est le niveau le plus élevé et le niveau 3 le moins élevé. Le rang 17 est le plus haut du niveau 1 tandis que le rang 10 est le plus bas. La même logique s'applique aux autres rangs des autres niveaux. Le graphique met en évidence que tant dans les OIP qu'au MFWB, on retrouve *grosso modo* la forme en escaliers observée dans les institutions wallonnes : la proportion d'effectifs augmente de manière inversement proportionnelle au rang.

Approfondissant la comparaison entre le MFWB et les OIP, il apparaît que les effectifs

de niveau 1 occupent plus fréquemment des fonctions de rang intermédiaire ou supérieur (11 à 17) dans les OIP qu'au sein du MFWB : c'est en effet le cas de 41,8 % des effectifs de niveau 1 dans les OIP pour 24,9 % des effectifs de niveau 1 au sein du MFWB. Au niveau 2+, on tend à l'équilibre : la part des effectifs des OIP et du MFWB à occuper les rangs intermédiaire et supérieur (26 et 27) est d'environ 23 %. 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).

Graphique 4.7 - Répartition (en %) des effectifs par rang pour chaque niveau, comparaison MFWB et OIP, 31 décembre 2020



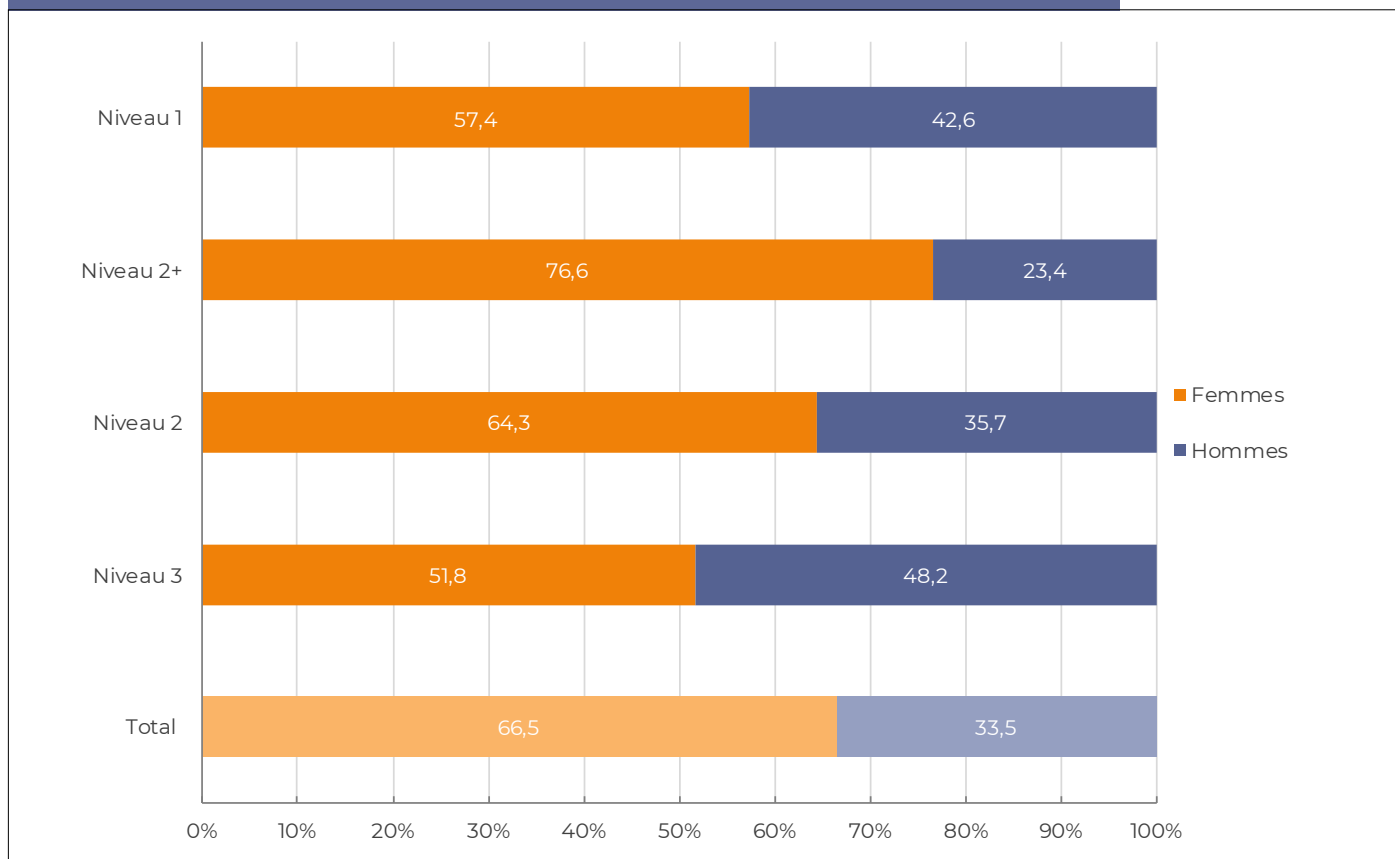
Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 6 353 unités pour le MFWB (rang non déterminé = 36) et de 2 316 unités pour les OIP.

Pour terminer cette section, nous proposons d'approcher le niveau des emplois sous l'angle du genre. L'indicateur construit à cet effet et présenté dans le graphique 4.8 permet de comparer la répartition entre hommes et femmes à chaque niveau avec leur répartition dans l'ensemble des emplois. Le principal enseignement qui ressort de ce graphique est que les femmes sont sous-re-

présentées dans les emplois de niveau 1 : elles occupent 57,4 % de ces emplois, alors qu'elles représentent 66,5 % des effectifs des organismes de la FWB. Elles sont en revanche surreprésentées dans les emplois de niveau 2+ où elles représentent 76,6 % des emplois. Notons la similarité de ce constat avec celui établi pour les institutions régionales (graphique 5.3).

Graphique 4.8 - Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau au sein des institutions de la FWB, 31 décembre 2020



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 704 unités, 1 valeur manquante.

4.3. Fonctions de direction

Comme ce fut le cas pour les institutions régionales, nous avons distingué, d'une part, les fonctions de direction correspondant aux grades de secrétaire général(e), d'administrateur général/administratrice générale (adjoint), de directeur général/directrice générale (adjoint) et de directeur/directrice (adjoint) et, d'autre part, les fonctions d'encadrement qui ne sont pas des fonctions de direction. Les données présentées dans le tableau 4.5 révèlent que les fonctions de direction représentent 2,4 % des effectifs

des institutions communautaires en 2020. Cette proportion a tendance à diminuer puisqu'elle s'établissait à 2,7 % en 2012.

Cette moyenne, fortement influencée par le MFWB, masque des différences entre institutions : la part des fonctions de direction va du simple au plus du double entre l'ONE (1,1 %) et les OIP de petite taille et le MFWB (respectivement 2,3 % et 2,7 %). En moyenne, la part des postes de direction au sein des institutions communautaires (2,4 %) est légèrement inférieure à celle observée dans les institutions régionales, à savoir 2,8 % (2,8 % pour le SPW et 2,8 % en moyenne pour les OIP wallons).

Tableau 4.5 - Les fonctions de direction et d'encadrement au sein des institutions de la FWB, 31 décembre 2020

	ARES, CSA, ETNIC, IFC	MFWB	ONE	Total
Secrétaire général, Administrateur général, Directeur général (adjoint), Secrétaire perpétuel (1)	6	38	3	47
Directeur (2)	6	137	16	159
Total (1)+(2)	12	175	19	206
Autre personnel d'encadrement (3)	4	348	117	469
Autres (4)	507	5 866	1 657	8 030
Total (1) à (4)	523	6 389	1 793	8 705
Part des fonctions de direction (1)+(2) dans le total (en %)	2,3	2,7	1,1	2,4

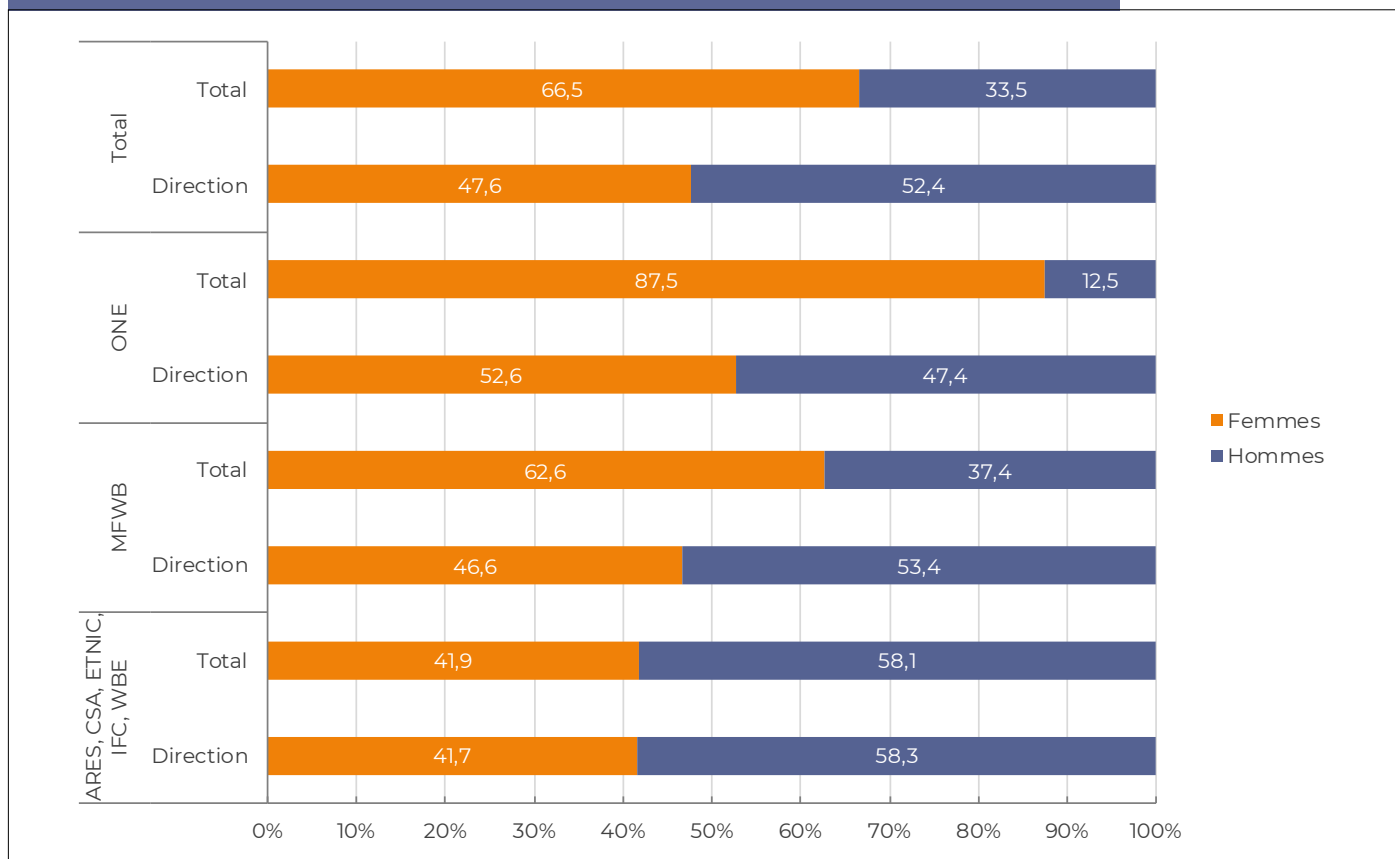
Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Pour terminer, soulignons que les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction. C'est ce que montre le graphique 4.9. En effet, si en 2020 les femmes représentent 66,5 % de l'ensemble des effectifs et 57,4 % des effectifs de niveau 1, elles n'occupent que 47,6 % des postes de direction. Cependant, la situation s'améliore : en 2012, cette proportion était de 37,0 %.

Ce constat ressemble à celui que nous avons fait à propos des institutions régionales analysées dans la première partie : pour rappel, dans ces institutions régionales, les femmes

occupent 39,8 % des postes de direction pour 51,3 % des emplois de niveau A. On observe des contrastes entre institutions communautaires. Ainsi, à l'ONE, les femmes sont tout juste majoritaires dans les postes de direction. Eu égard à leur forte présence dans l'emploi (87,5 % des emplois à l'ONE sont occupés par des femmes), elles restent néanmoins sous-représentées dans ces postes. Ce constat est, dans une moindre proportion, également valable pour le MFWB. Dans les OIP de petites tailles, la part des femmes dans les postes de direction est similaire à leur part dans les effectifs.

Graphique 4.9 - Répartition (en %) des postes de direction entre hommes et femmes au sein des institutions de la FWB, 31 décembre 2020



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

5 LE TRAVAIL

Comme annoncé en introduction, nous rassemblons dans ce chapitre quelques indicateurs destinés à caractériser le travail dans les institutions communautaires. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous aborderons successivement les mobilités institutionnelles, le régime de travail, la réduction du temps de travail et les autres congés ainsi que les déplacements domicile-lieu de travail.

5.1. Mobilités institutionnelles

Une dimension de la carrière sur laquelle nos données peuvent apporter un éclairage supplémentaire est celle de la mobilité institutionnelle. Celle-ci peut prendre différentes formes :

- Mobilité interinstitutionnelle : principalement un détachement dans le cabinet d'un membre du Gouvernement de la FWB, mais aussi d'autres détachements, une mise à disposition ou un congé pour mission ;

- Une entrée ou un départ d'une institution³⁶.

Nous nous intéressons d'abord à la mobilité interinstitutionnelle. Elle est bornée à certaines possibilités prévues dans l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII. Ces possibilités de mobilité interinstitutionnelle sont énumérées dans le tableau 5.1. Nos données captent le nombre de personnes qui sont sous le régime d'un détachement, d'une mise à disposition ou d'un congé pour mission au cours d'une semaine de référence du mois de décembre. En 2020, près de 100 membres du personnel des institutions de la FWB, soit 1,1 % de l'ensemble des effectifs, sont détachés, mis à disposition ou en congé pour mission. Soulignons que c'est le détachement dans le cabinet d'un membre du Gouvernement de la FWB qui est la mobilité interinstitutionnelle la plus souvent rencontrée.

Tableau 5.1 : Mobilité des effectifs de la FWB entre institutions, 31 décembre 2020

	ARES, CSA, ETNIC, IFC	MFWB	ONE	Total général
Détachement dans le cabinet d'un membre du Gouvernement de la FWB	9	44	7	60
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	27	2	29
Autre Détachement / Mise à disposition / Congé pour mission	0	3	2	5
Total des détachement / Mise à disposition / Congé pour mission	9	74	11	94
Emploi total	523	6 389	1 793	8 705
<i>Détachement en pourcentage de l'emploi total</i>	1,7	1,2	0,6	1,1

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

³⁶ En Wallonie, une troisième forme de mobilité a fait l'objet d'analyse : la mobilité intra-institutionnelle (évolution de carrière d'un agent au sein de la même institution). Pour la FWB, nous ne disposons pas de données à ce sujet.

Les chiffres sur les entrées et les départs de l'institution concluent cette section. Les entrées de 2020 représentent 7,5 % du total des effectifs (649 personnes). Un peu plus de quatre personnes sur dix (43 %) qui rentrent dans les effectifs en sont au début de leur carrière professionnelle (elles ont moins de 30 ans). Un œil sur le diplôme et le statut des personnes entrées en 2020 confirme des enseignements déjà évoqués : niveaux de qualification et de contractualisation élevés : 70 % du personnel entrant a au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur court et bachelier³⁷; la quasi-totalité des personnes qui entrent dans les effectifs en 2020 sont contractuelles (97 %).

Les entrées (649 personnes) sont plus nombreuses que les départs (586 personnes). Les pensions représentent 25 % des départs. Les 75 % de départs restants sont : des démissions, des décisions de gestion (licenciement, rupture de contrat, révocation, etc.), des fins de contrat (fin de CDD, fin de mandat, etc.), des mobilités vers d'autres institutions de la fonction publique ou des transferts de compétences. En 2020, l'âge moyen de départ à la pension pour un membre du personnel de la fonction publique communautaire est de 63 ans et 4 mois (moyenne similaire à celle calculée pour les institutions wallonnes).

5.2. Ampleur du temps partiel

Dans notre collecte de données, nous avons pris le parti de considérer le régime de travail stipulé par le statut ou inscrit dans le contrat de la personne. Dans la fonction

publique, les effectifs statutaires sont recrutés à temps plein. Dès lors, seuls les contractuels sont concernés par le temps partiel au sens des données dont nous disposons. Les statutaires peuvent toutefois bénéficier de réduction de leurs prestations en utilisant les dispositions en matière de congés prévues dans des Arrêtés du Gouvernement de la FWB.

Le travail à temps partiel est très peu présent dans les institutions de la FWB : en moyenne, seuls 4,1 % des travailleurs et travailleuses occupent une fonction à temps partiel (tableau 5.2). C'est moins encore que dans la fonction publique régionale, qui se singularise déjà par un taux faible (7,4 %) au regard de la moyenne observée pour les actifs wallons (23,0 %). Sans surprise, on observe que le temps partiel est surtout pratiqué par les femmes : 4,8 % de femmes exercent leur activité à temps partiel, pour 2,6 % d'hommes. Notons que l'écart entre les hommes et les femmes est nettement moins prononcé que celui observé dans les institutions régionales ou au sein de la population active occupée (tableau 5.4 de la première partie du rapport). Enfin, soulignons que la fréquence du temps partiel varie avec l'âge : il est plus répandu chez les plus jeunes. Il s'élève à 9,4 % chez les femmes de moins de 30 ans (pour les femmes plus âgées, la fréquence se maintient à un peu plus de 4 %) et 8,5 % chez les hommes de cette même catégorie (la fréquence diminue ensuite pour les hommes plus âgés, en deux temps : 3,2 % pour les 30-39 puis entre 1,4 % et 1,9 % pour les tranches d'âges plus âgées). Enfin, le temps partiel est essentiellement pratiqué dans deux des six institutions, à savoir le MFWB et l'ONE³⁸.

³⁷ Données hors ONE.

³⁸ Le CSA et WBE ne renseignent pas de personnes travaillant à temps partiel. L'ETNIC, L'IFC et L'ARES en renseignent respectivement 1, 2 et 6.

Tableau 5.2 - Proportion d'agents occupant des emplois à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2020

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

Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 705 unités (ensemble des contractuels et statutaires).

5.3. Réduction du temps de travail et autres congés

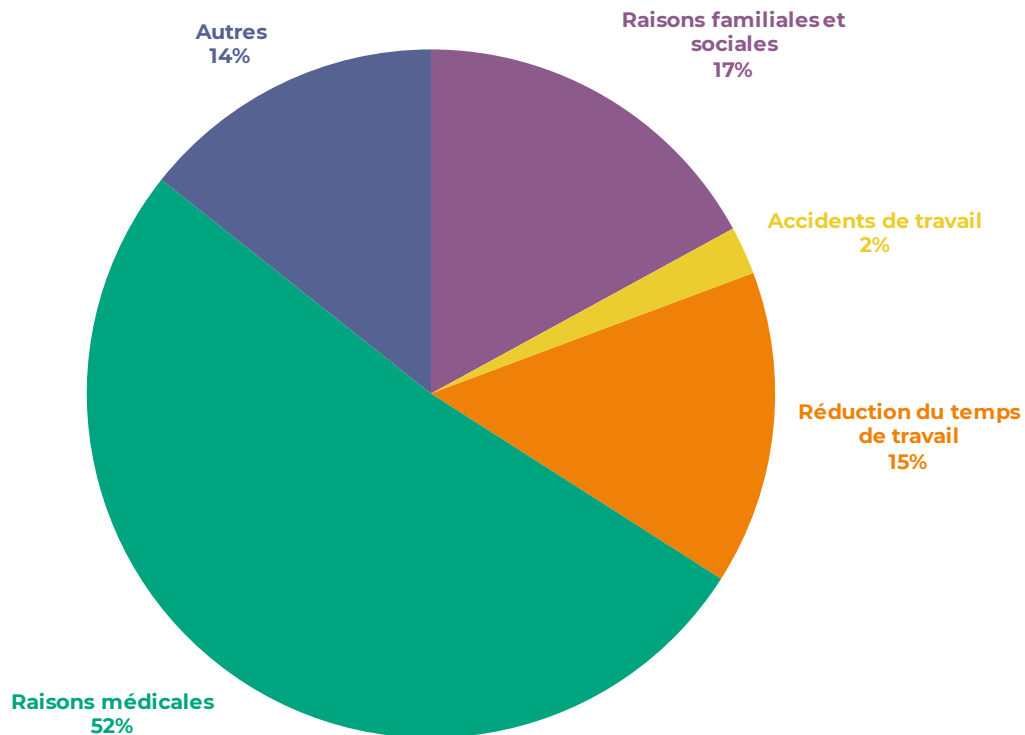
Au-delà du congé annuel de vacances, l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII contient les différents types de congés et absences en vigueur en FWB. Cette section s'emploie à mesurer l'utilisation de ces congés et absences par le personnel des institutions communautaires. Cet exercice a nécessité, au préalable, une répartition des congés et absences en un petit nombre de catégories pertinentes pour l'analyse. Sur la base des dispositions de cet Arrêté, traduites dans les bases de données administratives, nous avons construit cinq catégories. La première catégorie est composée de divers régimes de réduction du temps de travail hors raisons familiales et sociales (par exemple, les interruptions partielles ou complètes de carrière du régime général et la semaine – volontaire – de quatre jours rentrent dans cette catégorie). La deuxième catégorie

regroupe les congés de nature familiale et sociale et comprend notamment les congés pour motifs impérieux d'ordre familial, les congés de maternité et de paternité ainsi que les congés parentaux. La troisième catégorie rassemble les absences pour cause de maladie (en ce compris les prestations réduites pour raisons médicales). La quatrième catégorie est celle des absences dues à un accident du travail. Enfin, la dernière catégorie comprend les autres congés et absences : absences injustifiées, congés politiques, congés pour raisons personnelles par exemple. Nos statistiques de congés/absences comptabilisent le nombre de jours d'absence par motif au cours de l'année³⁹.

Le graphique 5.1, qui représente la répartition des jours de congés et absences entre nos cinq catégories, met en évidence la dominance des congés pour raisons médicales : ceux-ci totalisent 52 % des jours d'absence ; suivent les congés pour raisons familiales ou sociales avec 17 % des jours d'absence et les réductions du temps de travail hors raisons familiales ou sociales (15 %). Cette répartition du nombre de jours d'absence est très proche de celle observée pour les institutions wallonnes.

³⁹ Certains congés, tels que le don de sang ou les congés de circonstance, ne sont pas encodés dans le logiciel des ressources humaines de la FWB. Ces congés ne représentant qu'une faible partie du total des congés, leur intégration dans les graphiques ci-après n'affecterait qu'à la marge les résultats présentés.

Graphique 5.1 - Congés et absences au sein de la FWB : répartition (en %) du nombre de jours d'absence par motif au cours de l'année 2020

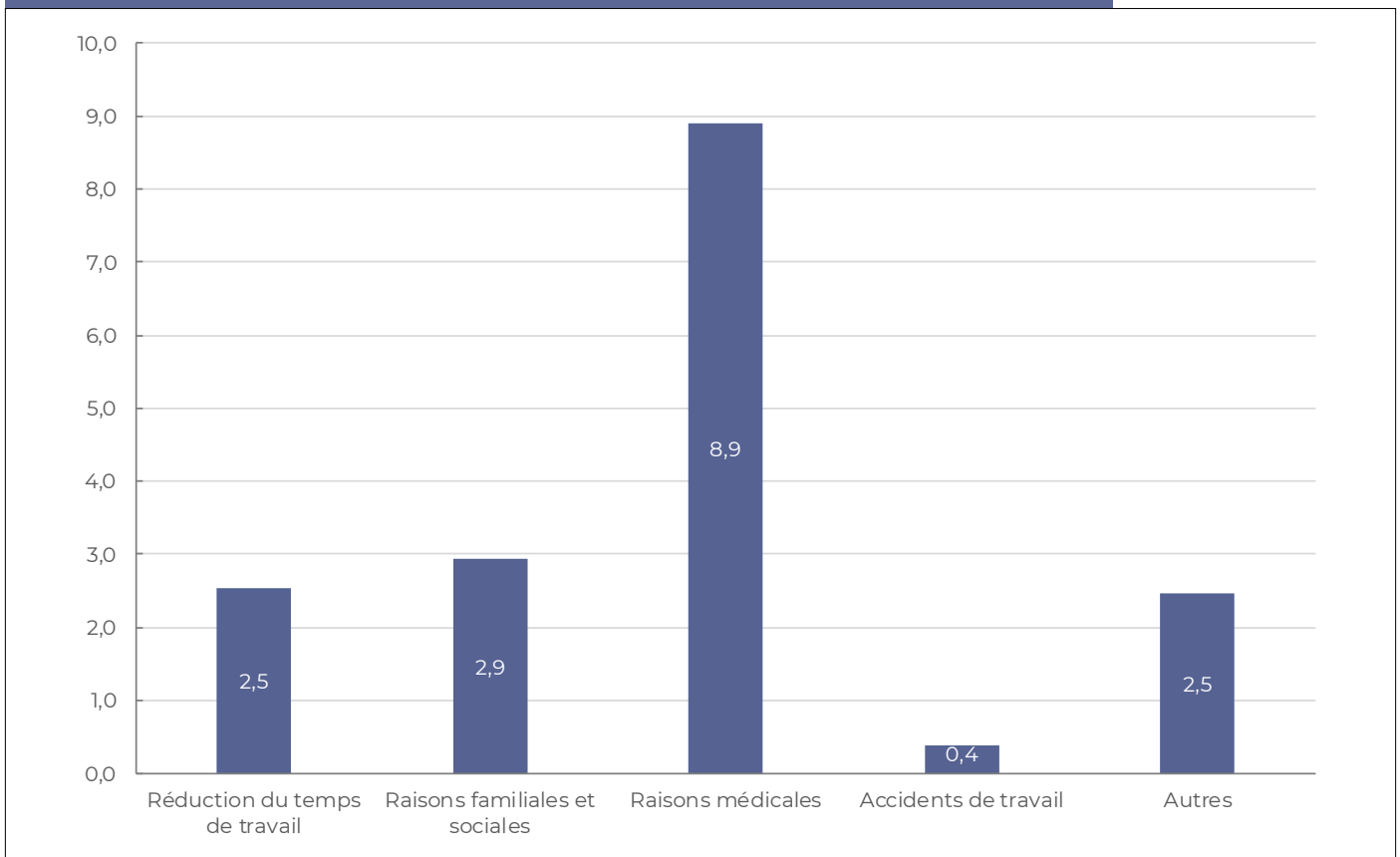


Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 704 unités (1 valeur manquante).

Le graphique suivant 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 (au numérateur) et la somme des jours à prester (au dénominateur).

Graphique 5.2 - Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2020



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 704 unités (1 valeur manquante).

Sur 100 jours à prester, un membre du personnel est en moyenne absent dix-sept jours pour les cinq raisons évoquées dans le graphique ci-dessus. Ce sont les raisons médicales qui sont les motifs d'absence les plus fréquents. En 2020, le taux d'absentéisme pour maladie⁴⁰ de la fonction publique communautaire s'établit à 8,9 %. Autrement dit, sur 100 jours à prester, un agent est en moyenne absent près de neuf jours pour maladie. L'année 2020 ayant été

marquée par l'épidémie de coronavirus et par un ensemble de mesures visant à la combattre (confinements, gestes barrières, etc.), les données des années suivantes⁴¹ nous diront si 2020 a été particulière en termes de nombre de jours de maladie par agent. Parmi ces mesures, le recours accru au télétravail a peut-être conduit les membres du personnel de la fonction publique à déclarer moins de jours de congé maladie.

⁴⁰ Le taux d'absentéisme pour maladie est un ratio égal au nombre total de jours d'absence pour raisons médicales divisé par le nombre de jours à prester.

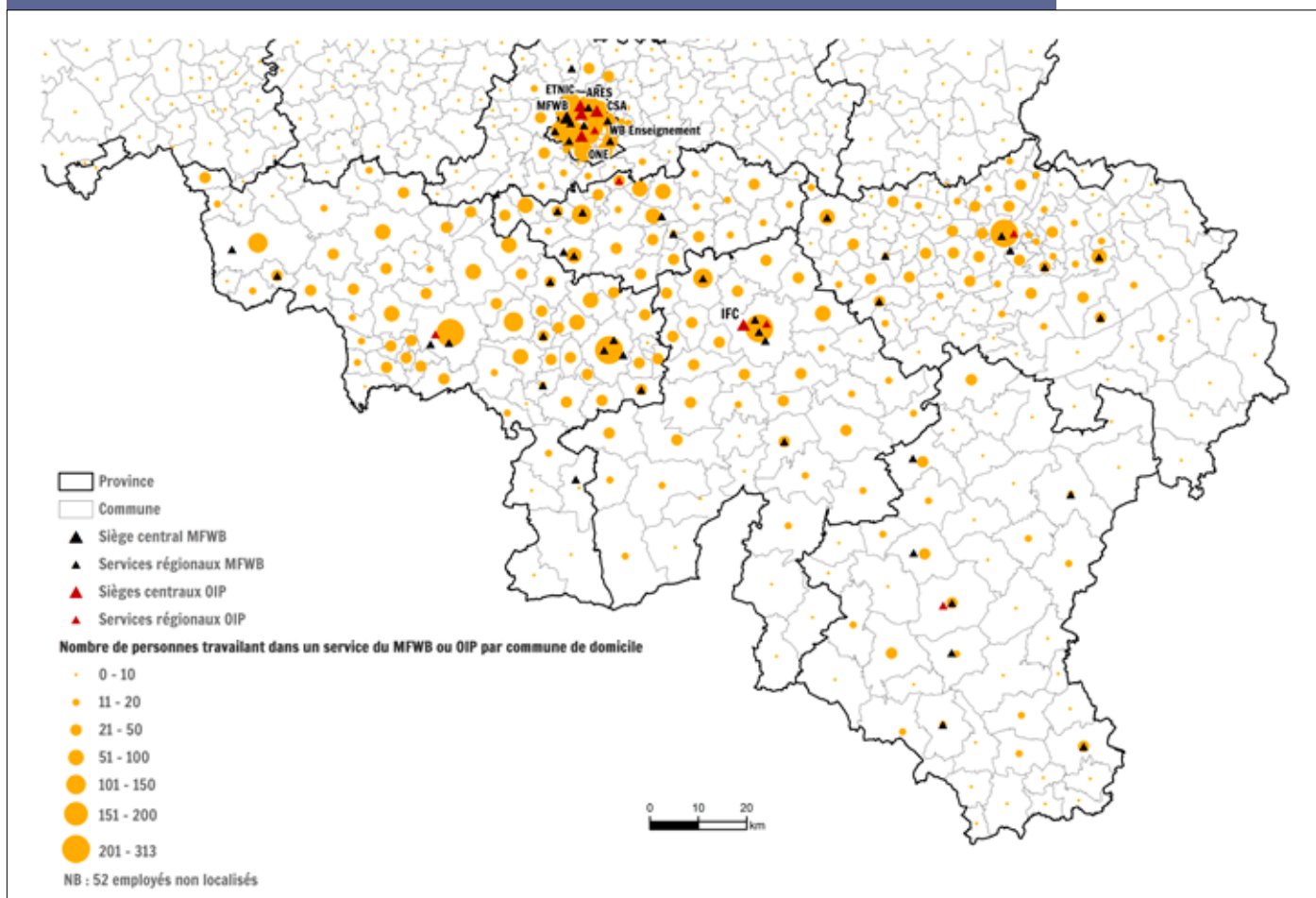
⁴¹ Les catégories d'absences et de congés ayant été sensiblement modifiées pour l'année 2020, les comparaisons avec les années antérieures ne sont plus possibles.

5.4. Déplacements domicile-travail

La carte 4.1 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 et WBE) et Namur (IFC), deux de ces institutions (MFWB et ONE) sont décentralisées sur le territoire wallon. Au total, une trentaine de com-

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

Carte 5.1 - Localisation des services publics de la FWB et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Selon les données collectées par les services administratifs et reportées dans le tableau 5.3, en 2020, 40,6 % du personnel de la fonction publique communautaire 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 19,7 %. La différence 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 41,0 % pour les effectifs du MFWB et est de 80,3 % en moyenne pour les effectifs des OIP (hors ONE), où l'on rencontre de fortes disparités. À titre d'exemple, près de 90 % des effectifs de l'ARES, organisme localisé à Bruxelles, sont abonnés aux transports en commun, pour 32,1 % des effectifs de l'IFC, localisé à Namur.

On aurait cependant pu s'attendre à des chiffres plus bas que lors de la précédente collecte de données (43,2 % en 2018) étant donné qu'une proportion des agents de la FWB a passé une partie de l'année 2020 en télétravail. Cette diminution moins sensible qu'attendu s'explique sans doute par le fait que la plupart des abonnements couvrent l'année entière et sont renouvelés en début d'année. Or le premier confinement a débuté en mars 2020.

Tableau 5.3 - Effectifs (en %) des institutions de la FWB abonnés aux transports en commun domicile-lieu de travail, 2020

	Non	Oui
ARES	12,7	87,3
CSA	24,2	75,8
ETNIC	18,2	81,8
IFC	67,9	32,1
WBE	13,8	86,2
Moyenne OIP (hors ONE)	19,7	80,3
MFWB	59,0	41,0
Total	59,4	40,6

Sources : MFWB, OIP (hors ONE) – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 6 912 unités. Les données de l'ONE couvrent uniquement le mois de décembre 2020 (conformément à la demande de données adressée par l'IWEPS aux institutions) et révèlent une proportion d'abonnés de 27,6%. Les autres institutions communautaires considèrent l'année entière, d'où une part des effectifs utilisant les transports en commun plus importante pour ces institutions-là.

L'utilisation du vélo est marginale. En 2020, 38 membres du personnel de la FWB sur les 8 705 recensés (0,4 % des effectifs) ont bénéficié d'une prime pour le déplacement à vélo entre le domicile et le lieu de travail. Il convient de souligner que ce pourcentage ne reflète pas la part modale du vélo, celui-ci pouvant être utilisé en combinaison avec d'autres modes de transport.

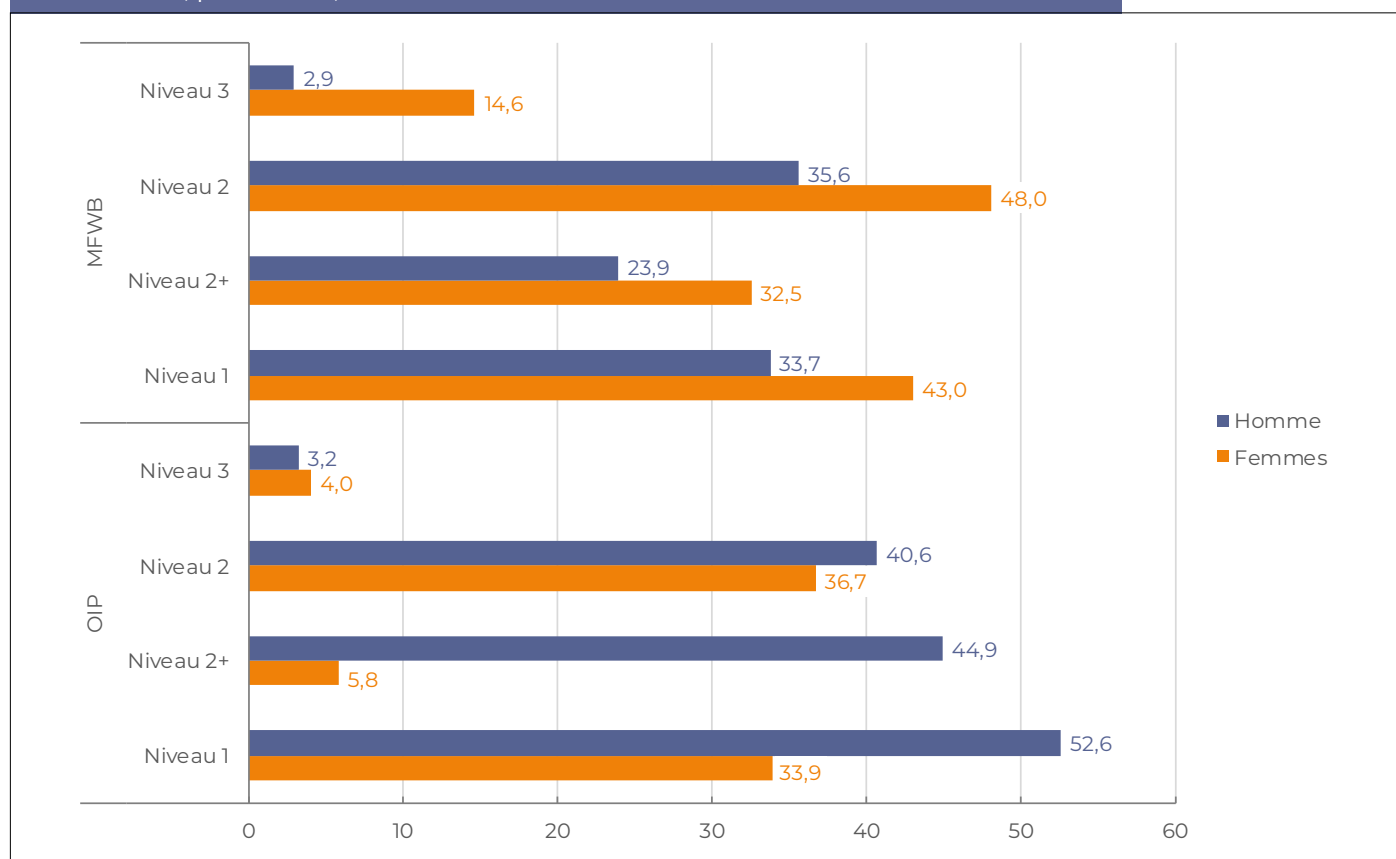
Enfin, quelques informations sur le télétravail. Les statistiques font uniquement référence au télétravail structurel. Le télétravail « coronavirus » conjoncturel destiné à respecter les directives gouvernementales en matière de télétravail ne rentre pas en compte dans les calculs. Le télétravail est pratiqué dans toutes les institutions de la FWB. À l'ETNIC, 67,3 % des agents font du

télétravail. À l'autre bout du spectre, ils sont 10,2 % d'agents à pratiquer le télétravail à l'ONE. Entre les deux, le MFWB affiche une part de télétravailleurs de 31 %. Au total, la part des personnes en télétravail dans la fonction publique communautaire s'élève à 28,0 % en 2020⁴². Deux ans plus tôt, cette part était de 23,3 %. Ce saut de près de 5 points de pourcentage est une manifestation visible de la volonté des institutions de la FWB d'accélérer la mise en place du télétravail structurel⁴³, accélération probablement consécutive à de premières évaluations positives du télétravail conjoncturel « corona ». À ce propos, un arrêté « télétravail » est – au moment d'écrire ces

lignes – en cours de modification pour être mis en application en 2022.

Un coup d'œil sur la proportion par niveau d'hommes et de femmes en télétravail au MFWB et dans les OIP fait ressortir 3 observations : (1) les agents de niveau 3 sont peu en télétravail, sans doute en raison de la nature de leur travail, (2) alors qu'au MFWB, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à télétravailler, le constat inverse prévaut dans les OIP, (3) les femmes de niveau 2+ des OIP ne sont que 5,8 % à télétravailler. Cette moyenne est largement influencée par les données de l'ONE (95 % des femmes de niveau 2+ des OIP travaillent à l'ONE).

Graphique 5.3 - Proportion d'hommes et de femmes en télétravail au MFWB et dans les OIP, par niveau, 2020



Sources : MFWB, OIP – Calculs : IWEPS

Note : Calculs effectués sur la base de 8 704 unités, 1 donnée manquante.

⁴² Cette part est supérieure de 10 points de pourcentage à celle observée en Wallonie (18,3 %).

⁴³ Le télétravail structurel en FWB est encouragé depuis son instauration en 2011.

6 CONCLUSION

Entre 2012 et 2020, les effectifs du MFWB ont crû de 21 %. L'intégration des Maisons de Justice au sein du MFWB – conséquence de la sixième réforme de l'État – et un accroissement de la charge de travail ou l'attribution de missions supplémentaires expliquent une partie substantielle de cette augmentation. Les OIP affichent un taux de croissance similaire.

La féminisation de l'emploi est très avancée au sein des institutions de la FWB : les femmes constituent deux tiers (66 %) des effectifs des institutions communautaires, pour 46 % de la population active occupée des régions wallonne et bruxelloise réunies. La part de femmes semble liée à la compétence de l'organisme : par exemple, l'ONE tire la moyenne vers le haut (87 % de femmes) tandis que l'ETNIC la tire vers le bas (24 % de femmes).

Les travailleurs et travailleuses des institutions publiques de la FWB sont plus âgés que les personnes actives occupées wallonnes et bruxelloises. Ce constat rejoint en partie celui qui est fait pour les institutions publiques wallonnes, où un décalage plus important encore entre le profil d'âge de leur population et celui de la population active occupée est observé. Entre 2012 et 2020, la part des agents les plus âgés (50 ans et plus) est restée stable en FWB tandis qu'elle a augmenté de 9 points de pourcentage pour les institutions wallonnes. Le phénomène de vieillissement touche donc plus durement les institutions wallonnes.

La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est plus élevée au sein de la fonction publique communautaire (57 %) par rapport à la population active occupée (51 %). Toutefois, c'est au niveau de l'enseignement supérieur de type court et bachelier que la différence se marque le plus : un agent sur trois est diplômé de l'enseignement supérieur de type court dans les institutions de la FWB, alors qu'un travailleur sur quatre dispose de ce diplôme parmi la population active occupée.

En moyenne, en 2020, 55 % des emplois des institutions de la FWB sont occupés par des contractuels. En 2012, ce taux s'établissait aussi à 55 %. La structure statutaire des institutions de la FWB entre ces deux années n'a pas changé. Les organismes de grande taille (MFWB et ONE) présentent des taux de contractuels d'un peu plus de 50 % tandis que des organismes de petite taille ont des taux de contractuels d'au moins 68 %. Le personnel contractuel est majoritairement engagé sous CDI (81 %). Le motif d'engagement contractuel le plus fréquent est l'engagement dans l'attente d'un recrutement statutaire (39 % des engagements), suivi du contrat de remplacement (20 %). La principale voie d'entrée des jeunes dans la fonction publique est le contrat : en 2020, plus de 90 % des jeunes de moins de 30 ans sont contractuels, tant au MFWB qu'à l'ONE (les deux plus gros employeurs en FWB) ; cette proportion recule avec l'âge dans les deux organismes.

Les emplois du niveau 1 et du niveau 2+ représentent près de sept emplois sur dix (69 %). En 2012, ces emplois représentaient 59 % du total des emplois : en un peu moins de dix ans, la part des emplois de niveaux élevés a augmenté de 10 points de pourcentage. Les femmes sont sous-représentées dans les emplois de niveau 1 et dans les postes de direction : elles occupent 57 % des emplois de niveau 1 et 48 % des fonctions de direction alors qu'elles représentent 66 % des effectifs des organismes de la FWB. Ces fonctions de direction représentent 2,4 % des effectifs des institutions communautaires en 2020. Cette proportion a tendance à diminuer puisqu'elle s'établissait à 2,7 % en 2012.

Le travail à temps partiel est très peu présent dans les institutions de la FWB : en moyenne, seuls 4,1 % des travailleurs et travailleuses occupent une fonction à temps partiel. C'est moins encore que dans la fonction publique régionale, qui se singularise pourtant par un taux faible (7,4 %).

Sur la répartition des congés et absences (hors congés annuels et récupération), on observe la dominance des congés pour raisons médicales : ceux-ci totalisent 52 % des jours d'absence; suivent les congés pour raisons familiales ou sociales, avec 17 % des jours d'absence et les réductions du temps de travail hors raisons familiales ou sociales (15 %). Cette répartition du nombre de jours d'absence est très proche de celle observée pour les institutions wallonnes. Sur 100 jours à prester, un agent de la FWB est en moyenne absent dix-sept jours (dont près de neuf jours pour raisons médicales).

Les localités de domicile des effectifs des institutions de la FWB sont fortement concentrées dans les communes bruxelloises, mais aussi dans le Brabant wallon et dans les communes situées au nord des provinces de Hainaut, de Liège et de Namur. La distribution est similaire en ce qui concerne les localités des institutions : les sièges centraux des institutions se distribuent entre Bruxelles (MFWB, ONE, ETNIC, CSA, WBE) et Namur (IFC) et deux institutions (MFWB et ONE) sont décentralisées sur le territoire wallon. Un peu plus de 40 % du personnel de la fonction publique communautaire dispose d'un abonnement de transports en commun (train, tram et bus)

pour ses déplacements domicile-lieu de travail. La concentration des institutions communautaires à Bruxelles, où l'offre de transport en commun est importante explique en partie ce taux élevé.

La part des personnes en télétravail dans la fonction publique communautaire s'élève à 28 % en 2020⁴⁴. Deux ans plus tôt, cette part était de 23 %. Ce saut de 5 points de pourcentage est probablement le reflet de la volonté des institutions de la FWB d'accélérer la mise en œuvre du télétravail structurel (instauré depuis 2011).

Les entrées d'agents en 2020 représentent 7,5 % du total des effectifs. Un peu plus de quatre agents sur dix (43 %) qui rentrent dans les effectifs en sont au début de leur carrière professionnelle (ils ont moins de 30 ans). Un œil sur le diplôme et le statut des agents entrés en 2020 confirme des enseignements déjà évoqués : niveaux de qualification et de contractualisation élevés : 70 % du personnel entrant a au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur court et bachelier⁴⁵; la quasi-totalité des agents qui entrent dans les effectifs en 2020 sont contractuels (97 %). Les entrées sont plus nombreuses que les départs (différence de 10 %). Les pensions représentent 25 % des départs.

⁴⁴ Cette part est supérieure de 10 points de pourcentage à celle observée en Wallonie (18 %).

⁴⁵ Données hors ONE.

ANNEXES

Annexe 1 : L'emploi public en Wallonie

La première partie du rapport a décrit l'emploi public dans les institutions régionales wallonnes. Cette annexe décrit 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'AWEX, qui fait partie du périmètre de l'emploi public dans les institutions wallonnes, a son siège à Bruxelles. Elle n'est par conséquent pas comptabilisée dans le périmètre de l'emploi public en Wallonie. De plus, 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. 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 des encadrés méthodologiques.

Cette annexe du rapport sera d'abord consacrée à la mesure de l'emploi public en Wallonie (tous niveaux de pouvoirs confondus) via les statistiques de l'ICN (section 1) puis via celle de l'ONSS (section 2). La troisième section fournira un focus sur l'emploi public dans les administrations provinciales et locales wallonnes.

1. L'emploi public en Wallonie mesuré par les statistiques de l'ICN

Le tableau 1.1 présente l'évolution de l'emploi dans le secteur public en Wallonie et la compare à celle de l'emploi intérieur⁴⁶. Défini de manière précise comme l'ensemble des administrations publiques, le secteur public occupe en Wallonie 277 253 personnes en 2019 (dernière période disponible). Si, depuis 2005, les effectifs ont augmenté, la part des effectifs du secteur public dans l'emploi intérieur a légèrement diminué, de 21,9 % à 21,3 %. La comparaison avec la moyenne nationale montre que le poids du secteur public est un peu plus important en Wallonie : en 2019, l'écart est de 3 points de pourcentage.

⁴⁶ L'emploi intérieur comprend tous les emplois exercés sur le territoire de la Wallonie, qu'ils soient occupés par des personnes résidant en Wallonie ou non.

Tableau 1.1 - L'emploi dans les administrations publiques (ICN) en Wallonie et en Belgique, évolution 2005-2019

	2005	2010	2015	2019	Evolution 2005-2019 (en %)
Emploi public					
Wallonie	249 870	261 401	267 065	277 253	11,0
Flandre	368 550	394 776	406 927	414 707	12,5
Région de Bruxelles-Capitale	171 385	182 825	193 424	200 863	17,2
Belgique	792 450	841 823	869 994	895 294	13,0
Emploi intérieur					
Wallonie	1 139 077	1 201 475	1 233 294	1 299 990	14,1
Flandre	2 454 416	2 592 652	2 689 338	2 876 584	17,2
Région de Bruxelles-Capitale	659 073	677 160	692 134	714 781	8,5
Belgique	4 255 211	4 474 108	4 617 344	4 893 827	15,0
Part de l'emploi public dans l'emploi intérieur (en %)					
Wallonie	21,9	21,8	21,7	21,3	-0,6
Flandre	15,0	15,2	15,1	14,4	-0,6
Région de Bruxelles-Capitale	26,0	27,0	27,9	28,1	2,1
Belgique	18,6	18,8	18,8	18,3	-0,3

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

Clé de lecture : la première partie du tableau présente les effectifs dans l'emploi public ; la seconde partie présente les effectifs dans l'emploi intérieur (tous secteurs confondus : public et autres) ; la dernière partie représente la part (en pourcentage) de l'emploi public dans l'emploi intérieur ; la dernière colonne présente les évolutions entre 2005 et 2019.

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.

2. L'emploi public en Wallonie mesuré par les statistiques de l'ONSS

Comme le montre le tableau 2.1, l'emploi public défini selon les critères de l'ONSS est nettement plus important que celui construit selon la méthodologie de la comptabilité nationale : en 2019, la Wallonie compte 350 537 postes de travail dans le secteur public selon l'ONSS, pour 277 253 selon l'ICN, soit un écart de plus de 70 000 postes de travail. Le nombre de travailleurs et de travailleuses occupés dans le secteur public s'est maintenu au cours de la période 2005-2019 (+2 %), ce qui ne signifie pas nécessairement un immobilisme dans le secteur public. En effet, ce *statu quo* peut résulter de mou-

vements contraires : « l'augmentation ou la diminution constatée dans un secteur n'est pas toujours due à une réduction ou à une augmentation du personnel, mais peut s'expliquer, surtout ces dernières années, par des glissements d'employeurs du secteur privé vers le secteur public et vice versa (par exemple : privatisations, autonomie de filiales...) »⁴⁷. La part de l'emploi public dans l'emploi intérieur wallon a elle aussi diminué, passant de 30,1 % en 2005 à 27,0 % en 2019. Des différences régionales apparaissent : en 2019, en Flandre, cette part est de 17,5 % tandis qu'à la Région de Bruxelles-Capitale elle plafonne à 33,5 %. On observe au niveau national la même tendance à la baisse que celle observée en Wallonie : la part de l'emploi public passe de 25,3 % à 22,3 %.

⁴⁷ ONSS, brochure jaune, décembre 2011, introduction (http://www.rs.zfgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/place/localunit_text_FR_20114.pdf)

Tableau 2.1 - L'emploi public (ONSS) en Wallonie et en Belgique, évolution 2005-2019

	2005	2010	2015	2019	Evolution 2005-2019 (en %)
Emploi public (ONSS), Wallonie	343 572	350 654	339 142	350 537	2,03
Part de l'emploi public (ONSS) dans l'emploi intérieur, Wallonie (en %)	30,1	29,1	27,7	27,0	
Part de l'emploi public (ONSS) dans l'emploi intérieur, Belgique (en %)	25,3	24,6	23,2	22,3	

Sources : Office national de sécurité sociale (ONSS), statistique décentralisée, 31 décembre ; ICN – Calculs : IWEPS

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'en-

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

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

Le tableau 3.1 rassemble plusieurs informations relatives aux administrations locales et provinciales. En premier lieu, nous pouvons y suivre l'évolution de l'emploi par type d'employeur au cours de la période 2005-2019. Nous comparons ensuite l'évolution de l'emploi public dans les pouvoirs locaux avec l'évolution de l'emploi public total, d'une part, et avec l'évolution de l'emploi intérieur, d'autre part. Au cours de la période 2005-2019, l'emploi a augmenté de +4,1 % dans les entités publiques décentralisées. Cette tendance globale révèle des évolutions contrastées : on observe en effet une diminution d'emploi de 6,9 % dans les provinces et de 11,2 % dans les communes pour une hausse de 27,3 % dans les intercommunales.

Au cours de cette même période 2005-2019, l'emploi intérieur a progressé plus vite que l'emploi des pouvoirs locaux (avec respectivement +14,1 % et +4,1 %), ce qui explique la baisse de la part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi intérieur wallon : en début de période, près d'un emploi sur 11 en Wallonie est un emploi dans une administration provinciale ou locale ; en fin de période, c'est près d'un emploi sur dix en Wallonie qui est un emploi dans une administration provinciale ou locale. L'emploi des pouvoirs locaux et l'emploi public total évoluent de manière comparable : la statistique de l'ONSS montre en effet une stagnation de l'emploi public total en Wallonie (+2 %). En conséquence, on observe une stabilité de la part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public, à 35,1 % en 2005 et à 35,9 % en 2019.

Tableau 3.1 -Évolution de l'emploi dans les administrations provinciales et locales de Wallonie

	2005	2010	2015	2019	Evolution 2005-2019 (en %)
Communes	47 010	50 570	48 693	41 724	-11,2
Zones de police	10 371	11 017	10 915	9 989	-3,7
CPAS	27 399	28 633	30 233	29 695	8,4
Intercommunales	24 094	28 139	29 671	30 679	27,3
Provinces	11 793	11 511	10 913	10 974	-6,9
Zones de secours			1 181	2 593	
Divers	64	71	70	63	-1,6
Total pouvoirs locaux	120 731	129 941	131 676	125 717	4,1
Emploi public : total - définition ONSS	343 572	350 654	339 142	350 537	2,0
Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public total (ONSS)	35,1	37,1	38,8	35,9	
Emploi intérieur	1 139 077	1 201 475	1 233 294	1 299 990	14,1
Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi intérieur	10,6	10,8	10,7	9,7	

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

Encadré 3.1 - Les statistiques de l'emploi public dans les administrations provinciales et locales – Balises méthodologiques

Les données relatives aux administrations publiques locales et provinciales sont fournies par les offices nationaux de sécurité sociale (l'ONSSAPL, puis l'ORPSS et enfin l'ONSS). Le 1^{er} janvier 2017, l'Office national de sécurité sociale (ONSS) a récupéré une partie importante des missions de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS, résultat de la fusion en 2015 entre l'ONSSAPL et l'OS-SOM), dont le traitement des données des administrations provinciales et locales. Lors de l'intégration de ces données dans les données de la sécurité sociale de l'ONSS, le calcul des effectifs réalisé par l'ONSS pour 2018 et les années suivantes

est sensiblement différent de celui effectué pour les années précédentes. Par conséquent, les comparaisons des chiffres entre l'année 2018 ou suivantes et les années précédant 2018 doivent être interprétées avec prudence.

Les statistiques sont établies au départ de la Déclaration multifonctionnelle (DMFA) depuis 2005. Une rupture statistique apparaît en 2008 avec le passage de certains types d'employeurs repris dans la catégorie CPAS en intercommunales. La catégorie « divers » reprend divers organismes régionaux ou communautaires, tels que, en Wallonie, le CESE Wallonie. Les zones de secours ont été créées en 2015.

Annexe 2 : Notes du tableau 2.1 de la première partie du rapport

- « / » : 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.
- **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 sensiblement modifier 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. Cela représente environ 100 individus en 2020.
- **FAMIWAL** : Créé le 1^{er} janvier 2019, cet organisme entre dans cette collecte de données 2020.

LISTE DES GRAPHIQUES, TABLEAUX ET CARTES

Tableaux - Première partie : L'emploi public dans les institutions wallonnes

Tableau 2.1 : Évolution des effectifs des institutions wallonnes : Service public de Wallonie (SPW) et Organismes d'intérêt public (OIP), 2005 à 2020

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

Tableau 3.2 : Répartition des effectifs par âge au sein du SPW et des OIP, pourcentages cumulés comparaison 2009-2020

Tableau 3.3 : Effectifs des institutions wallonnes par niveau de diplôme, évolution 2013-2020

Tableau 4.1 : Évolution de la part des contractuels de 2010 à 2020 : comparaison SPW et OIP

Tableau 4.2 : Répartition des effectifs selon la situation administrative, ventilation par institution wallonne, 31 décembre 2020

Tableau 4.3 : Répartition des effectifs par situation administrative et ancienneté dans l'institution, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020

Tableau 4.4 : Répartition des effectifs par situation administrative et âge, 31 décembre 2020

Tableau 4.5 : Répartition des effectifs contractuels par type de contrat et institution wallonne, décembre 2020

Tableau 4.6 : Répartition des effectifs occupant des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2020

Tableau 4.7 : Répartition des effectifs contractuels du SPW et des OIP par catégorie d'engagement, décembre 2020

Tableau 4.8 : Répartition des effectifs par situation administrative et sexe, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020

Tableau 4.9 : Répartition des effectifs par niveau au sein du SPW et des OIP, évolution 2010-2020

Tableau 4.10 : Répartition des effectifs du SPW par niveau et situation administrative, 31 décembre 2020

Tableau 4.11 : Répartition des effectifs des OIP par niveau et situation administrative, 31 décembre 2020

Tableau 4.12 : Embauches par niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020

Tableau 4.13 : Répartition des fonctions de direction selon le niveau de responsabilité, 31 décembre 2020

Tableau 4.14 : Métiers spécifiques des institutions wallonnes par domaine

Tableau 5.1 : Répartition des postes à responsabilité entre hommes et femmes, SPW et OIP, Wallonie, 31 décembre 2020

Tableau 5.2 : Mobilité interinstitutionnelle des effectifs de la fonction publique wallonne, 2020

Tableau 5.3 : Travail à temps partiel dans les institutions wallonnes, évolution 2010-2020

Tableau 5.4 : Proportion d'agents occupant des emplois à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2020

Tableau 5.5 : Répartition des effectifs par catégorie d'heures de récupération, pourcentages cumulés, 31 décembre 2020

Tableau 5.6 : Effectifs de la fonction publique régionale abonnés aux transports en commun domicile-lieu de travail

Graphiques – Première partie : L'emploi public dans les institutions wallonnes

Graphique 2.1 : Répartition (en %) des effectifs au sein du SPW, Wallonie, 31 décembre 2020

Graphique 2.2 : Répartition (en %) des effectifs des OIP, 31 décembre 2020

Graphique 3.1 : Répartition (en %) des effectifs du SPW et des OIP par sexe, 31 décembre 2020

Graphique 3.2 : Répartition (en %) des effectifs par sexe et par institution, 31 décembre 2020

Graphique 3.3 : Pyramide des âges des effectifs du SPW et des OIP, 31 décembre 2020

Graphique 3.4 : Répartition (en %) des effectifs par âge : comparaison du SPW, des OIP et de la population active occupée, 31 décembre 2020

Graphique 3.5 : Répartition (en %) des effectifs par âge dans les OIP, 31 décembre 2020

Graphique 3.6 : Répartition (en %) des effectifs des institutions wallonnes par âge, évolution 2009-2020

Graphique 3.7 : Pyramides des âges de la fonction publique régionale – comparaison des femmes et des hommes, 31 décembre 2020

Graphique 3.8 : Répartition (en %) des effectifs par niveau de qualification : comparaison des institutions wallonnes et de la population active occupée, Wallonie, décembre 2020

Graphique 3.9 : Répartition (en %) des effectifs du SPW par niveau de qualification, 31 décembre 2020

Graphique 3.10 : Répartition (en %) des effectifs des OIP par niveau de qualification, 31 décembre 2020

Graphique 3.11 : Répartition (en %) des effectifs par sexe et niveau de qualification, 31 décembre 2020

Graphique 4.1 : Répartition (en %) des effectifs contractuels par catégorie d'engagement, 31 décembre 2020

Graphique 4.2 : Répartition (en %) des statutaires par niveau de qualification, 31 décembre 2020

Graphique 4.3 : Répartition (en %) des contractuels par niveau de qualification, 31 décembre 2020

Graphique 4.4 : Répartition (en %) des embauches par niveau : comparaison SPW et OIP, 2009-2012-2015-2020

Graphique 4.5 : Répartition (en %) des effectifs par rang pour chaque niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020

Graphique 4.6 : Répartition (en %) des effectifs par catégorie de métiers, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020

Graphique 4.7 : Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, SPW, 31 décembre 2020

Graphique 4.8 : Répartition (en %) des métiers administratifs et de support, OIP, 31 décembre 2020

Graphique 4.9 : Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, SPW, 31 décembre 2020

Graphique 4.10 : Répartition (en %) de l'emploi dans les métiers spécifiques, OIP, 31 décembre 2020

Graphique 5.1 : Répartition (en %) des effectifs selon l'ancienneté dans l'institution, ventilation par SPW/OIP et statut, 31 décembre 2020

Graphique 5.2 : Répartition (en %) des effectifs selon l'ancienneté, ventilation par niveau, 31 décembre 2020

Graphique 5.3 : Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau, 31 décembre 2020

Graphique 5.4 : Proportion (en %) de femmes par niveau, comparaison SPW et OIP, 31 décembre 2020

Graphique 5.5 : Répartition (en %) des diplômés de l'enseignement supérieur de type long entre niveaux : comparaison hommes-femmes, 31 décembre 2020

Graphique 5.6 : Les congés et absences au sein des institutions wallonnes : répartition (en %) du nombre de jours d'absence par motif au cours de l'année 2020

Graphique 5.7 : Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2020

Graphique 5.8 : Répartition (en %) des effectifs par catégorie d'heures de récupération et par ancienneté, 31 décembre 2020

Graphique 5.9 : Proportion d'hommes et de femmes en télétravail au SPW et dans les OIP, par niveau, 2020

Graphique 6.1 : Répartition par entité des services externalisés du SPW, 2020

Carte - Première partie : L'emploi public dans les institutions wallonnes

Carte 5.1 : Localisation des services publics régionaux et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile, décembre 2020

Tableaux - Seconde partie : L'emploi public dans les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles

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

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

Tableau 3.1 : Répartition des effectifs des institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles par sexe, 31 décembre 2020

Tableau 3.2 : Effectifs des institutions de la FWB par niveau de diplôme, décembre 2020

Tableau 4.1 : Répartition des effectifs des institutions de la FWB selon la situation administrative, 31 décembre 2020

Tableau 4.2 : Répartition des contractuels par type de contrat et institution, 31 décembre 2020

Tableau 4.3 : Répartition des effectifs occupant des emplois subventionnés par type d'aide, 31 décembre 2020

Tableau 4.4 : Répartition des effectifs des institutions de la FWB par situation administrative et sexe, 31 décembre 2020

Tableau 4.5 : Les fonctions de direction et d'encadrement au sein des institutions de la FWB, 31 décembre 2020

Tableau 5.1 : Mobilité des effectifs de la FWB entre institutions, 31 décembre 2020

Tableau 5.2 : Proportion d'agents occupant des emplois à temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2020

Tableau 5.3 : Effectifs (en %) des institutions de la FWB abonnés aux transports en commun domicile-lieu de travail, 2020

Graphiques - Seconde partie : L'emploi public dans les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Graphique 2.1 : Répartition (en %) des effectifs du MFWB par Administrations générales, 31 décembre 2020

Graphique 3.1 : Répartition (en %) des effectifs par âge – comparaison du MFWB, des OIP de la FWB (31 décembre 2020), de la population active occupée (Wallonie et Bruxelles, moyenne 2020) et des organismes publics régionaux (SPW + OIP)

Graphique 3.2 : Pyramide des âges des effectifs des institutions de la FWB, 31 décembre 2020

Graphique 3.3 : Pyramides des âges des effectifs des institutions de la FWB, comparaison du MFWB et des OIP, 31 décembre 2020

Graphique 3.4 : Pyramide des âges des effectifs des institutions de la FWB, comparaison hommes-femmes, 31 décembre 2020

Graphique 3.5 : Répartition (en %) des effectifs par niveau de qualification : comparaison des institutions de la FWB et de la population active occupée wallonne et bruxelloise, décembre 2020

Graphique 4.1 : Répartition (en %) des effectifs contractuels par motif d'engagement, 31 décembre 2020

Graphique 4.2 : Répartition (en %) des effectifs des institutions de la FWB par situation administrative et âge, 31 décembre 2020

Graphique 4.3 : Proportion (en %) de contractuels dans l'emploi, ventilation par âge, comparaison ONE et MFWB, 31 décembre 2020

Graphique 4.4 : Répartition (en %) des effectifs par niveau au sein des institutions de la FWB, 31 décembre 2020

Graphique 4.5 : Répartition (en %) des effectifs statutaires par organisme et niveau, 31 décembre 2020

Graphique 4.6 : Répartition (en %) des effectifs contractuels par organisme et niveau, 31 décembre 2020

Graphique 4.7 : Répartition (en %) des effectifs par rang pour chaque niveau, comparaison MFWB et OIP, 31 décembre 2020

Graphique 4.8 : Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau au sein des institutions de la FWB, 31 décembre 2020

Graphique 4.9 : Répartition (en %) des postes de direction entre hommes et femmes au sein des institutions de la FWB, 31 décembre 2020

Graphique 5.1 : Congés et absences au sein de la FWB : répartition (en %) du nombre de jours d'absence par motif au cours de l'année 2020

Graphique 5.2 : Fréquence (en %) des jours de congés et absences par motif au cours de l'année 2020

Graphique 5.3 : Proportion d'hommes et de femmes en télétravail au MFWB et dans les OIP, par niveau, 2020

Carte - Seconde partie : L'emploi public dans les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Carte 5.1 : Localisation des services publics de la FWB et nombre d'effectifs des services publics par commune de domicile

Tableaux - Annexes

Tableau 1.1 : L'emploi dans les administrations publiques (ICN) en Wallonie et en Belgique, évolution 2005-2019

Tableau 2.1 : L'emploi public (ONSS) en Wallonie et en Belgique, évolution 2005-2019

Tableau 3.1 : Évolution de l'emploi dans les administrations provinciales et locales de Wallonie

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AdN	Agence du numérique
AEI	Agence pour l'entreprise et l'innovation
APAQ-W	Agence wallonne pour une agriculture de qualité
APE	Aide à la promotion de l'emploi
ARES	Académie de recherche et d'enseignement supérieur
AWEX	Agence wallonne à l'exportation
AVIQ	Agence pour une vie de qualité
AWIPH	Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées
AWT	Agence wallonne des télécommunications
BNB	Banque nationale de Belgique
CWAPE	Commission wallonne pour l'énergie
CESE WALLONIE	Conseil économique, social et environnemental de Wallonie
CGT	Commissariat général au tourisme
CPAS	Centre public d'action sociale
CPE	Contrat première embauche
CRAC	Centre régional d'aide aux communes
CRAW	Centre wallon de recherche agronomique
CRP	Hôpital psychiatrique de Tournai « Les Marronniers »
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
DG	Direction générale
DG	Direction générale opérationnelle
DGT	Direction générale transversale
EAP	Ecole d'administration publique
ETNIC	Entreprise des technologies nouvelles de l'information et de la communication de la Communauté française
ETP	Equivalent temps plein
eWBS	Organe en charge de la simplification administrative et de l'e-gouvernement en Wallonie et Fédération Wallonie Bruxelles
FAMIWAL	Caisse publique d'allocations familiales en Wallonie
FOREM	Service public wallon de l'emploi et de la formation
FSE	Fonds social européen
FWB	Fédération Wallonie-Bruxelles
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises

IFC	Institut de la formation en cours de carrière
IPW	Institut du patrimoine wallon
ISSeP	Institut scientifique de service public
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
MFWB	Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
ND	Non disponible
OFFA	Office francophone de la formation en alternance
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIP	Organismes d'intérêt public
ONE	Office national de l'enfance
ONEM	Office national pour l'emploi
ONSS	Office national de sécurité sociale
ONSSAPL	Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales
PAL	Port autonome de Liège
PAN	Port autonome de Namur
PACO	Port autonome du Centre et de l'Ouest
PAC	Port autonome de Charleroi
PTP	Programme de transition professionnelle
SEC 1995 (SEC95)	Système européen des comptes nationaux et régionaux
SPAQUE	Société publique d'aide à la qualité de l'environnement
SPF	Service public fédéral
SPGE	Société publique de gestion de l'eau
SPW	Service public de Wallonie
SRIW	Société régionale d'investissement de Wallonie
SWCS	Société wallonne du crédit social
SWDE	Société wallonne des eaux
SWL	Société wallonne de logement
TEC	Société de transport en commun (Service de transport de voyageurs, Wallonie)
WBE	Wallonie-Bruxelles Enseignement
WBI	Wallonie-Bruxelles international



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

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



2021