



RAPPORT 2020 DE L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE BRUXELLOISE

Observatoire de l'emploi public régional

Table des matières

Préface	3
1. MÉTHODOLOGIE	4
2. PROFIL DES EFFECTIFS	6
a) Les effectifs	6
b) Le sexe et l' âge	9
c) Le domicile	17
3. PROFIL DES EMPLOIS	20
a) La situation juridique	21
b) Le niveau	25
c) Les rangs	31
d) Le rôle linguistique	34
4. CONDITIONS DE TRAVAIL	38
a) Le régime de travail	38
b) Le télétravail	41
5. FOCUS TALENT	45
a) Sélection et mandat	45
b) Primes linguistiques	47
c) Formations régionales	48
6. CONCLUSION	51



Préface

Ce rapport annuel a été élaboré par talent.brussels. Il s'agit d'un résumé et d'une présentation visuelle des chiffres de la fonction publique bruxelloise. Ce rapport se compose de quatre chapitres et concerne la situation du personnel des Services Publics Régionaux de Bruxelles et de certains Organismes d'Intérêt Public, ainsi que d'autres organismes de la Région de Bruxelles-Capitale au 31/12/2020. Le premier chapitre explicite brièvement la méthodologie. Les trois chapitres suivants présentent, au travers d'indicateurs, un état des lieux de l'emploi public régional. D'abord, en se concentrant sur les personnes occupées dans l'emploi public. Ensuite, en s'intéressant aux caractéristiques inhérentes à l'emploi public. Enfin, en approchant certaines spécificités du travail dans la fonction publique bruxelloise. Les différents indicateurs proposés sous forme de tableaux et graphiques ne sont pas exhaustifs. Nonobstant, ils permettent un premier éclairage qui pourrait être approfondi à l'avenir.

Vous avez des questions complémentaires ? Nous sommes bien sûr à votre disposition pour y répondre.

Jean-Yves Makuanga, Analyste

Strategie@talent.brussels



1. MÉTHODOLOGIE

Dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 juillet 2017 relatif à sa création, talent.brussels s'est vu confier pour mission de coordonner l'Observatoire de l'Emploi Public Régional. Cet Observatoire a pour but de fournir au Gouvernement des informations sur la situation et l'état de l'emploi des organismes publics bruxellois afin, notamment, de soutenir sa politique en matière de fonction publique.

À cette fin, un projet d'ordonnance relative à la création de l'Observatoire de l'Emploi Public Régional a été initié, et suit toujours son parcours législatif.

Dans l'attente de ce nouveau cadre légal, l'Observatoire opère sous la méthodologie explicitée dans l'arrêté du 4 décembre 1997 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale créant une banque de données concernant le personnel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale.

Depuis cet arrêté, le paysage institutionnel bruxellois n'a cessé d'évoluer, et la liste des institutions se trouvant dans le champ d'application s'est par conséquent ajustée en fonction de ces changements.

Dans le présent rapport, le périmètre analysé comprend 17 institutions bruxelloises :

- Service Public Régional de Bruxelles (SPRB)
- Bruxelles-Propreté (ARP)
- Centre Informatique pour la Région Bruxelloise (CIRB)
- Bruxelles environnement (BE)
- Société Régionale du Port de Bruxelles (Port)
- citydev.brussels
- Société du Logement de la Région Bruxelloise (SLRB)
- Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (Brupartners)
- Innoviris
- Urban.brussels
- Bruxelles fiscalité (BF)
- Talent.brussels
- Perspective.brussels
- Société Bruxelloise de Gestion de l'eau (SBGE)
- Actiris
- Bruxelles Prévention & Sécurité (BPS)
- Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente (SIAMU)

La présente collecte de données sur l'emploi public porte sur l'année 2020. Il s'agit donc de données de stock à un moment précis. Les données demandées décrivent la situation du personnel à un jour de référence: le 31 décembre 2020 (= le dernier jour ouvrable du mois de décembre de l'année 2020). Pour certaines variables, la référence peut être la dernière semaine complète du mois de décembre 2020, ou le mois de décembre de l'année 2020. Le critère de dénombrement est la personne.

Lors de la collecte des données pour ce rapport, nous avons puisé dans les sources existantes et demandé des données à nos partenaires.

Des précautions de lecture s'appliquent pour deux raisons majeures ; la complétude des données fournies par les partenaires et l'aspect régional globalisant de l'analyse. En effet, ce rapport ambitionne de donner une image globale de la fonction publique régionale et l'absence de certaines variables (types de contrats, etc.) peut être limitante pour des questions d'analyse approfondie.

Nous recommandons au lecteur d'interpréter les résultats régionaux avec prudence, car ils ne font pas nécessairement ressortir les disparités parfois importantes qui peuvent exister entre les institutions. Toutefois les différences significatives entre les institutions ont été mentionnées lorsque pertinent et peuvent se retrouver tout au long du rapport.

Sur base de l'analyse des données collectées et des précautions méthodologiques précédemment citées nous pouvons énoncer, concernant la fonction publique régionale, les 8 constats majeurs suivants :

- Constat 1 : Le nombre de travailleurs dans la fonction publique régionale continue à augmenter.
- Constat 2 : Les femmes sont sous-représentées dans de nombreux OIP.
- Constat 3 : Les moins de 30 ans et les plus de 55 ans sont peu présents dans les effectifs de la fonction publique régionale.
- Constat 4 : Un travailleur sur deux est domicilié dans la Région de Bruxelles-capitale. La moitié d'entre eux est occupé dans une fonction peu qualifiée.
- Constat 5 : La contractualisation de l'emploi public régional est à la hausse.
- Constat 6 : Les femmes sont surreprésentées dans les emplois plus qualifiés. La parité 50-50 est presque atteinte dans le middle management (rangs A2 et A3). Par contre, la tendance s'inverse à partir des fonctions de management.
- Constat 7 : Le travail à temps partiel est surtout pratiqué par les femmes.
- Constat 8 : Le télétravail est bien implémenté au sein de la fonction publique bruxelloise.

2. PROFIL DES EFFECTIFS

a. Les effectifs

Les quatre Services publics régionaux bruxellois (SPRB) et les 13 Organismes d'intérêt public (OIP) et autres organismes¹ couverts dans ce tableau de bord comptent ensemble 9950 personnes en 2020.

De loin le plus important par la taille, Bruxelles-Propreté concentre 28,9 % des effectifs; Actiris, deuxième organisme, rassemble 15,9% des effectifs; en rassemblant 14,6% des effectifs, le SPRB complète le podium. Le SIAMU et Bruxelles Environnement suivent en quatrième et cinquième position en concentrant respectivement 13,6% et 12,2% des effectifs, pendant que les douze autres organismes se partagent les 14,7 % restants. Le tableau 2.1 permet de voir l'augmentation des effectifs au cours des années. Au fil des années, on observe une tendance à la hausse du nombre d'effectifs au niveau régional. Pour exemple, entre 2015 et 2020 le taux de croissance des effectifs est de 22.7% (le taux de croissance est de 4% entre 2018 et 2020).

¹ Dans la suite du rapport, tous ces organismes sont couverts par l'acronyme OIP. Ces "autres" organismes ont un statut juridique différent de celui de l'OIP. Il s'agit par exemple des sociétés anonymes de droit public.



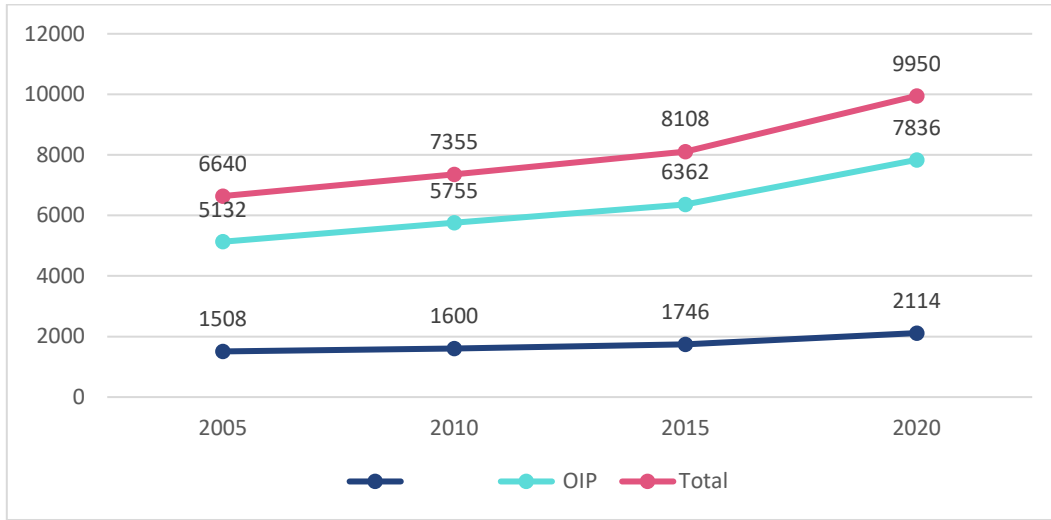
Tableau 2.1 - Les effectifs des organismes de la Région de Bruxelles-Capitale

	2005	2010	2015	2018	2019	2020
Service public régional de Bruxelles (SPRB)	1.508	1.600	1.746	1.399	1.450	1.452
Bruxelles Urbanisme et Patrimoine (urban)				249	250	285
Bruxelles Fiscalité (BF)				223	253	306
talent.brussels				44	68	71
Total Services publics régionaux bruxellois	1.508	1.600	1.746	1.915	2.021	2.114
Actiris	679	881	1.180	1.486	1.611	1.582
Bruxelles-Propreté (ARP)	2.062	2.373	2.436	2.926	2.959	2.882
Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (Brupartners)	5	20	23	29	29	29
Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)	171	15	5	4	4	4
Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement (BE)	646	865	1.063	1.166	1.199	1.215
Innoviris	12	26	38	60	58	64
Société Régionale du Port de Bruxelles	121	148	132	126	136	130
Citydev	122	138	132	137	144	151
Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB)	88	104	128	134	147	163
Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU)	1.226	1.185	1.225	1.327	1.374	1.352
Perspective.brussels				132	148	154
Société Bruxelloise de Gestion de l'Eau(SBGE)				47	52	56
Bruxelles prévention & sécurité (BPS)						54
Total Organismes d'intérêt public et autres	5.132	5.755	6.362	7.574	7.861	7.836
Total	6.640	7.355	8.108	9.489	9.882	9.950

SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

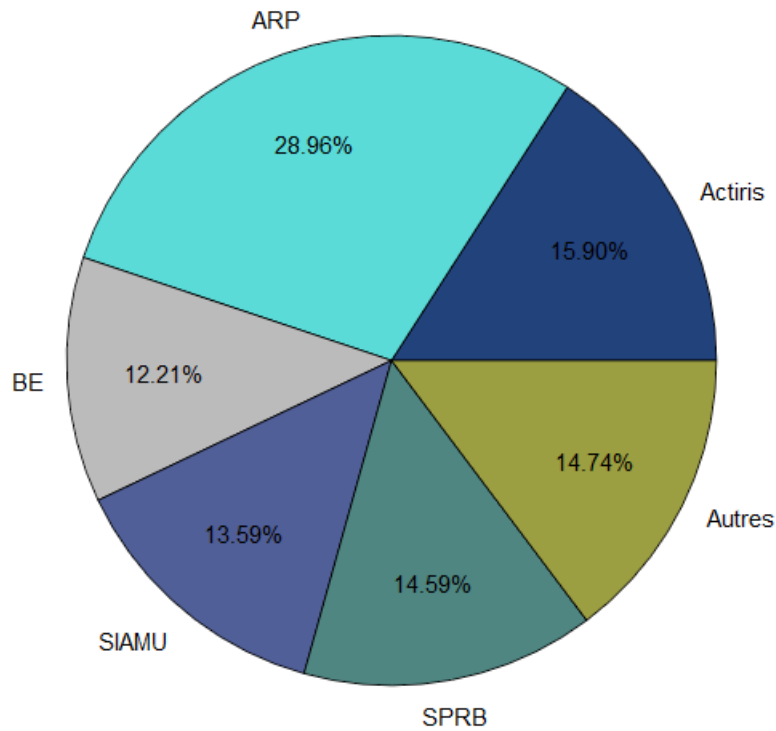
Dans les SPR, le personnel est réparti comme tel: 68,7% au sein du SPRB, 14,5% au sein de BF, 13,5% au sein de Urban et 3,3% au sein de talent.brussels. Concernant les OIP: 36,8% au sein de l'ARP, 20,2% au sein d'Actiris, 17,2% au sein du SIAMU, 15,5% au sein de BE. Les 10,2% restants sont partagés entre Brupartners, Innoviris, la SBGE, le Port, Citydev, la SLRB, BPS et le CIRB.

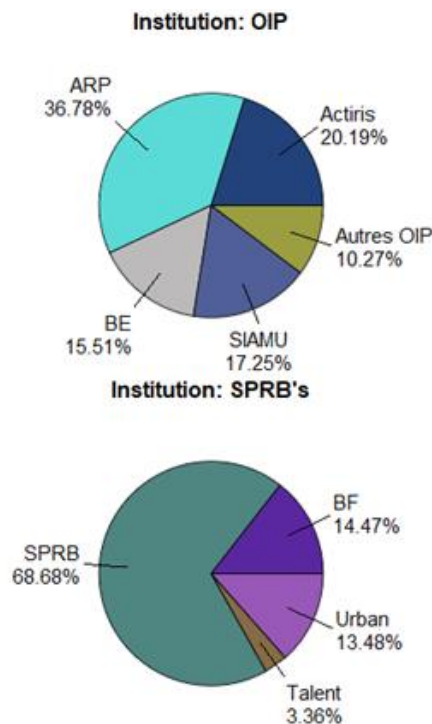
Graphique 2.1 – Evolution 2005-2020 de l’emploi (nombre de travailleurs) dans la fonction publique régionale



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels.

Graphique 2.2 - Répartition (en %) des effectifs des SPRB et OIP par organisme, 31 décembre 2020





SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités

Conclusion et recommandation :

Au fil des années, on observe une tendance à la hausse du nombre d'effectifs au niveau régional. Ceci pourrait en partie s'expliquer par la sixième réforme de l'État, car des compétences ont été régionalisées et ont notamment amené à la création de nouveaux organismes ou à l'attribution de missions supplémentaires.

talent.brussels recommande une analyse affinée afin d'identifier de manière plus précise les causes de cette augmentation.

b. Le sexe et l'âge

Les données collectées au travers des variables âge et sexe nous renseignent sur le profil socio-démographique des travailleurs et travailleuses.

b.1) Le sexe

Le tableau 2.2, nous informe sur une éventuelle féminisation de l'emploi. Bien que les hommes représentent 65% des effectifs dans les institutions sous revue, cette majorité est toutefois à nuancer. En effet, un peu plus de la moitié des institutions régionales comptent plus de femmes que d'hommes dans leur rang, mais jamais de manière très significative. Les institutions qui emploient plus d'hommes que de femmes ont quant à elle une majorité significative d'hommes et font, de surcroit, partie des gros employeurs de la Région ce qui tire la part des femmes vers le bas: Bruxelles-Propreté dont la part de femmes est de 7% représente 29% de l'effectif global ; le SIAMU dont la part des femmes est de 9% représente 17% de l'effectif global. Nous remarquons que les femmes sont moins présentes dans des institutions où de nombreuses fonctions revêtent un caractère physique.

Le tableau 2.3 nous informe sur l'évolution de la part de femmes, au cours des dernières années. Nous remarquons sur le temps long (2005-2020), une augmentation de 6 points de pourcentage. Toutefois, cette augmentation se contracte au fil des années. En effet, nous notons entre 2017 et 2020, une hausse de 1 point. Par ailleurs, l'augmentation de la part de femme dans l'effectif global est surtout due à une forte augmentation dans les OIP, tandis qu'au niveau des SPRB, la part de femmes majoritaire reste stable.

Tableau 2.2 - Répartition des effectifs des organismes de la Région de Bruxelles-Capitale par sexe, 31 décembre 2020

	2020			Part des femmes dans le total (en%)
	Homme	Femme	Total	
Service public régional de Bruxelles (SPRB)	692	760	1.452	52%
Bruxelles Urbanisme et Patrimoine (Urban)	97	188	285	66%
Bruxelles Fiscalité (BF)	117	189	306	62%
talent.brussels	25	46	71	65%
Total Services publics régionaux bruxellois	931	1183	2.114	56%
Actiris	540	1042	1.582	66%
Bruxelles-Propreté	2681	201	2.882	7%
Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (Brupartners)	15	14	29	48%
Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)	2	2	4	50%
Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement (BE)	713	502	1.215	41%
Innoviris	25	39	64	61%
Société Régionale du Port de Bruxelles	92	38	130	29%
Citydev	74	77	151	51%
Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB)	63	100	163	61%
Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU)	1230	122	1.352	9%
Perspective.brussels	59	95	154	62%
Société Bruxelloise de Gestion de l'Eau(SBGE)	41	15	56	27%
Bruxelles prévention & sécurité (BPS)	28	26	54	48%
Total Organismes d'intérêt public	5563	2273	7.836	29%
Total	6.494	3.456	9.950	35%
	65%	35%	100%	

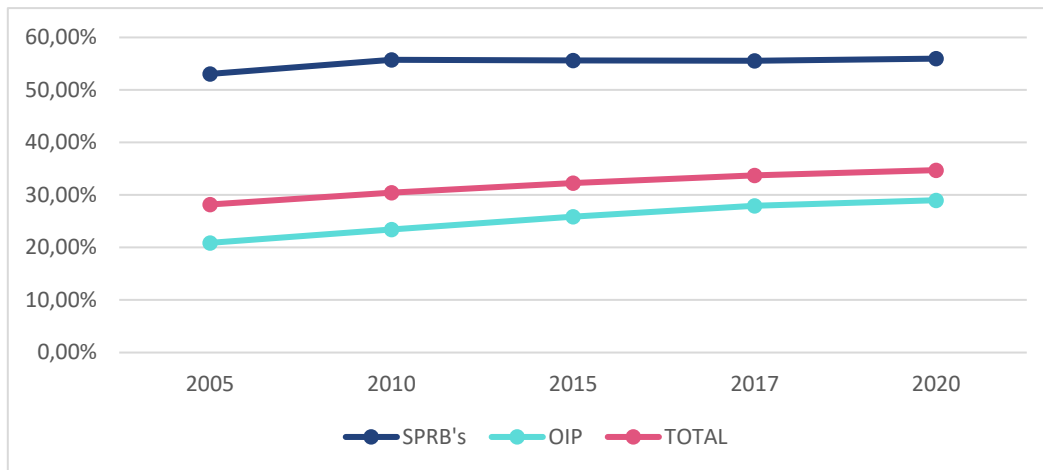
SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

Tableau 2.3 - Évolution de la part des femmes de 2005 à 2020 : comparaison SPRB et OIP

		2005	2010	2015	2017	2020
Services publics régionaux bruxellois	femmes	800	892	971	1027	1183
	Total	1.508	1.600	1.746	1.848	2.114
	Proportion femmes	53,05%	55,75%	55,61%	55,57%	55,96%
Organismes d'intérêt public	femmes	1.072	1.348	1.645	1.960	2.273
	Total	5.132	5.755	6.362	7.007	7.836
	Proportion de femmes	20,89%	23,42%	25,86%	27,97%	29,01%
Effectif total	femmes	1.872	2.240	2.616	2.987	3.456
	Total	6.640	7.355	8.108	8.855	9.950
	Proportion de femmes	28,19%	30,46%	32,26%	33,73%	34,73%

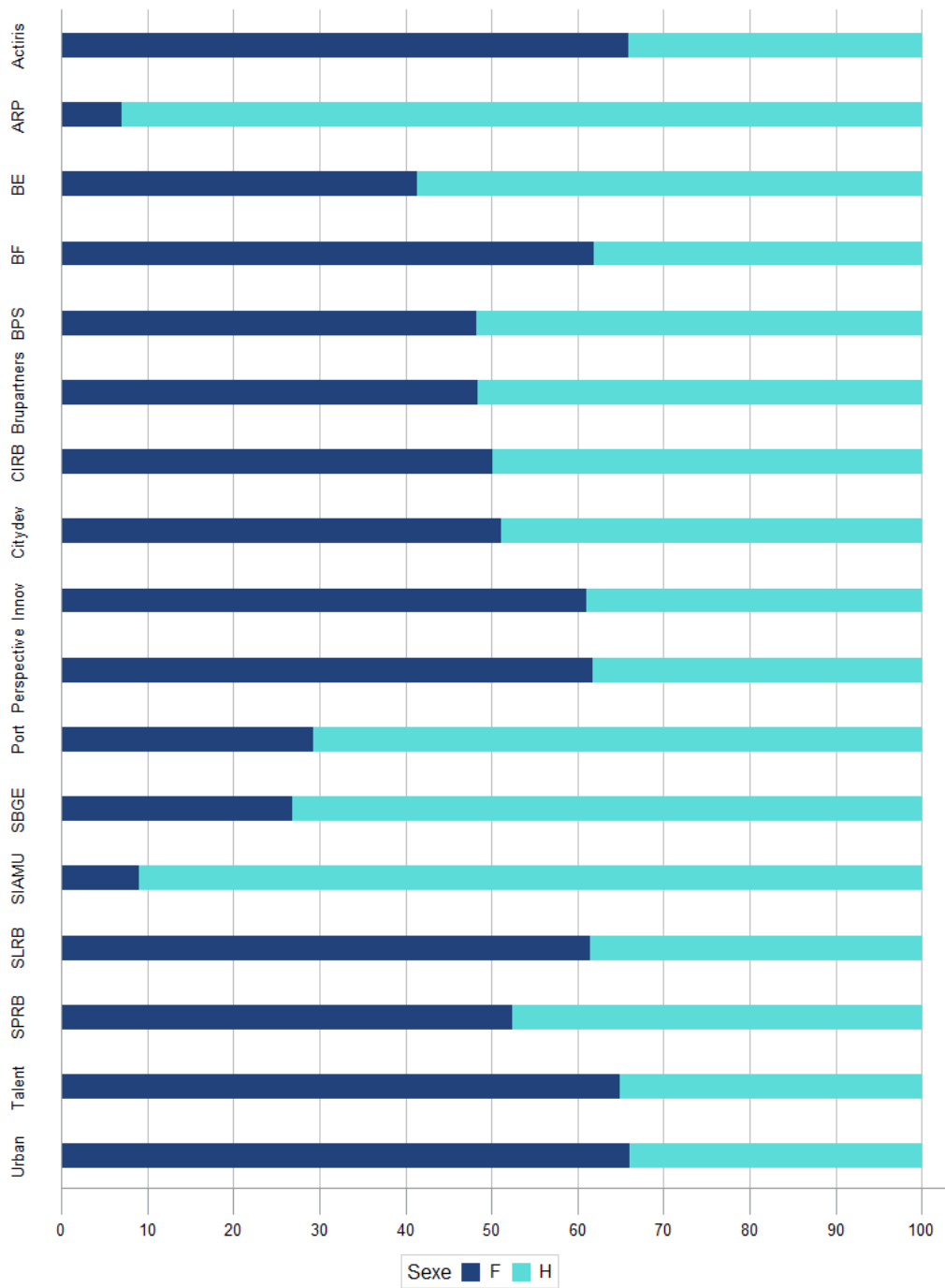
SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

Graphique 2.3 – Evolution 2005-2020 de la part des femmes dans la fonction publique régionale



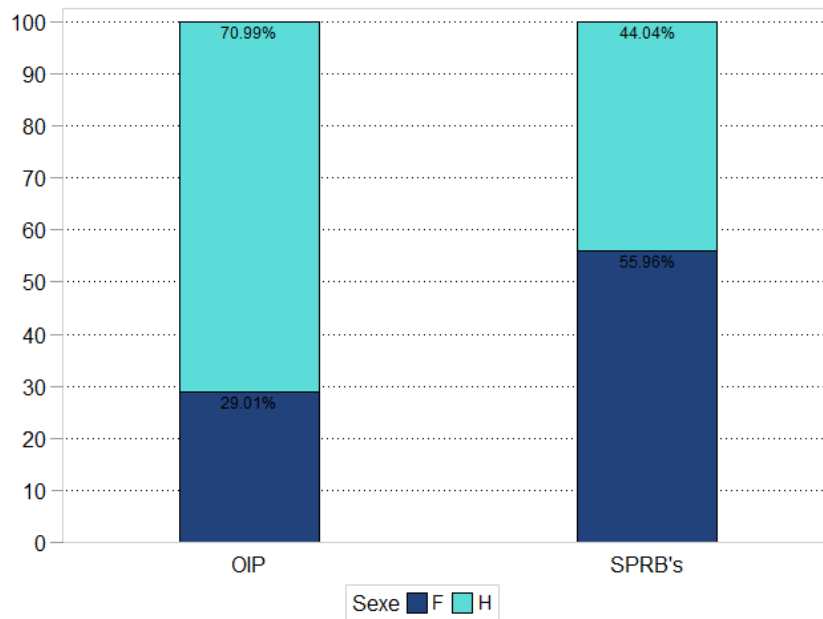
SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

Graphique 2.4- Répartition (en %) des effectifs par sexe et par organisme, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

Graphique 2.5- Répartition (en %) des effectifs par sexe et par SPRB et OIP, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

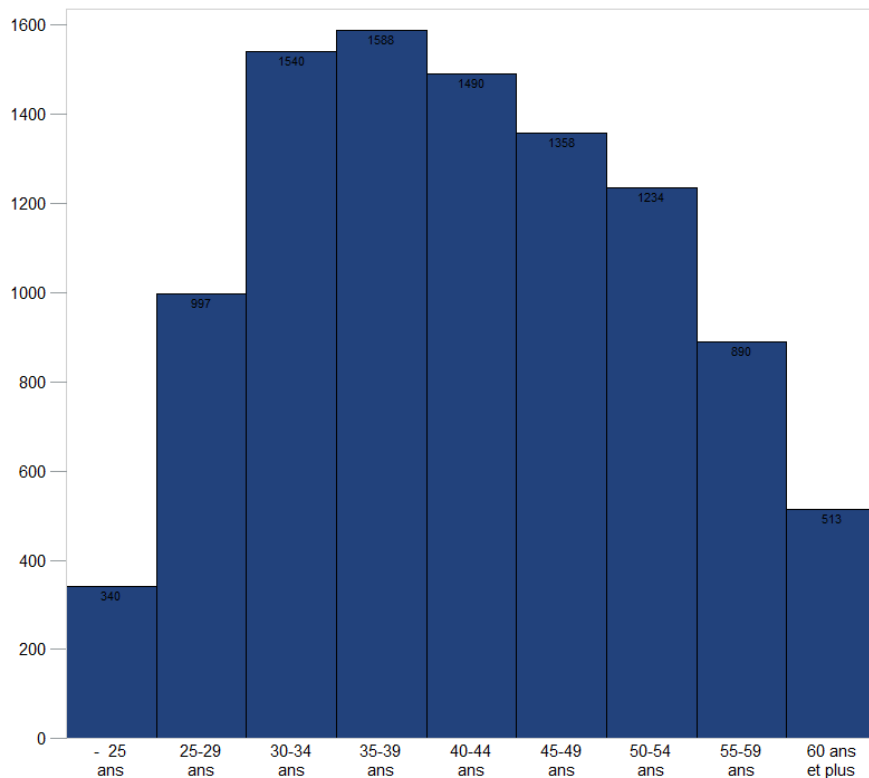
b.2) L'âge

Les graphiques ci-dessous apportent un éclairage sur l'âge des effectifs de la fonction publique de la RBC. D'abord, nous tirons des enseignements du graphique 2.6, dans lequel l'effectif est divisé en neuf classes d'âge. Ces catégories nous indiquent un profil par âge qui caractérise les organismes régionaux. Deux populations sont sous-représentées: les moins de 30 ans et les plus de 55 ans. Concernant le cœur de la distribution, les effectifs âgés de 30 à 59 ans sont répartis en parts quasi égales entre les catégories quinquennales de 30-34 ans à 50-54 ans.

En outre, l'âge moyen est de 42 ans et l'âge médian est de 41 ans².

² L'**âge moyen** d'une population est la **moyenne** des **âges** des personnes appartenant à cette population. L'**âge médian** est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Graphique 2.6 - Répartition des âges des effectifs des organismes de la RBC, 31 décembre 2020

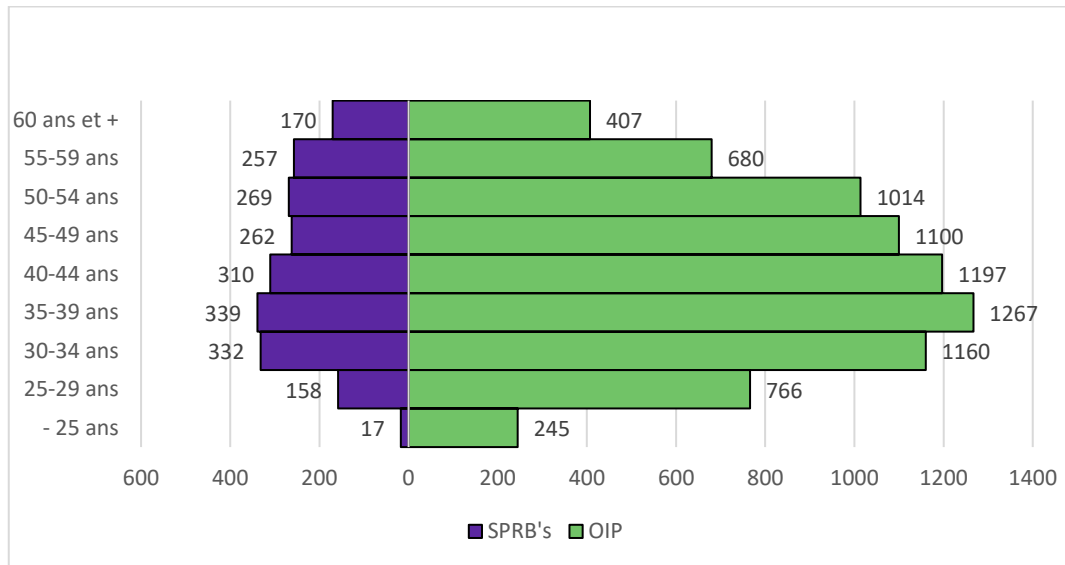


SOURCES : SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

En comparant les pyramides des âges des SPRB et des OIP, dans le graphique 2.7, on distingue deux particularités au niveau des SPRB. Tout d'abord, l'extrémité des moins de 25 ans est très inférieure à celle des plus de 60 ans, ensuite on constate un creux au niveau des 45-49 ans. Dès lors, la forme plus régulière de la pyramide des OIP indique une structure par âge plus équilibrée.

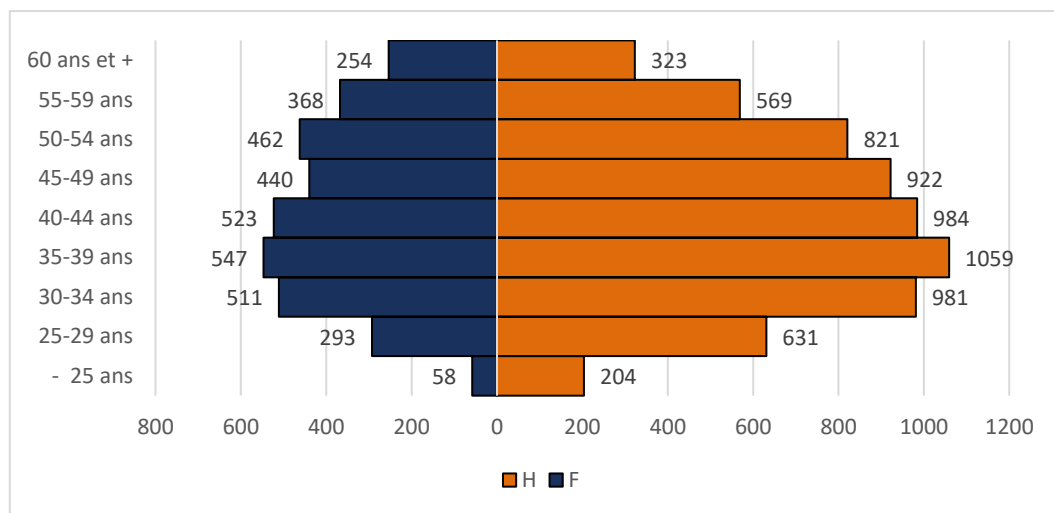
Suivant le graphique 2.8, nous notons également une distinction entre la structure d'âge des effectifs masculins et féminins: un creux dans la classe d'âge 45-49 ans dans la pyramide des âges des effectifs féminins, qui est donc sensiblement moins équilibrée que celles des hommes. Par ailleurs, si les femmes et les hommes sont représentés dans des proportions relativement comparables dans plusieurs classes d'âge, les femmes sont plus nombreuses en proportion dans les classes d'âge plus élevées (à partir de 50 ans) tandis que dans la classe d'âge la plus jeune (-25 ans), les hommes sont sensiblement plus nombreux en proportion.

Graphique 2.7 - Pyramide des âges des effectifs des organismes de la RBC, comparaison des SPRB et des OIP, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

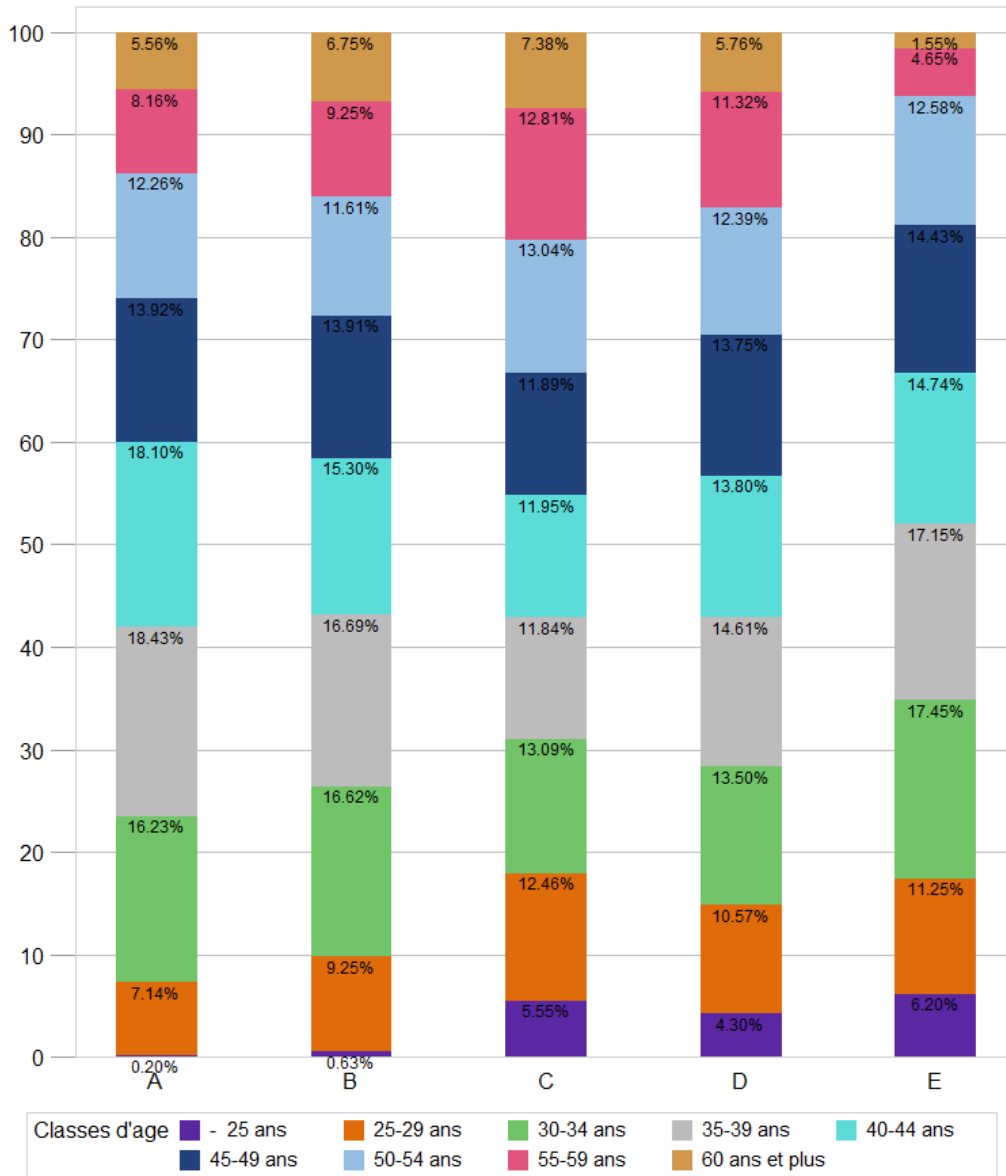
Graphique 2.8 - Pyramide des âges des effectifs des organismes de la RBC, comparaison Homme-Femme, 31 décembre 2020



SOURCES : SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note : Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

Le graphique 2.9 confirme que les plus jeunes (-25 ans) ne sont quasiment pas représentés dans les niveaux A et B (nécessitant un diplôme d'études supérieures). Si les autres classes d'âges sont réparties de manière relativement homogène dans les différents niveaux, nous constatons néanmoins une baisse importante de niveau D et E à partir de 55 ans.

Graphique 2.9- Répartition (en %) des effectifs par âge et par niveau, 31 décembre 2020



SOURCES : SPRB, OIP - Calculs: talent.brussels. Note : Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

Conclusion et recommandation :

Le sexe :

Un peu plus de la moitié des institutions régionales comptent plus de femmes que d'hommes dans leur rang, mais jamais de manière très significative. Nous remarquons que les femmes sont moins présentes dans des institutions où de nombreuses fonctions revêtent un caractère physique.

Les données objectivées dont nous disposons plaident pour le renforcement des mesures régionales qui visent à lutter contre de tels déséquilibres liés au sexe. Talent.brussels recommande un plan d'actions ciblés pour attirer plus de femmes au sein des organisations où elles sont sous-représentées, à savoir l'ARP, le SIAMU, BE, le Port de Bruxelles et la SBGE.

L'âge :

Deux populations sont sous-représentées: Les moins de 30 ans et les plus de 55 ans. Au niveau des extrémités, le faible nombre de moins de 25 ans au sein des niveaux A et B pourrait s'expliquer par l'allongement de la durée moyenne des études et la hausse du niveau moyen d'éducation. Par conséquent, les individus de moins de 25 ans sont relativement moins nombreux à être disponibles sur le marché du travail que les individus des autres catégories d'âge.

Cette représentation plaide pour le maintien ou le renfort des dispositifs régionaux qui visent à améliorer la représentativité de ces deux catégories dans les institutions régionales.

talent.brussels recommande la mise en place d'actions spécifiques afin de faire mieux connaître les offres d'emploi ainsi que les avantages de la région comme employeur attractif et la variété de ses métiers aux jeunes bruxellois.e.s afin non seulement de renforcer le taux de jeunes dans les institutions bruxellois mais également d'anticiper un vieillissement des effectifs qui engendrerait un défi à moyen terme pour la fonction publique régionale bruxelloise.

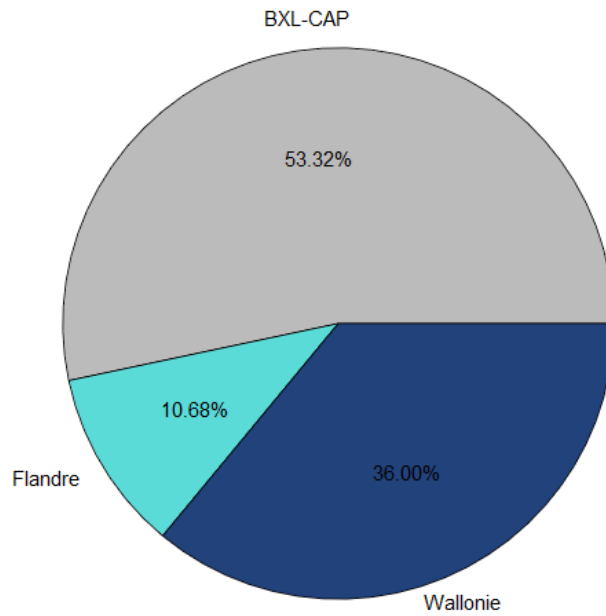
c. Le domicile

Nous complétons ce profil des effectifs par le critère géographique du domicile³. Ainsi, le graphique 2.10 nous informe que 53% des travailleurs des institutions régionales sont domiciliés dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Par ailleurs, près de la moitié des travailleurs domiciliés en RBC sont occupés dans des fonctions de niveau D et E (45%), c.-à-d., peu qualifiés. Les travailleurs domiciliés dans les deux autres régions ont des profils plus qualifiés (niveau A à C), comme nous le préciserons, un peu plus loin (3.b : le niveau).

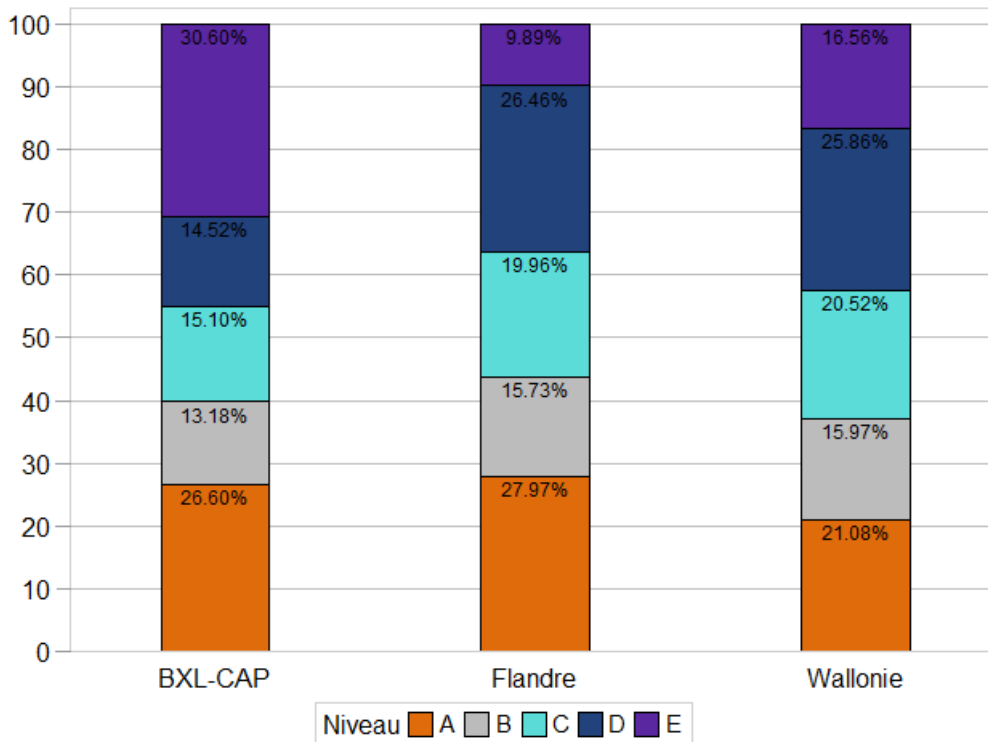
³ Le domicile est le lieu où une personne est inscrite dans le registre de la population.

Graphique 2.10- Répartition (en %) des effectifs par région, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9947 unités.

Graphique 2.11- Répartition (en %) des effectifs par région et par niveau, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9947 unités.

Conclusion et recommandation :

53% des travailleurs des institutions régionales sont domiciliés dans la Région de Bruxelles-Capitale. Par ailleurs, près de la moitié des travailleurs domiciliés en RBC sont occupés dans des fonctions de niveau D et E (45%), c.-à-d., peu qualifiés.

talent.brussels recommande la poursuite et le renforcement des actions spécifiques qui ont été mises en place en 2019 et en 2020 afin de faire mieux connaître les offres d'emploi ainsi que les avantages de la région comme employeur attractif et la variété de ses métiers aux bruxellois.e.s afin de renforcer le recrutement des bruxellois.e.s dans les institutions.



3. PROFIL DES EMPLOIS

Dans ce chapitre, nous nous intéressons d'abord à la situation juridique, ensuite au niveau (ainsi que le rang) et au rôle linguistique. Ces quelques variables inhérentes au profil des emplois au sein de la fonction publique régionale bruxelloise ont pour but de rendre compte de la diversité des emplois publics. Ces variables sont éventuellement croisées avec d'autres telles que le sexe afin notamment de donner de la consistance à cette analyse de l'emploi dans la fonction publique régionale bruxelloise.

On constate dans les données présentées dans le tableau 3.1 une courte majorité de l'emploi contractuel dans la région: 52 % des emplois des organismes de la RBC sous revue sont occupés par des contractuels. On constate toutefois des disparités importantes entre organismes. La part de contractuels est importante dans des organismes de grande taille comme Actiris, Bruxelles Environnement et Bruxelles-Propreté. A l'inverse, dans d'autres organismes de grande taille comme le SPRB et le SIAMU, la part de contractuels est relativement faible. Plus fondamentalement, la différence se situe entre les SPRB et OIP. Dans les SPRB, on trouve en moyenne une majorité de statutaires⁴: 64%. Dans les OIP, on trouve en moyenne une majorité de contractuels: 56%. La fréquence de l'emploi contractuel dans les OIP est toutefois variable. En effet, dans certains organismes une minorité des effectifs est sous contrat: BPS, le Port, Innoviris, le CIRB, et le SIAMU comme déjà évoqué.

⁴ Urban.brussels est le seul des SPRB à avoir dans ses rangs plus de contractuels que de statutaires.



a. La situation juridique

Au niveau de l'effectif global, on pourrait mettre en exergue une répartition équilibrée entre statutaires et contractuels mais ce n'est pas l'objectif affirmé de l'emploi dans la fonction publique.

Tableau 3.1- Répartition des effectifs des organismes de la RBC selon la situation juridique, 31 décembre 2020

	2020			Part des contractuels dans le total (en%)
	Statutaire	Contractuel	Total	
Service public régional de Bruxelles (SPRB)	937	515	1.452	35%
Bruxelles Urbanisme et Patrimoine (Urban)	138	147	285	52%
Bruxelles Fiscalité (BF)	213	93	306	30%
talent.brussels	60	11	71	15%
Total Services publics régionaux bruxellois	1348	766	2.114	36%
Actiris	345	1237	1.582	78%
Bruxelles-Propreté	1173	1709	2.882	59%
Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (Brupartners)	8	21	29	72%
Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)	3	1	4	25%
Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement (BE)	418	797	1.215	66%
Innoviris	39	25	64	39%
Société Régionale du Port de Bruxelles	78	52	130	40%
Citydev	74	77	151	51%
Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB)	66	97	163	60%
Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU)	1168	184	1.352	14%
Perspective.brussels	56	98	154	64%
Société Bruxelloise de Gestion de l'Eau (SBGE)	5	51	56	91%
Bruxelles prévention & sécurité (BPS)	42	12	54	22%
Total Organismes d'intérêt public	3475	4361	7.836	56%
Total	4.823	5.127	9.950	52%

SOURCES : SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

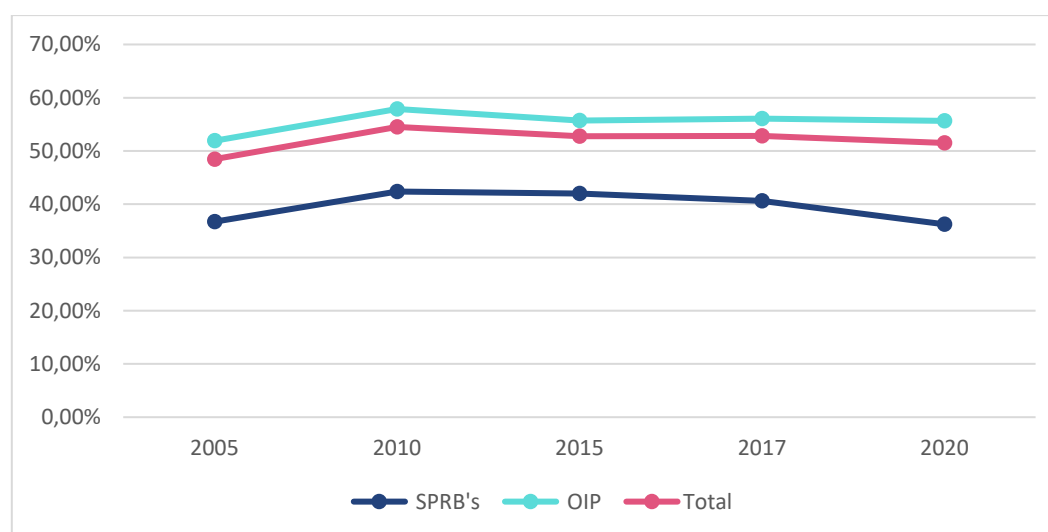
Aussi, le tableau 3.2 nous informe sur l'évolution de la part de contractuels, au cours des dernières années. Nous remarquons sur le temps long (2005-2020), une contractualisation de l'emploi public avec une augmentation de 3 points de pourcentage. D'abord, l'augmentation de la part de contractuels a été très importante entre 2005 et 2010 autant pour les SPRB que pour les OIP avec un taux d'accroissement de respectivement 22% et 25% (25% aussi pour l'effectif total). Depuis lors, la part de contractuel dans l'effectif total est plutôt stable bien qu'une légère tendance à la baisse se confirme, autant au niveau des SPRB que des OIP d'ailleurs. Pour les OIP, elle est toutefois peu significative. En effet, si la part de contractuels a baissé au niveau des SPRB pour retrouver son niveau de 2005, c.-à-d. environ 36%, elle stagne aux alentours de 55% au niveau des OIP.

Tableau 3.2 - Évolution de la part des contractuels de 2005 à 2020 : comparaison SPRB et OIP

		2005	2010	2015	2017	2020
Services publics régionaux bruxellois	Contractuels	554	678	733	751	766
	Total	1.508	1.600	1.746	1.848	2.114
	Proportion de contractuels	36,74%	42,38%	41,98%	40,64%	36,23%
Organismes d'intérêt public	Contractuels	2.664	3.331	3.543	3.928	4.361
	Total	5.132	5.755	6.362	7.007	7.836
	Proportion de contractuels	51,91%	57,88%	55,69%	56,06%	55,65%
Effectif total	Contractuels	3.218	4.009	4.276	4.679	5.127
	Total	6.640	7.355	8.108	8.855	9.950
	Proportion de contractuels	48,46%	54,51%	52,74%	52,84%	51,53%

SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

Graphique 3.1 – Evolution 2005-2020 de la part de contractuels dans la fonction publique régionale

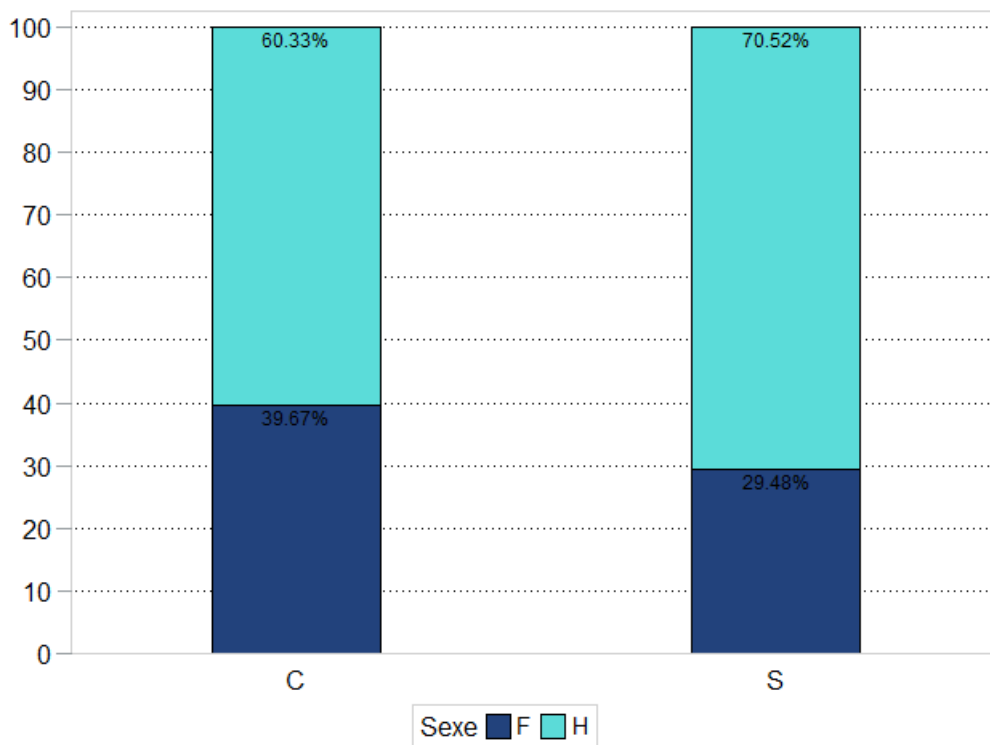


SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

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 graphique 3.2 montre que le nombre correspondant à la part des femmes dans l'emploi total se situe presque au centre des nombres référant à la place des femmes dans chacune des deux catégories: les femmes représentent en effet 40 % de l'emploi contractuel et 29 % de l'emploi statutaire, pour 35 % de l'emploi total. On discerne donc une féminisation d'une catégorie par rapport à l'autre, même si dans chacune d'elles, les hommes sont majoritaires.

Notons toutefois qu'une différence s'opère au niveau des SPRB et OIP (tableau 3.3). De sorte que les femmes sont majoritaires, à la fois, parmi les statutaires et contractuels des SPRB mais sont à l'inverse minoritaires dans ces mêmes catégories relatives aux OIP. Par ailleurs, le déséquilibre homme-femme est plus important dans les OIP, et plus particulièrement en ce qui concerne les emplois statutaires.

Graphique 3.2 - Répartition (en %) des effectifs des organismes de la RBC par situation juridique et sexe, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

Tableau 3.3 – Répartition (en %) des effectifs des organismes de la RBC par situation juridique et sexe, comparaison SPRB et OIP, 31 décembre 2020

		Statutaires			Contractuels		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Services publics régionaux bruxellois	Nombre	728	620	1348	455	311	766
	Pourcentage	54,0%	46,0%	100,0%	59,4%	40,6%	100,0%
Organismes d'intérêt public	Nombre	694	2781	3475	1579	2782	4361
	Pourcentage	20,0%	80,0%	100,0%	36,2%	63,8%	100,0%
Effectif total	Nombre	1422	3401	4823	2034	3093	5127
	Pourcentage	29,5%	70,5%	100,0%	39,7%	60,3%	100,0%

SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

Le manque d'uniformité de la composition hommes-femmes présente des similitudes avec l'hétérogénéité de la répartition de la population par âge présentée dans le tableau 3.4: si 52 % des contractuels se concentrent dans les catégories d'âge de moins de 40 ans, c'est le cas de seulement 37 % 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 de moins de 30 ans dans la fonction publique est le contrat. C'est ce qu'illustrent les chiffres du même tableau 3.4: 18% de contractuels contre 8% de statutaires. Dans cette même optique, la majorité de statutaires se trouve dans les classes d'âge à partir de 45 ans. On pourrait dire en définitive que la population des contractuels est comparativement plus jeune que celle des statutaires.

Tableau 3.4 – Répartition (en %) des effectifs des organismes de la RBC par situation juridique et âge, 31 décembre 2020

	Statutaires		Contractuels		Total	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
-25 ans	73	1,5%	267	5,2%	340	3,4%
25-29 ans	325	6,7%	672	13,1%	997	10,0%
30-34 ans	654	13,6%	886	17,3%	1540	15,5%
35-39 ans	744	15,4%	844	16,5%	1588	16,0%
40-44 ans	730	15,1%	760	14,8%	1490	15,0%
45-49 ans	725	15,0%	633	12,3%	1358	13,6%
50-54 ans	702	14,6%	532	10,4%	1234	12,4%
55-59 ans	556	11,5%	334	6,5%	890	8,9%
60 ans et +	314	6,5%	199	3,9%	513	5,2%
Total général	4823	100,0%	5127	100,0%	9950	100,0%

SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

Conclusion et recommandation :

Au niveau de l'effectif global, on pourrait mettre en exergue une répartition équilibrée entre statutaires et contractuels mais ce n'est pas l'objectif affirmé de l'emploi dans la fonction publique. Nous remarquons sur le temps long (2005-2020), une contractualisation de l'emploi public avec une augmentation de 3 points de pourcentage.

talent.brussels recommande que, dans la prochaine circulaire relative aux plans de personnel, les institutions bruxelloises soient obligées de recruter des statutaires pour les remplacements de contractuels pérennes (hors TAS) et les nouveaux postes créés. Dans cette optique, il serait également intéressant d'analyser à l'avenir, les types de contrat et les motifs d'engagement.

b. Le niveau

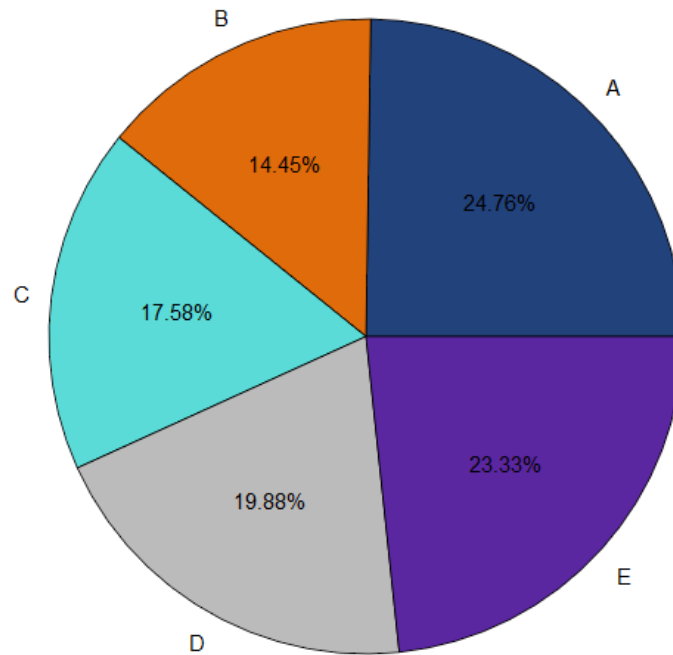
La qualification des emplois est définie dans une échelle hiérarchique qui comprend 4 niveaux⁵ liés à un niveau de diplôme requis pour l'entrée en service. En simplifiant, l'accès aux deux premiers niveaux requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type long (niveau A) ou de type court (niveau B); les emplois de niveau C sont accessibles aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, tandis que les emplois de niveau D (et E) sont accessibles sans diplôme.

La répartition des emplois entre niveaux, illustrée par le graphique 3.2, met en évidence l'importante proportion d'emplois correspondant à un niveau de qualification peu élevé. Ensemble, les emplois du niveau D et du niveau E représentent près d'un emploi sur deux (43%).

Les emplois de niveau A représentent un emploi sur 4, tandis que le tiers restant se partage presque à égalité entre les niveaux B et C (14% et 18%). Ceci s'explique notamment par le nombre élevé d'emplois de niveau D et/ou E dans des organismes (tableau 3.3) comme l'ARP (89%), le SIAMU (69%) et BE (34%) qui ont de surcroit un poids important dans l'effectif global, comme vu précédemment. Nonobstant, la comparaison entre organismes met en évidence la variabilité de la structure de qualification des emplois. Nous mettrons notamment en évidence que plus de la moitié des organismes sous revue compte en leur sein une majorité d'emplois de niveau A.

⁵ Il existe un 5^e niveau dit E uniquement chez Bruxelles-propreté.

Graphique 3.3 - Répartition (en %) des effectifs par niveau au sein des organismes de la RBC, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.



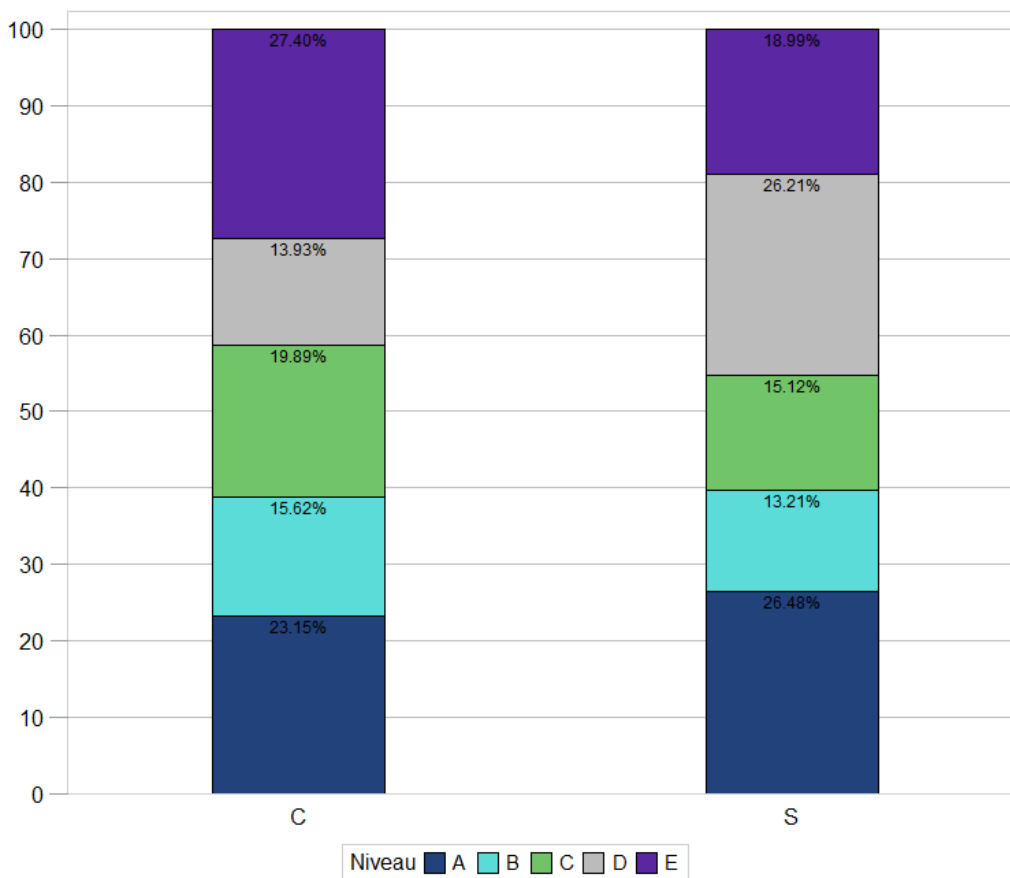
Tableau 3.5- Répartition des effectifs des organismes de la Région de Bruxelles-Capitale par niveau, 31 décembre 2020

	Niveau A		Niveau B		Niveau C		Niveau D		Niveau E		Total
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre
Service public régional de Bruxelles (SPRB)	628	43,3%	309	21,3%	332	22,9%	183	12,6%	0	0,0%	1.452
Bruxelles Urbanisme et Patrimoine (urban)	164	57,5%	54	18,9%	50	17,5%	17	6,0%	0	0,0%	285
Bruxelles Fiscalité (BF)	78	25,5%	76	24,8%	118	38,6%	34	11,1%	0	0,0%	306
talent.brussels	36	50,7%	17	23,9%	11	15,5%	7	9,9%	0	0,0%	71
Total Services publics régionaux bruxellois	906	42,9%	456	21,6%	511	24,2%	241	11,4%	0	0,0%	2.114
Actiris	491	31,0%	586	37,0%	440	27,8%	65	4,1%	0	0,0%	1.582
Bruxelles-Propreté (ARP)	62	2,2%	45	1,6%	209	7,3%	245	8,5%	2321	80,5%	2.882
Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (Brupartners)	19	65,5%	6	20,7%	3	10,3%	1	3,4%	0	0,0%	29
Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)	2	50,0%		0,0%	2	50,0%		0,0%	0	0,0%	4
Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement (BE)	483	39,8%	137	11,3%	184	15,1%	411	33,8%	0	0,0%	1.215
Innoviris	42	65,6%	11	17,2%	10	15,6%	1	1,6%	0	0,0%	64
Société Régionale du Port de Bruxelles	37	28,5%	19	14,6%	26	20,0%	48	36,9%	0	0,0%	130
Citydev	79	52,3%	36	23,8%	22	14,6%	14	9,3%	0	0,0%	151
Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB)	89	54,6%	40	24,5%	25	15,3%	9	5,5%	0	0,0%	163
Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU)	73	5,4%	72	5,3%	276	20,4%	931	68,9%	0	0,0%	1.352
Perspective.brussels	128	83,1%	13	8,4%	10	6,5%	3	1,9%	0	0,0%	154
Société Bruxelloise de Gestion de l'Eau (SBGE)	23	41,1%	7	12,5%	21	37,5%	5	8,9%	0	0,0%	56
Bruxelles prévention & sécurité (BPS)	30	55,6%	10	18,5%	10	18,5%	4	7,4%	0	0,0%	54
Total Organismes d'intérêt public	1558	19,9%	982	12,5%	1238	15,8%	1737	22,2%	2321	29,6%	7.836
Total	2464	24,8%	1438	14,5%	1749	17,6%	1978	19,9%	2321	23,3%	9.950

SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

La ventilation par situation juridique des niveaux d'emploi, opérée dans le graphique 3.4 montre une homogénéité presque parfaite au niveau de la qualification des emplois entre les statutaires et les contractuels: les emplois de niveaux A, B et C sont à peine plus fréquents chez les contractuels, avec 59 % des emplois, contre 55 % des emplois contractuels. Plus spécifiquement, les emplois de niveau A sont relativement plus fréquents chez les statutaires, avec 26% des emplois pour 23 % des emplois contractuels. Tandis que les emplois de niveau B et C sont relativement plus fréquents chez les contractuels.

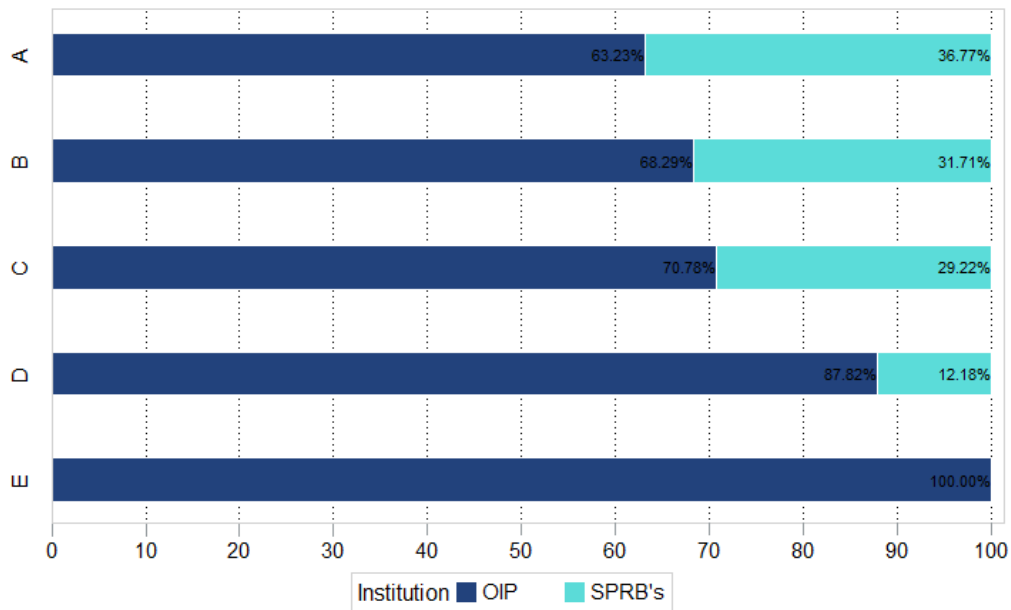
Graphique 3.4- Répartition (en %) des effectifs par situation juridique et niveau, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

En outre, le graphique 3.4 nous montre que les emplois peu qualifiés sont plus présents dans les OIP: près de 88% des emplois de niveau D sont répartis dans les OIP (les emplois de niveau E sont uniquement au sein de Bruxelles-Propreté). Les missions inhérentes à ces métiers sont en général confiées à des OIP. Les emplois plus qualifiés sont également plus présents dans les OIP. Nous l'expliquons par la création d'OIP dont les missions qui leur sont dévolues requièrent un degré de qualification important. Nonobstant, nous remarquons que plus le niveau est élevé, moins la majorité est importante. Dès lors, nous nuancions en affirmant que les emplois dévolus aux SPRB sont principalement les plus qualifiés. En particulier, des emplois de niveau A (43%), cf. tableau 3-5.

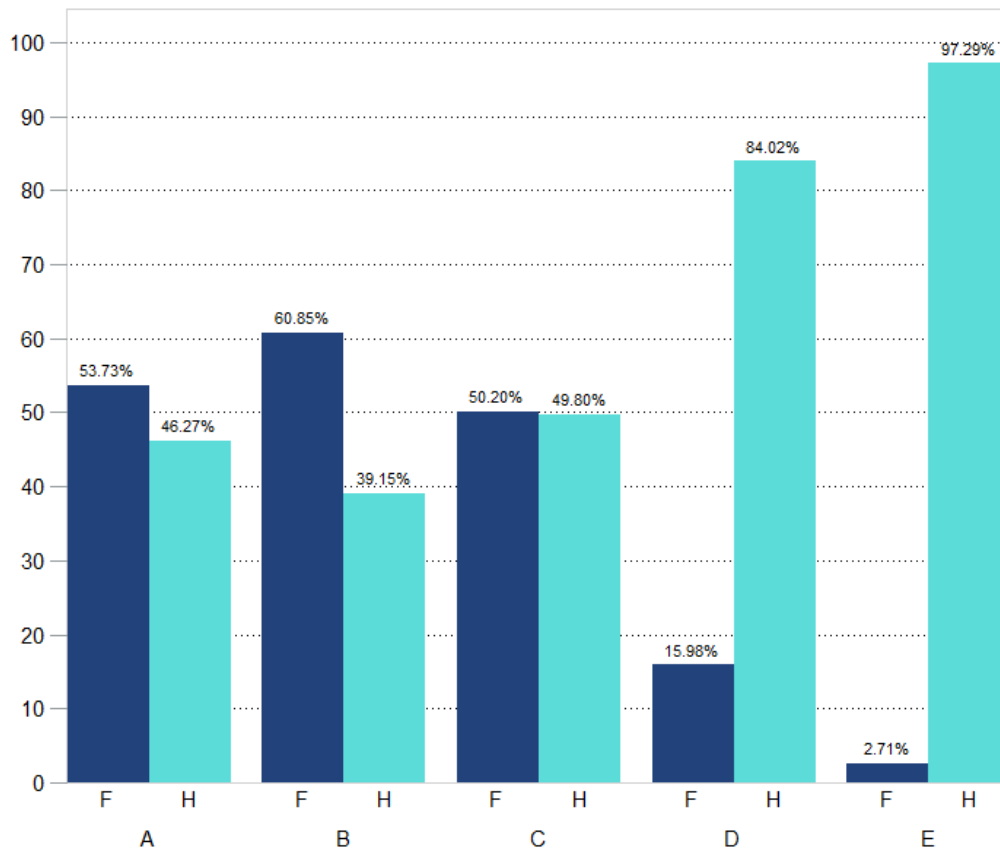
Graphique 3.5 - Répartition (en %) des effectifs par niveau, comparaison SPRB et OIP, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

Il est également important d’approcher la qualification des emplois sous l’angle du sexe. A cette fin, le graphique 3.6 permet de nous éclairer et peut également être comparé avec la répartition des hommes et des femmes dans l’ensemble des emplois (tableau 2.2). Le principal enseignement qui ressort est que les femmes sont surreprésentées dans les emplois les plus qualifiés: elles occupent, par exemple, 54 % des emplois de niveau A et 61% des emplois de niveau B, alors qu’elles représentent 35 % des effectifs des organismes. Dès lors, nous pousserons ci-après l’analyse au niveau des rangs. Concernant les emplois peu qualifiés, les hommes y sont surreprésentés: 84% des emplois de niveau D et 97% des emplois de niveau E. Comme déjà mentionné avant, nombreux de ces emplois impliquent une charge physique lourde, et sont donc généralement considérés comme masculin.

Graphique 3.6 - Répartition (en %) des effectifs par sexe selon le niveau au sein des organismes de la RBC, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

Conclusion et recommandation :

La répartition des emplois entre niveaux met en évidence l'importante proportion d'emplois correspondant à un niveau de qualification peu élevé. Ces emplois peu qualifiés sont plus présents dans les OIP et les hommes y sont surreprésentés. Les recommandations formulées dans le cadre des statistiques de genre et des statistiques sur la situation juridique restent d'application pour ce volet .

c. Les rangs

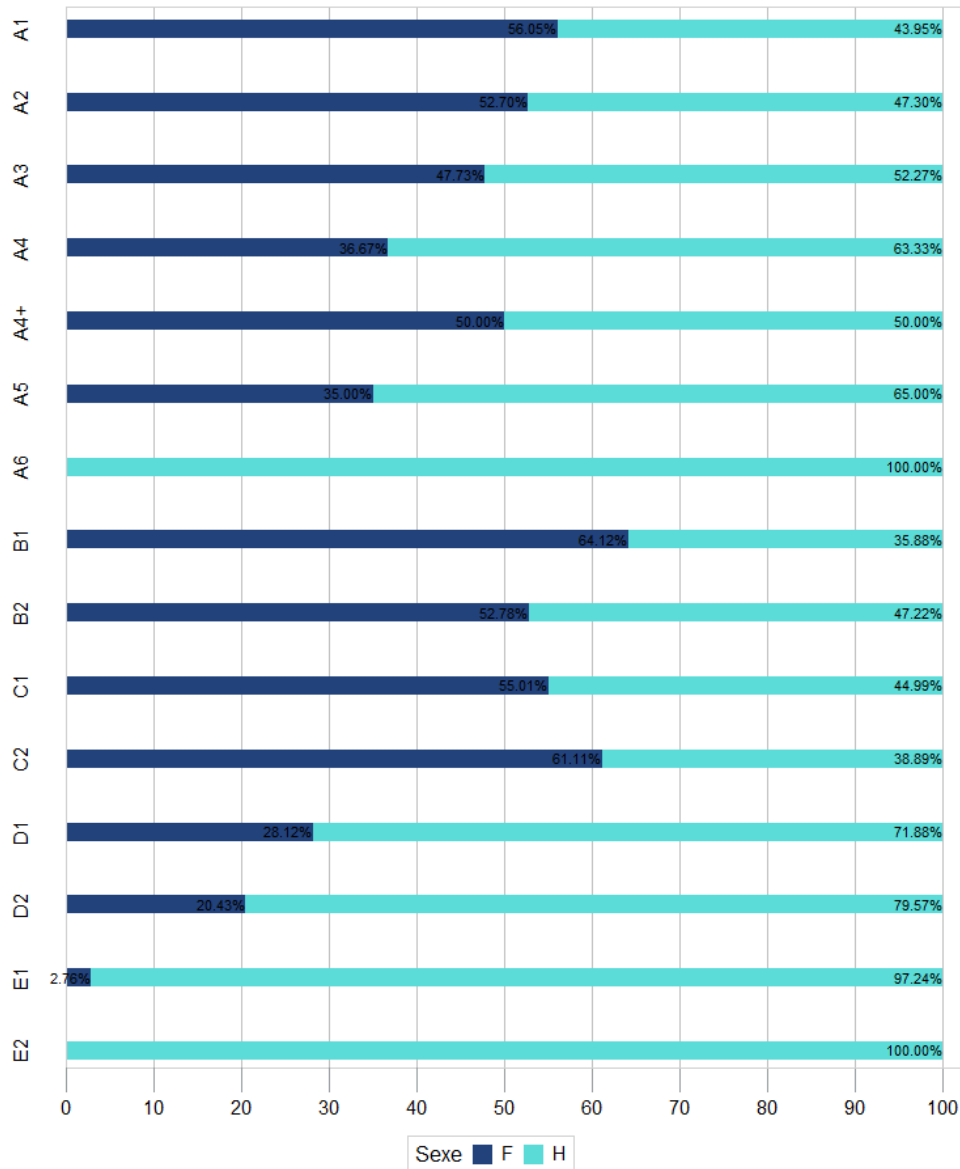
Comme énoncé plus haut, nous nous intéressons également aux rangs afin d'approcher la qualification des emplois sous l'angle du sexe, de manière plus précise. En effet, dans chaque niveau que nous avons explicité plus haut, il existe plusieurs rangs⁶ répartis comme suit :

- 1° au niveau A, huit rangs à savoir A1, A2, A3, A4, A4+, A5, A6 et A7.
- 2° au niveau B, deux rangs à savoir B1 et B2.
- 3° au niveau C, deux rangs à savoir C1 et C2.
- 4° au niveau D, deux rangs à savoir D1 et D2.

⁶ Le rang détermine l'importance relative d'un grade dans son niveau et chaque rang est désigné par une lettre suivie d'un chiffre, la lettre renvoie au niveau, le chiffre situe le rang dans le niveau, le plus haut chiffre correspondant au rang le plus élevé.



Graphique 3.7- Répartition des effectifs par sexe selon le rang⁷ au niveau des organismes de la RBC, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 8584 unités⁸.

Nous avons remarqué plus haut, une surreprésentation des femmes dans les emplois les plus qualifiés (niveau A et B). Nous constatons également que dans le middle management (rangs A2 et A3), nous arrivons presque à la parité 50-50. Pour les hautes fonctions par contre, la part des femmes devient minoritaire (rangs A4, A5 et A6) sauf dans le rang A4+ (équilibre parfait dans la répartition homme-femme). Enfin, nous nous permettons d'ajouter que le plus haut poste de l'administration publique régionale, de rang A7, est désormais pourvu⁹ par une femme.

⁷ Au 31 décembre 2020, le seul poste de rang A7 n'était pas occupé.

⁸ Données manquantes au niveau du SIAMU et autres erreurs dans certains organismes.

⁹ Depuis le 01/01/2021

En ce qui concerne la répartition des effectifs par rang, le tableau 3.6 met en évidence que de manière générale, la proportion d'effectifs augmente de manière inversement proportionnelle au rang. La seule exception est le niveau A, autant au sein des SPRB que des OIP, où le rang A5 compte plus d'effectifs que le rang A4+. De la comparaison des SPRB et des OIP, il ressort principalement que la répartition des effectifs pour chaque niveau est relativement similaire au sein des deux types d'institution.

Tableau 3.6- Répartition des effectifs par niveau et rang , comparaison SPRB et OIP, 31 décembre 2020

	Rang	SPRB's		OIP		Effectif global	
		Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Niveau A	A1	668	73,7%	1141	77,0%	1809	75,8%
	A2	159	17,5%	230	15,5%	389	16,3%
	A3	59	6,5%	73	4,9%	132	5,5%
	A4	8	0,9%	22	1,5%	30	1,3%
	A4+	1	0,1%	5	0,3%	6	0,3%
	A5	10	1,1%	10	0,7%	20	0,8%
	A6	1	0,1%	0	0,0%	1	0,0%
	total	906	100,0%	1481	100,0%	2387	100,0%
Niveau B	B1	401	87,9%	814	90,1%	1215	89,4%
	B2	55	12,1%	89	9,9%	144	10,6%
	total	456	100,0%	903	100,0%	1359	100,0%
Niveau C	C1	450	88,1%	877	91,4%	1327	90,2%
	C2	61	11,9%	83	8,6%	144	9,8%
	total	511	100,0%	960	100,0%	1471	100,0%
Niveau D	D1	227	94,2%	726	90,2%	953	91,1%
	D2	14	5,8%	79	9,8%	93	8,9%
	total	241	100,0%	805	100,0%	1046	100,0%
Niveau E	E1	0	0,0%	2279	98,2%	2279	98,2%
	E2	0	0,0%	42	1,8%	42	1,8%
	total	0	0,0%	2321	100,0%	2321	100,0%

SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

Conclusion et recommandation :

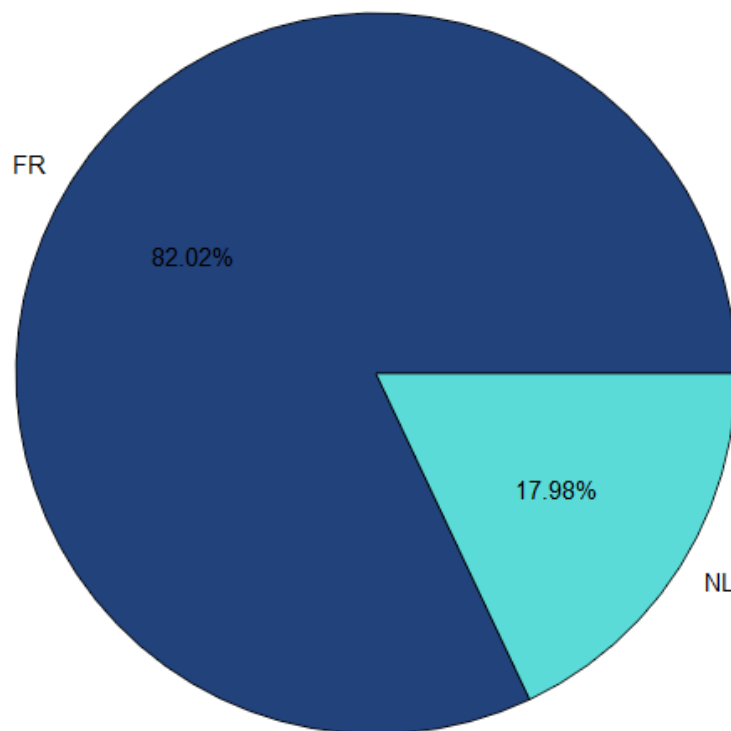
Nous avons remarqué une surreprésentation des femmes dans les emplois les plus qualifiés (niveau A et B). Nous constatons également que dans le middle management (rangs A2 et A3), nous arrivons presque à la parité 50-50. Pour les hautes fonctions par contre, la part des femmes devient minoritaire (rangs A4, A5 et A6) sauf dans le rang A4+ (équilibre parfait dans la répartition homme-femme). Talent.brussels recommande de maintenir les formations prévues dans le catalogue régional afin d'encourager les femmes à postuler à de hautes fonctions.

talent.brussels préconise également d'instaurer une parité homme-femme dans les jury de sélection pour les postes de mandataires.

d. Le rôle linguistique

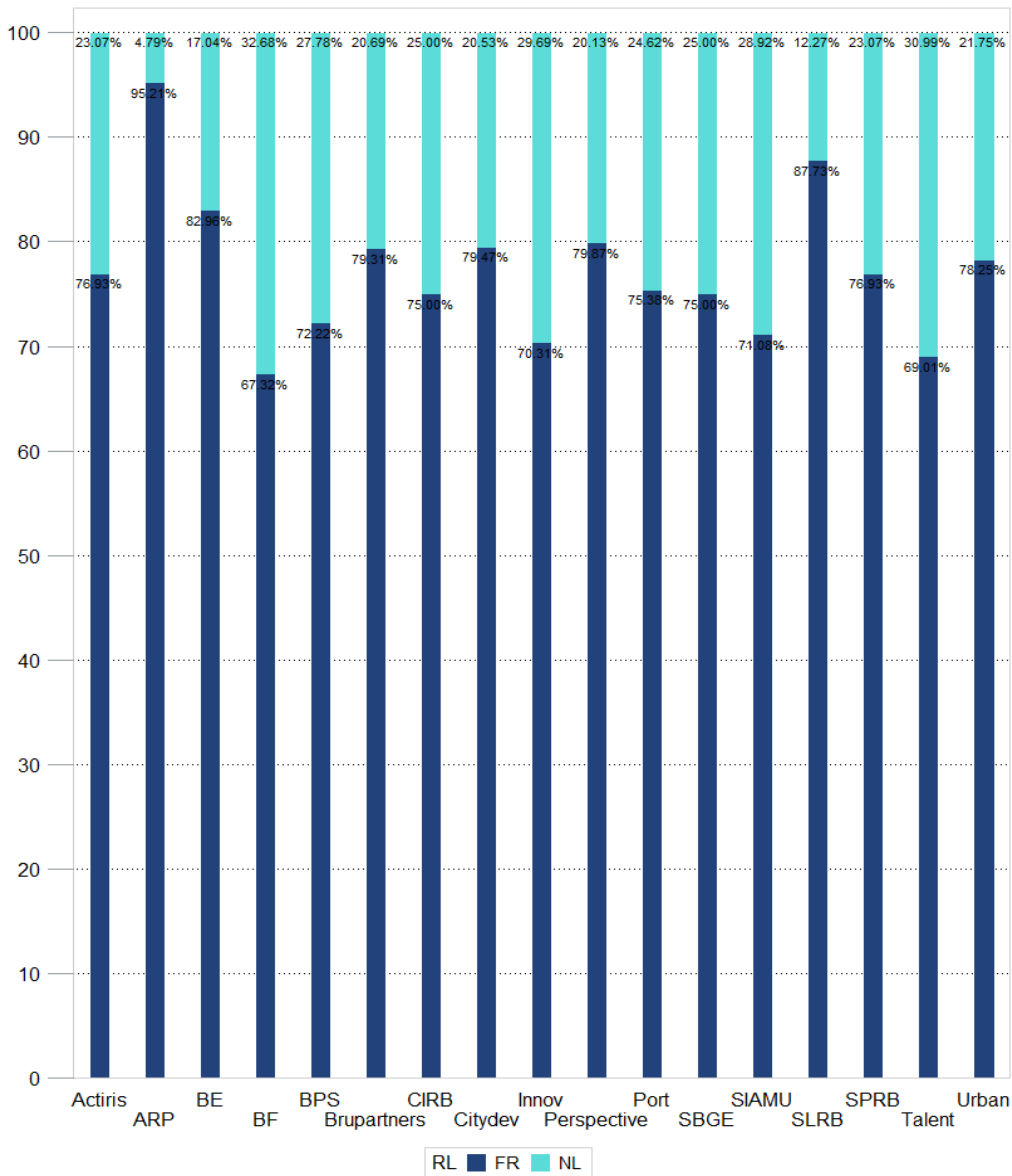
Nous continuons avec quelques indicateurs relatifs au rôle linguistique. D'abord, le graphique 3.8 nous indique que la majorité des emplois sont dans le rôle linguistique francophone (82%). Par ailleurs, il n'y a pas de disparités entre les différents organismes comme le montre le graphique 3.9. Relevons toutefois les deux organismes aux extrémités: les emplois du rôle linguistique néerlandophone ne représentent que 5% des emplois chez Bruxelles-Propreté tandis que chez Bruxelles fiscalité, ils en représentent un tiers.

Graphique 3.8 - Répartition (en %) des effectifs par rôle linguistique au sein des organismes de la RBC, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

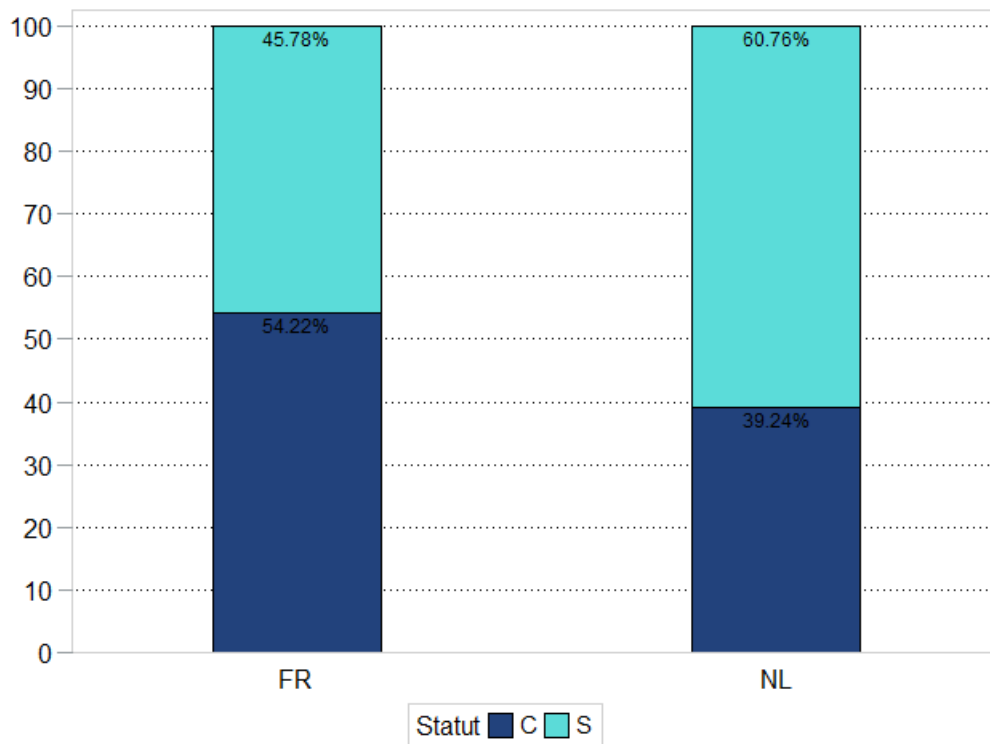
Graphique 3.9 - Répartition (en %) des rôles linguistiques par organisme, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

Si les effectifs du rôle linguistique néerlandophone représente 18% de l'effectif total, nous notons également que 61% de ces emplois est statutaire (graphique 3.10). La majorité (54%) est, à l'inverse, contractuel pour les emplois relatifs au rôle linguistique francophone.

Graphique 3.10- répartition des effectifs par situation juridique et par rôle linguistique, 31 décembre 2020

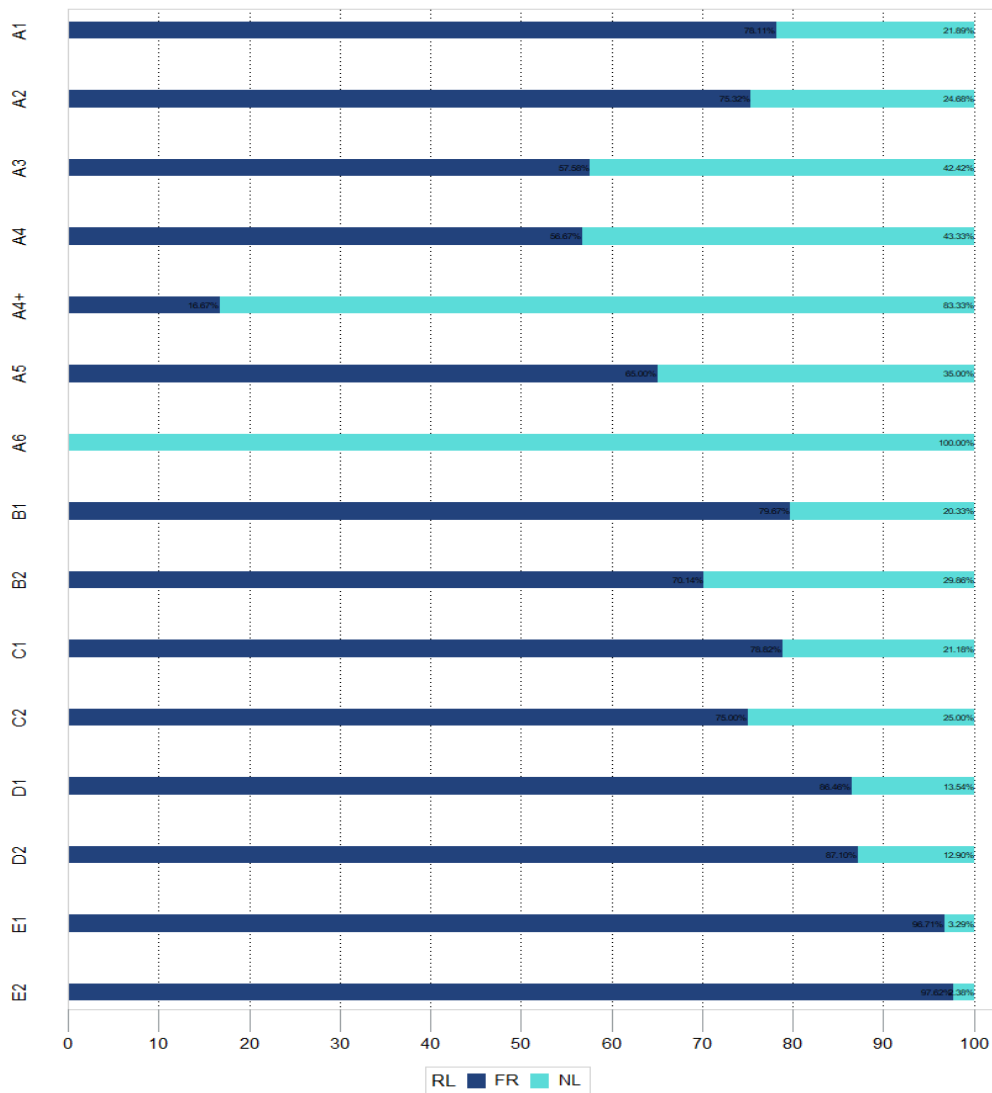


SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

Le graphique 3.11, nous permet de constater que les emplois peu qualifiés (niveau D et E) sont rarement de rôle linguistique néerlandophone : 13,4% au rang D1 et 3,3% au rang E1. Dès lors, la part d’emplois de rôle linguistique néerlandophone est plus élevé dans les niveau A, B et C. Plus particulièrement, à partir du rang A3 conformément aux prescrits légaux qui imposent de tendre vers une parité linguistique à partir des fonctions de directions¹⁰.

¹⁰ Les services centralisés et décentralisés du Gouvernement de la région de Bruxelles-Capitale doivent disposer de cadres linguistiques conformément à l'article 32 de la loi du 16 juin 1989 portant diverses réformes institutionnelles dans lequel il est fait référence à l'article 43 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative.

Graphique 3.11- répartition des effectifs par rang et par rôle linguistique, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 8584 unités.

Conclusion et recommandation :

Si les effectifs du rôle linguistique néerlandophone représente 18% de l'effectif total, nous notons également que 61% de ces emplois est statutaire. Les emplois peu qualifiés (niveau D et E) sont rarement de rôle linguistique néerlandophone.

Pour ce qui est des cadres linguistiques, il n'y a pas de recommandations spécifiques étant donné que chaque organisme est tenu de respecter strictement son cadre linguistique.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL

a. Le régime de travail

Le régime de travail informe sur l'Equivalent Temps Plein courant¹¹ des effectifs (ETP). Dans notre collecte de données, nous avons pris le parti de considérer non pas le régime de travail stipulé par le statut ou inscrit dans le contrat de la personne, mais plutôt le régime de travail réellement presté dans les organismes régionaux (moyenne du dernier trimestre de 2020).

Le tableau 4.1 propose une vue générale du temps partiel dans les différents organismes. En 2020, 12,1 % des effectifs des organismes régionaux 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 belge, qui s'élevait la même année à 26,8 %¹².

Lorsqu'on rapporte le nombre d'effectifs à temps partiel, à la fois, au nombre de contractuels et de statutaire, on obtient respectivement un taux de 23,5 % et un taux de 25%. La comparaison des SPRB, 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 et statutaire, est plus élevée dans les SPRB que dans les OIP. La proportion de temps partiel dans l'emploi total s'élève à 19,5 % dans les SPRB, pour 10,2 % dans les OIP. L'écart se marque davantage lorsque le taux est calculé par rapport au nombre de contractuels : le taux de temps partiel est de 53,7 % dans les SPRB, contre 18,3 % dans les OIP. Par rapport au nombre de statutaires, l'écart est un peu plus court : 30,5% dans les SPRB et 22,9% dans les OIP. La fréquence du temps partiel parmi les contractuels devrait s'expliquer par le recours à ce type de contrat pour recruter. La fréquence du temps partiel parmi les statutaires s'expliquent par les différentes possibilités de congés permises dans le statut (les statutaires ne peuvent être recrutés qu'à temps plein).

¹¹ Il peut fluctuer au fur et à mesure de la carrière d'un membre du personnel lorsque celle-ci bénéficie d'un régime de congé comme, par exemple, le régime des prestations réduites ou le régime de l'interruption totale ou partielle de la carrière professionnelle. Il faut préciser que l'ETP courant ne tient pas compte des congés annuels de vacances, de l'écartement prophylactique résultant d'une menace de maladie professionnelle et des absences résultant d'une incapacité de travail.

¹² Source : Statbel

Tableau 4.1- Travail à temps partiel dans les organismes de la RBC, 31 décembre 2020

Services publics régionaux bruxellois	Effectifs à temps partiel	411
	Contractuels	766
	Statutaires	1348
	Emploi total	2114
	Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	53,66%
	Proportion de temps partiel dans les statutaires (en %)	30,49%
	Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	19,44%
Organisme d'intérêt public	Effectifs à temps partiel	796
	Contractuels	4361
	Statutaires	3475
	Emploi total	7836
	Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	18,25%
	Proportion de temps partiel dans les statutaires (en %)	22,91%
	Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	10,16%
Effectif total	Effectifs à temps partiel	1207
	Contractuels	5127
	Statutaires	4823
	Emploi total	9950
	Proportion de temps partiel dans les contractuels (en %)	23,54%
	Proportion de temps partiel dans les statutaires (en %)	25,03%
	Proportion de temps partiel dans l'emploi total (en %)	12,13%

SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

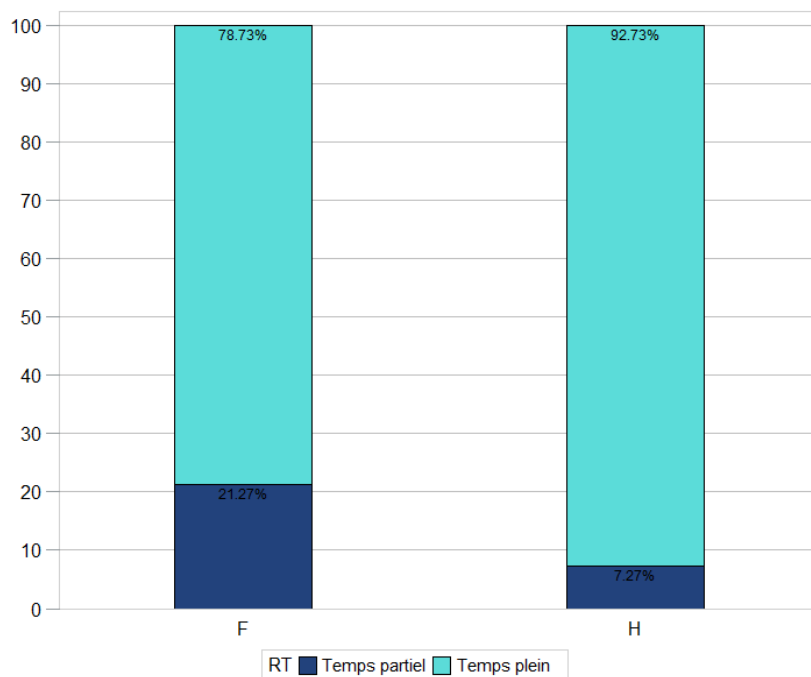
Tableau 4.2-Part du temps partiel (en %) par tranche d'âge et par sexe, 31 décembre 2020

	moins de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Femmes	6,9%	20,9%	23,6%	24,3%	27,9%	21,3%
Hommes	4,6%	6,5%	7,0%	8,3%	18,4%	7,3%
Total	5,3%	11,3%	12,6%	14,3%	22,6%	12,1%

SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

Nous observons que dans les organismes régionaux, le travail à temps partiel est surtout pratiqué par les femmes: 21,3 % de femmes exercent leur activité à temps partiel, alors que 7,3% des hommes sont concernés par le travail à temps partiel. Enfin, notons également que la fréquence du temps partiel varie (croissance) avec l'âge et de façon similaire chez les hommes et les femmes. Chez les hommes, nous constatons une augmentation importante de la part de temps partiel à partir de 60 ans (10 points), tandis que chez les femmes une forte augmentation (14 points) est constatée dès 30 ans. Le pourcentage de temps partiel plus élevé chez les femmes à partir de 30 ans s'explique souvent par une charge familiale qui incombe encore souvent aux seules femmes. Enfin, précisons que le travail à temps partiel peut aussi être une opportunité de concilier vie professionnelle et vie privée à certains moments de la vie, notamment en fin de carrière. D'ailleurs, de nombreuses possibilités inhérentes au Statut¹³ vont dans ce sens.

Graphique 4.1 - Répartition (en %) des effectifs par sexe et par régime de travail, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

¹³ Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles.
 Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

Conclusion et recommandation :

12,1 % des effectifs des organismes régionaux exercent une fonction à temps partiel. Cette proportion de travailleurs et travailleuses à temps partiel est relativement faible comparée à la proportion de travailleurs et travailleuses à temps partiel dans la population active occupée belge, qui s'élevait la même année à 26,8 %. Par ailleurs, le travail à temps partiel est surtout pratiqué par les femmes.

Attentif aux inégalités de genre perpétuées par un temps partiel majoritairement féminin, talent.brussels recommande de porter une attention particulière et systématique à la dimension de genre dans les actions reliées au temps de travail et à l'équilibre vie professionnelle vie privée.

b. Le télétravail

Dans les institutions de la Région de Bruxelles-Capitale, le télétravail est régi par l'arrêté du 26 janvier 2017 relatif au télétravail et selon les dispositions y afférentes, le télétravail peut s'effectuer de manière mobile, occasionnelle ou structurelle¹⁴.

Le graphique 4.2, nous informe que le pourcentage de travailleurs considéré comme télétravailleurs est de 47,88% (= 4764 télétravailleurs) ventilés comme suit : 42,14% en télétravail structurel, 4,89% en télétravail occasionnel, 0,84 % en télétravail mobile. Donc 52,12% des travailleurs ne font pas du télétravail (=5186 non télétravailleurs).

¹⁴ télétravail : toute forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail qui peut être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué de façon régulière ou occasionnelle au domicile du télétravailleur ou dans toute autre endroit fixe convenu en dehors des locaux de l'employeur;

télétravailleur : le membre du personnel qui effectue du télétravail;

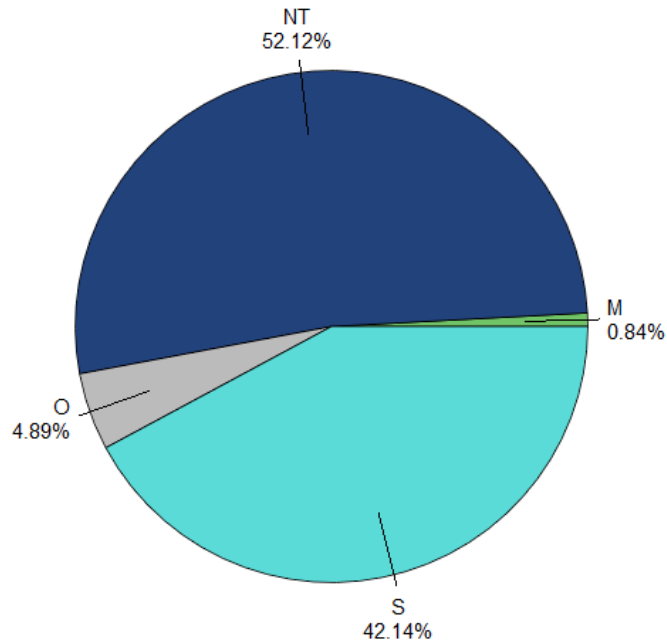
travailleur mobile : membre du personnel dont les tâches qui lui ont été attribuées impliquent la mobilité et qui régulièrement preste le nombre d'heures par semaine prévus par le Comité de Direction, en dehors des locaux de l'employeur ou du domicile;

télétravail mobile : télétravail ni occasionnel ni structurel, presté par un travailleur mobile à son domicile, ou dans toute autre endroit fixe convenu en dehors des locaux de l'employeur, avec l'autorisation de celui-ci;

télétravailleur structurel : télétravailleur qui effectue du télétravail en moyenne au moins un jour par semaine sur base mensuelle;

télétravailleur occasionnel : télétravailleur qui effectue du télétravail sur une base non-régulière avec un maximum de trois jours par mois;

Graphique 4.2- Répartition (en %) des effectifs par télétravail, 31 décembre 2020

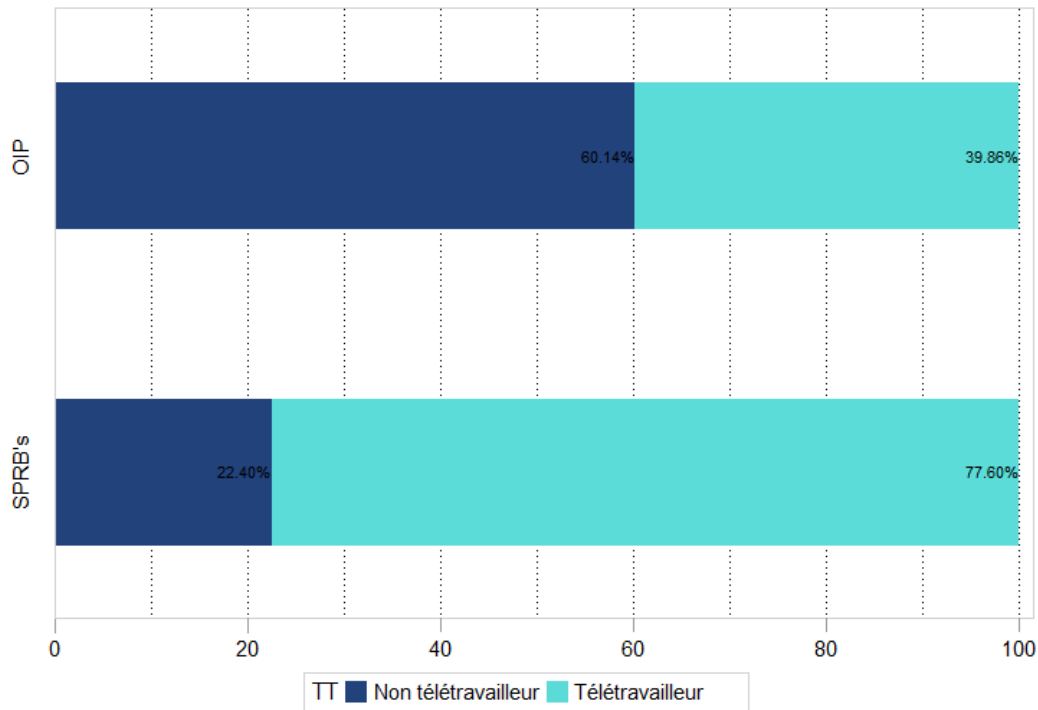


SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

Nous ajoutons que le télétravail, toutes formes confondues, est beaucoup plus fréquent dans les SPRB : 78% de télétravailleur dans les SPRB pour seulement 40% dans les OIP (graphique 4.3). Nous l'expliquons notamment par des spécificités inhérentes à certains organismes (ARP, SIAMU, BE...) qui ne permettent pas de rendre « télétravaillable », une majorité de leurs fonctions correspondant à des emplois à prédominance physique, et de surcroît, souvent peu qualifiés.

En effet, le tableau 4.3 met en évidence que seulement 0,7% des télétravailleurs de niveau E et 12% des télétravailleurs de niveau D font du télétravail. Concernant les télétravailleurs de niveau D, nous observons une forte disparité en fonction du sexe : si 5% des hommes de niveau D font du télétravail, près de la moitié des femmes de niveau D font du télétravail. Nous l'expliquons, par la spécificité des missions de niveau D généralement dévolues aux femmes, et qui ont plutôt trait à du travail administratif. Aussi, dans chaque autre niveau les femmes font généralement plus de télétravail que les hommes, et ce sont les femmes de niveau B qui en font le plus (94%), sachant qu'il s'agit du niveau qui occupe la plus grande part de télétravailleur avec près de 9 travailleurs sur 10.

Graphique 4.3 - Répartition (en %) des effectifs par télétravail et par SPRB et OIP, 31 décembre 2020



SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 9950 unités.

Tableau 4.3 - Télétravail au sein de la RBC, répartition (en %) par niveau et sexe, en 2020

		Effectif global	
		Nombre	Pourcentage
Niveau A	Hommes	913	80,09%
	Femmes	1135	85,73%
	Total	2048	83,12%
Niveau B	Hommes	458	81,35%
	Femmes	819	93,60%
	Total	1277	88,80%
Niveau C	Hommes	431	49,48%
	Femmes	752	85,65%
	Total	1183	67,64%
Niveau D	Hommes	83	4,99%
	Femmes	156	49,37%
	Total	239	12,08%
Niveau E	Hommes	17	0,75%
	Femmes	0	0,00%
	Total	17	0,73%

SOURCES: SPRB, OIP- Calculs: talent.brussels

Conclusion et recommandation :

Le télétravail est beaucoup plus fréquent dans les SPRB. Nous l'expliquons notamment par des spécificités inhérentes à certains organismes (ARP, SIAMU, BE...) qui ne permettent pas de rendre « télétravaillable », une majorité de leurs fonctions correspondant à des emplois à prédominance physique, et de surcroît, souvent peu qualifiés.

talent.brussels recommande de prendre ces chiffres en considération pour la mise en place du plan d'action qui sera prochainement proposé au gouvernement.



5. FOCUS TALENT

L'objectif est de présenter les données dont disposent talent.brussels dans le cadre de certaines de ses missions régionales transversales. Il s'agit notamment de la sélection, du secrétariat des mandats, de la formation, et de la collecte de données particulières (primes linguistiques). Les données portent sur l'année 2020.

a. Sélection et mandat

La Team Talent Acquisition de talent.brussels a pour mission de recruter de nouveaux talents pour les organismes publics régionaux. En collaboration avec Selor, elle est en charge des recrutements statutaires. Cette équipe assure également la sélection et l'évaluation des top-managers de la Région. Plus largement, son but est d'optimiser les politiques d'engagement, en créant des procédures plus souples et rapides.

En 2020, talent.brussels a publié 94 appels à candidature, avec une pause de 3 mois pendant la période de covid. Toutefois, une procédure n'équivaut pas à un recrutement. Par exemple, pour les pompiers, une procédure peut donner lieu à 250 recrutements. Le chiffre des procédures peut donc en moyenne être multiplié par 2 (voire 3) pour obtenir le nombre de recrutements. Les données dont nous disposons :

- Délai moyen 2020 par trimestre (jour calendrier)

Trimestre 1	242
Trimestre 2	83
Trimestre 3	130
Trimestre 4	102

SOURCE: talent.brussels- Calculs: talent.brussels

- Part d'entretiens numériques par trimestre 2020

Trimestre 1	0%
Trimestre 2	22%
Trimestre 3	71%
Trimestre 4	71%

SOURCE: talent.brussels- Calculs: talent.brussels

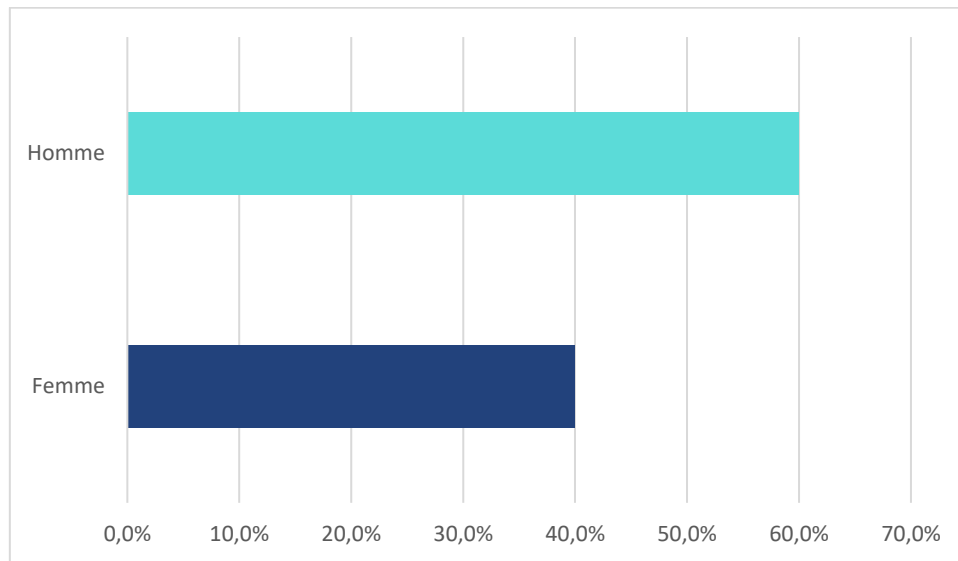
Au niveau des mandats, les chiffres dont nous disposons nous permettent de mentionner que 85 candidats ont participé aux 11 procédures de mandat lancées en 2020. Les indicateurs ci-dessous, sous forme de tableau et graphiques, nous informe sur le profil des candidats. D'abord, au niveau du sexe : 60% d'hommes et 40% de femmes. Ensuite, au niveau du rôle linguistique : 77,6% de francophones et 22,4% de néerlandophones. Ce qui correspond peu ou prou à la répartition par rôle linguistique des effectifs régionaux (cf. graphique 3.8). On constate que les hommes sont plus nombreux à participer aux procédures de sélection de mandat que les femmes, et que les francophones sont plus nombreux à participer aux procédures de sélection.

Tableau 5.1 - Répartition des effectifs par sexe, par rôle linguistique

	Sexe		Rôle linguistique	
	Femme	Homme	FR	NL
	2	2	4	
	1	2	3	
	6	7	8	5
	0	3	1	2
	0	3	3	
	4	0		4
	7	12	19	
	2	8	8	2
	3	7	6	4
	8	6	14	
	1	1		2
Total	34	51	66	19

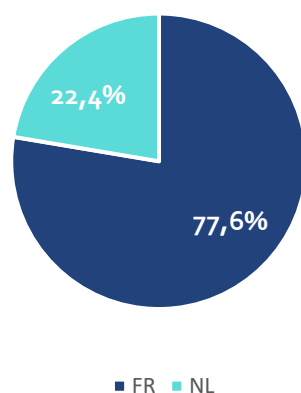
SOURCE: talent.brussels- Calculs: talent.brussels

Graphique 5.1- Répartition (en %) des effectifs par sexe



SOURCE: talent.brussels- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 85 unités.

Graphique 5.2- Répartition (en %) des effectifs par rôle linguistique



SOURCE: talent.brussels- **Calculs:** talent.brussels. **Note:** Calculs effectués sur la base de N = 85 unités.

b. Primes linguistiques

talent.brussels est chargé de collecter auprès des OIP leur relevé de primes linguistiques versées l'année précédente afin de les transmettre au SPF Intérieur par l'intermédiaire du Cabinet de la Fonction publique.

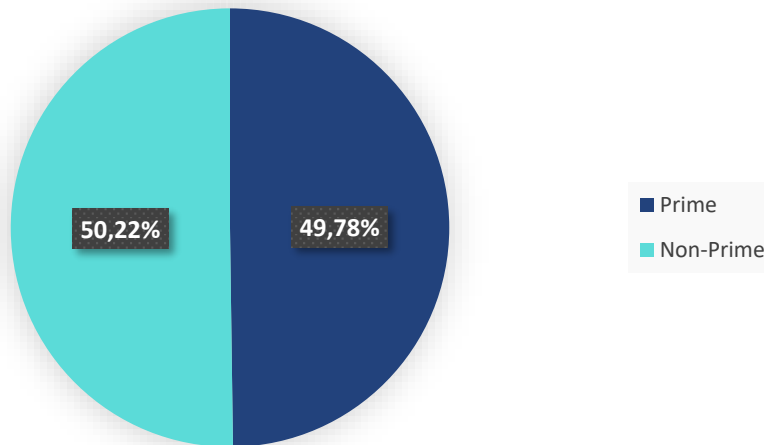
Tableau 5.2- Répartition des effectifs des organismes de la RBC selon l'allocation d'une prime linguistique, 31 décembre 2020

	Primes linguistiques	
	Nombre	Pourcentage
Actiris	849	53,67%
talent.brussels	43	60,56%
Innoviris	42	65,63%
Perspective	87	56,49%
CIRB	2	50,00%
BE	473	38,93%
SLRB	66	40,49%
SPRB	788	54,27%
Citydev	57	37,75%
SIAMU	697	51,55%
Port	61	46,92%
Brupartners	22	75,86%
BF	160	52,29%
Urban	117	41,05%
Primes	3464	49,78%
Non-Primes	3494	50,22%

SOURCE: talent.brussels- **Calculs:** talent.brussels. **Note:** Calculs effectués sur la base de N=6958,

Graphique 5.3- Répartition des effectifs des organismes de la RBC selon l'allocation d'une prime linguistique, 31 décembre 2020

Répartition (en %) de l'effectif total par primes linguistiques



SOURCE: talent.brussels- **Calculs:** talent.brussels. **Note:** Calculs effectués sur la base de N=6958

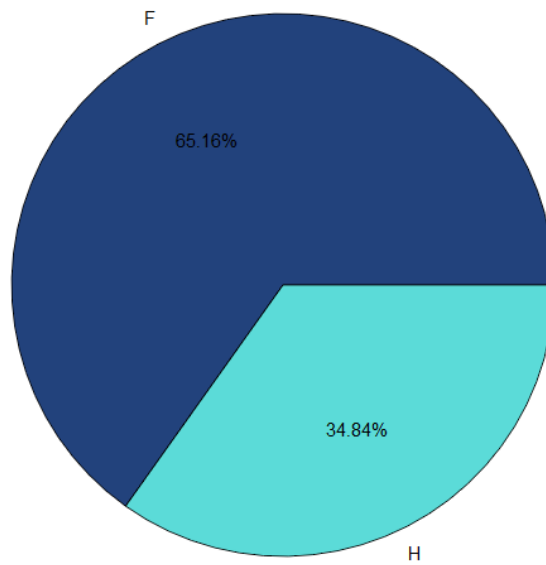
Nous pouvons dès lors constater un équilibre quasi parfait entre les bénéficiaires d'une prime linguistique et les non bénéficiaires. En outre, nous ajoutons que la part de bénéficiaires est supérieur à 50% dans une majorité des institutions.

c. Formations régionales

Le Centre de carrière est chargé de développer et mettre en œuvre des projets transversaux innovants relatifs à la carrière et à l'évolution des collaborateur·trices de la Région. Son rôle est de favoriser le développement du personnel à travers, par exemple, l'accèsion au niveau supérieur, les formations régionales transversales, l'orientation, la certification, le bien-être au travail, l'aménagement de fin de carrière et la mobilité intrarégionale. Les chiffres, ci-après, concernent uniquement les formations régionales transversales.

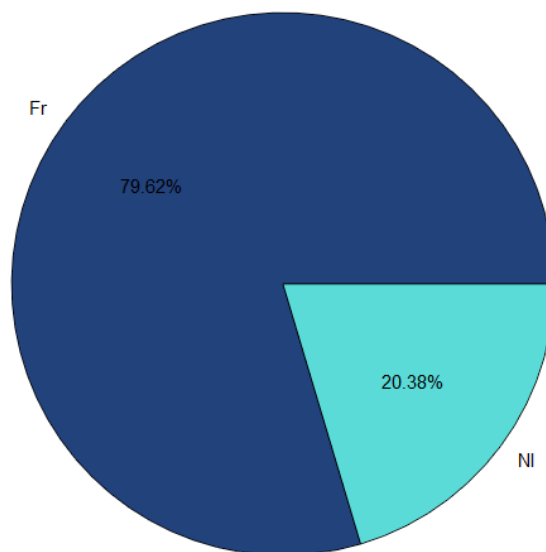
Au travers des 24 formations organisées par talent.brussels en 2020, 324 personnes ont été formées. Bien qu'il s'agisse parfois de même personnes, nous pouvons établir le profil de ces fonctionnaires via les données dont nous disposons :

Graphique 5.4- Répartition (en %) des effectifs par sexe



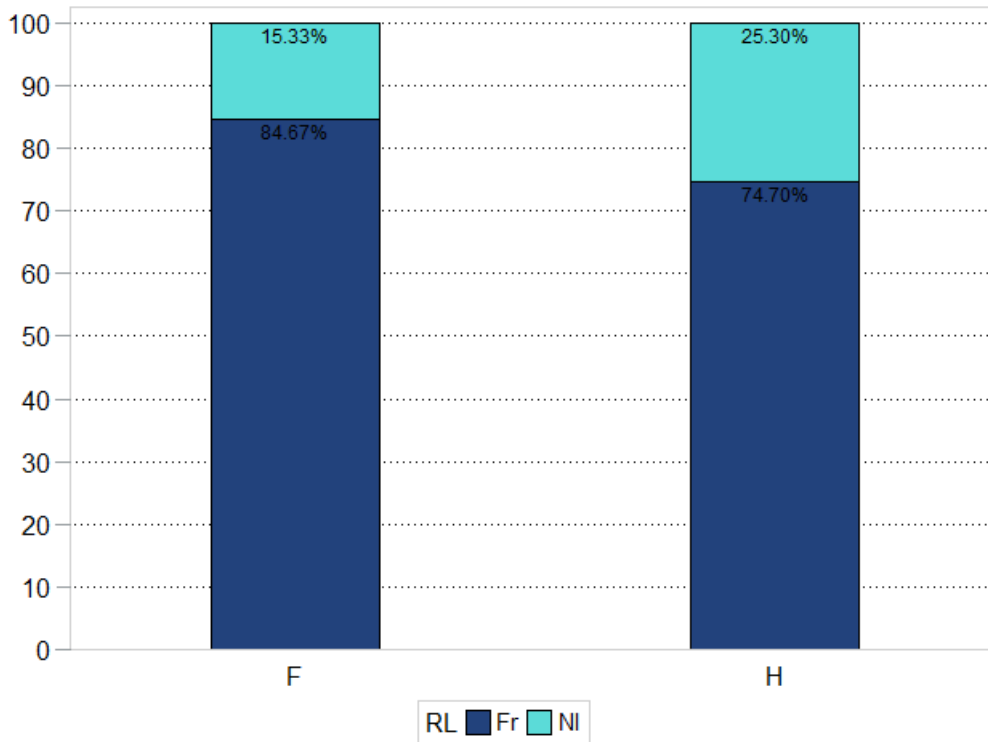
SOURCE: talent.brussels- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 287 unités

Graphique 5.5- Répartition (en %) des effectifs par rôle linguistique



SOURCE: talent.brussels- Calculs: talent.brussels. Note: Calculs effectués sur la base de N = 265 unités

Graphique 5.6- Répartition (en %) des effectifs par sexe et par rôle linguistique



SOURCE: talent.brussels- **Calculs:** talent.brussels. **Note:** Calculs effectués sur la base de N = 234 unités

Parmi les agents qui ont suivi des formations régionales organisées par talent.brussels, nous constatons une majorité de femmes et de francophones : respectivement 65% et 80%. De plus, beaucoup moins de francophones chez les hommes. Evidemment, ces chiffres ne sont pas étonnants concernant le rôle linguistique étant donné 8 travailleurs sur 10 sont francophones.

6. CONCLUSION

Sur les dernière années, les effectifs des organismes régionaux ont crû de manière significative. Par exemple, entre 2015 et 2020, le taux de croissance des effectifs est de 22,7%. La création de nouveaux organismes expliquent en partie cette augmentation.

Sur le plan sociodémographique, la part importante d'hommes correspondant à 65% de l'effectif total doit être nuancée. En effet, on constate tout de même une légère féminisation de l'emploi au sein de la plupart des institutions régionales couvertes dans cette analyse. Ensuite, les travailleurs et travailleuses de moins de 30 ans et de plus de 55 ans sont sous-représentés. Cette représentation plaide pour le maintien ou le renfort des dispositifs régionaux qui visent à améliorer la représentativité de ces deux catégories dans les institutions régionales. Plus particulièrement, les jeunes afin d'anticiper le vieillissement des effectifs, et de surcroit, les futurs départs à la retraite.

Sur le plan des emplois, la répartition entre statutaires et contractuels paraît équilibrée mais on remarque une différence entre SPRB et OIP: on trouve une majorité de statutaires dans les SPRB et une majorité de contractuels dans les OIP. En ce qui concerne la répartition hommes-femmes au sein des emplois statutaires et contractuels, nous constatons une féminisation de la catégorie statutaire par rapport à celle contractuelle, même si dans chacune d'elles, les hommes sont majoritaires. Concernant la répartition par âge au sein des emplois statutaires et contractuels, on note qu'un peu plus de la moitié des contractuels se concentrent dans les catégories d'âge de moins de 40 ans. Il apparaît en outre que la principale voie d'entrée des jeunes de moins de 30 ans dans la fonction publique est le contrat.

Du point de vue de la qualification des emplois, près d'un emploi sur deux est occupé par des personnes de niveau D et E. Les emplois statutaires et contractuels sont en moyenne autant qualifiés. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois les plus qualifiés. Les hommes sont quant à eux surreprésentés dans les emplois sous qualifiés.

La surreprésentation des femmes dans les emplois qualifiés est nuancée lorsque nous approfondissons au niveau des rangs. Nous constatons que la majorité de la part des femmes diminue lorsque le rang augmente et devient même minoritaire à partir des fonctions de management (exception au rang A4+).

Le travail à temps partiel est présent dans les organismes régionaux à hauteur d'un huitième des travailleurs et travailleuses. Par ailleurs, on observe que le temps partiel est surtout pratiqué par les femmes. Notons également que la fréquence du temps partiel croît avec l'âge autant chez les hommes que chez les femmes.

Enfin, le télétravail dans la fonction publique régionale bruxelloise concerne près d'un travailleur sur deux, même si de grosses disparités existent selon le niveau.

Concernant les données inhérentes aux missions transversales de talent.brussels, nous constatons que les hommes sont plus nombreux à participer aux procédures de sélection de mandat que les femmes. Au niveau des primes linguistiques, il existe un équilibre quasi parfait entre les bénéficiaires d'une prime linguistique et les non bénéficiaires. Pour conclure, parmi les agents qui ont suivi des formations régionales organisées par talent.brussels, nous constatons une majorité de femmes et de francophones.

Contact :

talent.brussels
Tel : 02 435 15 55
info@talent.brussels
Boulevard Emile Jacqmain 20 - 1000 Bruxelles

Pour plus d'information: www.talent.brussels

Editeur responsable :

Isabelle Meulemans, Directrice Générale
Boulevard Emile Jacqmain 20
1000 Bruxelles
info@talent.brussels

talent.brussels 2021 Tous droits réservés

La reproduction de ce rapport, en tout ou partie, est autorisée à la condition expresse de mentionner clairement la source sous la forme " Source : Rapport 2020 de l'observatoire de l'emploi dans la fonction publique régionale bruxelloise, talent.brussels, 2021"



