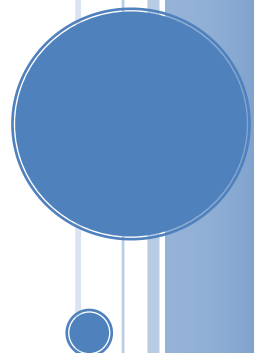


Jeunes et travail dans le secteur public

*Emploi, statuts, parcours professionnels
et visions du travail*

Patricia Vendramin
Gérard Valenduc

Étude réalisée par la Fondation Travail-Université (FTU)
et publiée avec le soutien de la Communauté française
Décembre 2013



Dans le cadre de sa mission d'éducation permanente, reconnue et soutenue par la Communauté française, l'ASBL Fondation Travail-Université publie chaque année une série d'analyses intitulées "Notes d'éducation permanente", ainsi qu'une étude sur un thème spécifique. Ce rapport sur les enjeux et conditions d'un travail plus soutenable pour les salariés âgés constitue l'étude 2012.

Les "Notes d'éducation permanente" et les études publiées avec le soutien de la Communauté française sont téléchargeables sur www.ftu.be/ep.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences Creative Commons <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Jeunes et travail dans le secteur public par [Patricia Vendramin et Gérard Valenduc](#) est mis à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage des Conditions Initiales à l'Identique 3.0 Unported](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à www.ftu-namur.org.

FTU

ASBL Fondation Travail-Université
Rue de l'Arsenal, 5 – B-5000 Namur
081-725122

Site "éducation permanente" : www.ftu.be/ep

Site "recherche" : www.ftu-namur.org

Direction scientifique :

Gérard Valenduc (gvalenduc@ftu-namur.org) et Patricia Vendramin (pvendramin@ftu-namur.org)

SOMMAIRE

Introduction.....	4
PREMIÈRE PARTIE :	
PHOTOGRAPHIE STATISTIQUE DE L'EMPLOI DES JEUNES DANS LES SERVICES PUBLICS	
Introduction.....	5
1. Un aperçu général de l'emploi public en Belgique	5
1.1 Répartition de l'emploi public par tranche d'âge en Belgique	5
1.2 La structure de l'emploi public.....	6
1.3 Les différents périmètres de l'emploi public	9
Le découpage syndical dans la CSC	9
Le périmètre tracé par l'IWEPS	11
Le périmètre de l'administration fédérale	11
2. La place des jeunes dans l'emploi public en Wallonie et à Bruxelles.....	11
2.1 Un aperçu général de l'emploi des Wallons et des Bruxellois dans le « périmètre » de la CSC- Services publics	11
2.2 L'emploi des jeunes de moins de 35 ans.....	13
3. Regards sur quelques sous-secteurs particuliers.....	17
3.1 L'administration fédérale.....	17
Le statut (contractuel ou statutaire)	18
La classification.....	18
Le statut et la classification	19
Autres paramètres.....	20
3.2 La fonction publique de la Wallonie	20
Le statut et la classification	20
Le niveau de diplôme	21
Temps plein et temps partiel.....	22
3.3 L'administration de la Communauté française Wallonie-Bruxelles.....	22
4. Conclusions.....	23
4.1 Une structure d'emploi qui ne donne pas assez de place aux jeunes	23
4.2 Quelques considérations au sujet de l'affiliation syndicale	23

DEUXIEME PARTIE : ENQUÊTE QUANTITATIVE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 35 ANS DANS LES SERVICES PUBLICS

Introduction.....	24
1. Répères statistiques sur la place des jeunes dans le secteur public.....	25
2. L'échantillon des répondants	26
3. Les statuts dans l'emploi	27
3.1 Le statut	27
3.2 Le contrat	29
3.3 Le temps de travail.....	30
4. Les parcours professionnels et les perspectives d'avenir.....	31
4.1 Les parcours d'entrée dans le secteur public.....	31
4.2 La vision de l'avenir	36
5. La vision du travail en général	40
6. La vision du travail dans le secteur public	44
7. La vision des collègues plus âgés (> 50 ans).....	47
8. En bref	48

INTRODUCTION

Cette étude est basée sur un travail réalisé pour la CSC-Services Publics, dans le cadre de ses activités développées autour du Plan jeunes. L'étude reprend deux démarches qui ont été mises en œuvre :

1. La réalisation d'un état des lieux de la population active et des affiliés/militants au sein des différents secteurs des services publics (données statistiques, identification des jeunes). L'objectif est d'identifier la place des jeunes et les tendances démographiques : première partie de ce rapport.
2. La mise en œuvre d'une enquête quantitative auprès des travailleurs de moins de 35 ans dans les services publics : deuxième partie de ce rapport.

Première partie

Photographie statistique de l'emploi des jeunes dans les services publics

Gérard Valenduc

INTRODUCTION

Cette première partie du rapport propose un état des lieux de la population active et des affiliés/militants au sein des différents secteurs des services publics. L'objectif est d'identifier la place des jeunes et les tendances démographiques

1. UN APERÇU GÉNÉRAL DE L'EMPLOI PUBLIC EN BELGIQUE

1.1 Répartition de l'emploi public par tranche d'âge en Belgique

Il n'est pas facile de dresser un aperçu général de l'emploi public par tranche d'âge en Belgique, car il n'existe pas de source de données exhaustive. L'enquête sur les forces de travail (LFS-Eurostat), qui est une enquête par échantillon, ne distingue pas les emplois privés et publics dans les secteurs où ils sont mélangés. La base de données de l'ONSS, qui a l'avantage d'établir clairement la distinction privé / public sur la base d'une nomenclature détaillée des secteurs d'activité, ne couvre pas les emplois publics qui sont sous le régime ONSS-APL (administrations et pouvoirs locaux)¹.

Le tableau 1 agrège les données ONSS et ONSS-APL pour comparer la structure d'âge dans le secteur privé et le secteur public (y compris l'enseignement et les entreprises publiques). Il en ressort clairement que les jeunes sont proportionnellement moins nombreux dans le public que dans le privé et que le secteur public est caractérisé par un poids important de quinquagénaires et sexagénaires.

¹ L'ONSS-APL couvre le personnel des administrations locales et provinciales, CPAS, intercommunales, zones de police et divers autres pouvoirs locaux (y compris la COCOF à Bruxelles). Les données ONSS-APL ne sont publiées que sous forme de brochure semestrielle, alors que les données ONSS sont téléchargeables sous la forme de fichiers Excel trimestriels. Les brochures ONSS-APL et les fichiers ONSS ne sont pas structurés selon les mêmes catégories.

Tableau 1 – Structure d'âge de l'emploi salarié privé et public, Belgique, 2011

Tranches d'âge	Secteur privé			Secteur public ONSS			ONSS-APL
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Total
<25	10.8%	10.2%	10.5%	3.7%	4.6%	4.2%	5.0%
25 - 29	13.3%	13.6%	13.4%	8.9%	12.5%	10.9%	9.7%
30 - 34	13.5%	13.7%	13.6%	10.5%	13.3%	12.0%	11.2%
35 - 39	13.0%	13.5%	13.2%	10.8%	13.0%	12.0%	12.6%
40 - 44	13.7%	14.3%	14.0%	12.1%	13.4%	12.8%	13.9%
45 - 49	13.7%	14.1%	13.9%	14.9%	14.6%	14.7%	16.2%
50 - 54	11.3%	11.2%	11.3%	18.6%	14.2%	16.2%	16.1%
55 - 59	7.4%	6.8%	7.2%	15.7%	11.9%	13.7%	11.9%
60 - 64	2.6%	2.1%	2.4%	4.1%	2.3%	3.1%	3.2%
65+	0.7%	0.4%	0.6%	0.6%	0.1%	0.4%	0.3%
<i>Total</i>	<i>100.0%</i>	<i>100.0%</i>	<i>100.0%</i>	<i>100.0%</i>	<i>100.0%</i>	<i>100.0%</i>	<i>100.0%</i>
Proportion de <30	24.1%	23.8%	24.0%	12.6%	17.2%	15.1%	14.7%
Proportion de <35	37.5%	37.5%	37.5%	23.2%	30.5%	27.1%	25.8%
Proportion de 50+	22.0%	20.6%	21.4%	39.0%	28.6%	33.4%	31.5%
Proportion de 55+	10.8%	9.3%	10.1%	20.5%	14.4%	17.1%	15.4%

Sources : Base de données ONSS, nombre de personnes occupées au 30 juin 2011.
Brochure ONSS-APL 2ème semestre 2011.

Les quatre dernières lignes du tableau 1 donnent les proportions respectives des plus jeunes (moins de 30 ans ou moins de 35 ans) et des plus âgés (plus de 50 ans ou plus de 55 ans). La proportion de moins de 30 ans est de 15% dans le secteur public, contre 24% dans le secteur privé. Dans le secteur public ONSS, la proportion de jeunes femmes (17%) est plus élevée que la proportion de jeunes hommes (13%), alors que dans le secteur privé elles sont semblables. En revanche, les 50+ représentent près du tiers des effectifs du secteur public, contre 21% dans le privé. Dans le secteur public ONSS, la proportion d'hommes de 50 ans et plus est nettement plus élevée que la proportion de femmes : 39% contre 29% ; l'écart en faveur des hommes est beaucoup plus réduit dans le secteur privé (22% contre 21%).

De prime abord, le secteur public peut donc être caractérisé comme un secteur vieillissant, avec une nette prédominance masculine parmi les plus âgés (50+). Les jeunes (moins de 30 ans) y occupent une place nettement plus réduite que dans le secteur privé, mais avec une prépondérance féminine. Le constat reste identique si on relève la limite d'âge des « jeunes » (moins de 35 ans au lieu de moins de 30 ans).

1.2 La structure de l'emploi public

Le secteur public peut être subdivisé en de nombreux sous-secteurs, selon différents critères de subdivision. Pour l'utilisation des données sur l'emploi de l'ONSS, il est commode d'utiliser la nomenclature des activités économiques NACE pour extraire d'abord l'enseignement, puis subdiviser le secteur public hors enseignement en deux catégories : d'une part, les *administrations publiques*, qui comprennent les administrations à tous les niveaux de pouvoir, la sécurité sociale et les services de prérogative publique (défense, diplomatie, justice et prisons, police, pompiers et protection civile), et d'autre part, les *autres services publics*. Le tableau 2 détaille le contenu de cette catégorie « autres » et indique le nombre d'emplois concernés.

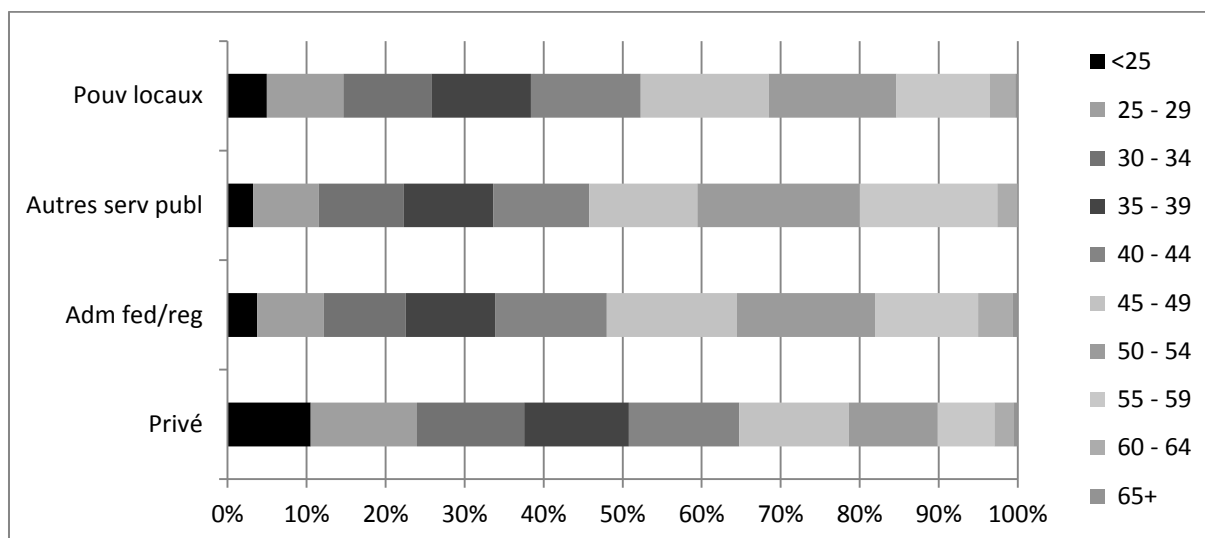
Tableau 2 – Emploi total dans le secteur public hors enseignement, Belgique, 2011

	Classe NACE	Secteur NACE	Emplois
Administrations publiques ONSS : administrations fédérales, régionales et communautaires, sécurité sociale, défense, diplomatie, justice et prisons, police fédérale, protection civile.	O	84	193096
Administrations et pouvoirs locaux (ONSS-APL) : administrations locales et provinciales, CPAS, intercommunales, zones de police et divers autres pouvoirs locaux .	E, O, Q, R	84 86-87-88 36-37-38-39, 90	359718
Transports et services auxiliaires (logistique, manutention)	H	49-50-51-52	60997
Santé et action sociale (ONSS)	Q		32080
Poste et services de courrier	H	53	30696
Télécommunications	J	61	17692
Activités liée à l'emploi (Forem, VDAB, Actiris, etc.)	N	78	9978
Activités scientifiques et techniques (instituts scientifiques)	M	71-72	5126
Radiotélévision	J	60	5052
Eau, déchets, dépollution (ONSS)	E		3118
Finance	K	64-65-66	3021
Organisations extraterritoriales (OTAN, agences ONU, etc.)	U	99	2344
Arts et spectacles (ONSS)	R	90	2145
Divers			1088
Sous-total « autres services publics »			173337
Total			726151

Source : Base de données ONSS, nombre de personnes occupées au 30 juin 2011. NACE 08 rev 2.
Brochure ONSS-APL 2ème semestre 2011.

Le graphique 1 compare la structure d'âge de l'emploi dans le secteur privé, dans les administrations publiques ONSS, dans les pouvoirs locaux (ONSS-APL) et dans les autres services publics ONSS (hors enseignement), au sens du tableau 2. C'est dans le sous-secteur « autres services publics » que l'on trouve la proportion la plus élevée d'âgés (42% de 50+) et la proportion la plus faible de jeunes (11% de <30 ans). La proportion de moins de 30 ans dans le secteur public hors enseignement (12%) est deux fois moindre que dans le secteur privé (24%).

Graphique 1 – Structure d'âge de l'emploi dans le secteur privé, les administrations publiques et les autres services publics hors enseignement



Source : Base de données ONSS, nombre de personnes occupées au 30 juin 2011. Brochure ONSS-APL 2ème semestre 2011.

Le tableau 3 fournit des données plus détaillées sur la structure d'âge de l'emploi masculin et féminin dans *secteur public ONSS hors enseignement*. Il distingue les *administrations publiques* et les *autres services publics*, au sens du tableau 2. Il est présenté de la même manière que le tableau 1. Il s'agit toujours de l'emploi total ONSS, statutaire ou non.

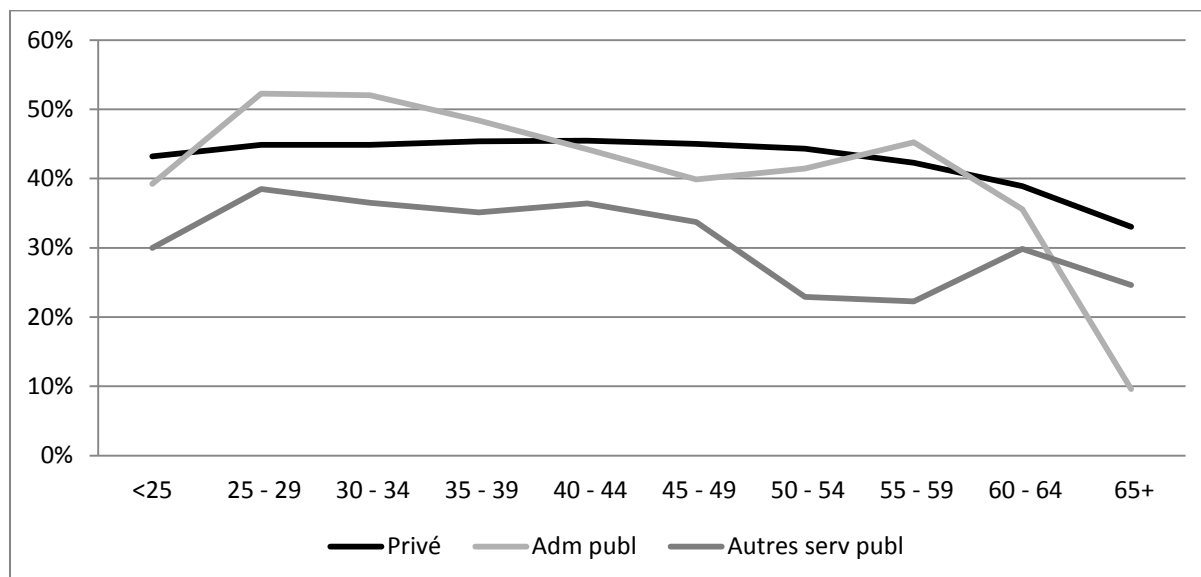
Tableau 3 – Structure d'âge de l'emploi public ONSS hors enseignement (sans ONSS-APL), Belgique, 2011

Tranches d'âge	Administrations publiques			Autres services publics		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<25	4.1%	3.3%	3.7%	3.3%	3.2%	3.2%
25 - 29	7.2%	10.0%	8.4%	7.3%	10.5%	8.3%
30 - 34	8.9%	12.2%	10.4%	9.9%	12.9%	10.8%
35 - 39	10.5%	12.4%	11.3%	10.6%	13.0%	11.3%
40 - 44	14.1%	14.1%	14.1%	11.1%	14.5%	12.1%
45 - 49	17.8%	14.8%	16.5%	13.1%	15.2%	13.7%
50 - 54	18.4%	16.4%	17.5%	22.8%	15.4%	20.5%
55 - 59	12.8%	13.3%	13.0%	19.5%	12.7%	17.4%
60 - 64	5.0%	3.5%	4.4%	2.6%	2.5%	2.5%
65+	1.1%	0.1%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Proportion de <30	11.3%	13.3%	12.2%	10.6%	13.6%	11.5%
Proportion de <35	20.2%	25.4%	22.5%	20.5%	26.6%	22.3%
Proportion de 50+	37.3%	33.3%	35.5%	44.8%	30.6%	40.5%
Proportion de 55+	18.9%	16.9%	18.1%	22.0%	15.2%	19.9%

Source : Base de données ONSS, nombre de personnes occupées au 30 juin 2011

Par rapport au graphique 2, le tableau 3 permet une lecture en termes de genre. Aussi bien dans l'administration que dans les autres services publics, les femmes sont mieux représentées dans les tranches d'âge plus jeunes (<30 ou <35). Les hommes sont davantage concentrés chez les plus âgés (50+ ou 55+). Les disparités de genre sont en faveur des hommes âgés sont plus fortes dans le sous-secteur « autres services publics » que dans les administrations. Le graphique 2 représente la proportion de femmes selon l'âge dans ces deux sous-secteurs, en comparaison avec le secteur privé.

Graphique 2 – Proportion de femmes dans le secteur privé, les administrations publiques ONSS et les autres services publics ONSS hors enseignement, dans chaque tranche d'âge



Source : Base de données ONSS, nombre de personnes occupées au 30 juin 2011.

Le tableau 3 permet également de s'intéresser aux tranches d'âges supérieures, en particulier aux écarts entre la tranche 55-59 et la tranche 60-64. Il est d'environ 10 points de pourcentage dans les administrations publiques (plus accentué chez les femmes), d'environ 15 points dans les autres services publics (plus accentué chez les hommes). Si on raisonne en termes de cohortes d'âge, et dans l'hypothèse où les proportions respectives des 55-59 et 60-64 resteraient constantes, cela implique une sortie importante de 10% à 15% du personnel au cours des cinq prochaines années.

1.3 Les différents périmètres de l'emploi public

Jusqu'ici, tous les constats ont été dressés à partir de données nationales, couvrant à la fois les statutaires et les contractuels et comprenant tous les niveaux de qualification. Dans la suite de ce document, on étudiera de manière plus fine si ces constats se modifient lorsqu'on introduit des distinctions selon les statuts, selon les niveaux de classification, selon les sous-secteurs du service public ou selon les Régions. Il est donc nécessaire de tracer les différents découpages et périmètres qui permettent d'effectuer ces distinctions.

Le découpage syndical dans la CSC

Dans la CSC, une partie de l'emploi public hors enseignement relève de la CSC-Transcom : il s'agit des transports par chemin de fer (SNCB), de la poste, des télécommunications et de la radiotélévision. Le reste du secteur public relève de la CSC-SP. La suite de ce document concerne les sous-secteurs couverts par la CSC-SP. Parmi ceux-ci, la CSC-SP distingue :

- Les ministères et parastataux fédéraux, y compris les institutions publiques de crédit fédérales, les établissements scientifiques fédéraux et les services spécialisés comme les prisons (Ministère de la Justice) ou la protection civile (Ministère de l'Intérieur).
- Les ministères et parastataux régionaux et communautaires, y compris les agences publiques de l'emploi – voir ci-dessous le découpage proposé par l'IWEPS en Wallonie.
- Les administrations locales et provinciales : provinces, communes, CPAS, intercommunales diverses (eau, environnement, développement local).
- Les transports publics : TEC, STIB, De Lijn, transports fluviaux.
- Les corps spéciaux : police, armée, pompiers. On notera que la police fédérale et la police locale relèvent de statuts différents : pour l'ONSS, la police locale relève de l'ONSS-APL (administrations et pouvoirs locaux).
- Les soins de santé : hôpitaux, homes, autres structures d'accueil et de soins avec ou sans hébergement.

Le tableau 4 établit une correspondance entre le découpage syndical CSC-SP et la classification des activités économiques NACE, qui est utilisée dans les statistiques d'emploi.

Tableau 4 – Correspondance entre le découpage syndical CSC-SP et la classification NACE et nombre total d'emplois concernés en Wallonie et à Bruxelles (2012)

Découpage syndical CSC-SP	Classification NACE	Emplois W+B
a) Ministères et parastataux fédéraux		38184
Administrations et parastataux	84.111-84.119-84.21-84.3	24376
Tribunaux et prisons	84.23	13808
b) Ministères et parastataux régionaux ou communautaires	78-84.112-84.12-84.13	32055
c) Autres institutions publiques fédérales ou régionales		5591
À prédominance fédérale : institutions financières	64-65-66	1418
À prédominance régionale : recherche et développement	71-72	2478
Fédéral, régional et local : arts et spectacles	90	1695
d) Administrations locales et intercommunales		110762
Administrations locales, provinciales, CPAS	84.113-84.114-84.115	101321
Eau, déchets, environnement	36-37-38-39	9441
e) Transports publics	49.31-49.32-49.39	9944
f) Corps spéciaux		47612
Défense	84.22	16583
Police fédérale	84.241-84.249	6875
Police locale	84.242	18623
Pompiers	84.25	5531
g) Santé et action sociale		48973
Hôpitaux	86.1	46220
Homes et structures d'accueil	87-88	2753
Total		293121

Source : Requêtes FTU auprès des bases de données ONSS et ONSS-APL, premier trimestre 2012. NACE 08 rev 2. Wallonie ou Bruxelles = lieu de résidence du travailleur

Pour donner une première idée de l'importance relative des différents sous-secteurs, la dernière colonne du tableau 4 mentionne le nombre total d'emplois concernés pour les travailleurs résidant en Wallonie ou à Bruxelles ; le calcul de cette donnée sera expliqué plus loin (voir 2.1).

Le périmètre tracé par l'IWEPS

Dans son tableau de bord statistique annuel de la fonction publique de Wallonie, l'IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique) définit le périmètre de la fonction publique de Wallonie en y incluant l'administration centrale de la Région (SPW), les cellules du Gouvernement wallon gérées par le SPW, et les organismes d'intérêt public de type A (tutelle directe) et B (contrôle indirect via un conseil d'administration ou autre organe de gestion). Ceci permet de disposer de données administratives assez homogènes, notamment en termes de pyramide des âges et de structure des qualifications.

Pour anticiper quelque peu sur l'analyse plus détaillée qui sera proposée dans la section 2, on peut déjà citer un extrait du rapport 2011 de l'IWEPS : « Avec un taux de 7.5% au 30 juin 2009, les jeunes de moins de 30 ans demeurent peu présents dans la fonction publique régionale, alors que leur part dans la population active occupée est de 20%. (...) Ce constat s'inverse pour la tranche d'âge des 55 ans et plus, où on trouve 21% des effectifs de la fonction publique régionale, contre 12.5% de la population active occupée. »²

Le périmètre de l'administration fédérale

La base de données en ligne Pdata (www.pdata.be) du SPF Personnel & organisation contient diverses données de répartition par âge du personnel des institutions publiques fédérales : administrations (SPF et SPP), organismes d'intérêt public, organismes de sécurité sociale et établissements scientifiques de l'État. Les "corps spéciaux" (magistrature, armée, police fédérale), de même que les agences fédérales et les conseils consultatifs, font l'objet d'une collecte de données distincte mais beaucoup moins étoffée.

La base de données Pdata permet d'extraire des statistiques selon le rôle linguistique du travailleur (néerlandophone, francophone ou germanophone), ce qui constitue un découpage différent de celui de l'ONSS (résidant en Flandre, à Bruxelles ou en Wallonie). Elle permet également de ventiler la répartition du personnel par tranche d'âge en fonction du niveau de classification, du statut (contractuel ou statutaire) et du genre.

2. LA PLACE DES JEUNES DANS L'EMPLOI PUBLIC EN WALLONIE ET À BRUXELLES

2.1 Un aperçu général de l'emploi des Wallons et des Bruxellois dans le « périmètre » de la CSC-Services publics

Avant d'aborder la question de la place des jeunes, le tableau 5 rassemble les données concernant l'emploi des travailleurs de tout âge, travaillant dans le secteur public et résidant en Wallonie et à Bruxelles, dans les sous-secteurs qui appartiennent au « périmètre » de la CSC-SP, tel qu'il a été défini dans le tableau 4. Ici, les données ONSS et ONSS-APL ont été additionnées et consolidées.

² Cipriano S., Van Haepere B., *La fonction publique de la Wallonie – Tableau de bord statistique de l'emploi public*, IWEPS, Namur, septembre 2010, p. 43.

Tableau 5 – Emploi des Wallons et Bruxellois dans le « périmètre CSC-SP » (2012)

Par agrégat CSC-SP	Nombre d'emplois	Part du sous-secteur	% de femmes	% de Bruxellois
a) Administrations fédérales	38184	13.0%	51.9%	17.0%
b) Administrations régionales ou communautaires	32055	10.9%	55.1%	19.4%
c) Autres institutions publiques nationales ou régionales	5591	1.9%	48.1%	35.2%
d) Pouvoirs locaux	110762	37.8%	50.9%	23.6%
e) Transports publics	9944	3.4%	9.4%	38.3%
f) Corps spéciaux	47612	16.2%	19.9%	21.5%
g) Santé et action sociale	48973	16.7%	77.1%	26.6%
Total	293121	100.0%	49.4%	23.2%
Par sous-secteur plus détaillé				
a) Ministères et parastataux fédéraux	24376	8.3%	55.6%	18.8%
a) Tribunaux et prisons	13808	4.7%	45.3%	13.8%
b) Ministères et parastataux régionaux ou communautaires	32055	10.9%	55.1%	19.4%
c) Institutions financières, fédérales ou régionales	1418	0.5%	39.8%	29.0%
c) Institutions de R&D, fédérales ou régionales	2478	0.8%	47.7%	24.0%
c) Arts et spectacles (tous niveaux de pouvoir)	1695	0.6%	55.6%	56.8%
d) Administrations locales et provinciales, CPAS	101321	34.6%	54.3%	22.3%
d) Eau, déchets, environnement (intercommunales, etc.)	9441	3.2%	14.3%	37.2%
e) Transports publics	994	3.4%	9.4%	38.3%
f) Défense	16583	5.7%	9.3%	7.9%
f) Police fédérale	6875	2.3%	28.6%	15.7%
f) Police locale	18623	6.4%	30.1%	35.6%
f) Pompiers	5531	1.9%	6.4%	22.2%
g) Hôpitaux	46220	15.8%	77.2%	26.5%
g) Homes et structures d'accueil (action sociale)	2753	0.9%	76.0%	27.6%
Total	293121	100.0%	49.4%	23.2%

Source : Requêtes FTU auprès des bases de données ONSS et ONSS-APL, premier trimestre 2012. NACE 08 rev 2.
Wallonie ou Bruxelles = lieu de résidence du travailleur

Ce tableau montre que les pouvoirs locaux constituent l'agrégat le plus lourd (38% des emplois dans le périmètre CSC-SP Wallonie-Bruxelles). Les autres agrégats importants sont la santé (17%) et les corps spéciaux (16%), mais ceux-ci sont dispersés dans quatre sous-secteurs d'inégale importance (défense, police fédérale, police locale, pompiers). Si on additionne les ministères ou parastataux fédéraux et les prisons ou tribunaux, l'administration fédérale passe devant l'administration régionale ou communautaire ; en revanche, si on ne compare que les administrations et parastataux, le niveau régional ou communautaire compte plus d'emplois que le niveau fédéral – toujours dans le même périmètre.

La proportion de femmes est très variable d'un sous-secteur à l'autre. L'emploi féminin prédomine nettement dans la santé et l'action sociale. Les femmes sont légèrement majoritaires dans les toutes

les administrations proprement dites, du fédéral au local. Elles représentent moins d'un tiers des effectifs dans la police. Quelques sous-secteurs sont encore plus masculins : les pompiers, la défense, les transports publics, l'environnement et les déchets.

La dernière colonne du tableau indique la proportion de Bruxellois dans le total Wallonie-Bruxelles. Ceux-ci représentent un peu moins d'un quart des effectifs en moyenne. Les plus fortes concentrations de Bruxellois sont observées dans les arts et spectacles, les transports publics, l'environnement et les déchets, la police locale.

2.2 L'emploi des jeunes de moins de 35 ans

Le seuil d'âge de 35 ans a été choisi ici parce qu'il correspond à celui de l'enquête CSC-SP auprès des jeunes, qui est réalisée conjointement à ce dossier. Le tableau 6 présente l'ensemble des données. Il a par ailleurs servi à calculer les quotas dans l'échantillon de l'enquête. Il comporte une colonne de plus que le tableau 5 : le pourcentage de jeunes de moins de 35 ans dans chaque sous-secteur ou agrégat CSC-SP.

C'est précisément cette colonne supplémentaire qui attire d'abord l'attention. Il y a en moyenne 22% de jeunes de moins de 35 ans dans le périmètre considéré. Cela correspond à la proportion observée au niveau national, pour l'ensemble des services publics hors enseignement (tableau 3). À titre de comparaison, la proportion de <35 ans dans le secteur privé est de 37.5%.

Les jeunes sont proportionnellement plus nombreux dans la R&D, la santé et l'action sociale, les transports publics et la police fédérale. La police locale, l'environnement, la défense et les arts et spectacles se situent légèrement au-dessus de la moyenne. En revanche, les jeunes sont proportionnellement moins nombreux chez les pompiers, dans les ministères et parastataux fédéraux, dans les institutions financières, dans les administrations locales et provinciales.

L'emploi des jeunes est davantage féminisé. À l'exception des pouvoirs locaux et de la santé (c'est-à-dire les deux plus gros sous-secteurs...), la proportion de femmes est plus élevée parmi les jeunes de moins de 35 ans que dans l'ensemble des travailleurs concernés (comparaison des tableaux 5 et 6). Les sous-secteurs où la féminisation de l'emploi des jeunes est la plus significative sont la police fédérale, les tribunaux et prisons, les transports (voir aussi le graphique 3, plus loin).

*Tableau 6 – Emploi des jeunes Wallons et Bruxellois (<35 ans)
dans le « périmètre CSC-SP » (2012)*

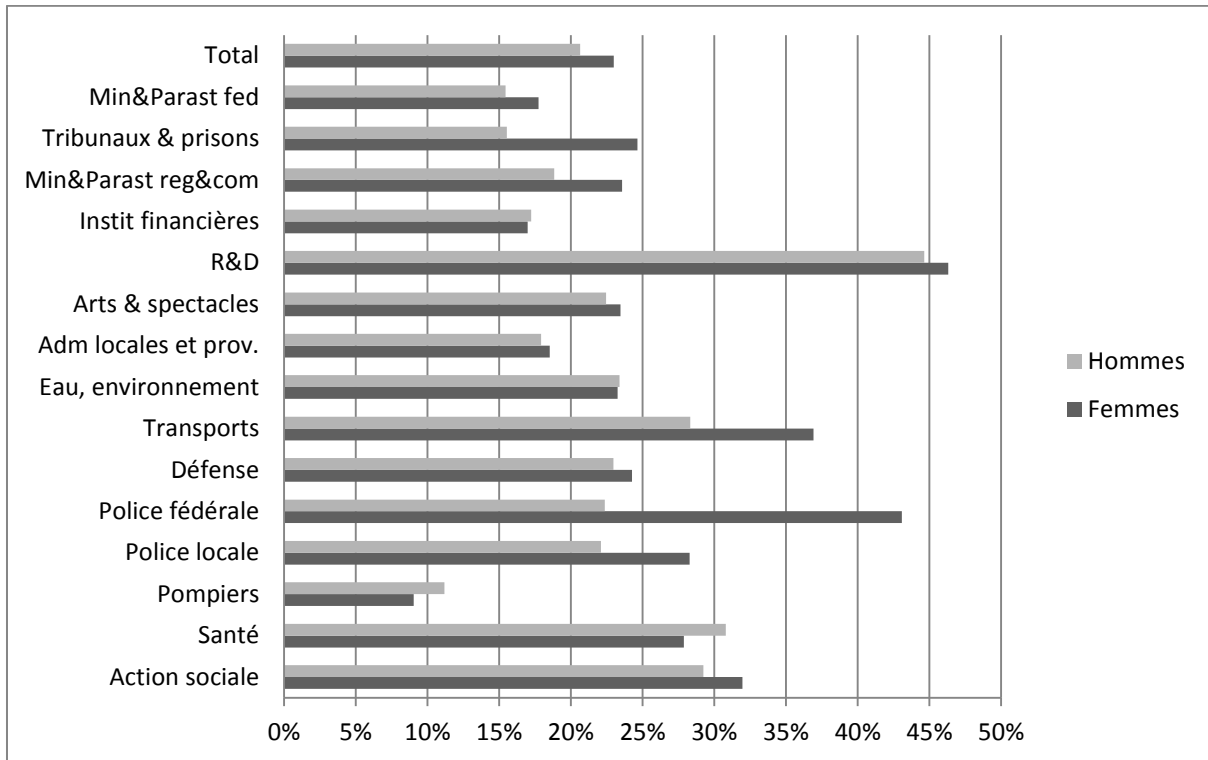
Par agrégat CSC-SP	Nombre d'emplois	Part du sous-secteur	% de femmes	% de Bruxellois	% de jeunes <35 ans
a) Administrations fédérales	6788	10.6%	58.1%	20.6%	17.8%
b) Administrations régionales ou communautaires	6872	10.8%	60.5%	27.0%	21.4%
c) Autres institutions publiques nationales ou régionales	1759	2.8%	49.1%	39.9%	31.5%
d) Pouvoirs locaux	20689	32.4%	50.8%	23.5%	18.7%
e) Transports publics	2896	4.5%	11.9%	48.7%	29.1%
f) Corps spéciaux	10846	17.0%	26.2%	13.0%	22.8%
g) Santé et action sociale	14055	22.0%	75.5%	25.5%	28.7%
Total	63905	100.0%	52.1%	23.8%	21.8%
Par sous-secteur plus détaillé					
a) Ministères et parastataux fédéraux	4074	6.4%	59.0%	24.9%	16.7%
a) Tribunaux et prisons	2714	4.2%	56.8%	14.3%	19.7%
b) Ministères, parastataux régionaux / communautaires	6872	10.8%	60.5%	27.0%	21.4%
c) Institutions financières, fédérales ou régionales	243	0.4%	39.5%	35.0%	17.1%
c) Institutions de R&D, fédérales ou régionales	1126	1.8%	48.6%	29.3%	45.4%
c) Arts et spectacles (tous niveaux de pouvoir)	390	0.6%	56.7%	73.6%	23.0%
d) Administrations locales et provinciales, CPAS	18482	28.9%	55.1%	22.6%	18.2%
d) Eau, déchets, environnement (intercommunales, etc.)	2207	3.5%	14.2%	31.2%	23.4%
e) Transports publics	2896	4.5%	11.9%	48.7%	29.1%
f) Défense	3829	6.0%	9.8%	10.9%	23.1%
f) Police fédérale	1945	3.0%	43.6%	17.6%	28.3%
f) Police locale	4461	7.0%	35.6%	12.4%	24.0%
f) Pompiers	611	1.0%	5.2%	15.4%	11.0%
g) Hôpitaux	13193	20.6%	75.4%	25.9%	28.5%
g) Homes et structures d'accueil (action sociale)	862	1.3%	77.6%	20.4%	31.3%
Total	63905	100.0%	52.1%	23.8%	21.8%

*Source : Requêtes FTU auprès des bases de données ONSS et ONSS-APL, premier trimestre 2012. NACE 08 rev 2.
Wallonie ou Bruxelles = lieu de résidence du travailleur*

À partir des données de ce tableau, on peut mettre l'accent sur plusieurs particularités de l'emploi des jeunes :

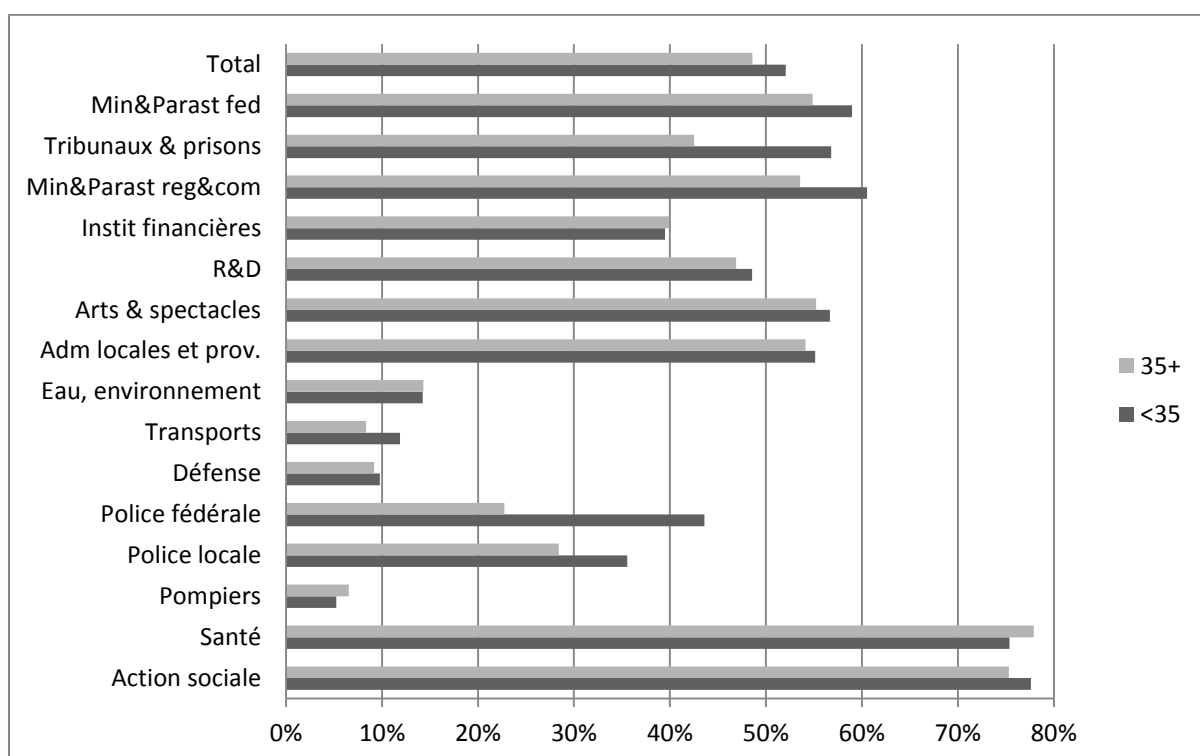
- *Les disparités de genre.* Le graphique 3 indique les proportions de jeunes parmi les femmes et parmi les hommes dans les différents sous-secteurs. La proportion de jeunes est presque partout plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes. Le rajeunissement de l'emploi féminin est particulièrement marqué dans la police fédérale, les tribunaux et prisons, les transports, la police locale. Les différences entre la génération des <35 et des 35+ sont mises en évidence plus explicitement dans le graphique 4.

Graphique 3 - Proportion de jeunes de moins de 35 ans dans l'emploi des femmes et des hommes par sous-secteur du périmètre CSC-SP (2012)



Source : Requêtes FTU auprès des bases de données ONSS et ONSS-APL, premier trimestre 2012. NACE 08 rev 2.

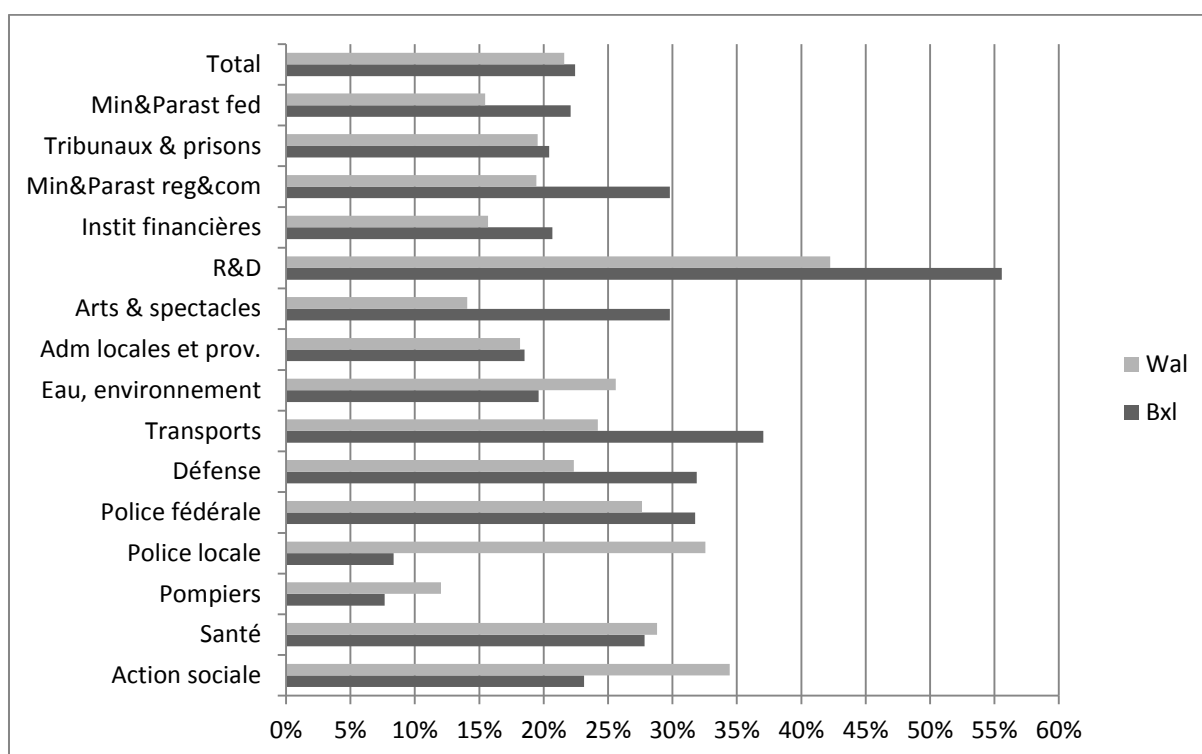
Graphique 4 - Proportion de femmes parmi les moins de 35 ans et parmi les 35 ans et plus par sous-secteur du périmètre CSC-SP (2012)



Source : Requêtes FTU auprès des bases de données ONSS et ONSS-APL, premier trimestre 2012. NACE 08 rev 2.

- Des différences de répartition géographique.* Le graphique 5 indique la proportion de jeunes de moins de 35 ans parmi les travailleurs résidant à Bruxelles ou en Wallonie. Il met en évidence certains écarts importants entre Régions concernant la place des jeunes dans les différents sous-secteurs, alors que dans l'ensemble des emplois concernés, la proportion de jeunes est très semblable dans les deux Régions. Cependant, si les écarts sont faciles à constater à la lecture du graphique, ils sont beaucoup plus difficiles à interpréter. On peut avancer une première interprétation en termes de marché du travail. Par exemple, s'il y a beaucoup plus de jeunes wallons que de jeunes bruxellois dans la police locale, c'est parce qu'on a davantage recruté des jeunes en Wallonie qu'à Bruxelles. On peut aussi avancer une autre interprétation en termes de choix de résidence. Par exemple, s'il y a beaucoup plus de jeunes bruxellois que de jeunes wallons dans les arts & spectacles ou dans les administrations fédérales, régionales ou communautaires, c'est parce que ces jeunes-là préfèrent habiter Bruxelles – du moins tant qu'ils sont jeunes. De plus, les effets « marché du travail » et « choix de résidence » peuvent soit s'additionner, soit se compenser.

Graphique 5 - Proportion de jeunes de moins de 35 ans parmi les travailleurs résidant à Bruxelles ou en Wallonie, par sous-secteur du périmètre CSC-SP (2012)



Source : Requêtes FTU auprès des bases de données ONSS et ONSS-APL, premier trimestre 2012. NACE 08 rev 2.

Pour aller plus loin dans la caractérisation de l'emploi des jeunes, il faut s'intéresser à des aspects tels que les niveaux de qualification, les statuts, les recrutements, la mobilité géographique, etc. Ces données ne sont pas disponibles pour tous les sous-secteurs ni pour les « agrégats » CSC-SP et quand elles le sont, elles portent sur des référentiels différents et ne sont pas comparables. La possibilité de retracer une évolution au fil du temps est soumise à des contraintes semblables : les séries ONSS cohérentes ne remontent pas au-delà de 2007. Il faudra donc essayer de traiter ces questions au cas par cas, selon les sources disponibles. C'est l'objet de la section 3 de ce document.

3. REGARDS SUR QUELQUES SOUS-SECTEURS PARTICULIERS

3.1 L'administration fédérale

La base de données Pdata (www.pdata.be) permet d'apporter quelques précisions supplémentaires sur l'emploi des jeunes dans l'administration publique fédérale, c'est-à-dire les SPP, SPF et autres institutions publiques fédérales (établissements scientifiques fédéraux, organismes de sécurité sociale, etc.). Les données ci-dessous concernent les fonctionnaires francophones, quel que soit leur lieu de résidence ou d'affectation.

Les jeunes jusque 30 ans³ représentent 9% de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux francophones ; les jeunes jusque 35 ans, 19%. C'est moins que la moyenne du « périmètre CSC-SP ».

³ Les tranches d'âge ne sont pas définies de la même manière dans les statistiques ONSS et les statistiques Pdata. Dans Pdata, la limite supérieure de la tranche d'âge est incluse dans la tranche d'âge : « jusque 30 ans » signifie « jusque 30 ans inclus » et non pas « moins de 30 ans ».

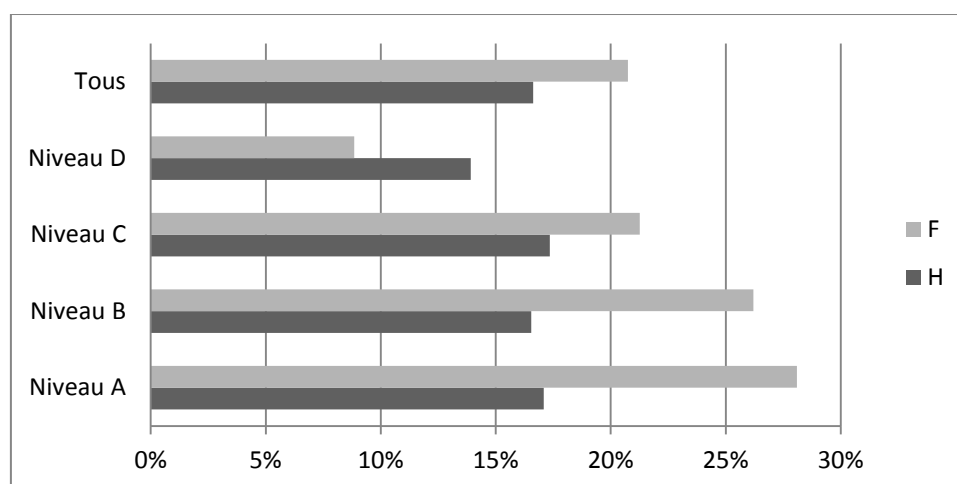
Le statut (contractuel ou statutaire)

Les jeunes sont surreprésentés parmi les contractuels (32% des contractuels sont âgés de 35 ans ou moins) et donc sous-représentés parmi les statutaires (seulement 15% des statutaires sont âgés de 35 ans ou moins). On peut présenter les chiffres autrement : parmi les jeunes jusque 35 ans, il y a 42% de contractuels, contre 25% de contractuels dans l'ensemble des fonctionnaires fédéraux francophones. Parmi les jeunes jusque 30 ans, la proportion de contractuels monte à 52%. Cela signifie donc que l'entrée dans la carrière se fait massivement via des statuts contractuels.

La classification

Dans l'administration fédérale, le niveau de classification (A, B, C, D) correspond plus ou moins bien à un niveau de qualification. Le graphique 6 représente la part des jeunes jusque 35 ans dans l'ensemble des fonctionnaires masculins ou féminins de chaque niveau. Les niveaux A et B affichent une proportion de jeunes nettement plus importante dans l'emploi féminin que dans l'emploi masculin.

Graphique 6 - Proportion de jeunes jusque 35 ans parmi les fonctionnaires fédéraux masculins ou féminins, par niveau de classification (juin 2012)



Source : extraction de la base de données Pdata, situation au 30 juin 2012

Le niveau de qualification proportionnellement plus élevé des jeunes femmes est mieux mis en évidence par la présentation des données dans le tableau 7. Celui-ci indique la répartition respective des femmes et des hommes entre les niveaux A, B, C et D, pour les jeunes jusqu'à 35 ans et pour les plus de 35 ans. Parmi les jeunes femmes (≤ 35 ans), le niveau A représentent 27% des emplois, contre 18% parmi les plus de 35 ans ; l'écart est semblable au niveau B. En revanche, plus d'un quart des femmes de plus de 35 ans sont au niveau le moins qualifié (D), contre seulement 10% des femmes jusque 35 ans. Chez les hommes, par contre, les différences entre les plus jeunes et les plus âgés dans la structure des qualifications sont beaucoup plus réduites.

Tableau 7 - Répartition des femmes et des hommes par niveau de classification, jusque 35 ans et au-delà de 35 ans. Personnel francophone de l'administration fédérale, juin 2012

	≤35 ans				>35 ans			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
Niveau A	822	28.1%	1092	27.2%	3990	27.2%	2795	18.2%
Niveau B	562	19.2%	985	24.5%	2835	19.3%	2775	18.1%
Niveau C	1197	40.9%	1544	38.5%	5704	38.9%	5717	37.3%
Niveau D	348	11.9%	393	9.8%	2153	14.7%	4051	26.4%
Total	2929	100.0%	4014	100.0%	14682	100.0%	15338	100.0%

Source : extraction de la base de données Pdata, situation au 30 juin 2012

Au niveau A, les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes parmi les plus jeunes (≤35 ans). On devrait donc s'attendre, à moyen terme, à une féminisation importante des cadres de l'administration fédérale, sauf si les mécanismes de promotion renforcent encore le plafond de verre qui bloque les carrières des femmes. Une attention particulière devra être portée à l'égalité entre les femmes et les hommes dans ces carrières.

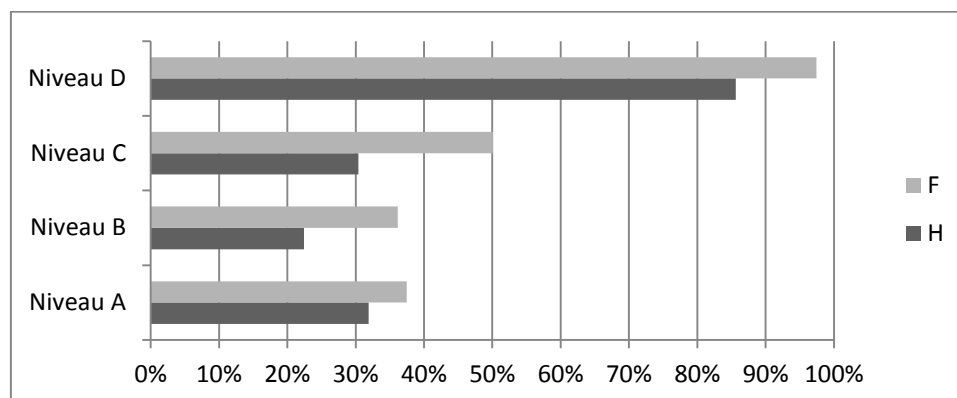
On rencontre une situation semblable au niveau B : les femmes sont majoritaires parmi les jeunes, elles ne le sont pas au-delà de 35 ans et elles sont de moins en moins nombreuses au fur et à mesure que l'âge avance. Si on additionne les niveaux A et B, les femmes représentent 60% de l'effectif des jeunes (≤35 ans).

Le tableau attire également l'attention sur le nombre élevé de femmes peu qualifiées (niveau D) de plus de 35 ans. De plus, parmi les 4051 femmes concernées, la majorité (2371 femmes) ont plus de 50 ans et seulement 49% de celles-ci sont statutaires.

Le statut et la classification

Si les femmes sont mieux représentées parmi les fonctionnaires fédéraux les plus qualifiés, elles sont toutefois défavorisées par rapport à leurs collègues masculins en termes de statut. Le graphique 7 (page suivante) représente la proportion de contractuels parmi les jeunes fonctionnaires fédéraux jusque 35 ans, selon le sexe. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans le statut contractuel, à tous les niveaux.

Graphique 7 - Proportion de contractuels parmi les jeunes fonctionnaires fédéraux jusque 35 ans (H/F), par niveau de classification (juin 2012)



Source : extraction de la base de données Pdata, situation au 30 juin 2012

Autres paramètres

Les données sur la répartition entre temps plein et temps partiel ne sont pas ventilées par âge ; pour se faire une idée de l'importance du temps partiel, il faut comparer les données exprimées en effectif (nombre de personnes) et en équivalent plein temps. Sans surprise, le temps partiel est essentiellement féminin. Cependant, le calcul ne met en évidence aucune différence significative entre les différentes tranches d'âge comprises entre 25 et 55 ans : la proportion de temps partiels reste assez stable. Avant 25 ans, le temps partiel est plus rare et après 55 ans, il est plus répandu, à la fois chez les hommes et les femmes.

Les données sur la mobilité (distance entre le domicile et le lieu de travail, matrice lieu de résidence / lieu de travail) ne sont pas ventilées par âge.

3.2 La fonction publique de la Wallonie

Ici, la référence utilisée est la publication de l'IWEPS déjà citée : « La fonction publique de la Wallonie : tableau de bord statistique de l'emploi public 2010 ». Les données collectées dans cette publication de l'IWEPS vont de 2003 à 2009. Pour rappel, la dénomination « fonction publique de la Wallonie » couvre à la fois l'administration régionale (SPW) et les organismes d'intérêt public (OIP).

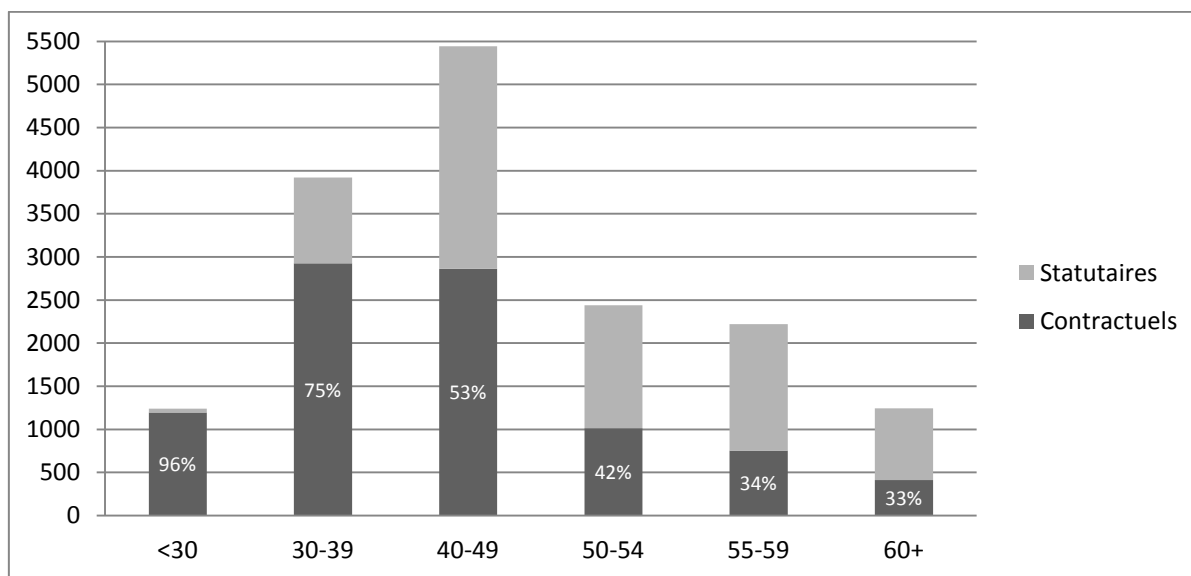
Les jeunes de moins de 30 ans ne représentent que 7.5% de l'emploi dans la fonction publique wallonne, c'est-à-dire encore moins que parmi les fonctionnaires fédéraux. Il y a davantage de femmes que d'hommes parmi les plus jeunes. La proportion de jeunes (<30 ans) est plus élevée dans les organismes d'intérêt public (10%) que dans le SPW (6%).

La fonction publique wallonne est confrontée à un sérieux problème de vieillissement : 36% des travailleurs sont âgés de 50 ans ou plus, 21% sont âgés de 55 ans ou plus. Ici aussi, les OIP se distinguent du SPW : les 50+ représentent 29% de l'effectif des OIP, contre 40% de l'effectif du SPW.

Le statut et la classification

La fonction publique wallonne se caractérise par une proportion très élevée de contractuels : 45% de l'ensemble du personnel. Chez les moins de 30 ans, la proportion de contractuels est de 96%, alors qu'elle n'est que de 34% chez les 55 ans et plus. Selon l'IPWEPS, « ce constat découle de la dynamique de recrutement au sein de la fonction publique, pour laquelle les concours donnant accès au statut ont été peu organisés au cours des dix dernières années ». Le graphique 8 représente la proportion de contractuels par tranche d'âge.

Graphique 8 - Nombre de contractuels et de statutaires et % de contractuels, par tranche d'âge, dans la fonction publique de Wallonie (juin 2009)



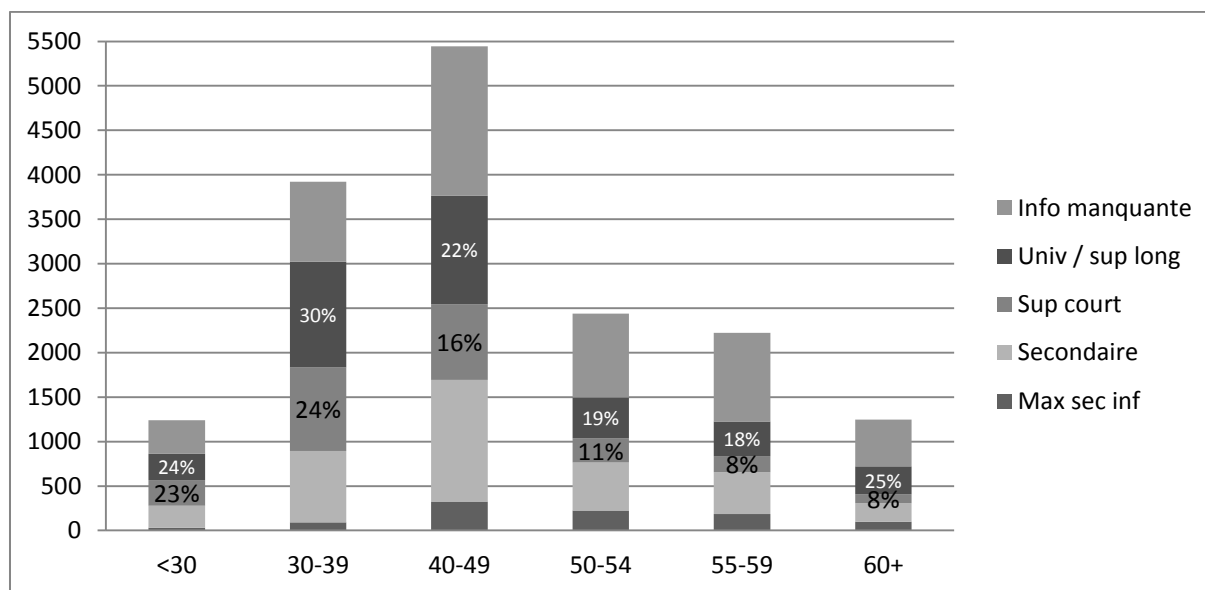
Source : à partir du tableau 13 du rapport IWEPS 2011, p. 48

Ce déséquilibre entre contractuels et statutaires en fonction de l'âge est présent à tous les niveaux de classification (A, B, C, D). C'est au niveau B qu'il est le plus marqué, surtout entre 30 et 44 ans.

Le niveau de diplôme

Parmi les jeunes de moins de 30 ans et aussi chez les 30-39 ans, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur est nettement plus élevée que chez les plus de 40 ans, comme le montre le graphique 9. Ces données doivent toutefois être interprétées avec prudence car le nombre d'informations manquantes est très élevé, dans toutes les tranches d'âge.

Graphique 9 - Nombre de contractuels et de statutaires et % de contractuels, par niveau d'études, dans la fonction publique de Wallonie (juin 2009)



Source : à partir du tableau 17 du rapport IWEPS 2011, p. 58

Temps plein et temps partiel

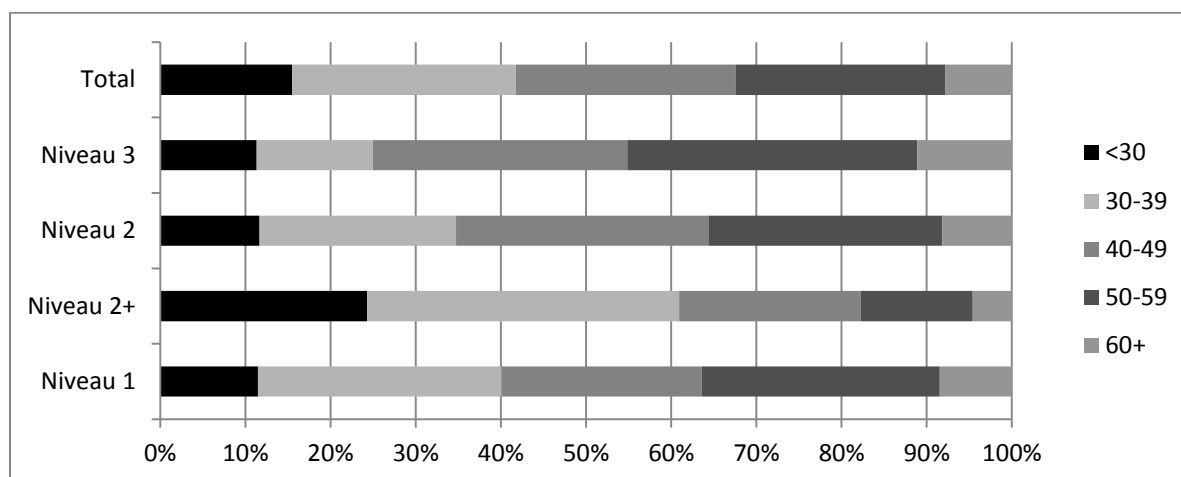
Dans la fonction publique wallonne, 11% des travailleurs sont à temps partiel ; 2.5% des hommes et 19% des femmes travaillent à temps partiel. Le temps partiel de courte durée (maximum mi-temps) concerne 37% des femmes à temps partiel, tandis que le temps partiel long (au-delà d'un trois-quarts temps) concerne 27% des femmes à temps partiel. Le temps partiel est nettement moins répandu dans la fonction publique wallonne que dans l'ensemble des salariés wallons, puisqu'à ce niveau près de la moitié des femmes travaillent à temps partiel, contre à peine une sur cinq dans la fonction publique.

La proportion de temps partiel (hommes et femmes) décroît avec l'âge : elle passe de 16% chez les moins de 30 ans à 12% chez les 30-39 ans, 11% chez les 40-49 ans et elle se stabilise autour de 9% au-delà de 50 ans. On n'observe donc pas de recrudescence du temps partiel en fin de carrière, comme c'est le cas pour l'ensemble des salariés.

3.3 L'administration de la Communauté française Wallonie-Bruxelles

L'administration de la Communauté française est une petite administration (5386 salariés), qui a la particularité d'être un peu plus « jeune » que les autres administrations fédérales ou régionales. Les moins de 30 ans y représentent 16% de l'effectif. Quand on observe de plus près le graphique 9, il apparaît que ce pourcentage élevé de jeunes est dû à leur présence importante dans le niveau 2+ (qui correspond, grosso modo, aux diplômés de l'enseignement supérieur court et qui rassemble 31% du personnel de l'administration de la CFWB). À ce niveau 2+, les jeunes représentent 24% de l'effectif, contre seulement 12% au niveau 1. Le vieillissement touche surtout le niveau 3, avec 45% de salariés de 50 ans et plus.

Graphique 10 - Structure d'âge du personnel de l'administration de la Communauté française, par niveau (juin 2012)



4. CONCLUSIONS

4.1 Une structure d'emploi qui ne donne pas assez de place aux jeunes

Au niveau national, la proportion de jeunes est nettement plus faible dans l'emploi public que dans l'emploi privé : environ 15% contre 24% parmi les jeunes de moins de 30 ans, environ 26% contre 38% parmi les jeunes de moins de 35 ans. Cette disproportion est semblable dans les trois Régions.

En Wallonie et à Bruxelles, à l'intérieur du périmètre couvert par la CSC-SP, les jeunes de moins de 35 ans représentent 22% de l'emploi, en moyenne. Les sous-secteurs les plus ouverts aux jeunes sont la R&D, la santé et l'action sociale, les transports publics et la police fédérale. Les sous-secteurs où le pourcentage de jeunes est le plus faible sont les pompiers, l'administration fédérale, les institutions financières, les administrations locales et provinciales.

La proportion de femmes est un peu plus élevée parmi les moins de 35 ans (52%) qu'au-delà de 35 ans (49%), mais il existe des sous-secteurs très féminins (santé, action sociale) ou très masculins (pompiers, transports, défense, eau et environnement). Dans presque tous les sous-secteurs, la proportion de jeunes femmes est plus élevée que la proportion de jeunes hommes dans l'emploi total du sous-secteur. Certains sous-secteurs sont même caractérisés par une féminisation très importante de l'emploi des jeunes par rapport aux plus âgés : c'est le cas de la police fédérale ou locale, des transports, des tribunaux et prisons.

Les disparités de genre sont significatives. Les femmes sont plus nombreuses dans l'emploi contractuel et les hommes dans l'emploi statutaire. Le cas de l'administration fédérale est symptomatique : alors que les jeunes femmes occupent des niveaux de classification plus élevés que les jeunes hommes, elles ne sont pas favorisées en termes de statut.

L'emploi public dans le périmètre CSC-SP en Wallonie et à Bruxelles se caractérise donc par un poids important des plus âgés et par une place réduite laissée aux jeunes.

4.2 Quelques considérations au sujet de l'affiliation syndicale

De prime abord, avec une proportion d'environ 13% de moins de 30 ans parmi les affiliés de la CSC-SP, on ne peut pas dire que les jeunes soient nettement sous-représentés parmi les affiliés, puisqu'ils ne constituent que 12 à 15% de l'effectif du secteur public hors enseignement. Les données d'affiliation des moins de 35 ans seraient cependant plus utiles que celles des moins de 30 ans, car elles permettraient d'établir une correspondance avec l'échantillon de l'enquête et avec les données d'emploi à l'intérieur du périmètre CSC-SP (section 2 de ce document).

On peut aussi suggérer qu'un plan d'action « jeunes » de la CSC-SP mette l'accent sur la responsabilité des pouvoirs publics, en tant qu'employeurs, dans le sous-emploi des jeunes. Si les moins de 30 ans représentent 24% de l'emploi privé et seulement 12% de l'emploi public hors enseignement, c'est bien parce que le secteur public n'a pas investi dans l'emploi des jeunes.

Deuxième partie

Enquête quantitative auprès des travailleurs de moins de 35 ans dans les services publics

Patricia Vendramin

INTRODUCTION

L'enquête s'inscrit dans un travail de réflexion sur la place et les attentes des jeunes dans le secteur public ainsi que leur rapport à l'organisation syndicale. Dans ce travail, la notion de « jeune » désigne les salariés âgés de 35 ans maximum. Cette limite est justifiée par la faible proportion de jeunes occupés dans certaines branches du secteur public. Dans ce rapport, lorsque que nous utiliserons le terme « les jeunes du secteur public », il sera donc fait référence aux salariés âgés de 35 ans maximum.

L'enquête a été réalisée à la demande de la CSC Services publics. La réalisation a été confiée à la Fondation Travail-Université. L'enquête consiste en un questionnaire auto-administré comprenant 130 variables. La diffusion du questionnaire a été assurée par des permanents et des délégués syndicaux sur base de quotas prédéfinis (sexe, âge, branche du secteur public, région) afin d'évaluer la représentativité de l'échantillon. La collecte des réponses a eu lieu au premier semestre 2013 ; 463 questionnaires remplis ont été récoltés.

Cette partie comprend neuf sections :

- Un premier point rappelle quelques repères sur la place et le profil des jeunes dans le secteur public à partir de quelques données statistiques.
- Un deuxième point présente l'échantillon des répondants et les limites de sa représentativité.
- Le troisième point s'intéresse au statut des jeunes dans l'emploi public.
- Dans la section suivante (point 4), les données examinées concernent les parcours professionnels et les perspectives d'avenir.
- Le cinquième point s'arrête sur la vision générale du travailleur exprimée par les jeunes interrogés.
- Le point 6 se centre plus particulièrement sur la vision du travail dans le secteur public.
- La vision des collègues plus âgés (50 ans et plus) est abordée dans un septième point.
- Le point 8 est centré sur le rapport à l'organisation syndicale, la vision du travail syndical et les attentes des jeunes par rapport au syndicat.
- Le neuvième et dernier point propose une synthèse des principaux résultats.

Le questionnaire a été conçu et analysé par Patricia Vendramin, directrice de recherche à la Fondation Travail-Université (FTU).

1. RÉPÈRES STATISTIQUES SUR LA PLACE DES JEUNES DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le tableau 1 présente différents repères sur l'emploi dans les services publics, dans le « périmètre » couvert par la CSC SP⁴. La dernière colonne du tableau montre qu'il y a en moyenne 22% de jeunes de moins de 35 ans dans le périmètre considéré. Cela correspond à la proportion observée au niveau national, pour l'ensemble des services publics hors enseignement. À titre de comparaison, la proportion de <35 ans dans le secteur privé est de 37.5%.

Tableau 1 – Emploi des jeunes Wallons et Bruxellois (<35 ans) dans le « périmètre CSC-SP » (2012)

Par agrégat CSC-SP	Nombre d'emplois	Part du sous-secteur	% de femmes	% de Bruxellois	% de jeunes <35 ans
a) Administrations fédérales	6788	10.6%	58.1%	20.6%	17.8%
b) Administrations régionales ou communautaires	6872	10.8%	60.5%	27.0%	21.4%
c) Autres institutions publiques nationales ou régionales	1759	2.8%	49.1%	39.9%	31.5%
d) Pouvoirs locaux	20689	32.4%	50.8%	23.5%	18.7%
e) Transports publics	2896	4.5%	11.9%	48.7%	29.1%
f) Corps spéciaux	10846	17.0%	26.2%	13.0%	22.8%
g) Santé et action sociale	14055	22.0%	75.5%	25.5%	28.7%
Total	63905	100.0%	52.1%	23.8%	21.8%
Par sous-secteur plus détaillé					
a) Ministères et parastataux fédéraux	4074	6.4%	59.0%	24.9%	16.7%
a) Tribunaux et prisons	2714	4.2%	56.8%	14.3%	19.7%
b) Ministères, parastataux régionaux / communautaires	6872	10.8%	60.5%	27.0%	21.4%
c) Institutions financières, fédérales ou régionales	243	0.4%	39.5%	35.0%	17.1%
c) Institutions de R&D, fédérales ou régionales	1126	1.8%	48.6%	29.3%	45.4%
c) Arts et spectacles (tous niveaux de pouvoir)	390	0.6%	56.7%	73.6%	23.0%
d) Administrations locales et provinciales, CPAS	18482	28.9%	55.1%	22.6%	18.2%
d) Eau, déchets, environnement (intercommunales, etc.)	2207	3.5%	14.2%	31.2%	23.4%
e) Transports publics	2896	4.5%	11.9%	48.7%	29.1%
f) Défense	3829	6.0%	9.8%	10.9%	23.1%
f) Police fédérale	1945	3.0%	43.6%	17.6%	28.3%
f) Police locale	4461	7.0%	35.6%	12.4%	24.0%
f) Pompiers	611	1.0%	5.2%	15.4%	11.0%
g) Hôpitaux	13193	20.6%	75.4%	25.9%	28.5%
g) Homes et structures d'accueil (action sociale)	862	1.3%	77.6%	20.4%	31.3%
Total	63905	100.0%	52.1%	23.8%	21.8%

Source : Requêtes FTU auprès des bases de données ONSS et ONSS-APL, premier trimestre 2012. NACE 08 rev 2.

⁴ Ces données sont reprises de la première partie du rapport.

Les jeunes sont proportionnellement plus nombreux dans la R&D, la santé et l'action sociale, les transports publics et la police fédérale. La police locale, l'environnement, la défense et les arts et spectacles se situent légèrement au-dessus de la moyenne. En revanche, les jeunes sont proportionnellement moins nombreux chez les pompiers, dans les ministères et parastataux fédéraux, dans les institutions financières, dans les administrations locales et provinciales.

2. L'ÉCHANTILLON DES RÉPONDANTS

L'échantillon des répondants comprend 463 réponses. Il concerne des salariés du secteur public en Belgique francophone, âgés de 35 ans maximum. Ils se répartissent comme suit (tableaux 2 à 8).

Tableau 2 – Répartition selon la branche du secteur public (%)

	% de jeunes de moins de 35 ans dans l'emploi – Regroupements.	% de questionnaires récoltés*
Transports	4.5	2.6
Ministères et parastataux fédéraux Recherche et développement	8.2	15.9
Ministères et parastataux régionaux et communautaires	10.8	12.1
Administrations locales et provinciales Eau, environnement	32.4	32.5
Défense	6.0	0
Tribunaux et prisons	4.2	2.1
Police fédérale / Police locale	10	7.7
Pompiers	1.0	0.8
Santé	20.6	18.3
Divers / Action sociale / Arts et spectacles / Institutions financières	2.3	1.8
TOTAL	100	100

* Dans l'analyse des résultats, nous avons introduit une pondération (0.5) afin de diminuer le poids des administrations et parastataux fédéraux dans l'échantillon des répondants, ce qui ramène l'échantillon à un niveau de représentativité des branches acceptable.

Dans l'échantillon, la limite d'âge inclut les jeunes âgés de 35 ans.

Dans l'analyse des données, nous proposerons des comparaisons selon la branche du secteur public pour les branches pour lesquelles nous disposons d'un nombre de répondants statistiquement significatifs, ce sera essentiellement le cas pour les ministères, parastataux fédéraux et la recherche et développement que nous appellerons en abrégé « fédéral » et les administrations locales, provinciales, les intercommunales et autres services de gestion de l'eau et de l'environnement, que nous appellerons en abrégé « local ».

Tableau 3 – Répartition selon la catégorie professionnelle (%)

Ouvrier	9.7
Employé spécifique	53.9
Employé polyvalent	21.7
Cadre moyen (chef de bureau, infirmière chef...)	5.9
Directeur	0.5
Autre	8.3

Tableau 4 – Répartition selon le sexe (%)

Homme	41.6
Femme	58.4

Tableau 5 – Répartition selon l'âge (%)

Moins de 25 ans	17.0
25 à 29 ans	33.5
30 à 35 ans	49.6

Tableau 6 – Répartition selon le niveau d'études (%)

Maximum secondaire inférieur	4.4
Secondaire supérieur	36.3
Supérieur de type court	44.1
Supérieur de type long / universitaire	15.1

Tableau 7 – Répartition selon la situation familiale (%)

Vivant chez les parents	14.4
Isolé(e) sans enfant	19.6
Isolé(e) avec enfant(s)	5.3
Couple sans enfant	18.7
Couple avec enfant(s)	41.9

Tableau 8 – Répartition selon la région d'activité (%)

Bruxelles – Brabant wallon	31.4
Hainaut	26.1
Liège	22.5
Namur - Luxembourg	20.0

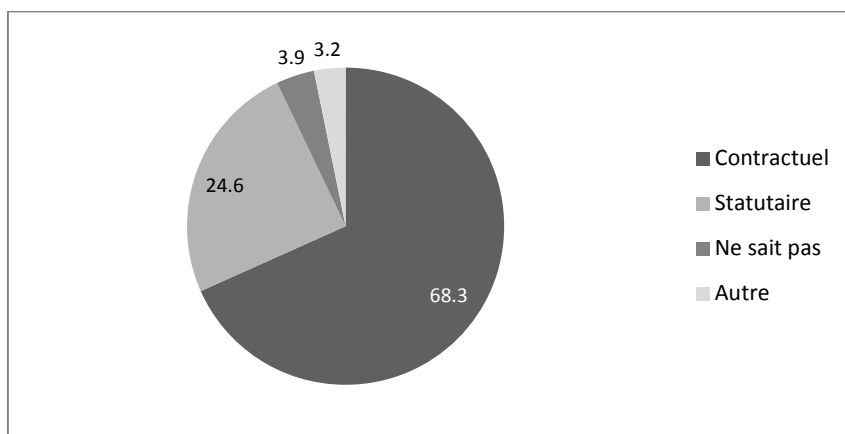
3. LES STATUTS DANS L'EMPLOI

Dans cette section, nous observons la distribution des différents statuts (contractuel et statutaire) parmi les jeunes, les types de contrat ainsi que la proportion de travail à temps plein et à temps partiel.

3.1 Le statut

La proportion de contractuels parmi les jeunes (pour rappel, ici considérés jusque 35 ans) est importante, soit 68.3% contre un peu moins d'un quart (24.6%) de statutaires (graphique 1).

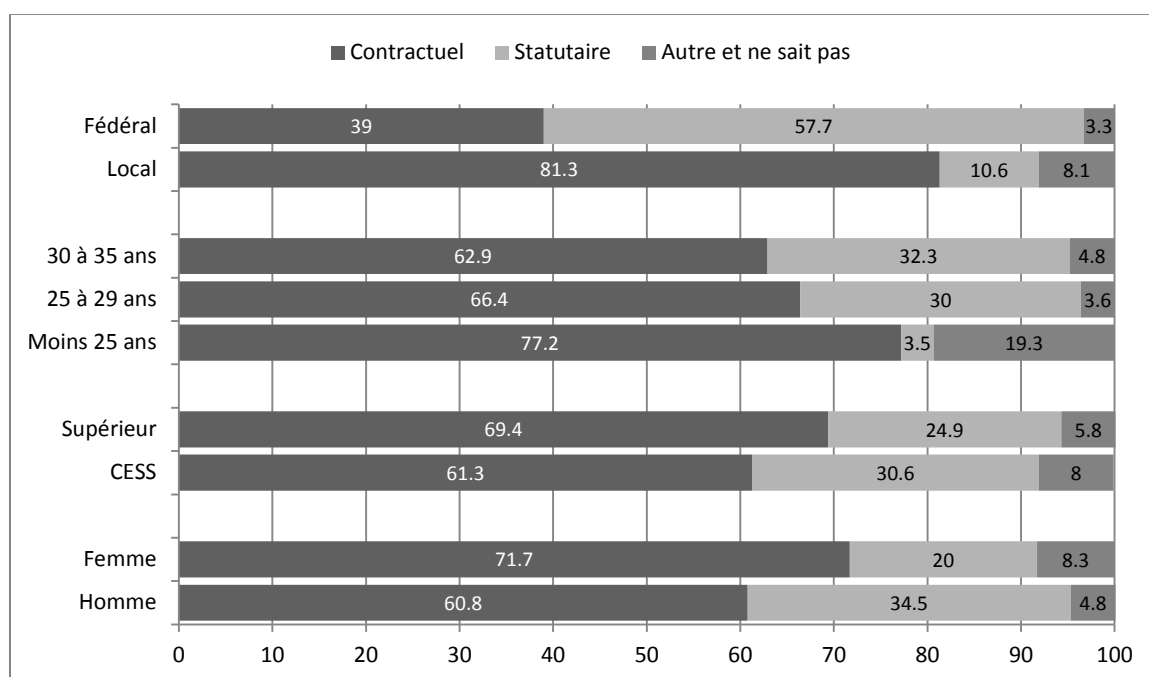
Graphique 1 – Statut (%)



La part des contractuels et des statutaires varie non seulement avec l'âge mais aussi selon que l'on est homme ou femme, que le niveau d'études est plus élevé mais surtout très fortement entre les niveaux local et fédéral⁵ (graphique 2).

On relève 81.3% de contractuels au niveau local et 39% au niveau fédéral. 77.2% des moins de 25 ans sont contractuels ; parmi ceux âgés de 30 à 35 ans, on en compte 62.9%. Les femmes sont 71.7% à avoir un statut de contractuelle et les hommes sont 60.8%.

Graphique 2 – Statut (%)

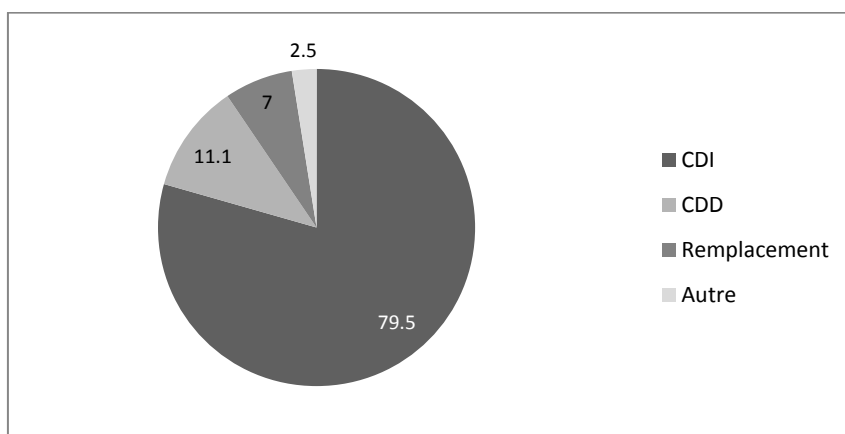


⁵ Pour rappel, nous regroupons sous l'appellation abrégée « fédéral » les ministères, parastataux fédéraux et la recherche et développement et sous l'appellation « local », les administrations locales, provinciales les intercommunales, et autres services liés à la gestion de l'eau et de l'environnement.

3.2 Le contrat

Si la part des contractuels est importante parmi l'emploi des jeunes dans le secteur public, le contrat à durée indéterminée (CDI) est cependant largement majoritaire (graphique 3), soit près de huit jeunes sur dix (79.5%) ont un CDI. Un peu plus d'un sur dix (11.1%) est engagé pour une durée déterminée et 7% ont un contrat de remplacement.

Graphique 3 – Type de contrat (%)

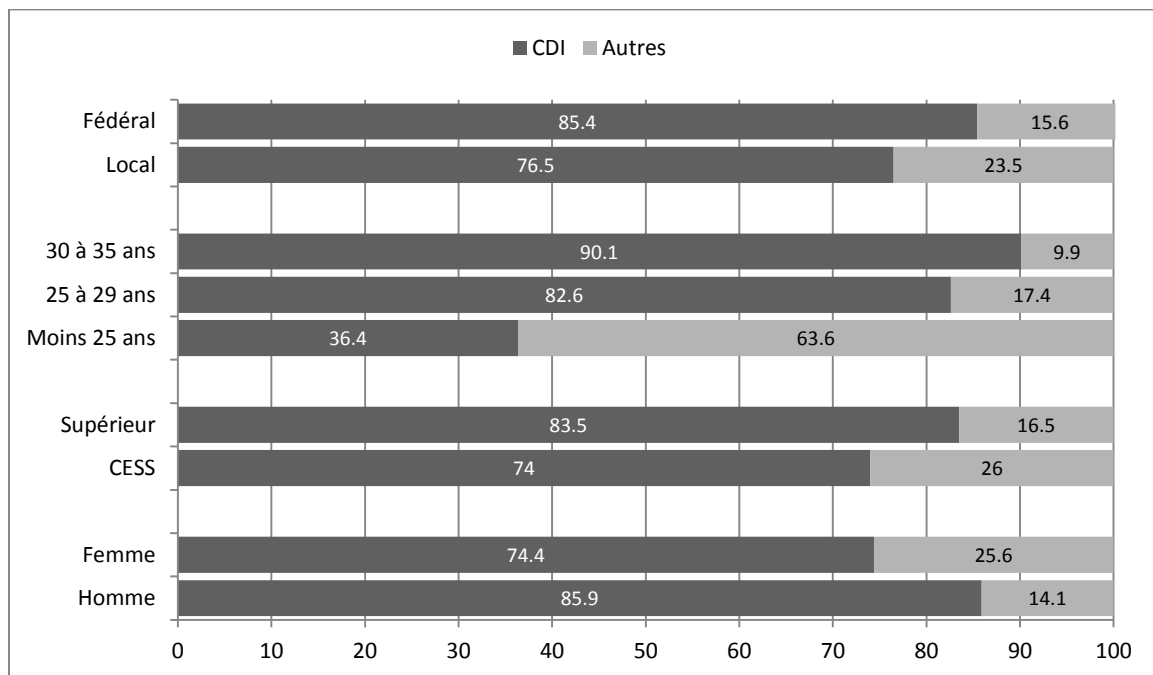


Dans le graphique 4, pour faciliter une lecture comparative, nous avons regroupé tout ce qui n'est pas CDI, soit les CDD, les contrats de remplacement et les réponses « autres ». Les comparaisons montrent que si le CDI est très répandu, il est aussi distribué de manière inégale selon les variables prises en compte.

L'âge est la variable la plus discriminante par rapport au contrat. En effet, les jeunes âgés de moins de 25 ans sont 36.4% à avoir un CDI, ceux âgés de 25 à 29 ans sont 82.6% et les plus de 30 ans sont 90.1%.

Les hommes (85.9%) plus souvent que les femmes (74.4%), les diplômés du supérieur (83.5%) plus que ceux qui ont le CESS (74%), les salariés du niveau fédéral (85.4%) plus souvent que ceux du niveau local (76.5%) sont engagés dans le cadre d'un CDI.

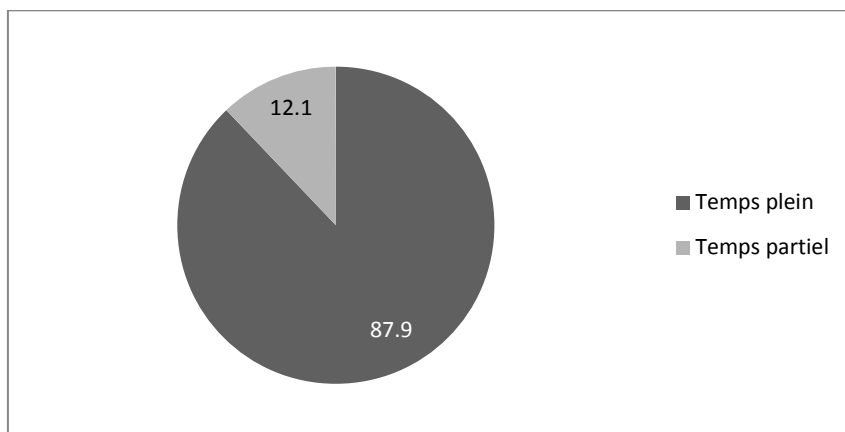
Graphique 4 – Type de contrat (%)



3.3 Le temps de travail

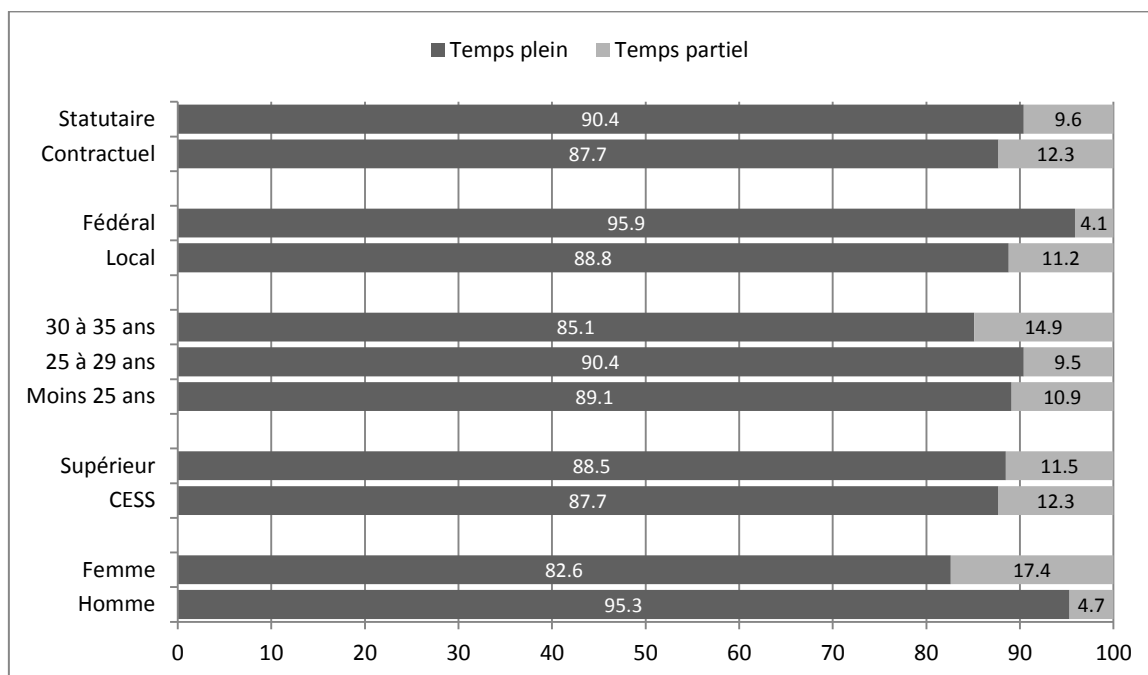
Le travail à temps plein est largement majoritaire pour les jeunes du secteur public (87.9%, graphique 5). Un peu plus d'un jeune salarié sur dix est occupé à temps partiel (12.1%). Ces derniers sont pour près de la moitié occupés dans un 4/5 temps et près de quatre sur dix effectuent un mi-temps. Moins d'un quart des 12.1% occupés à temps partiel sont demandeurs d'un contrat à temps plein.

Graphique 5 – Temps plein, temps partiel (%)



Si l'on compare divers sous-groupes (graphique 6), on constate que le sexe est la variable qui a le plus d'incidence sur la proportion de salariés occupés à temps partiel, avec 17.4% parmi les femmes et 4.7% parmi les hommes. Vient ensuite la distinction entre le niveau fédéral (4.1% de temps partiels) et le niveau local (11.2% de temps partiels).

Graphique 6 – Temps plein, temps partiel (%)



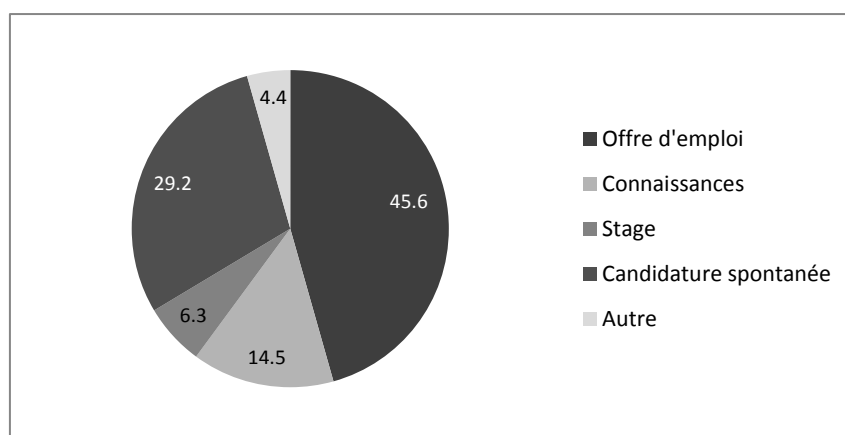
4. LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES PERSPECTIVES D'AVENIR

Dans cette section, nous examinons une série de données qui concernent le parcours des jeunes dans le secteur public : les modalités d'entrée, le passage par un examen, l'expérience du secteur privé et/ou du chômage, l'ancienneté dans l'emploi actuel, les perspectives d'avenir et les craintes éventuelles par rapport à la sécurité d'emploi.

4.1 Les parcours d'entrée dans le secteur public

Les voies d'entrée dans le secteur public sont multiples (graphique 7) : pour 45.6% des jeunes salariés, le point de départ est une offre d'emploi et pour 29.2% ce sont les candidatures spontanées ; viennent ensuite les connaissances (14.5%) et le stage (6.3%).

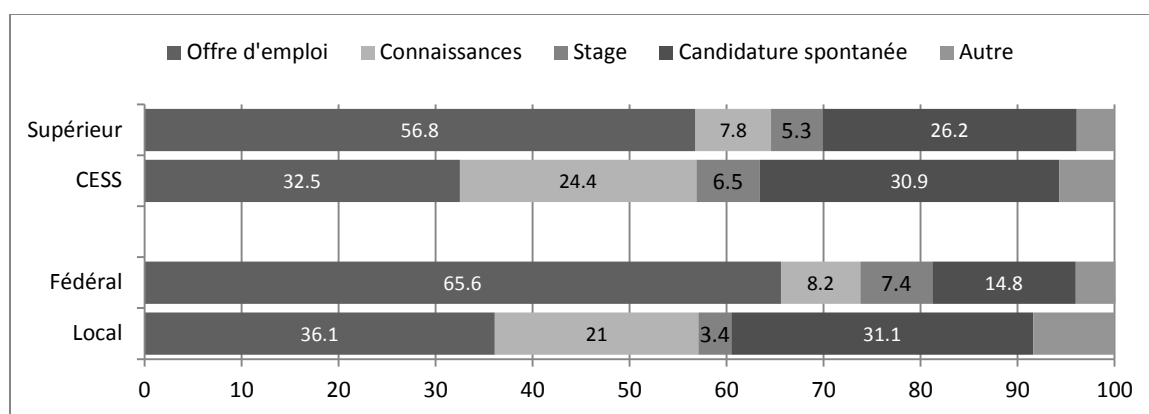
Graphique 7 – L'entrée dans le secteur public (%)



Le statut, le sexe et l'âge modifient peu les stratégies d'entrée. Par contre, les voies d'entrée vers l'emploi public aux niveaux fédéral et local diffèrent fortement (graphique 8) : pour le fédéral, 65.6% des entrées sont consécutives à une offre d'emploi, pour 36.1% au niveau local. Pour ce dernier, la candidature spontanée et les connaissances sont deux autres voies privilégiées.

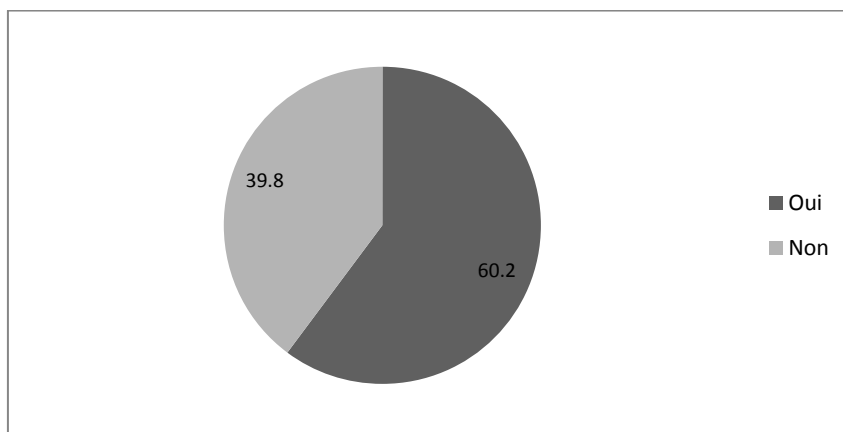
De même, le niveau de formation du salarié a une incidence sur la stratégie d'entrée, à la fois parce que les divers profils développent des stratégies différentes mais aussi parce que les voies d'entrée dans les diverses fonctions ne sont pas identiques. Ainsi, 56.8% des salariés détenteurs d'un diplôme du supérieur sont entrés dans le secteur public suite à une offre d'emploi, pour 32.5% dans le cas des diplômés du niveau CESS. Pour ceux-ci, la candidature spontanée et les connaissances sont des voies d'entrée importantes.

Graphique 8 – L'entrée dans le secteur public (%)



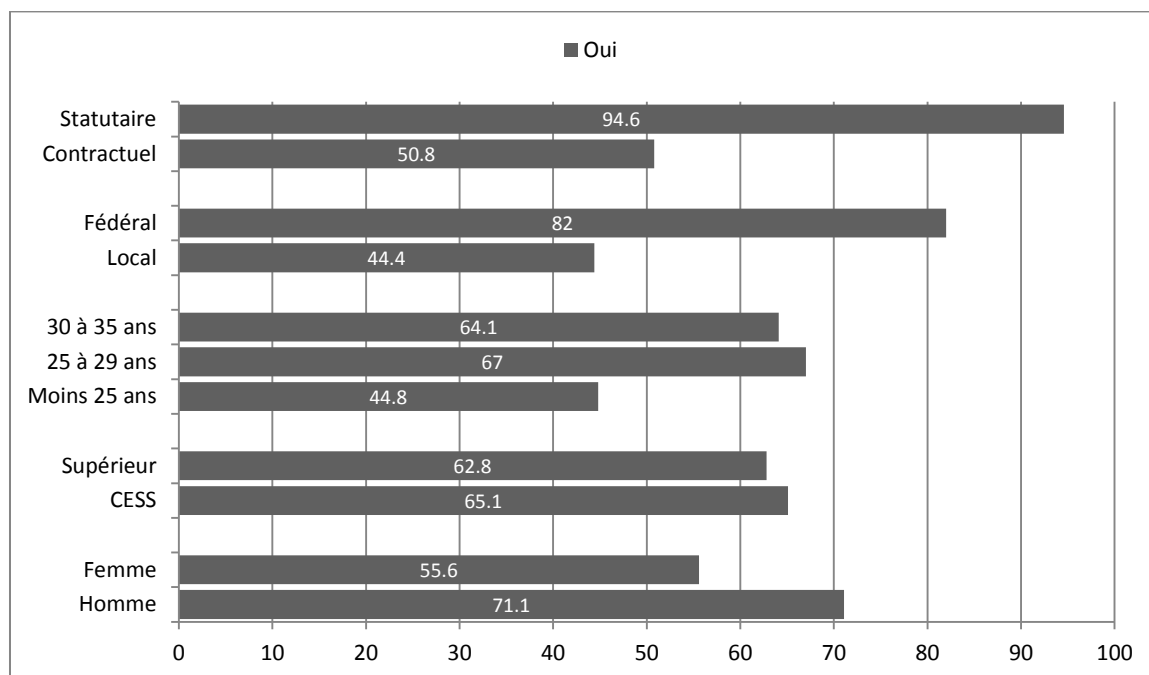
Six salariés sur dix ont passé un examen au moment de leur entrée dans le secteur public (graphique 9).

Graphique 9 – Ont passé un examen (%)



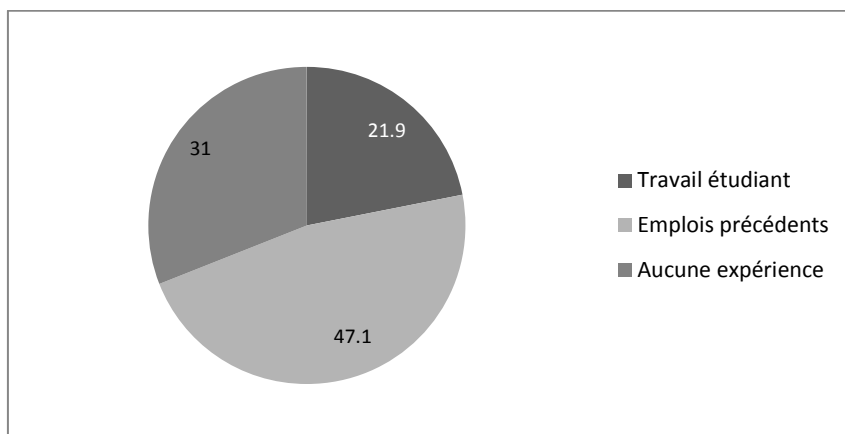
L'examen n'est pas sans lien avec le statut. Ainsi, presque tous les statutaires ont passé un examen (94.6%, graphique 10) pour un contractuel sur deux (50.8%). C'est aussi au niveau fédéral que l'on compte le plus de salariés ayant passé un examen, de même que parmi les hommes et les « jeunes plus âgés » ; ceci est lié à la proportion de statutaires dans chacun des sous-groupes.

Graphique 10 – Ont passé un examen (%)



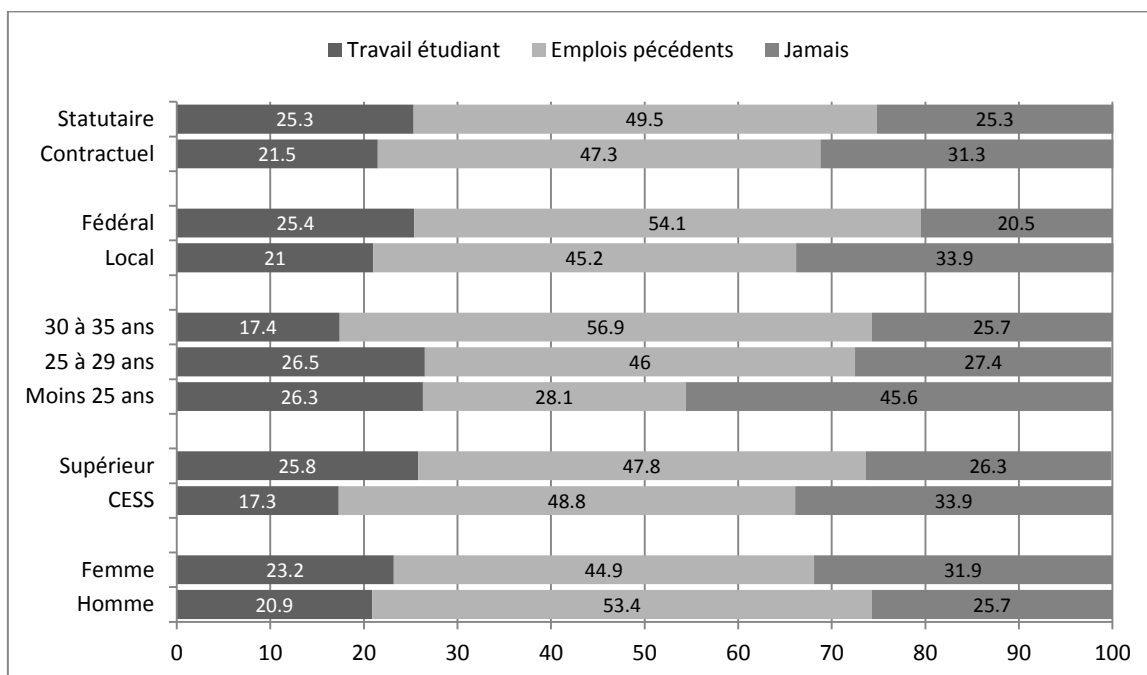
Près d'un jeune salarié sur deux (47.1%) du secteur public a une expérience du secteur privé à travers un ou plusieurs emplois précédents et un peu plus d'un sur cinq (21.9%) a une connaissance du secteur privé à travers des jobs étudiants uniquement (graphique 11). Enfin, trois sur dix n'ont aucune expérience antérieure du secteur privé.

Graphique 11 – L'expérience du secteur privé (%)



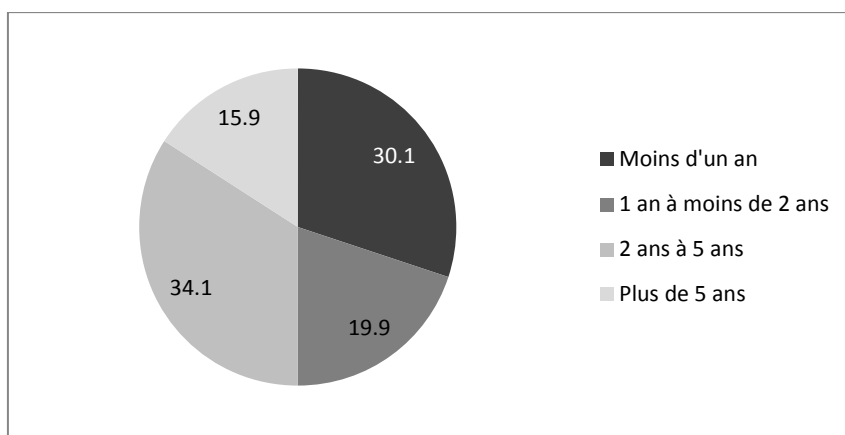
Le graphique 12 montre que ce sont les moins de 25 ans qui sont proportionnellement les plus nombreux à n'avoir aucune expérience du secteur privé.

Graphique 12 – L'expérience du secteur privé (%)



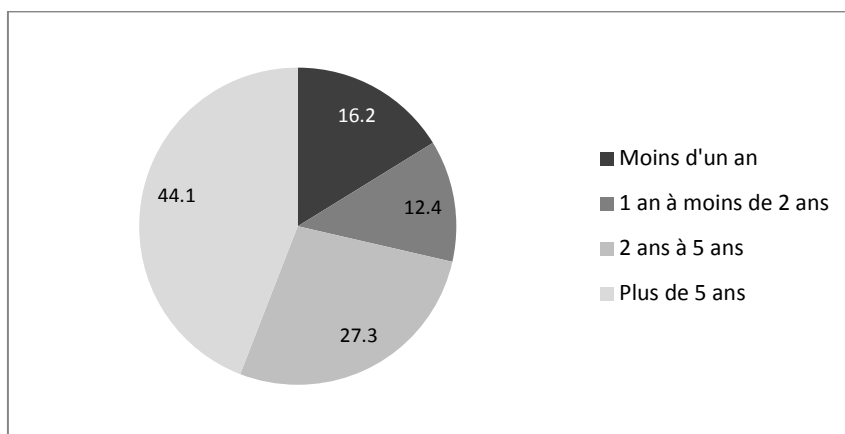
Dans le graphique 13, nous nous intéressons à ceux qui ont une expérience du secteur privé c'est-à-dire ceux qui y ont occupé un ou plusieurs emplois (le travail étudiant uniquement n'est pas pris en compte ici). Un jeune salarié sur deux du secteur public a une expérience du secteur privé de deux ans ou plus (34.1% + 15.9%).

Graphique 13 – Durée de l'expérience dans le secteur privé pour ceux qui y ont exercé un ou des emplois (jobs étudiants non pris en compte ici) (%)



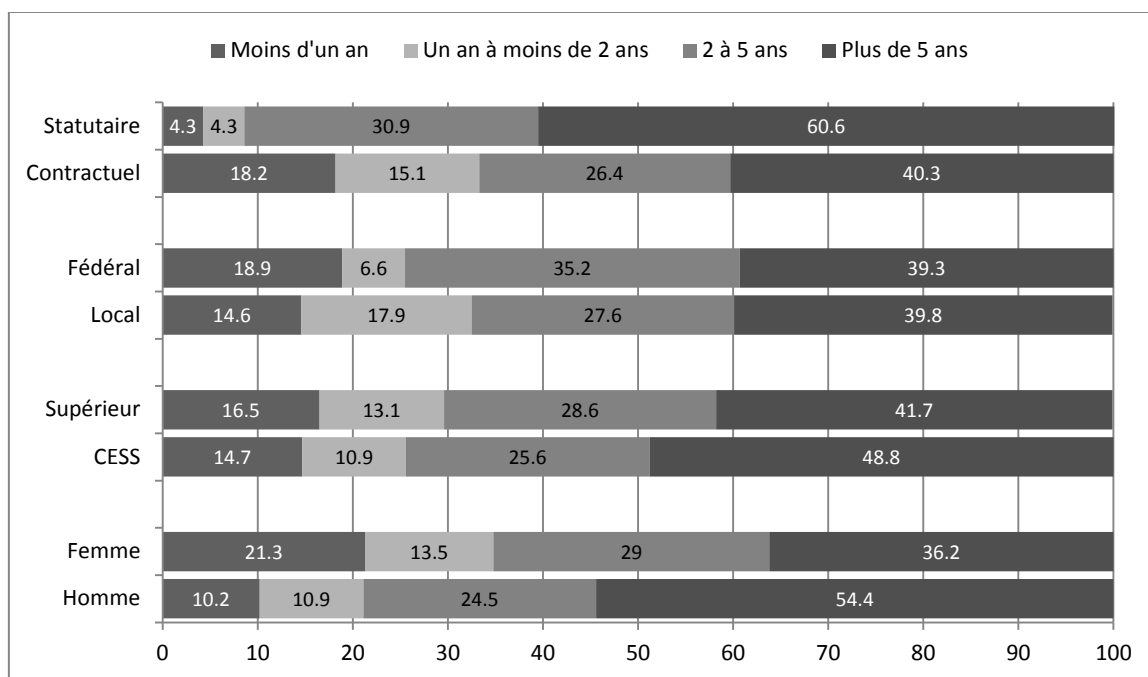
Parmi l'ensemble des répondants on compte plus de quatre jeunes salariés sur dix (44.1%, graphique 14) ayant une ancienneté de plus de 5 ans dans l'emploi qu'ils occupent aujourd'hui. Plus d'un quart (27.3%) a une ancienneté dans l'emploi actuel de 2 à 5 ans.

Graphique 14 – Ancienneté dans l'emploi actuel (%)



C'est parmi les statutaires, les diplômés du niveau CESS et les hommes que la proportion de salariés ayant une ancienneté de plus de 5 ans est la plus importante.

Graphique 15 – Ancienneté dans l'emploi actuel (%)

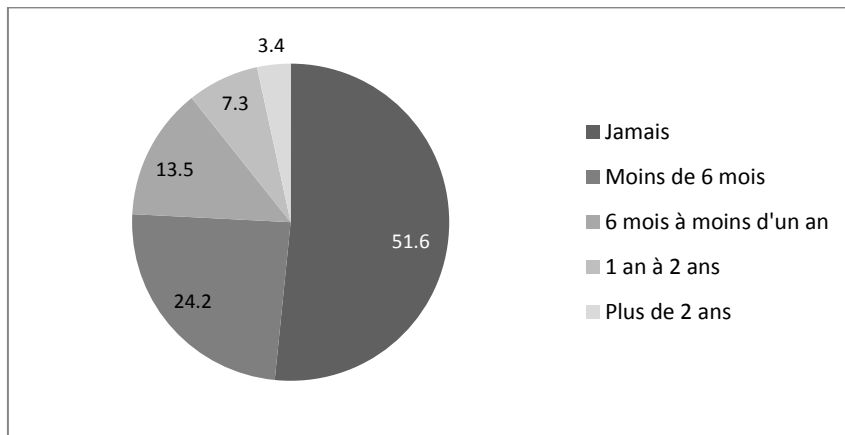


Le profil des jeunes salariés du secteur public montre des trajectoires d'entrée dans l'emploi sans passage par le chômage pour plus de la moitié des répondants (51.6%, graphique 16) et des épisodes de chômage de moins de 6 mois dans le cas de 24.2% des répondants. Au total, ce sont donc plus de trois quarts des jeunes salariés du secteur public qui n'ont pas ou peu connu le chômage. Ce pourcentage paraît relativement élevé au regard de données relatives à l'ensemble des jeunes⁶. Ceci s'explique en partie par la proportion importante de diplômés du supérieur parmi les répondants.

Pour les jeunes salariés du secteur public, les passages plus longs par un ou des épisodes de chômage concernent un peu plus d'un jeune sur dix (7.3% + 3.4%).

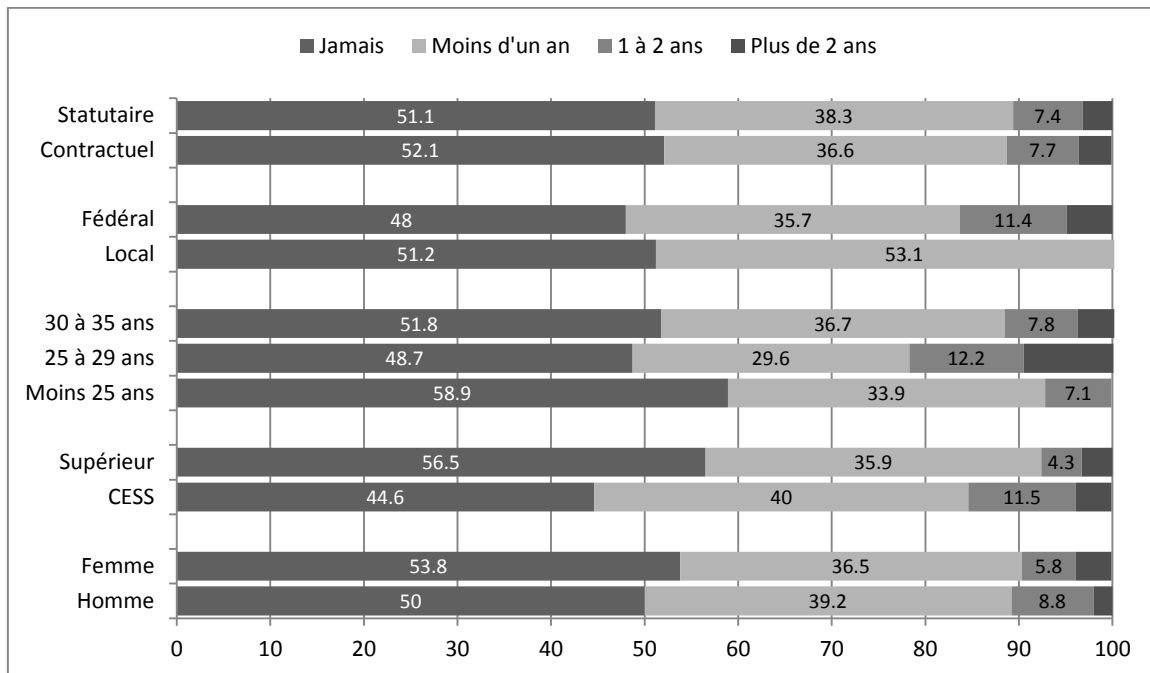
⁶ Voir notamment la note récente du Forem « Marché de l'emploi » de mai 2013 relative au parcours des jeunes vers l'emploi.

Graphique 16 – L'expérience du chômage (%)



Le graphique 17 montre bien l'effet du diplôme sur la trajectoire d'insertion dans l'emploi – avec ou sans passage par le chômage – de même que l'effet de la crise sur l'insertion des moins de 25 ans arrivés sur le marché du travail dans une période peu favorable.

Graphique 17 – L'expérience du chômage (%)

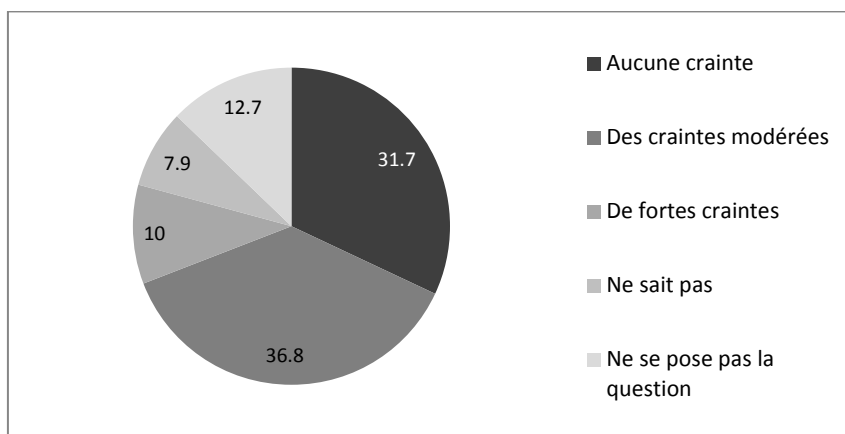


4.2 La vision de l'avenir

La sécurité d'emploi est un élément important dans l'évaluation de l'emploi (voir les points 4, 5 et 7). Les jeunes interrogés sont un peu plus de trois sur dix (31.6%, graphique 18) à n'avoir pas de craintes pour leur sécurité d'emploi, 12.7% ne se posent pas la question et 7.9% ne savent pas se prononcer.

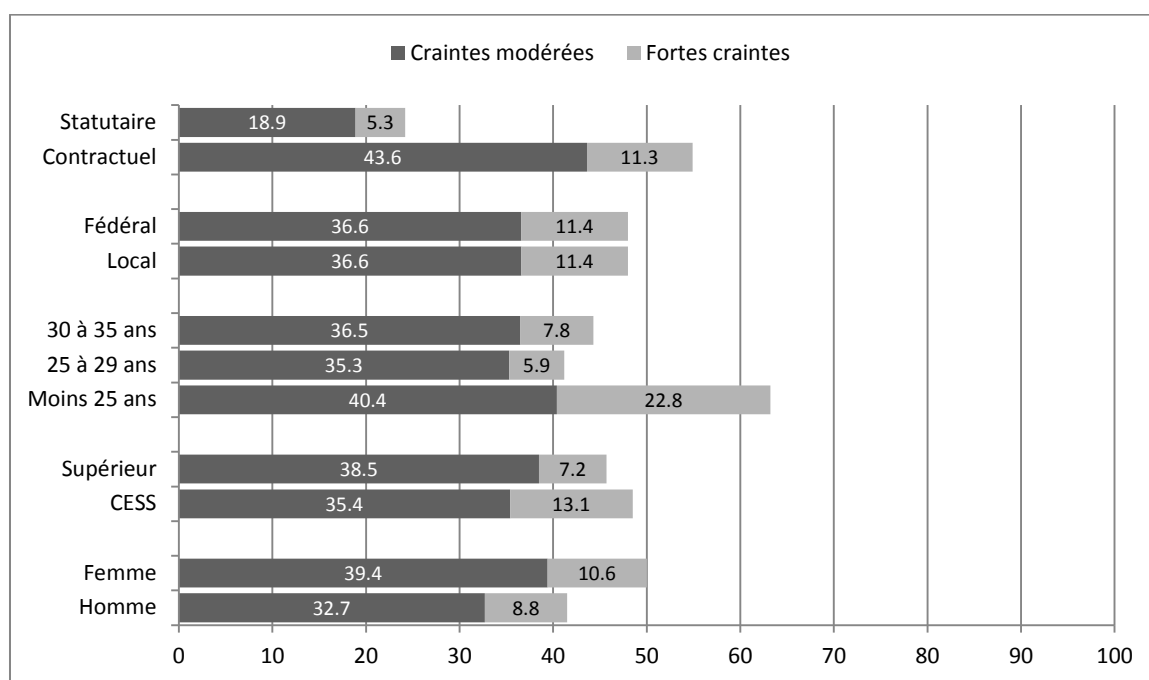
Parmi ceux qui formulent des craintes, nous avons 36.8% qui expriment des craintes modérées et 10% des craintes fortes. De manière globale, près d'un jeune sur deux (36.8% + 10%) exprime des doutes, certes d'intensité diverse.

Graphique 18 – Des craintes pour sa sécurité d'emploi (%)



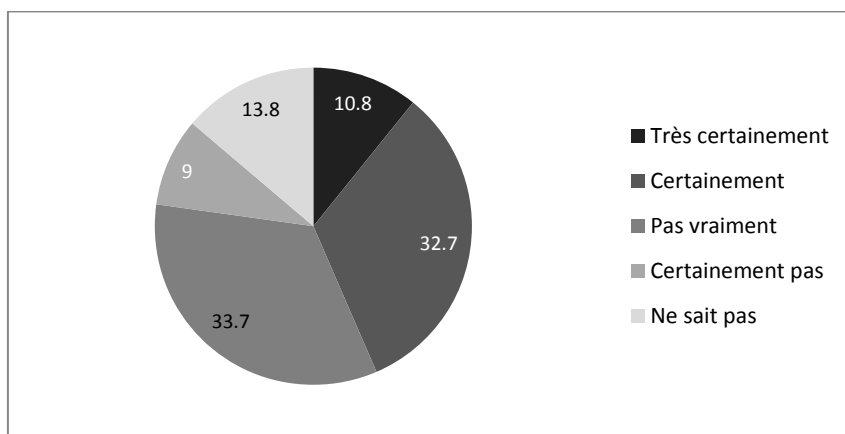
Sans surprise, c'est parmi les contractuels et les plus jeunes que les craintes autour de la sécurité d'emploi sont les plus fréquentes (graphique 19). Notons sur ce point la persistance de doutes malgré le statut plus assuré de statutaire, l'absence de différence entre les niveaux fédéral et local, de même que le peu d'effet discriminant du niveau du diplôme.

Graphique 19 – Des craintes pour sa sécurité d'emploi (%)



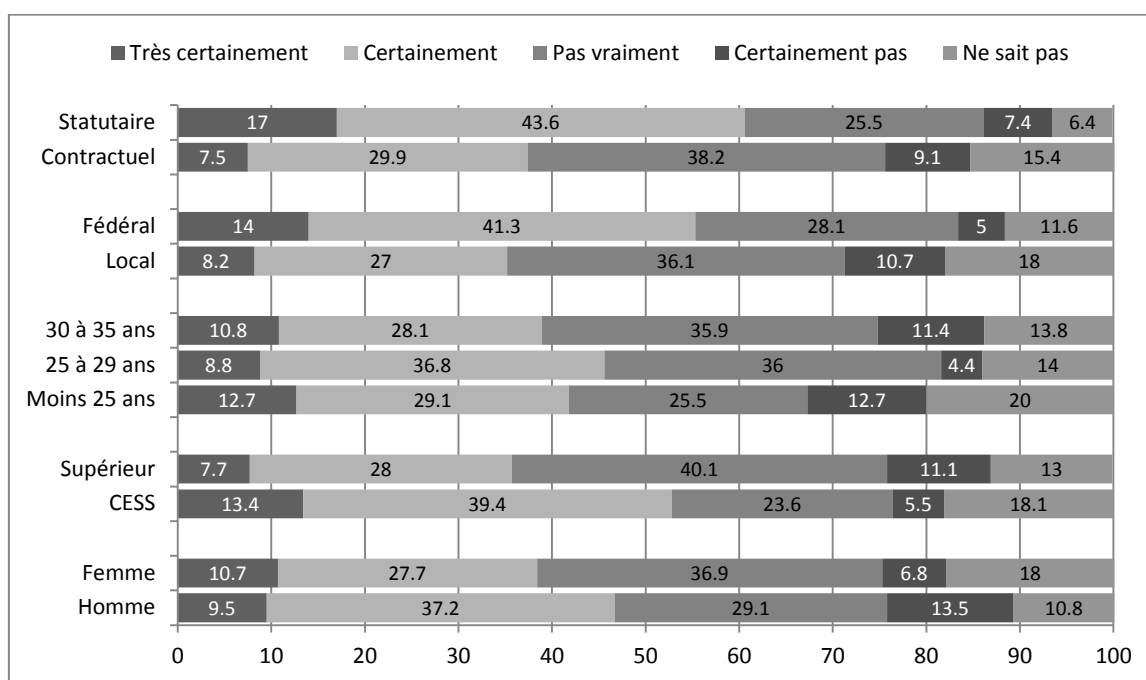
Les données suivantes s'intéressent aux perspectives de carrière, et plus globalement à la capacité de se projeter dans l'avenir dans l'emploi occupé, une dimension du travail qui est particulièrement importante quand les salariés sont à une période de leur vie professionnelle où beaucoup de choses sont encore à construire (graphique 20). Si l'on ne tient pas compte des salariés qui ont répondu « je ne sais pas », soit 13.8%, le reste de l'échantillon se divise à peu près en parts égales entre ceux qui voient des perspectives de carrière dans leur emploi (10.8% + 32.7%) et ceux qui n'en voient pas (33.7% + 9%). Notons qu'il est interpellant de constater que 42.7% des jeunes salariés ne se voient pas de perspectives dans l'emploi occupé ; ceci pose question en termes de gestion des carrières et de mobilité ou turnover.

Graphique 20 – Perspectives de carrière dans l'emploi actuel (%)



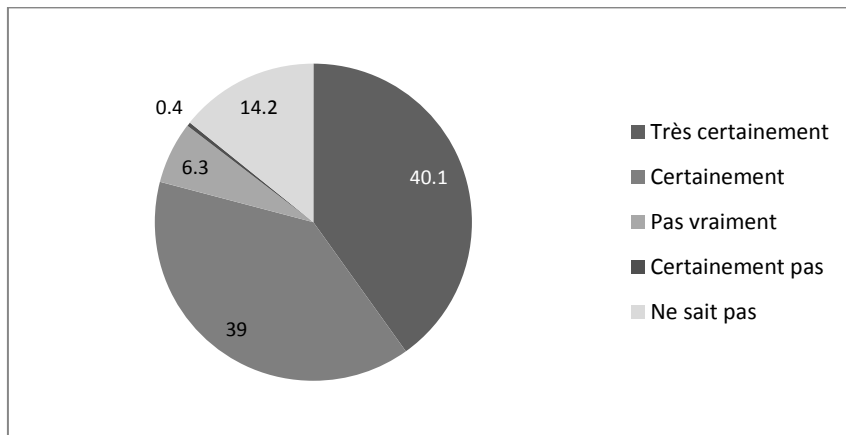
Ce sont les contractuels et les jeunes occupés au niveau local, plus souvent qu'au fédéral, qui ne voient pas de perspectives de carrière dans leur emploi. Notons aussi la part plus importante des diplômés du supérieur qui partagent cet avis négatif sur l'avenir dans leur emploi (40.1% + 11.1%).

Graphique 21 – Perspectives de carrière dans l'emploi actuel (%)



Malgré un constat mitigé par rapport à leur avenir professionnel, pour une partie significative des répondants, une large majorité souhaite continuer sa carrière dans le secteur public, 40.1% très certainement et 39% certainement (graphique 22). Ceux qui ne l'envisagent pas sont 6.7% et 14.2% ne savent pas se prononcer.

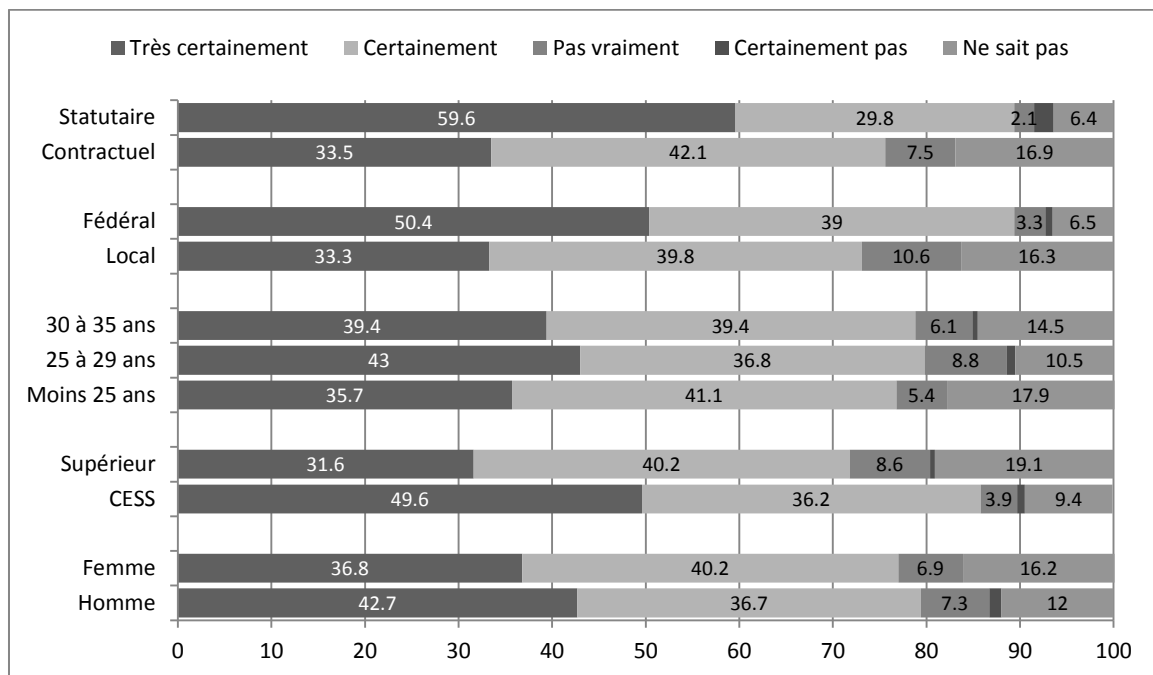
Graphique 22 – Souhaite continuer sa carrière dans le secteur public (%)



Le graphique 23 montre que la réponse à cette question (continuer ou pas sa carrière dans le secteur public) est faite en partie de choix et de contraintes. En effet, ce sont les contractuels qui sont proportionnellement les plus nombreux à déclarer ne pas être certains de continuer leur carrière dans le secteur public. On peut émettre l’hypothèse qu’il s’agit, pour partie, d’un effet de contrainte plus que de choix.

Nous voyons également que près d’un diplômé du supérieur sur cinq (19.1%) n’a pas encore d’avis tranché sur la question.

Graphique 23 – Souhaite continuer sa carrière dans le secteur public (%)



5. LA VISION DU TRAVAIL EN GÉNÉRAL

Cette section s'intéresse à la vision générale du travail portée par les jeunes salariés du secteur public, la perception de leur emploi actuel et leur degré de satisfaction à l'égard de leurs conditions de travail.

Les attentes à l'égard du travail se déclinent autour de trois grandes composantes. La première dimension est appelée *instrumentale*, elle fait référence aux attentes « matérielles » par rapport au travail : le salaire, la sécurité, les possibilités de promotion. La seconde dimension est *sociale*, elle concerne l'importance des relations humaines au travail. La troisième dimension est appelée *symbolique ou expressive* et concerne les possibilités de développement personnel, la capacité de s'épanouir et de s'exprimer dans son activité, l'intérêt pour le contenu du travail, le sentiment de réussite, le niveau d'autonomie et l'utilité sociale⁷.

Dans le graphique 4, diverses propositions abordent ces trois dimensions. Tout d'abord nous voyons l'importance de la composante sociale du travail : être dans une bonne ambiance de travail recueille le pourcentage le plus élevé de réponses « très important », viennent ensuite un ensemble de propositions qui concernent la dimension de réalisation de soi dans le travail (utiliser ses capacités, apprendre, réussir, etc.) mais aussi la sécurité d'emploi (ne pas risquer le chômage).

Pour faciliter la lecture des données, nous avons regroupé dans le tableau 9 l'ensemble des propositions autour des trois dimensions du travail : instrumentale, sociale et expressive.

⁷ Méda D., Vendramin P., « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS*, Théories et recherches, mis en ligne le 27 décembre 2010, <http://sociologies.revues.org/index3349.html>

Graphique 24 – Qu'est-ce qui est important dans un travail ? (%)

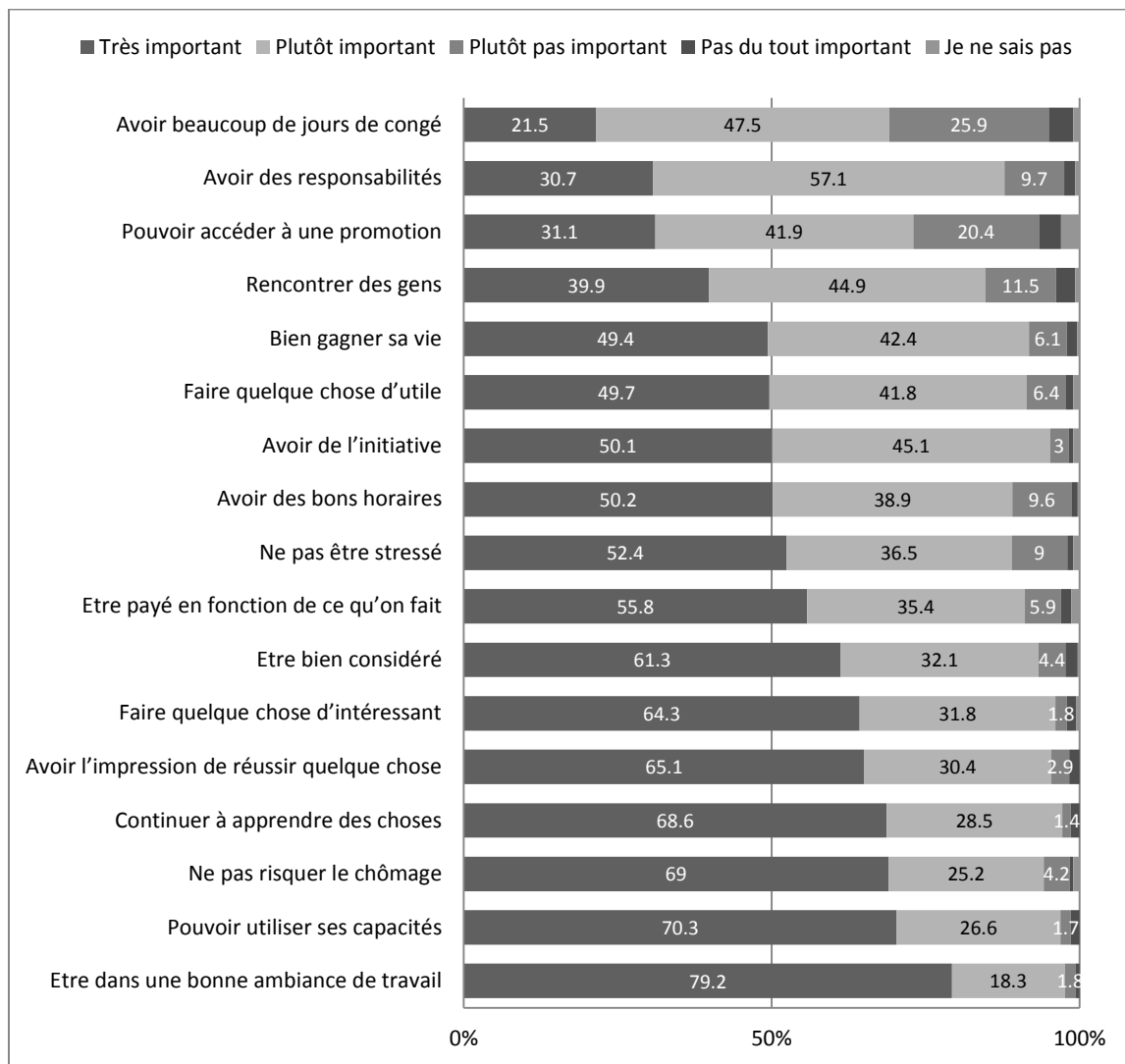


Tableau 9 – Qu'est-ce qui est important dans un travail ?
Pourcentages moyens

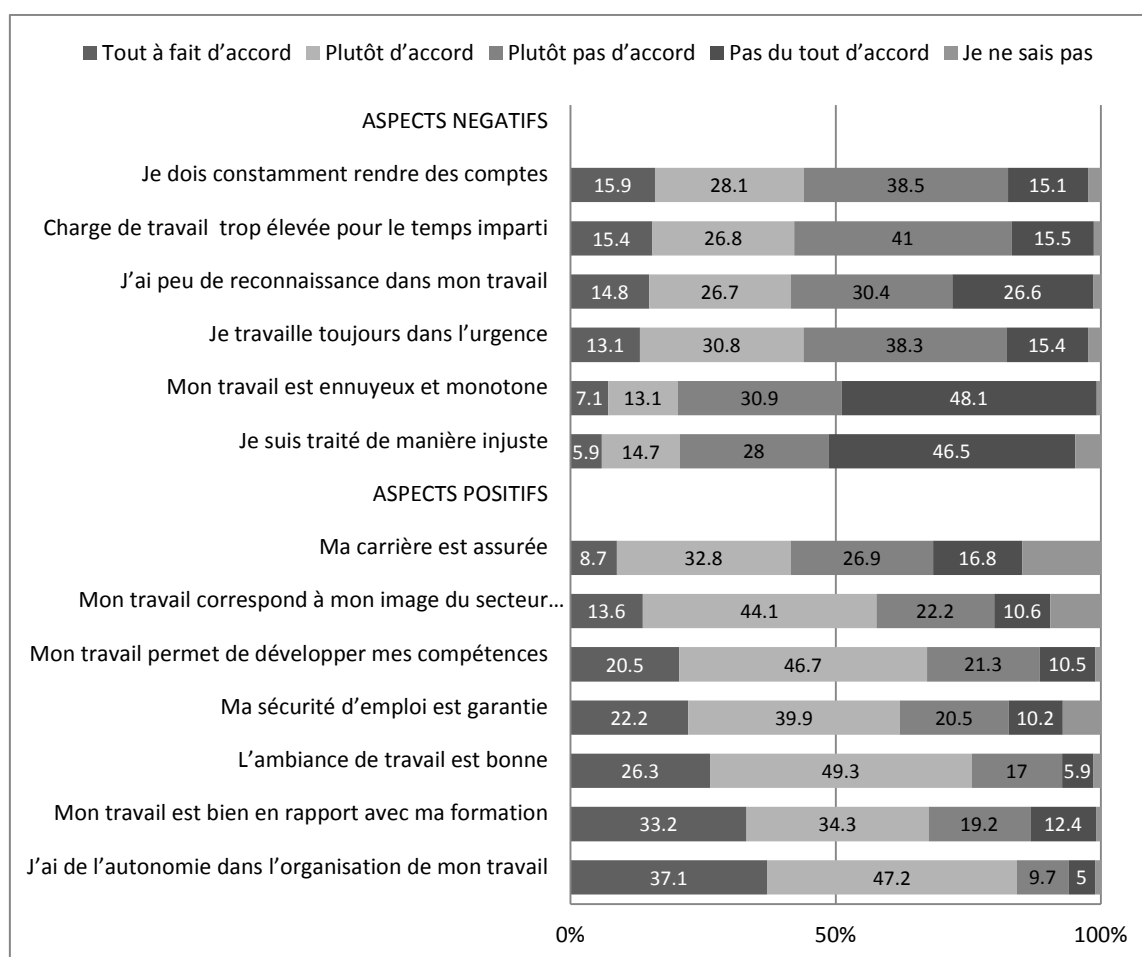
	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sait pas
DIMENSION INSTRUMENTALE Bien gagner sa vie, ne pas risquer le chômage, avoir des bons horaires, être payé en fonction de ce qu'on fait, avoir beaucoup de jours de congé, pouvoir accéder à une promotion	46.2	38.6	12.0	2.1	1.2
DIMENSION EXPRESSIVE Continuer à apprendre des choses, avoir l'impression de réussir quelque chose, faire quelque chose d'intéressant, être bien considéré, ne pas être stressé, avoir de l'initiative, faire quelque chose d'utile, pouvoir utiliser ses capacités, avoir des responsabilités	56.9	36.7	4.5	1.4	0.5
DIMENSION SOCIALE Être dans une bonne ambiance de travail, rencontrer des gens	59.6	31.6	6.7	1.9	0.4

Après avoir questionné les répondants sur leur vision du travail en général, et ce qu'il jugeait important dans un travail, nous les avons questionnés sur leur emploi en particulier : comment se situent leurs opinions à l'égard d'une série de propositions tantôt positives, tantôt négatives (graphique 25).

Tout d'abord, nous constatons qu'une majorité de répondants n'est « pas d'accord » avec les propositions négatives, particulièrement celles qui concernent la monotonie du travail et le traitement injuste. Les avis sur le travail dans l'urgence sont plus partagés. Signalons néanmoins les pourcentages non négligeables de répondants qui se déclarent d'accord les propositions qui concernent la charge de travail trop élevée, le manque de reconnaissance ou le contrôle excessif (rendre constamment des comptes).

En ce qui concerne les propositions positives, c'est autour de l'autonomie, de la qualité de l'ambiance de travail et de la possibilité de développer ses compétences que la part des répondants qui se déclarent « d'accord » est la plus élevée. Ce sont la sécurité d'emploi et surtout la carrière qui recueillent les pourcentages « d'accord » les moins élevés.

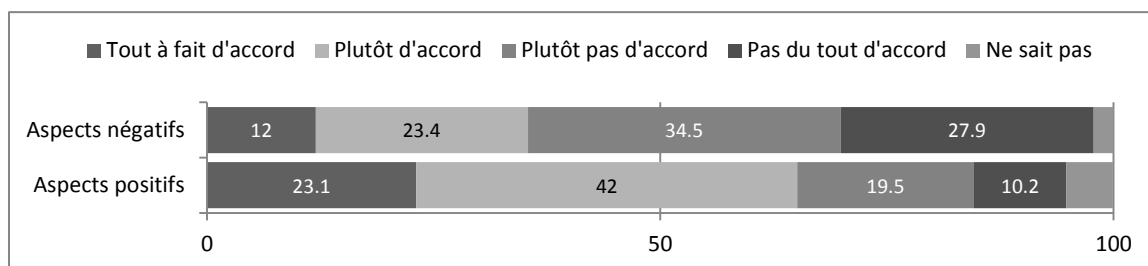
Graphique 25 – Perception du travail actuel (%)



Le graphique 26 propose les moyennes des réponses aux propositions positives et négatives suggérées. Il nous montre que les jeunes salariés du secteur public sont majoritairement d'accord avec les propositions positives, soit 63.1% (somme des réponses 'tout à fait d'accord' et 'plutôt d'accord') pour 29.7% d'avis opposés (somme des réponses 'tout à fait d'accord' et «plutôt

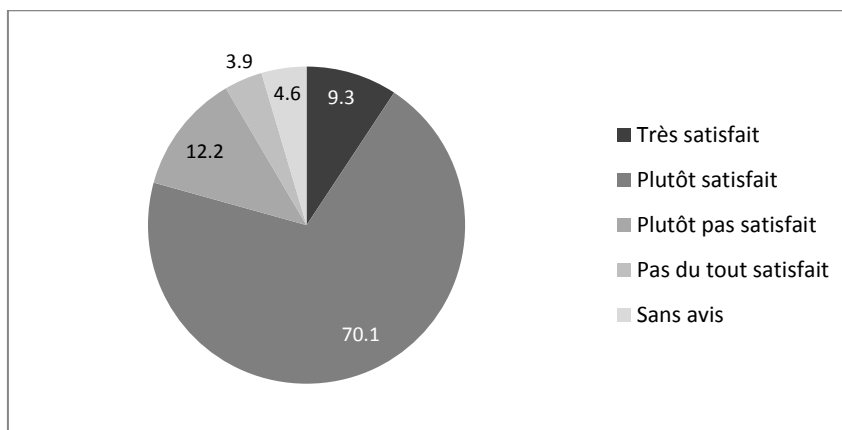
d'accord'). On constate la situation inverse pour les propositions négatives. Le message est donc positif pour environ six salariés sur dix et plus négatif pour trois salariés sur dix.

*Graphique 26 – Perception du travail actuel
Moyenne des réponses aux aspects positifs et négatifs suggérés (%)*



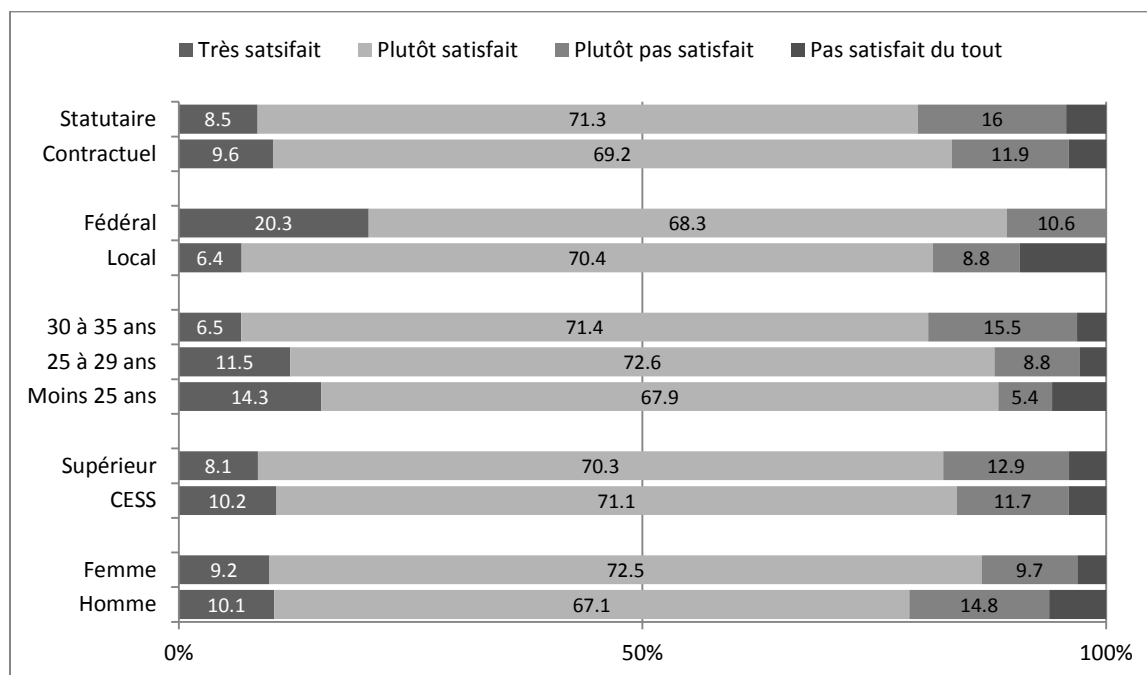
Les avis exprimés sur le travail actuel rejoignent ce qui est dit à propos de l'évaluation des conditions de travail (graphique 27). On constate que près de huit jeunes salariés sur dix se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail, 9.3% étant très satisfaits et 70.1% étant plutôt satisfaits. Les insatisfaits sont 16.1% (12.2% + 3.9%).

Graphique 27 – Satisfaction par rapport aux conditions de travail (%)



Les pourcentages d'insatisfaits de leurs conditions de travail sont les plus élevés dans le cas des statutaires, au niveau local, parmi les salariés âgés de 30 à 35 ans et parmi les hommes.

Graphique 28 – Satisfaction par rapport aux conditions de travail (%)

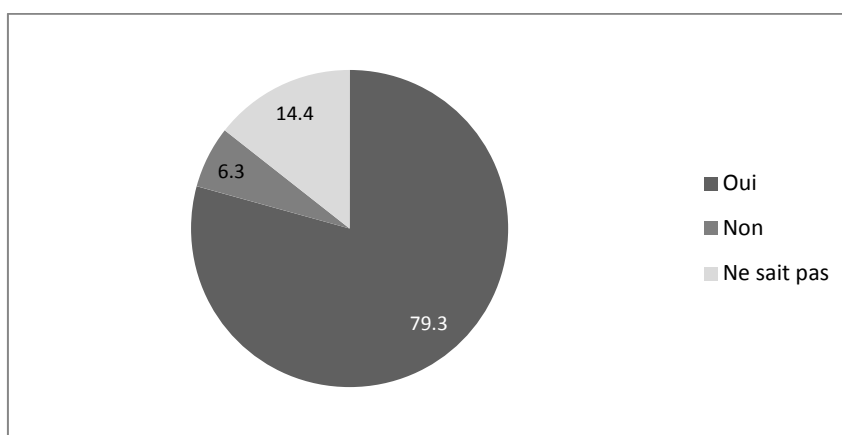


6. LA VISION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

Près de huit jeunes salariés sur dix (79.3%) considèrent que le travail dans le secteur public est différent du travail dans le secteur privé (graphique 29).

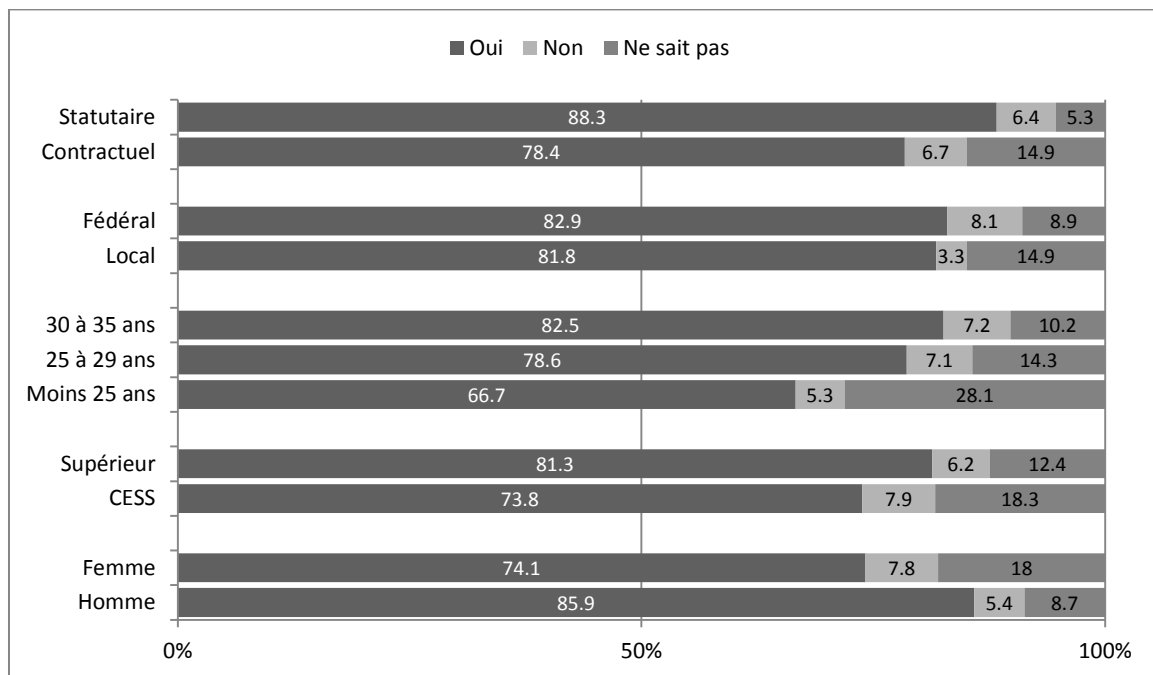
L'âge est une variable fort discriminante par rapport à cette question. Ainsi si les jeunes répondants âgés de 30 à 35 ans sont 82.5% à considérer que les deux univers de travail sont différents, les plus jeunes (moins de 25 ans) sont 66.7% à partager cette opinion. Sur cette question, il faut cependant être attentif à la proportion de réponses « ne sait pas » qui, dans ce cas précis, fait la différence, avec 28.1% de « sans avis » parmi les moins de 25 ans et 10.2% parmi les 30 à 35 ans (graphique 30).

Graphique 29 – Y a-t-il une différence entre le travail dans les secteurs public et privé ? (%)



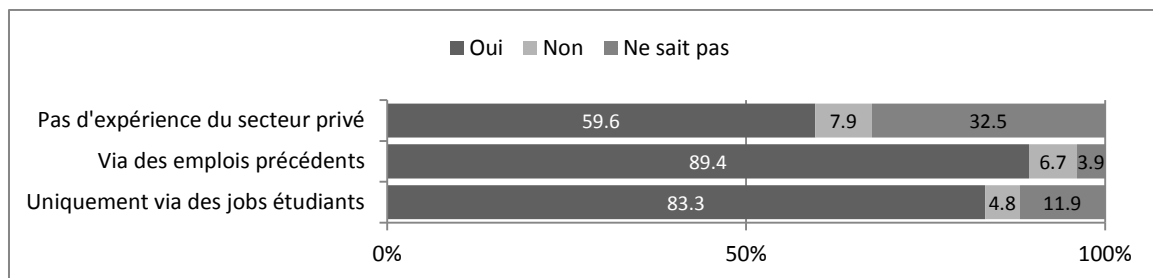
Ce sont plus souvent les statutaires, les plus âgés, les diplômés du supérieur et les hommes qui perçoivent une différence entre le travail dans les secteurs public et privé (graphique 30).

Graphique 30 – Y a-t-il une différence entre le travail dans les secteurs public et privé ? (%)



La perception d'une différence entre le travail dans le secteur privé ou public est la plus largement partagée parmi ceux qui ont une expérience du secteur privé (graphique 31). Ainsi ceux qui ont exercé un ou plusieurs emplois dans le secteur privé sont 89.4% à percevoir une différence contre 59.6% pour ceux qui n'ont pas d'expérience du secteur privé. Notons pour ces derniers que la différence se reporte surtout sur la réponse « ne sait pas » choisie par 32.5% des répondants.

Graphique 31 – Y a-t-il une différence entre le travail dans les secteurs public et privé ? Selon que le répondant a ou n'a pas d'expérience du secteur privé (%)

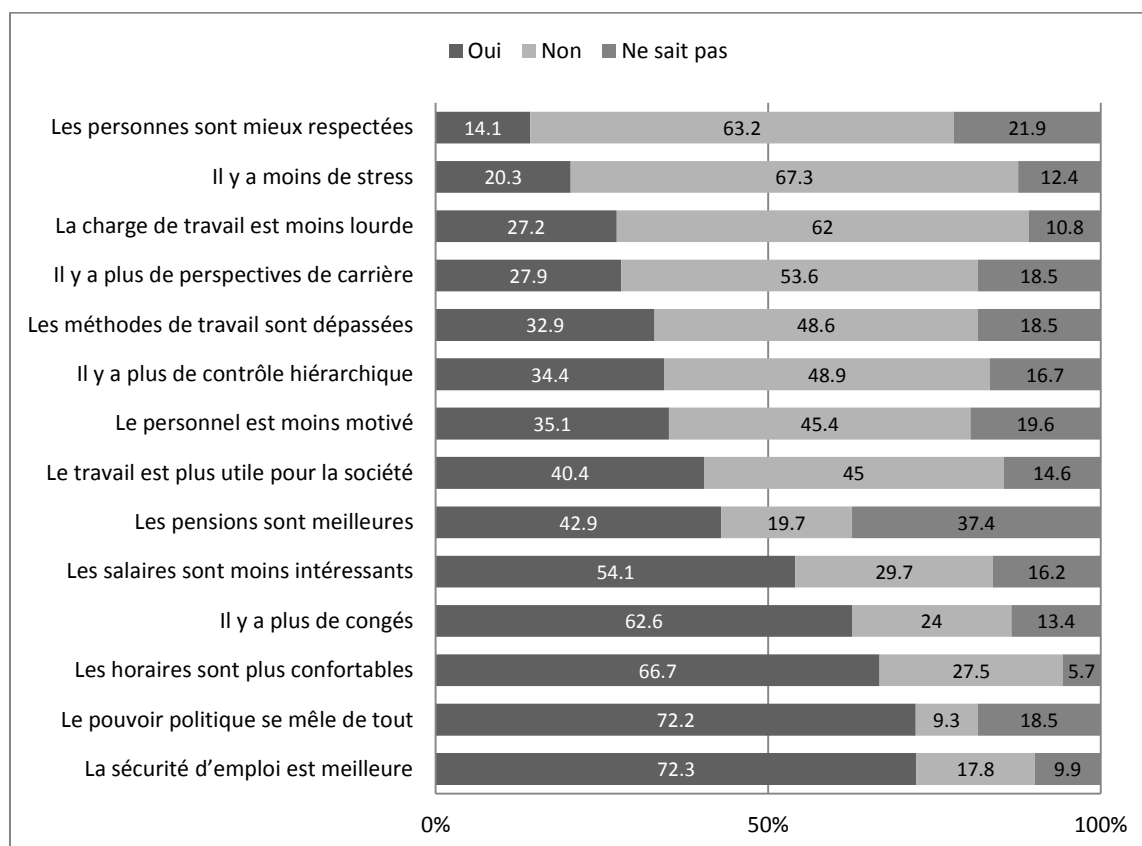


Dans le graphique suivant, nous observons sur quels points particuliers, et dans quelle mesure, s'exprime une vision différente du travail dans les secteurs public et privé. Il convient de lire les réponses de la manière suivante : « oui » signifie qu'il y a un accord avec la proposition, « non » signifie un désaccord. Il ne faut pas y lire d'autres interprétations, ni renverser les propositions. Par exemple, si quelqu'un répond « non » à la proposition « le personnel est moins motivé », cela ne signifie pas que, selon lui, le personnel est plus motivé, cela signifie qu'il n'y a pas de différence au niveau de la motivation du personnel.

La sécurité d'emploi et l'interférence du pouvoir politique sont deux points qui sont largement perçus comme faisant la différence entre le travail dans les secteurs public et privé (respectivement 72.3% et 72.2% de réponses 'oui'), viennent ensuite les horaires plus confortables et le nombre plus élevé de congés. Les salaires sont perçus comme moins intéressants par 54.1% des répondants. En ce qui concerne les pensions, si 42.9% sont d'accord avec l'idée qu'elles sont meilleures dans le secteur

public et 37.4% répondent « je ne sais pas » à cette proposition. Sur une série d'autres propositions (le respect des personnes, la charge de travail moins lourde, le stress moins répandu, les perspectives de carrière plus nombreuses, l'obsolescence de méthodes de travail), une majorité ne voit pas de différence entre les secteurs public et privé. Notons néanmoins que la part de ceux qui voient une différence est cependant significative, par exemple, 35.1% pensent que le personnel est moins motivé, 34.4% qu'il y a plus de contrôle hiérarchique et 32.9% que les méthodes de travail ont dépassées. Par rapport à l'utilité du travail pour la société, les avis sont plus tranchés : 40.4% sont d'accord avec la proposition et 45% ne le sont pas.

Graphique 32 – Ce qui caractérise le secteur public par rapport au secteur privé (%)



Sur la plupart des propositions, une certaine constance s'observe dans les opinions exprimées. Le fait d'avoir ou pas une expérience du secteur privé à travers des emplois précédents (et non pas uniquement des jobs étudiants) n'introduit pas de différences dans les avis. Quelques variations sont néanmoins constatées. Ainsi, ceux qui ont eu des emplois précédents dans le secteur privé sont un peu plus nombreux à déclarer que la sécurité d'emploi est meilleure, que le fonctionnement est dépassé, que la charge de travail est moins lourde, que les horaires sont plus confortables, qu'il y a moins de stress et plus de congés. Ils sont, par contre, un peu moins nombreux à penser qu'il y a plus de perspectives de carrière

7. LA VISION DES COLLÈGUES PLUS ÂGÉS (> 50 ANS)

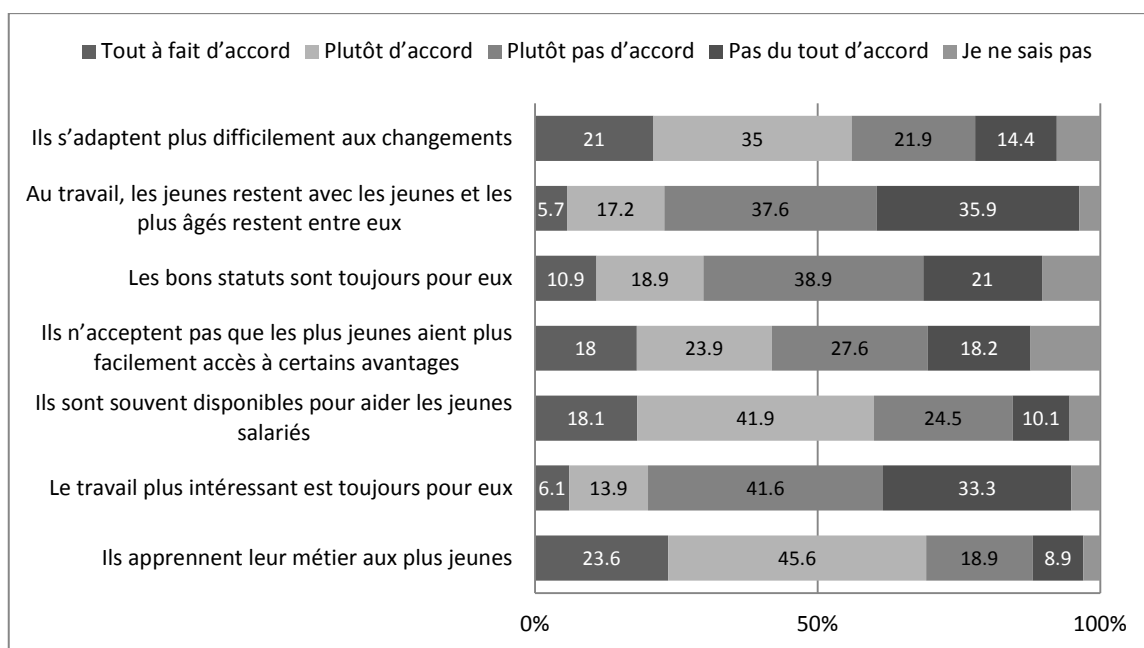
Dans un contexte où la part des travailleurs âgés est importante, il est apparu intéressant de questionner les jeunes salariés sur leur vision des collègues âgés de 50 ans et plus. Il ressort du graphique 33 une majorité d'opinions positives mais aussi des proportions non négligeables d'avis moins positifs. Sur certaines propositions les avis sont partagés.

Du côté des avis positifs, nous avons 69.2% de répondants qui sont d'accord⁸ avec la proposition « ils apprennent leur métier aux plus jeunes », 66.4% avec la proposition « ils sont souvent disponibles pour aider les jeunes salariés », 59.9% ne sont pas d'accord⁹ avec la proposition « les bons statuts sont toujours pour eux » et 73.5% ne pensent pas non plus que les groupes d'âge restent distants (les jeunes restent ensemble et les âgés ensemble).

Côté négatif, 56% sont d'accord avec l'idée que les âgés s'adaptent plus difficilement aux changements, 29.8%, pensent que les bons statuts sont toujours pour eux, 27.8% ne pensent pas qu'ils apprennent leur métier aux jeunes, 34.6% ne pensent pas qu'ils ont disponibles pour aider les jeunes salariés, 20% pensent que le travail intéressant est toujours pour eux.

La proposition « ils n'acceptent pas que les plus jeunes aient plus facilement accès à certains avantages » recueillent des avis partagés, avec 41.9% d'accord et 45.8% de désaccord.

Graphique 33 – La vision des collègues plus âgés (> 50 ans) (%)



Les jeunes de moins de 25 ans sont un peu plus nombreux à considérer que les bons statuts sont toujours réservés aux plus âgés.

Les jeunes âgés de 30 à 35 ans sont un peu plus nombreux à ne pas être d'accord avec l'idée que les âgés apprennent leur métier aux jeunes et qu'ils sont souvent disponibles pour aider les jeunes salariés.

⁸ Somme des réponses « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord ».

⁹ Somme des réponses « plutôt pas d'accord » et « pas du tout d'accord ».

On constate quelques différences entre les niveaux fédéral et local sur cette question : les salariés occupés au niveau local sont un peu plus nombreux qu'au niveau fédéral à considérer que le travail intéressant est toujours pour les plus âgés, de même que les bons statuts.

Ce sont aussi les diplômés du niveau CESS, davantage que les diplômés du supérieur, qui déclarent que les plus âgés bénéficient du travail plus intéressant et des bons statuts et qu'ils n'acceptent pas que les jeunes aient plus facilement accès à certains avantages.

Les contractuels, plus que souvent que les statutaires, déclarent aussi que les bons statuts sont toujours pour les plus âgés.

Les perceptions des hommes et des femmes se distinguent sur certains points, avec une proportion plus importante de jeunes hommes partageant des opinions plus critiques à l'égard des plus âgés. Ainsi, ils sont plus nombreux que les femmes à penser que les bons statuts sont toujours pour les plus âgés, de même que le travail intéressant, que les plus âgés n'acceptent pas que les jeunes aient accès plus facilement à certains avantages et qu'ils s'adaptent difficilement aux changements. Ils sont par contre moins nombreux que les jeunes femmes à déclarer que les plus âgés sont souvent disponibles pour aider les jeunes salariés.

8. EN BREF

L'enquête s'inscrit dans un travail de réflexion sur la place et les attentes des jeunes (maximum 35 ans) dans le secteur public. La collecte des réponses a eu lieu au premier semestre 2013 ; 463 questionnaires remplis ont été récoltés. Il en ressort les résultats suivants.

La proportion de **contractuels** parmi les jeunes est importante, soit 68.3% contre un peu moins d'un quart (24.6%) de statutaires. Le travail à **temps plein** est largement majoritaire pour les jeunes du secteur public (87.9%).

Si la part des contractuels est importante parmi l'emploi des jeunes dans le secteur public, le contrat à **durée indéterminée** (CDI) est cependant majoritaire. L'âge est la variable la plus discriminante par rapport au contrat. En effet, les jeunes âgés de moins de 25 ans sont 36.4% à avoir un CDI, ceux âgés de 25 à 29 ans sont 82.6% et les plus de 30 ans sont 90.1%.

Les **voies d'entrée** dans le secteur public sont multiples : pour 45.6% des jeunes salariés, le point de départ est une offre d'emploi et pour 29.2% ce sont les candidatures spontanées ; viennent ensuite les connaissances (14.5%) et le stage (6.3%). Le statut, le sexe et l'âge modifient peu les stratégies d'entrée. Par contre, les voies d'entrée vers l'emploi public aux niveaux fédéral et local diffèrent fortement : pour le fédéral, 65.6% des entrées sont consécutives à une offre d'emploi, pour 36.1% au niveau local. Pour ce dernier, la candidature spontanée et les connaissances sont deux autres voies privilégiées.

Six salariés sur dix ont passé un **examen** au moment de leur entrée dans le secteur public. L'examen n'est pas sans lien avec le statut. Ainsi, presque tous les statutaires ont passé un examen (94.6%) pour un contractuel sur deux (50.8%).

Près d'un jeune salarié sur deux (47.1%) du secteur public a une **expérience du secteur privé** à travers un ou plusieurs emplois précédents et un peu plus d'un sur cinq (21.9%) a une connaissance du secteur privé à travers des jobs étudiants uniquement.

Le profil des jeunes salariés du secteur public montre des trajectoires d'entrée dans l'emploi sans passage par le **chômage** pour plus de la moitié des répondants (51.6%) et des épisodes de chômage

de moins de 6 mois dans le cas de 24.2% des répondants. Au total, ce sont donc plus de trois quarts des jeunes salariés du secteur public qui n'ont pas ou peu connu le chômage.

La **sécurité d'emploi** est un élément important dans l'évaluation de l'emploi (voir les points 4, 5 et 7). Les jeunes interrogés sont un peu plus de trois sur dix (31.6%) à n'avoir pas de craintes pour leur sécurité d'emploi, 12.7% ne se posent pas la question et 7.9% ne savent pas se prononcer. Parmi ceux qui formulent des **craintes** par rapport à leur sécurité d'emploi, nous avons 36.8% qui expriment des craintes modérées et 10% des craintes fortes. De manière globale, près d'un jeune sur deux (36.8% + 10%) exprime des doutes, certes d'intensité diverse. Sans surprise, c'est parmi les contractuels et les plus jeunes que les craintes autour de la sécurité d'emploi sont les plus fréquentes.

Les données qui s'intéressent aux **perspectives de carrière** montrent que si l'on ne tient pas compte des salariés qui ont répondu « je ne sais pas », soit 13.8%, le reste de l'échantillon se divise à peu près en parts égales entre ceux qui voient des perspectives de carrière dans leur emploi (10.8% + 32.7%) et ceux qui n'en voient pas (33.7% + 9%). Malgré ce constat mitigé par rapport à leur avenir professionnel, une large majorité souhaite continuer sa carrière dans le secteur public, 40.1% très certainement et 39% certainement.

En ce qui concerne **l'évaluation des conditions de travail**, on constate que près de huit jeunes salariés sur dix se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail, 9.3% étant très satisfaits et 70.1% étant plutôt satisfaits. Les insatisfaits sont 16.1% (12.2% + 3.9%).

Près de huit jeunes salariés sur dix (79.3%) considèrent que le travail dans le secteur **public** est **différent** du travail dans le secteur **privé**. La perception d'une différence entre le travail dans le secteur privé ou public est la plus largement partagée parmi ceux qui ont une expérience du secteur privé. La sécurité d'emploi et l'interférence du pouvoir politique sont deux points qui sont largement perçus comme faisant la différence entre le travail dans les secteurs public et privé (respectivement 72.3% et 72.2% de réponses 'oui'), viennent ensuite les horaires plus confortables et le nombre plus élevé de congés. Les salaires sont perçus comme moins intéressants dans le secteur public par 54.1% des répondants. En ce qui concerne les pensions, si 42.9% sont d'accord avec l'idée qu'elles sont meilleures dans le secteur public, 37.4% répondent « je ne sais pas » à cette proposition. Sur une série d'autres propositions (le respect des personnes, la charge de travail moins lourde, le stress moins répandu, les perspectives de carrière plus nombreuses, l'obsolescence de méthodes de travail), une majorité ne voit pas de différence entre les secteurs public et privé. Notons néanmoins que la part de ceux qui voient une différence est cependant significative, par exemple, 35.1% pensent que le personnel est moins motivé, 34.4% qu'il y a plus de contrôle hiérarchique et 32.9% que les méthodes de travail sont dépassées. Par rapport à l'utilité du travail pour la société, les avis sont plus partagés : 40.4% sont d'accord avec la proposition et 45% ne le sont pas.

L'enquête questionne les jeunes salariés sur leur **vision des collègues âgés** de 50 ans et plus. Il ressort en une majorité d'opinions positives mais aussi des proportions non négligeables d'avis moins positifs. Sur certaines propositions les avis sont partagés. Du côté des avis positifs, nous avons 69.2% de répondants qui sont d'accord avec la proposition « ils apprennent leur métier aux plus jeunes », 66.4% avec la proposition « ils sont souvent disponibles pour aider les jeunes salariés », 59.9% ne sont pas d'accord avec la proposition « les bons statuts sont toujours pour eux » et 73.5% ne pensent pas non plus que les groupes d'âge restent distants (les jeunes restent ensemble et les âgés ensemble). Côté négatif, 56% sont d'accord avec l'idée que les âgés s'adaptent plus difficilement aux changements, 29.8%, pensent que les bons statuts sont toujours pour eux, 27.8% ne pensent pas qu'ils apprennent leur métier aux jeunes, 34.6% ne pensent pas qu'ils ont disponibles pour aider les jeunes salariés, 20% pensent que le travail intéressant est toujours pour eux.

