

ZOOM

ANALYSE QUANTITATIVE

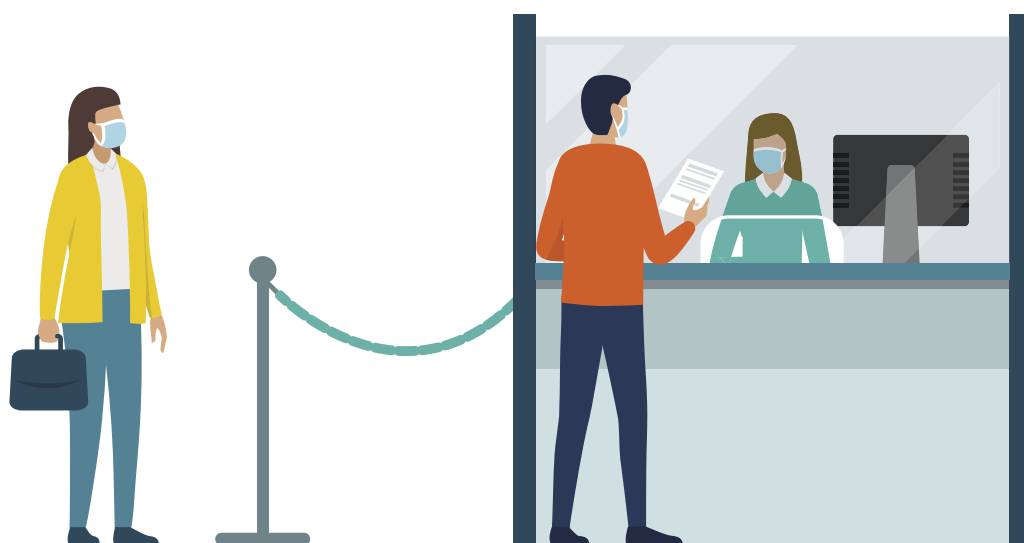


L'emploi non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles

NOVEMBRE 2021

Sommaire

Préface	5
Introduction	6
1. Présentation du secteur	7
1.1. L'emploi en Fédération Wallonie-Bruxelles	7
1.2. Définition(s) de l'emploi non marchand	9
1.3. Historique : les politiques publiques et le non marchand	11
1.4. L'emploi non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles	14
2. Analyses quantitatives du secteur non marchand en FW-B	19
2.1. La méthodologie	19
2.2. Les opérateurs du non marchand	20
2.3. Les travailleurs du non marchand	24
2.4. Focus sur le genre dans le non marchand	30
Conclusion	38
Bibliographie	39
Annexes	40





Préface

Suite au décret « cadastre » de 2007 et de son arrêté d'exécution de 2009, le cadastre de l'emploi non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles (FW-B) a pu voir le jour. Ce dernier permet de récolter des informations socioprofessionnelles auprès des secteurs d'activités du non marchand qui relèvent de ses compétences. Depuis sa création, ce cadastre grandit et touche de plus en plus de secteurs et ce, de manière de plus en plus complète.

La Direction de l'emploi non marchand (DENM) de la FW-B, en charge de ce cadastre, a développé une application informatique (SICE) permettant tant de gérer les subventions à l'emploi que de récolter des informations permettant de présenter des statistiques sur le secteur. En cette année 2021, il nous paraît intéressant et pertinent de présenter un état des lieux le plus complet possible des secteurs présents au sein des bases de données relatives à l'emploi non marchand en FW-B.

L'analyse qui suit est présentée en deux parties : tout d'abord, un chapitre théorique présentant l'emploi non marchand, le contexte entourant l'émergence de ce secteur et l'historique du cadastre en FW-B ; ensuite, un chapitre consacré à des analyses quantitatives portant sur les données présentes dans nos bases de données. Sont concernés les secteurs de l'Aide à la jeunesse, de la Culture, du Sport et des Maisons de justice. Ce second chapitre sera quant à lui articulé autour de trois volets: un premier point sur les opérateurs du non marchand, un second point sur les travailleurs du secteur et un focus sur la thématique du « genre ».

Ce travail est le fruit d'une collaboration étroite entre la Direction de la Recherche (DR), la Direction de l'emploi non marchand (DENM) et l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS).

Olivier Plasman
Directeur général

Nicolas Feys
Directeur



Introduction

Le secteur du non marchand occupe une place de plus en plus importante dans l'économie de notre pays et donc également sur le territoire couvert par les compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce secteur rassemble des activités qui ont pour caractéristiques communes de remplir des tâches au service de la collectivité, à l'instar des services publics, et étant partiellement ou totalement financées par les pouvoirs publics (Dryon et Krzeslo, 2003). Nous pouvons notamment les retrouver dans les domaines de la santé, de l'action sociale ou du secteur socio-culturel. Cependant, ce secteur reste encore méconnu ou difficile à appréhender tellement il est hétérogène. Nous tenterons donc dans ce zoom de présenter des analyses et des statistiques permettant de dresser un portrait quantitatif le plus exhaustif possible du secteur du non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles.



1. Présentation du secteur

1.1. L'emploi en Fédération Wallonie-Bruxelles

Afin de dresser un portrait de l'emploi total en Fédération Wallonie-Bruxelles (Wallonie et Bruxelles-Capitale), sont présentés ci-dessous les taux d'emploi et de chômage par tranches d'âge et par sexe et ce, en comparaison avec la Belgique totale et l'Union européenne des 28.

Tableau 1 : Taux d'emploi vs. Taux de chômage par tranches d'âge et sexe

2019		Taux d'emploi			Taux de chômage		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Région de Bruxelles-Capitale	De 15 à 24 ans	14,9%	14,8%	14,8%	33,7%	24,7%	29,2%
	De 25 à 54 ans	76,2%	62,4%	69,3%	11,1%	12,1%	11,6%
	De 55 à 64 ans	51,8%	47,5%	49,6%	14,8%	10,8%	12,8%
	Total	62,0%	51,8%	56,9%	12,8%	12,6%	12,7%
Wallonie	De 15 à 24 ans	19,4%	18,7%	19,1%	25,4%	17,8%	21,9%
	De 25 à 54 ans	79,1%	72,0%	75,6%	7,3%	5,4%	6,4%
	De 55 à 64 ans	52,2%	42,8%	47,4%	5,0%	4,0%	4,5%
	Total	62,3%	56,1%	59,2%	8,2%	6,0%	7,2%
Belgique	De 15 à 24 ans	27,3%	25,8%	26,6%	16,0%	12,3%	14,2%
	De 25 à 54 ans	84,7%	76,8%	80,8%	5,1%	4,4%	4,8%
	De 55 à 64 ans	57,3%	47,0%	52,1%	4,3%	3,9%	4,1%
	Total	68,9%	61,7%	65,3%	5,8%	5,0%	5,4%
UE-28	De 15 à 24 ans	37,7%	33,8%	35,8%	6,6%	5,3%	6,0%
	De 25 à 54 ans	86,9%	75,4%	81,2%	4,9%	5,0%	5,0%
	De 55 à 64 ans	66,7%	53,7%	60,0%	2,1%	1,5%	1,8%
	Total	74,5%	64,1%	69,3%	4,3%	3,9%	4,1%

Sources : Statbel (Direction générale Statistique – Statistics Belgium) – Eurostat

En 2019, 65,3% des Belges étaient considérés comme ayant un emploi pour 5,4% comme étant au chômage. Notons que plus de 80% des 25-54 ans avaient un emploi en 2019. Le taux d'emploi est cependant plus bas que la moyenne nationale en Wallonie (59,2%) et en région de Bruxelles-Capitale (56,9%). Le taux de chômage est, quant à lui, plus élevé en Wallonie avec 7,2% et monte à 12,7% en région de Bruxelles-Capitale. Finalement, tant au niveau national qu'au niveau de la Wallonie et de Bruxelles, les femmes ont des taux d'emploi moins élevés que les hommes.

Tableau 2 : Part de l'emploi par branches d'activité

Branches d'activité - 2019	
Agriculture et pêche	1,2%
Industrie (sauf construction)	11,5%
Construction	5,9%
Services	81,3%
<i>dont Commerce ; hôtels et restaurants ; transports</i>	20,8%
<i>Information et communication ; activités financières ; immobilier</i>	5,6%
<i>Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; services ; administratifs et soutien</i>	20,1%
<i>Administration publique et services collectifs</i>	30,6%
<i>Arts, spectacles et activités récréatives ; autres services ; activités des ménages et extra-territoriales</i>	4,3%
Total	100%

Source : EUROSTAT, ICN, Comptes nationaux, calculs : SPF ETCS

L'emploi en Belgique est subdivisé en 4 branches d'activité : l'agriculture, l'industrie, la construction et le secteur des « services » (dans lequel nous pouvons notamment retrouver le secteur non marchand). En 2019, le secteur des « services » représentait plus de 80% de l'emploi à lui tout seul.



1.2. Définition(s) de l'emploi non marchand

Force est de constater qu'il n'existe aucune définition unanime de ce que représente le secteur du « non marchand », parfois dénommé « secteur du non profit »¹ voire « secteur à profit social »². De plus, selon les entités fédérées, le secteur du non marchand ne recouvre pas la même réalité et s'appuie sur des traditions sociales, politiques, idéologiques et culturelles spécifiques (Dryon et Krzeslo, 2003). Ce secteur peut par exemple être défini comme étant « un secteur de l'économie qui, visant à satisfaire des besoins d'intérêt général, met à la disposition des consommateurs des biens ou des services en principe collectifs, à titre gratuit ou semi-gratuit »³.

Nous retiendrons, quant à nous et à l'instar de la Direction de l'Emploi Non marchand (DENM), la définition théorique du secteur non marchand fournie par M. Marée et S. Mertens qui se base sur **3 critères** : « L'expression « secteur non marchand » ou, plus brièvement, « non marchand », est généralement utilisée depuis une trentaine d'années en France et en Belgique francophone pour désigner certains producteurs, tant privés que publics, au sein de l'économie [...] Au sens large, le secteur non marchand est l'ensemble des producteurs (1) bénéficiant de **ressources** non marchandes (et en particulier de financements publics), (2) et poursuivant une **finalité** non lucrative. Entendu au sens restreint, le secteur non marchand regroupe les producteurs satisfaisant aux deux conditions précédentes et qui, en plus, (3) fournissent des services relevant principalement de la santé, de l'action sociale, de l'éducation ou de la culture [**activités**]⁴. Selon la définition au sens large, toutes les associations relèvent donc bien du secteur non marchand étant donné qu'elles recourent en bonne partie à des ressources non marchandes et que, par définition, elles poursuivent une finalité non lucrative. Cependant, le non marchand ne se limite pas au monde associatif puisque des organismes autres que des associations satisfont également aux deux premiers critères de la définition (par exemple, les services publics, les administrations publiques, les mutuelles, etc.). Au sens large, sont également considérés comme « non marchand » certains opérateurs ayant un statut juridique leur permettant d'être considérés comme tels bien qu'ils soient actifs dans des branches d'activités marchandes telles que l'énergie, le transport, etc. Que ce soit dans la conception large ou dans la conception restreinte du secteur non marchand, les opérateurs retenus comme non marchands sont donc les asbl, les mutuelles, les fondations, les associations de fait, les services publics et les entreprises publiques.

Sur base des secteurs d'activités NACE⁵ au niveau belge, nous retiendrons ici les secteurs suivants (Tableau 3) comme faisant partie d'une conception plutôt restreinte de la notion de « non marchand ». Ces secteurs sont présentés sous une nomenclature plus lisible regroupant 4 branches, 9 rubriques et 20 catégories.

1. La dénomination « non profit » est majoritairement utilisée dans les pays anglo-saxons et se distingue du « non marchand » principalement par un lien beaucoup plus faible avec le secteur public (contrairement à la FW-B où il existe un lien étroit entre le secteur non marchand et le secteur public qui lui délègue de nombreuses missions d'intérêt général).

2. Cette dénomination a notamment été adoptée par l'UNIPSO et l'UNISOC (cf : site Internet de ces deux fédérations d'employeurs du non marchand : <http://www.unipso.be/> et <https://www.unisoc.be/FR/Home>). Pour l'UNIPSO, le secteur à profit social représente les entreprises qui développent des services qui répondent « aux besoins essentiels de la population. Ces entreprises poursuivent une finalité non lucrative et bénéficient en partie de ressources collectives afin de garantir la qualité et l'accessibilité financière de ses services à la population ».

3. Site internet du Larousse : https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/non_marchand/54911?q=non_marchand#54534.

4. Définition disponible sur le site de l'ULg : http://www.reflexions.uliege.be/cms/c_15779/social-non_marchand.

5. Il s'agit d'une nomenclature statistique des activités économiques élaborée depuis 1970 dans l'Union Européenne qui permet des comparaisons statistiques au niveau européen et mondial. Elle sert de cadre de référence permettant une division entre les secteurs d'activités d'un point de vue économique. Les codes NACE sont représentés par des suites de chiffres.



Tableau 3 : Nomenclature-type des activités non marchandes sur base des codes NACE-BEL

Branches	Rubriques	Catégories
Administration publique	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	Administration générale, économique et sociale
		Services de prérogative publique
		Sécurité sociale obligatoire
Éducation	Enseignement	Enseignement maternel
		Enseignement primaire
		Enseignement secondaire
		Enseignement supérieur et post-secondaire non supérieur
		Autres activités d'enseignement
		Activités de soutien à l'enseignement
Santé humaine et action sociale	Activités pour la santé humaine	Activités hospitalières
		Activités des médecins et des dentistes
		Autres activités pour la santé humaine
	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	Activités de soins résidentiels
		Activités de soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental, un problème psychiatrique ou toxico-dépendantes
		Activités de soins résidentiels pour personnes âgées ou avec un handicap moteur
		Autres activités sociales avec hébergement
	Action sociale sans hébergement	Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec handicap moteur
Autre action sociale sans hébergement		
Arts, spectacles et activités récréatives	Activités créatives, artistiques et de spectacles	Bibliothèques, archives, musées, et autres activités culturelles
		Organisation de jeux de hasard et d'argent
		Activités liées au sport
	Activités sportives, récréatives et de loisirs	Activités récréatives et de loisirs

Le secteur du non marchand représente donc un secteur socioprofessionnel très vaste qui représente des réalités socio-économiques très variées.



1.3. Historique : les politiques publiques et le non marchand

L'apparition du secteur non marchand ne peut bien entendu pas être abordée sans mentionner les débuts du secteur associatif. En effet, bien que les secteurs de la santé, de l'action sociale et du secteur socio-culturel apparaissent comme nouveaux, ces derniers « *se sont développés de façon autonome, souvent de façon bénévole ou militante à partir du monde associatif* » (Dryon et Krzeslo, 2003, p 5). Les débuts de l'association remontent selon Defourny et Develtere (1999) à l'Égypte des Pharaons dans laquelle existaient des corporations et des fonds de secours collectifs. Tandis que de leur côté les Grecs avaient des « hétéiries » (des associations plus ou moins secrètes, à caractère généralement politique), les Romains se regroupaient en collèges d'artisans et en « sodalitia » (des associations amicales). Avec l'effondrement de l'Empire romain, apparaissent des associations monastiques partout en Europe. Dans nos régions, le fait associatif remontrait donc au Moyen-âge. En effet, le IX^e siècle voit apparaître les premières guildes⁶ dans les pays germaniques et anglo-saxons ; la confrérie émerge quant à elle à partir du XI^e siècle. Cette dernière désigne « *un groupement organisé de laïcs qui s'affirme en dehors des couvents pour répondre à des besoins pratiques d'assistance, d'entraide et de charité* » (Defourny & Develtere, 1999). Le « mouvement associatif » se concrétise alors par l'essor du compagnonnage⁷ au XIV^e siècle. De nombreuses pratiques associatives voient donc le jour sous des appellations et formes différentes ; cependant, cette pluralité de mouvements n'implique aucune liberté. En effet, à cette époque et jusqu'à la fin de l'Ancien Régime, un groupement volontaire ne pouvait exister en dehors de l'Église et de l'État que sous des formes fortement codifiées ; tous deux encadraient de façon très stricte le fonctionnement des associations. En marge de ces structures, subsistent ou apparaissent de nombreuses formes associatives telles que des sociétés secrètes (par exemple, les loges maçonniques, les sociétés de lecture,...) en Angleterre et en France au XVIII^e siècle. Les associations sont perçues comme une menace par le pouvoir car elles défient les interdits monarchiques. Celles-ci sont donc réprimées, invitées à se soumettre ou interdites (sauf lors d'un court moment au début de la Révolution française). La liberté d'association commence néanmoins à percer dans plusieurs pays européens après les pays anglo-saxons et tout particulièrement les États-Unis qui reconnaissent cette liberté dès le XVII^e siècle. En Belgique, la liberté d'association sera reconnue dès l'indépendance et inscrite dans la Constitution de 1831 : « Les Belges ont le droit de s'associer ; ce droit ne peut être soumis à aucune mesure préventive » (article 20). Cependant, aucun cadre légal n'est prévu pour exercer cette liberté d'association et il faudra attendre la fin du XIX^e siècle et le début du XX^e siècle pour que soient votées des lois accordant un statut précis à des associations sans but lucratif : seront reconnues les sociétés mutualistes (1894), les unions professionnelles (1898), les universités libres (1911), les associations internationales (1919) et les syndicats (1921). Enfin, la loi du 27 juin 1921 définissant le statut de l'« association sans but lucratif » (A.S.B.L.) offrira aux associations la possibilité d'exister juridiquement (en tant que personne morale), d'acquérir des droits et obligations distincts de leurs membres et de posséder notamment des fonds et des locaux.

Après la Seconde Guerre Mondiale, le progrès social se devait d'être mieux pris en charge par les pouvoirs publics. Ces derniers ont notamment encouragé et reconnu, par des réglementations et subsides, des initiatives privées (principalement du monde associatif) et publiques locales qui ont joué un rôle pionnier dans la réponse à divers besoins et nécessités du monde du travail (surtout dans les domaines de la culture, de l'éducation et de la santé). Le recul de l'État-Providence et la crise de l'emploi ont fait émerger de nouveaux besoins pour un nombre important de citoyens. En effet, en raison de mutations importantes de l'économie du pays, les citoyens ne peuvent plus compter sur un État omniprésent et la pression économique ou socio-économique poussent les populations ouvrières et paysannes à développer des initiatives d'entraide (Defourny & Develtere, 1999). Les associations apparaissent et reposent donc au début « *largement sur des ressources issues du bénévolat. Ce n'est que dans un second temps que leur action s'institutionnalise et que les pouvoirs publics interviennent pour cofinancer et réguler ces services* » (Nyssens, 2015, p.33). La tendance visant à utiliser l'initiative privée à la réalisation de la politique sociale va se développer dans les années 70 et être à la base d'un secteur non marchand large et reconnu (Fondation Roi Baudouin, 2001).

6. Associations ou corporations de personnes qui pratiquent une activité commune.

7. Il s'agit d'un système traditionnel de transmission de connaissances et de formation à un métier.

A la fin des années 70 et au début des années 80, les pouvoirs publics ont pour mission de lutter contre le chômage et mettent en place des politiques d'aide à l'emploi et de remise au travail. Ces dernières visent à susciter l'émergence de nouvelles activités afin de répondre aux besoins collectifs non satisfaits et ce, en fournissant des moyens humains supplémentaires aux pouvoirs locaux, établissements publics et associations ne poursuivant aucun but lucratif. Tout au long des années 80, les diverses politiques publiques visant à maîtriser les dépenses et à résorber le chômage ont donc permis au secteur non marchand de continuellement se développer, se structurer et de se professionnaliser. Le terme de « non marchand » est d'ailleurs apparu dans les textes officiels en 1982 à l'occasion de la mise en place du Troisième Circuit du Travail. Ce dernier désigne un « *dispositif qui a pour objectif de pallier le chômage d'origine structurelle par la création d'emplois dans le secteur non marchand* » (CSEF, 2006). Ce dispositif définit les activités non marchandes comme étant « *celles qui sont d'utilité publique ou sociale ou d'intérêt culturel, qui ne poursuivent aucun but lucratif et qui répondent à des besoins collectifs qui, autrement, n'auraient pas été rencontrés* ».

Au cours des années 90, le secteur du non marchand s'est imposé de plus en plus en tant qu'acteur incontournable de la vie sociale du pays. Entre 1989 et 1998, seront menées les Politiques de diminution des coûts du travail et de l'insertion par l'activation des allocations sociales (la création d'emplois est dès lors imposée et subventionnée non plus par l'impôt mais par des prélèvements au sein des caisses de la sécurité sociale). C'est également à cette époque qu'aura lieu la révision constitutionnelle permettant le transfert de certaines compétences aux communautés et régions, ce qui disperse et multiplie les tutelles sur les unités du non marchand. A la fin des années 90, les pouvoirs publics, profitant d'une amélioration de l'économie, se sont souciés d'augmenter les ressources dévouées au secteur du non marchand.

Actuellement, le non marchand occupe une place importante dans les recommandations politiques émises par la Commission européenne et par le Conseil de l'Union européenne. Ces derniers veulent en effet inciter les Etats membres à accorder plus d'importance au secteur des fondations et des associations car ce secteur est appelé à apporter une contribution importante au développement économique. La Commission européenne encourage donc les diverses mesures juridiques ou fiscales nationales prises en la faveur du secteur non marchand.



Les relations sociales dans le non marchand

En Belgique, le modèle des relations collectives suit une logique que l'on qualifie d'« interprofessionnelle » ; c'est-à-dire qu'il s'organise via des organisations syndicales regroupant les ouvriers d'une même branche d'activité. Le modèle belge des relations sociales se fonde sur la pratique de la négociation entre employeurs et syndicats et par la conclusion de conventions collectives par secteur d'activité, entérinées par les pouvoirs publics au terme d'une procédure légale bien définie (Fondation Roi Baudouin, 2001).

Le secteur du non marchand s'est construit à travers la mobilisation des travailleurs ; il a donc été investi d'un mouvement social, impulsé par les syndicats d'employés (Bingen & Martinez, 2012). Les premières élections sociales dans les entreprises sans but lucratif ont eu lieu en 1975. Un mouvement de revendications s'est progressivement constitué dans les années 90 face aux employeurs et au pouvoir subsidiant. Cette mobilisation s'est déclenchée en 1989 avec le « mouvement des blouses blanches » qui s'est ensuite étendu à l'ensemble du secteur de la santé et aux autres secteurs du non marchand. Les salariés du non marchand ont en effet mené des actions suite au constat de précarité de leurs statuts et ce, afin d'améliorer leurs conditions de travail dans une perspective à long terme. Actuellement, la représentation des travailleurs du secteur non marchand est assurée par des fédérations affiliées aux trois grandes organisations syndicales interprofessionnelles : la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), la Confédération de syndicats chrétiens (CSC) et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).

Les organisations d'employeurs, quant à elles, se sont structurées progressivement et se sont positionnées comme partenaires sociaux et comme groupes de pression (Dryon et Krzeslo, 2003). La confédération des entreprises non marchandes (CENM) a été créée en 1994, celle-ci est une confédération interprofessionnelle et pluraliste des employeurs au niveau fédéral. Actuellement, elle a été rebaptisée UNISOC (Union des entreprises à profit social) et représente tous les employeurs des sous-secteurs du non marchand. Au niveau francophone, l'UNIPSO (Union des entreprises à profit social ; anciennement « UFENM »⁸) représente les associations wallonnes et bruxelloises depuis 1998.

Une série de commissions paritaires⁹ particulières seront dès lors créées avec une certaine autonomie des partenaires sociaux, c'est-à-dire que les pouvoirs publics interviennent pour entériner les décisions et arbitrer les discussions ; cependant, si ces dernières n'aboutissent pas à des accords, l'Etat peut dès lors imposer une décision aux partenaires. Ces commissions paritaires ont pour missions d'encadrer les relations de travail et de produire des accords collectifs¹⁰ qui s'imposent à tous les travailleurs et employeurs de la branche concernée.

Le premier accord social interprofessionnel du secteur non marchand (les « accords du non marchand ») a été conclu en 2000 entre les organisations syndicales et patronales et les gouvernements au niveau fédéral et à celui des entités fédérées. Ces accords ont cours depuis et ont pour but d'homogénéiser le statut des personnels du non marchand indépendamment du secteur, de la région, de la communauté ou de l'institution. Ils ont également été conclus pour répartir les efforts financiers dans le but d'améliorer les conditions sectorielles et de favoriser la mobilité des travailleurs et l'attractivité du secteur. Les accords sont dès lors pris en charge par les différents pouvoirs afin de mettre en place les mesures au sein de leurs organes de gestion.

8. Union francophone des entreprises non marchandes

9. Les commissions paritaires (CP) ont été mises en place pour négocier les conventions collectives de travail (CCT) dans chaque secteur d'activité. Les CCT sont conclues grâce au système institutionnel de négociation à différents niveaux (intersectoriel, sectoriel et en entreprise) entre les partenaires sociaux.

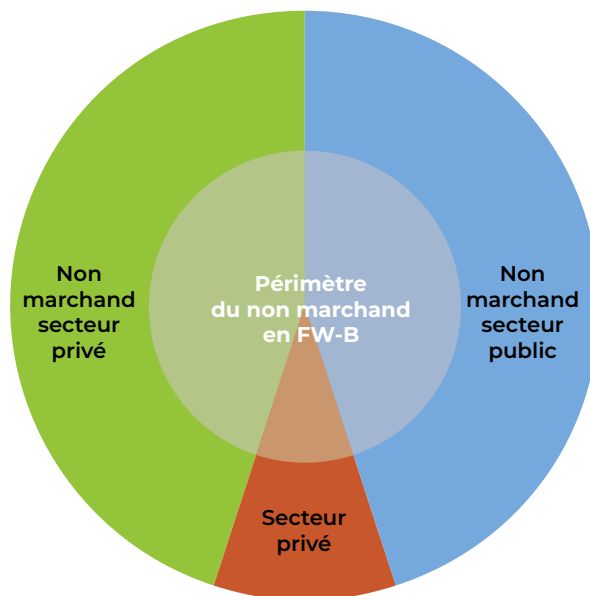
10. Il s'agit de Conventions Collectives de Travail (CCT) qui ont force de lois.

1.4. L'emploi non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles

Les institutions du secteur non marchand sont donc souvent subventionnées par les pouvoirs publics. En Belgique, neuf gouvernements¹¹ gèrent le non marchand. En effet, tous les domaines d'activité du secteur non marchand sont placés sous la tutelle des autorités régionales et communautaires. Par exemple, la Wallonie¹² est compétente pour des secteurs très variés tels que les Aides familiales, l'Aide aux handicapés, l'Ambulatoire (santé mentale, plannings, etc.), l'Insertion socioprofessionnelle, etc. À Bruxelles, les Commissions communautaires (française, flamande et bilingue) reprennent les compétences de la Wallonie sauf l'Insertion qui dépend de la Région bruxelloise. La Fédération Wallonie-Bruxelles, quant à elle, est, comme nous le verrons plus tard, compétente notamment pour l'Aide à la jeunesse, le secteur sportif ou le socio-culturel.

Concernant l'emploi non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles, celui-ci fait, comme expliqué plus haut, l'objet d'accords du non marchand conclus entre la FW-B et les partenaires sociaux (représentants des syndicats et des employeurs). Les derniers accords concernent la période 2017 à 2019 et sont repris dans l'accord cadre du 30 mai 2018 qui revalorise les barèmes de plus de 25.000 travailleurs du secteur. Outre les décrets sectoriels, le secteur non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles fait également l'objet de deux décrets qui seront présentés dans les points suivants. Le schéma suivant reprend le périmètre du non marchand en FW-B.

Périmètre du secteur non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles



Non marchand – secteur privé (en vert) : ce secteur représente les associations non lucratives privées (ce secteur est constitué, en majorité, par des établissements d'enseignement privés).

Non marchand – secteur public (en bleu) : ce secteur représente les institutions et les établissements publics tels que les services publics, l'enseignement public, les IPPJ, etc.

Secteur privé (en rouge) : ce secteur représente les entreprises lucratives privées (et donc, hors périmètre du secteur non marchand). Cependant, certaines entreprises privées lucratives sont parfois soutenues par la Fédération Wallonie-Bruxelles (par exemple, dans le secteur audiovisuel et cinématographique).

Périmètre du non marchand en FW-B : celui-ci est donc plutôt limité en regard de l'ensemble du secteur non marchand.

11. Le gouvernement fédéral, les gouvernements régionaux et communautaires (Gouvernement de la Région flamande et de la communauté flamande, le Gouvernement de la communauté française (FW-B), le Gouvernement de la Région wallonne, le Gouvernement de la communauté germanophone et le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale) et les Commissions communautaires (flamande, française et commune).

12. Anciennement, Région Wallonne

• **Décret du 19 octobre 2007, relatif à l'instauration d'un cadastre de l'emploi non marchand en Communauté Française¹³**

Le décret du 19 octobre 2007 prévoit la création et le développement d'un cadastre (une base de données informatisées et centralisées) de l'emploi non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce décret contient dans son article 1^{er}, §3, une définition du secteur non marchand en FW-B : « [Au sens du présent décret on entend par] *Non marchand* : les institutions ou services relevant des secteurs social, sanitaire, sportif, culturel et audiovisuel, qui sont autorisés, déclarés, contrôlés, subsidiés, agréés et/ou reconnus par la Communauté française, qui relèvent à ce titre des attributions de la Direction générale de l'Aide à la jeunesse, de la Direction générale de la santé, de la Direction générale du sport, de la Direction générale de la culture, du Service général de l'audiovisuel et des multimédias, du Secrétariat général, ou dont la tutelle et la gestion relèvent, de "l'Office de la Naissance et de l'Enfance", organisme d'intérêt public doté de la personnalité juridique en application du décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, en abrégé : "ONE" »¹⁴.

La création de ce cadastre rencontre deux objectifs : un objectif statistique (récolter les caractéristiques de l'emploi non marchand en FW-B) et un objectif de gestion (fournir un outil de justifications des subventions et agréments à l'emploi). Ce cadastre, opérationnalisé dans une application intitulée SICE¹⁵, développé et géré par la Direction de l'emploi non marchand (DENM) et l'ETNIC (Entreprise des Technologies Numériques de l'Information et de la Communication), est une base de données relationnelle qui recueille auprès de la BCSS (Banque carrefour de la sécurité sociale), de la BCE (Banque carrefour des entreprises) et, dans le futur, du Registre National, les données authentiques nécessaires à ces deux objectifs. Les autres informations utiles à la gestion des dossiers sont récoltées auprès des services du Ministère de la FW-B ainsi qu'auprès des employeurs. Ces derniers doivent donc renseigner annuellement les données relatives aux emplois de tous les travailleurs subsidiés ou non (essentiellement sous contrat de travail) qui ont exercé une activité entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, dans le cadre des missions pour lesquelles l'employeur est concerné par l'encodage dans le cadastre. En conséquence, au niveau du périmètre socioprofessionnel pris en compte dans le cadastre du non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles, seuls en font partie des associations/institutions et pouvoirs publics (provinces, communes) hors enseignement, dont l'activité relève des missions de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans les différents secteurs répertoriés dans l'Arrêté d'exécution du 26 mars 2009. Les différents secteurs concernés par le décret et/ou l'arrêté d'exécution sont repris dans le Tableau 4.

Le cadastre SICE vise donc les travailleurs subventionnés à l'emploi ou non, qui ont exercé une activité dans une association/institution agréée ou reconnue par la FW-B entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année visée par la collecte. Les emplois suivants ne sont par contre pas visés dans les récoltes de données menées actuellement par la DENM :

- les emplois du personnel qui effectue des activités ponctuelles chez un employeur via un contrat de type « **SMART** » ou **intérimaire** ;
- le personnel engagé dans le **Régime des Petites Indemnités** (RPI, principalement dans le secteur de la Culture) ;
- le personnel **bénévole** et le personnel **volontaire** ;
- les **stagiaires, sauf les stagiaires IFAPME** quand les prestations sont justifiées pour l'obtention d'un subside de la FW-B ;
- les **stagiaires CEFA** (formation en alternance) ;
- les travailleurs **mis à disposition** («détachés» et «détachés pédagogiques») ;
- les emplois sous contrat bénéficiaire de l'**Article 60** ;
- les travailleurs dont la durée du contrat comprise entre la date de la Dimona d'entrée et de sortie est **inférieur à 5 jours, sauf les « Article 17 »** quand les prestations sont nécessaires pour justifier le subside de la FW-B.

13. Nous utiliserons de préférence l'expression «Fédération Wallonie-Bruxelles» ; le vocable «Communauté française» apparaîtra cependant dans des citations de textes anciens ou légaux.

14. Ce texte datant de 2007, l'organigramme ainsi que les noms de certains services ont depuis évolué. Une réécriture de ce décret est actuellement en cours.

15. Système d'information du cadastre de l'emploi

- **Décret du 24 octobre 2008 déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté Française**

Ce décret abroge le décret du 17 décembre 2003 relatif à l'emploi dans le secteur socio-culturel et portant des dispositions diverses. Il définit les conditions par lesquelles le gouvernement octroie aux employeurs une subvention à l'emploi destiné à couvrir en tout ou en partie les rémunérations, les cotisations sociales et les charges diverses.

Les secteurs d'activités visés par le décret sont les suivants :

- L'Éducation permanente (y compris l'Éducation permanente en vertu des Arrêtés royaux de 1921, 1925 et 1971)
- Les Centres Culturels
- Les Centres de jeunes (Maisons de jeunes, Centres d'information, Centres de rencontre et d'hébergement)
- Les Organisations de jeunesse
- Les Fédérations sportives
- La Lecture publique (de droit privé)
- L'Audiovisuel (les Télévisions locales et la radiodiffusion, les Ateliers de production et d'accueil, l'Atelier de création sonore et radiophonique)
- La Médiathèque (PointCulture)

Ce décret de 2008 a subi des modifications ayant donné lieu à un nouveau décret le 22 février 2018. De plus, les accords du non marchand de 2017-2019 ont permis de subventionner des associations dans les 3 nouveaux secteurs d'activités ci-dessous :

- les Centres d'expression et de créativité
- les Coordinations des écoles de devoirs
- les Fédérations de pratiques artistiques en amateur

Les secteurs concernés par ce décret « emploi socio-culturel » sont donc invités à justifier leurs subventions ou agréments dans SICE (objectif de gestion) ; les données concernant ces secteurs sont par conséquent les plus complètes du cadastre. Les autres secteurs n'ont pas d'obligation de justification dans SICE¹⁶ ; les données les concernant sont donc souvent partielles. Notons déjà ici que l'encodage est réalisé en partie par l'employeur ; SICE se base également sur des données disponibles à la BCE et la BCSS.

Actuellement, les services ayant des missions relevant de l'Administration générale de l'Aide à la jeunesse et du Centre pour mineurs dessaisés (AGAJcmd) justifient leurs subventions dans une base de données gérée par l'AGAJcmd.



16. Ceux-ci doivent cependant justifier leurs subventions ou agréments via d'autres biais que SICE.

Tableau 4 : Liste des secteurs concernés par les décrets et/ou arrêtés de 2007, 2008 et 2009 et des secteurs concernés par la présente analyse.

	Décret 2007 et/ ou Arrêté 2009 « Cadastre »	Décret 2008 « Emploi socio-culturel »	Secteur présent dans nos bases de données (SICE + AGAJcmd)
Administration générale de l'Aide à la jeunesse et du Centre pour mineurs dessaisis¹⁷			
Secteurs de l'adoption	X		
Services d'actions en milieu ouvert (AMO)	X		X
Services résidentiels généraux (SRG)	X		X
Services résidentiels d'observation au bénéfice d'enfants victimes de maltraitance (SROO EVM)	X		X
Services résidentiels spécialisés (SRS)	X		X
Centres de jour (CJ)	X		X
Projets éducatifs pédagogiques particuliers (PEP)	X		X
Services d'accompagnement psycho-socio-éducatif (SAPSE)	X		X
Services d'actions réparatrices et éducatives (SARE)	X		X
Services d'accompagnement des protutelles	X		X
Services d'accompagnement en accueil familial (SAAF)	X		X
Services résidentiels d'urgence (SRU)	X		X
Services résidentiels d'observation et d'orientation (SROO)	X		X
Centres de premier accueil (CPA)	X		X
Services d'accompagnement socio-éducatif (SASE)	X		X
Services d'accrochage scolaire (SAS)	X		X
Services de formation	X		X
Services d'accueil téléphonique des enfants	X		
Maisons de l'adolescent (MADO)			X
Administration générale de la Culture			
Archives privées	X		
Arts de la scène	X		
Arts plastiques	X		
Centres culturels	X	X	X
Maisons de jeunes	X	X	X
Centres de rencontre et d'hébergement	X	X	X
Centres d'information	X	X	X
Éducation permanente (y compris l'EP en vertu des AR de 1921, 1925 et 1971)	X	X	X
Lecture publique de Droit privé	X	X	X
Lecture publique de Droit public	X		X ¹⁸
Musées	X		X ¹⁹
Organisations de jeunesse	X	X	X
Centres d'expression et de créativité subventionnés	X	X	X
Théâtres pour l'enfance et la jeunesse	X		

17. Les dénominations des services de l'AGAJcmd ont été modifiées depuis les décrets et/ou arrêtés de 2007, 2008 et 2009.

18. Les données de ce secteur ne sont pas exploitées dans ce document.

19. Les données de ce secteur ne sont pas exploitées dans ce document.

	Décret 2007 et/ ou Arrêté 2009 « Cadastre »	Décret 2008 « Emploi socio-culturel »	Secteur présent dans nos bases de données (SICE + AGAJcmd)
Administration générale de la Culture			
Télévisions locales	X	X	X
Atelier de création sonore et radiophonique	X	X	X
Ateliers de production et d'accueil	X	X	X
Médiathèque (PointCulture)	X	X	X
Centres de vacances	X		
Accueil extra-scolaire	X		
Coordinations des Ecoles de devoirs		X	X
Fédérations des pratiques artistiques en amateur		X	X
Administration générale du Sport			
Centres sportifs locaux	X		X
Comité olympique et interfédéral belge (COIB)	X		X
Fédérations sportives	X	X	X
Associations de fédérations sportives	X	X	X
Administration générale des Maisons de Justice			
Secteur de l'aide aux détenus ²⁰	X		
Aide juridique de première ligne*			X
Aide sociale*			X
Aide psychologique*			X
Aide au lien*			X
Aide à la communication*			X
Accompagnement à la mise en œuvre et au suivi des décisions judiciaires*			X

* Bien que les sous-secteurs de l'Administration générale des Maisons de justice ne soient pas concernés par les décrets et arrêté présentés ci-dessus, ceux-ci sont inclus dans les accords du non marchand 2017-2019.



20. Suite à la dernière réforme de l'État, les missions de ce secteur ont été intégrées dans les autres secteurs d'activités des Maisons de justice.

2. Analyses quantitatives du secteur non marchand en FW-B

Cette deuxième partie présente un portrait quantitatif du secteur non marchand subventionné par la FW-B (Wallonie et Région de Bruxelles-Capitale) ; tout d'abord, de manière globale et ensuite, en s'attardant sur les opérateurs et/ou employeurs²¹ d'une part et sur les travailleurs d'autre part. Tout au long de ce chapitre, des comparaisons avec l'emploi total seront réalisées et ce, afin de mettre en perspective l'emploi non marchand subventionné par la FW-B, l'emploi non marchand total et ce, par rapport à l'emploi total (marchand et non marchand).

2.1. La méthodologie

Les données traitées dans ce Zoom proviennent principalement du cadastre de l'emploi non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles (SICE) et des données fournies par l'Administration générale de l'Aide à la jeunesse et du centre pour mineurs dessaisis (AGAJcmd). Il s'agit donc uniquement des secteurs subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles qui communiquent leurs données via la plateforme SICE ou via la base de données de l'AGAJcmd. Ne sont donc pas repris certains secteurs subventionnés par la FW-B mais qui ne communiquent pas leurs données via ces canaux comme le secteur de l'enfance (ONE) ou les secteurs qui relèvent de la Création artistique tels que le théâtre, la danse, les arts plastiques et visuels ou encore le cirque,... Lorsque nous parlerons de pourcentages sur un nombre total d'opérateurs ou de travailleurs subventionnés, nous parlerons donc d'un total subventionné et renseigné dans SICE et dans la base de données de l'AGAJcmd et non de l'ensemble des opérateurs et des travailleurs subventionnés de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les données présentées concernent l'année 2019 et présenteront la situation à une date donnée (ce que nous appelons une « photographie » des contrats actifs au 31/12/2019). Rappelons ici qu'il s'agit d'un encodage réalisé à partir de plusieurs sources de données dont les employeurs ; pour ces derniers, il s'agit donc de données déclaratives.

Une ventilation sectorielle sera effectuée sur bases des compétences (administrations) de la Fédération Wallonie-Bruxelles ; quand cela s'avèrera pertinent, certains secteurs plus spécifiques seront détaillés.

Lorsque des données seront présentées (dans des encadrés) au niveau de l'emploi non marchand plus large et de l'emploi total à des niveaux régionaux et national, celles-ci proviendront de l'ONSS et ONSSAPL²² et feront référence à la nomenclature NACE-BEL présentée au Tableau 3.

21. Le terme « employeur » désigne une personne morale, immatriculée à la BCE avec un numéro unique tandis que le terme « opérateur » désigne tout ou partie des activités de l'entité « employeur », celles-ci étant organisées à travers diverses structures professionnelles reconnues/agrèées/subventionnées par la FW-B et organisées par l'employeur BCE.

22. Cela implique qu'il s'agira uniquement de l'emploi salarié (les employeurs et travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés).



2.2. Les opérateurs du non marchand

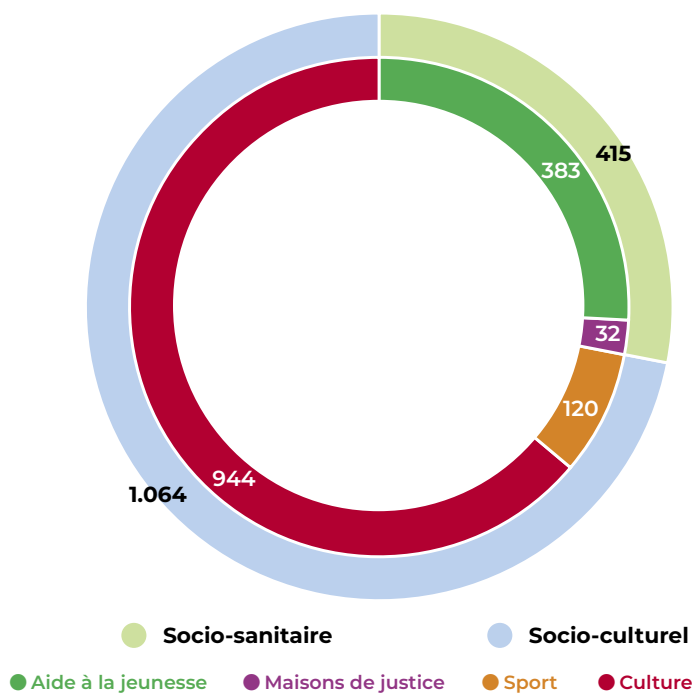
- Nombre d'opérateurs subventionnés dans le secteur du non marchand couvert par les récoltes SICE et AGAJcmd



1.465 opérateurs subventionnés en FW-B en 2019

En 2019, la Fédération Wallonie-Bruxelles a subventionné 1.465 opérateurs répartis sur l'ensemble de son territoire et couvrant l'ensemble des secteurs mentionnés plus haut : l'Aide à la jeunesse, la Culture, le Sport et les Maisons de justice.

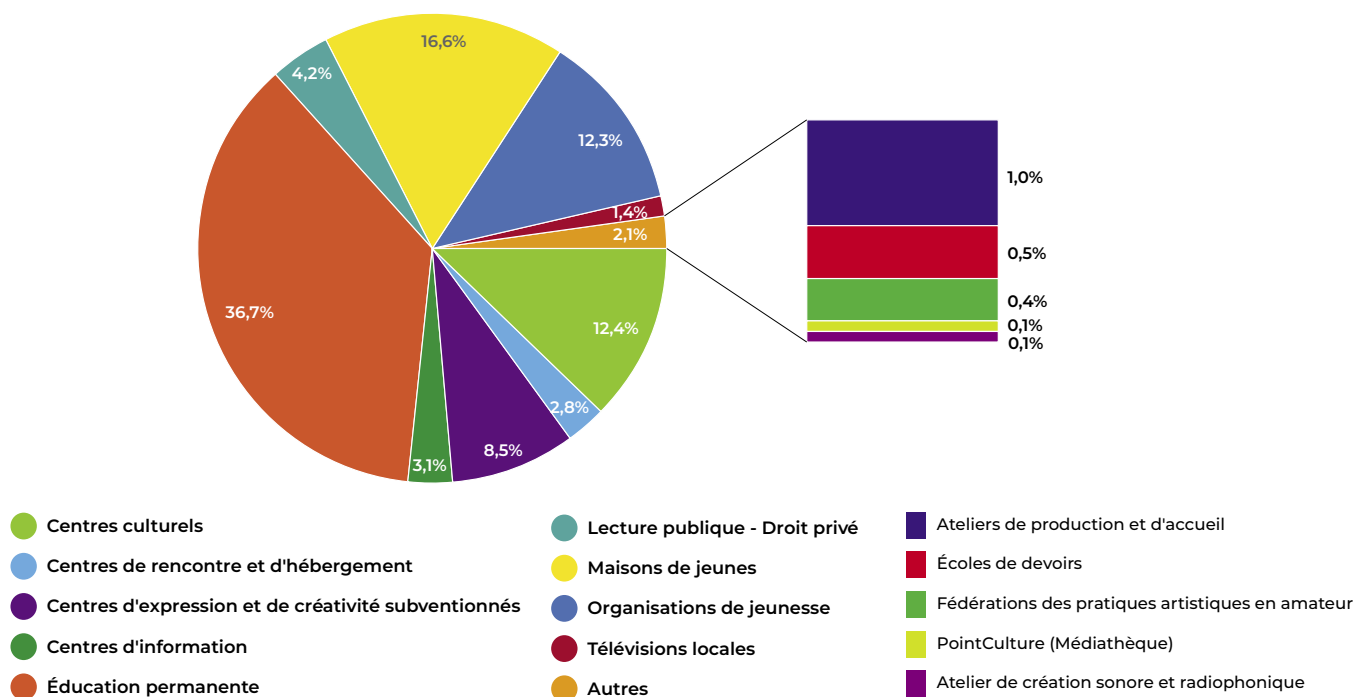
Graphique 1: Nombre d'opérateurs subventionnés par secteurs et sous-secteurs



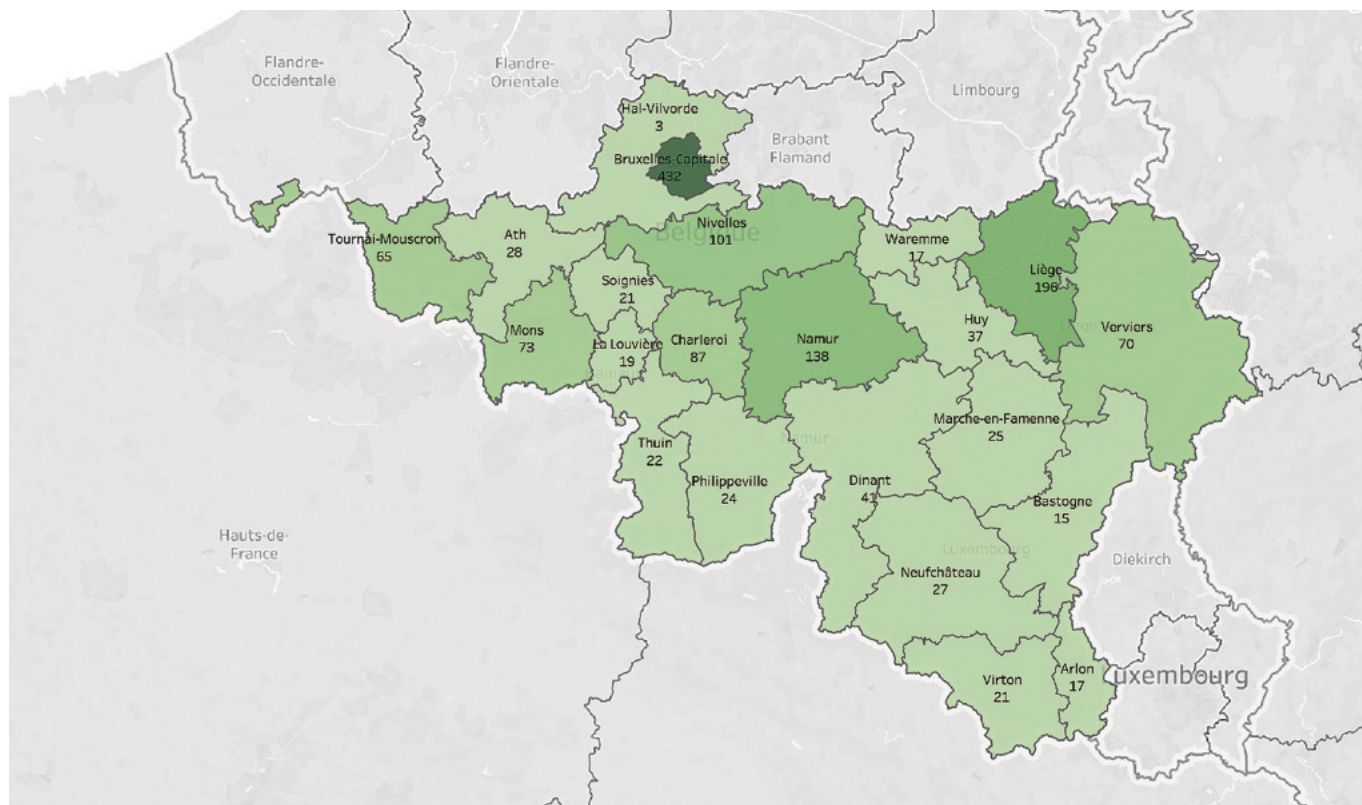
Certains opérateurs peuvent cumuler des missions recouvrant plusieurs secteurs et sous-secteurs. Dès lors, dès que les résultats sont présentés par secteurs et sous-secteurs, le nombre total d'opérateurs peut augmenter. En effet, nous pouvons voir que ce nombre total passe de 1.465 à 1.479 opérateurs ; certains ayant des missions qui recouvrent les secteurs du socio-culturel et du socio-sanitaire ; cependant, très peu d'opérateurs sont concernés. La Fédération Wallonie-Bruxelles subventionne donc des opérateurs ayant des missions socio-sanitaires (28,1%) et socio-culturelles (71,9%). Le socio-sanitaire reprend les secteurs de l'Aide à la jeunesse (25,9%) et des Maisons de justice (2,2%) tandis que le socio-culturel reprend les secteurs du Sport (8,1%) et de la Culture (63,8%).

Plus de 60% des opérateurs subventionnés proposent des activités culturelles. Ces dernières sont représentées par plus d'un tiers d'activités d'Éducation permanente (36,5%), suivies par les Maisons de jeunes (16,7%), les Centres culturels (12,4%), les Organisations de jeunesse (12,3%) et les Centres d'expression et de créativité subventionnés (8,5%).

Graphique 2: Répartition en pourcentages des opérateurs culturels par types d'activités



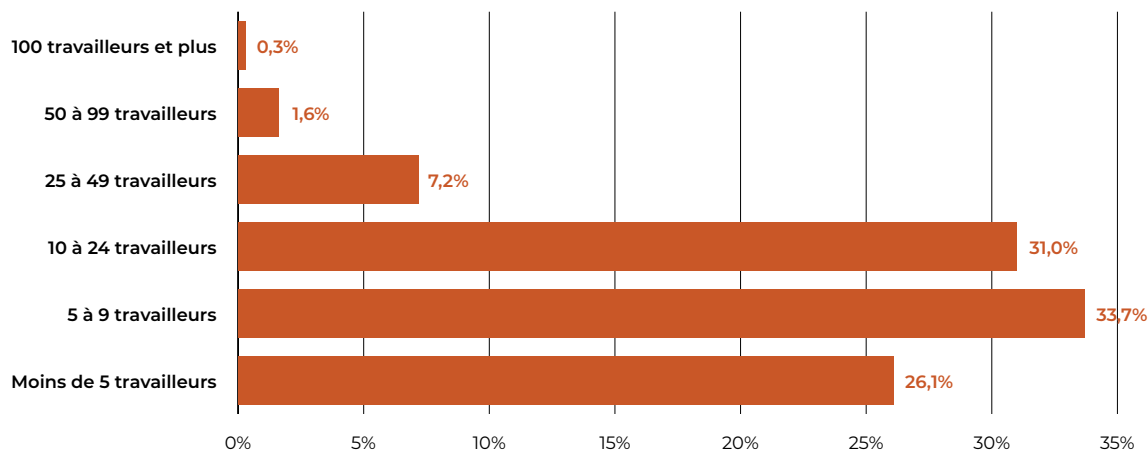
Nombre d'opérateurs subventionnés par arrondissements en 2019



Sur l'ensemble de ces 1.479 opérateurs identifiés, 432 se situent en Région de Bruxelles-Capitale (29,2%) ; il s'agit de l'arrondissement comprenant le plus d'opérateurs subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les arrondissements comprenant le plus d'opérateurs sont ensuite Liège avec 196 opérateurs (13,3%), Namur avec 138 opérateurs (9,3%) et Nivelles avec 101 opérateurs (6,8%).

• Taille des opérateurs

Graphique 3: Nombre de travailleurs affectés à des missions FW-B au sein des opérateurs subventionnés en 2019



Les opérateurs ayant complété SICE ou la base de données de l'AGAJcmd emploient majoritairement moins de 25 travailleurs affectés à des missions liées aux compétences de la FW-B (90,8% des opérateurs). Plus d'un tiers des opérateurs (33,7%) emploient entre 5 et 9 travailleurs dans le cadre de subventions FW-B. Notons ici que les opérateurs concernés peuvent employer au total plus de travailleurs que ceux annoncés ici étant donné qu'ils peuvent employer des travailleurs qui ne sont pas affectés à des missions liées aux compétences de la FW-B (ceux-ci ne sont donc pas référencés dans nos bases de données).

Comparaison avec l'emploi total et l'emploi non marchand en Belgique

	Pourcentage des employeurs en Belgique	Pourcentage des employeurs du non marchand en Belgique	Pourcentage des employeurs du non marchand en FWB ²³
Moins de 5 travailleurs	67,5%	61,4%	27,6%
5 à 9 travailleurs	14,6%	11,4%	33,5%
10 à 19 travailleurs	8,4%	8,8%	24,0%
20 à 49 travailleurs	5,6%	7,7%	11,6%
50 à 99 travailleurs	1,8%	4,5%	2,5%
100 travailleurs et plus	2,1%	6,2%	0,8%
Nombre total d'employeurs	232.603	43.973	1.342

Contrairement aux opérateurs (et employeurs) du non marchand subventionné en FW-B, les employeurs sur l'ensemble du territoire ont une grande tendance (plus de 60%) à employer moins de 5 travailleurs.

23. Afin de pouvoir comparer les chiffres avec le niveau belge, nous avons indiqué dans ce tableau le nombre d'employeurs contrairement au graphique précédent qui se base sur les opérateurs. En effet, pour rappel, un employeur peut être constitué de plusieurs opérateurs (raison pour laquelle le nombre total d'opérateurs est plus élevé que le nombre total d'employeurs).

Le secteur associatif (ISBL)

La Fondation Roi Baudouin publie tous les 2 ans une analyse sur les ISBL (Institutions sans but lucratif) en Belgique ; ce secteur étant en pleine expansion depuis de nombreuses années. Cette analyse concerne « *la totalité des associations sans but lucratif (ASBL), les associations internationales sans but lucratif (AISBL), les temporels du culte, les syndicats et les partis politiques constitués en associations de fait, les fondations et les unions professionnelles. Les établissements scolaires du réseau libre subventionné sont exclus, de même que toute ISBL contrôlée par les administrations publiques* » (Fondation Roi Baudouin, 2020, p. 13).



Nombre d'ISBL en Belgique en 2017 :
18.441 (RBC : 5.165 ; Wallonie : 7.167 ;
Flandre : 6.109) pour 497.400 salariés.



Part des ISBL dans l'emploi salarié (2017) :
12,6% en Belgique (11% en RBC ; 12,8% en
Flandre et 12,7% en Wallonie).



2.3. Les travailleurs du non marchand

Les chiffres présentés dans cette partie porteront principalement sur trois types de données :

1. **les travailleurs en effectifs physiques** : il s'agit des travailleurs engagés dans les secteurs listés en pages 15 et 16.
2. **les contrats de travail** : il s'agit des contrats conclus entre un travailleur et un employeur reconnu/agréé pour les secteurs listés en pages 15 et 16. Un travailleur peut avoir un contrat ou en cumuler plusieurs.
3. **les équivalents temps plein (ETP)** : les ETP correspondent au volume de l'emploi au sein d'un employeur, d'un secteur...
Il faut distinguer ici les ETP repris en pages 30 et 31 (sous-point consacré au temps de travail) et les ETP repris dans les autres points et sous-points :
 - les ETP pour le sous-point consacré au temps de travail : ceux-ci concernent des ETP ne tenant pas compte de l'affectation des travailleurs. Ils correspondent à la durée d'une occupation à temps plein calculée sur base d'une part des heures prestées théoriques telles que définies dans le contrat de travail et d'autre part, des heures pour une occupation à temps plein chez l'employeur. Il n'est donc pas tenu compte ici des prestations : un travailleur est comptabilisé pour 1 ETP s'il est engagé dans un contrat de travail à temps plein mais également s'il est engagé dans deux contrats de travail à temps partiel à mi-temps chez le même employeur. Mais de même, deux travailleurs engagés chacun dans un contrat de travail à temps partiel à mi-temps, chez un même employeur ou deux employeurs distincts, seront comptabilisés pour 1 ETP.
 - les ETP pour les autres points et sous-points : ils ont été calculés de la même façon qu'au point précédent mais ont été pondérés par le taux d'affectation des heures de travail consacrées aux secteurs listés en pages 15 et 16. Concrètement, cela signifie qu'un travailleur engagé à temps plein qui consacre 60% de ses heures de travail à un secteur relevant des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles sera comptabilisé à 0,60 ETP.

• **Nombre (effectifs physiques et ETP) de travailleurs dans le non marchand couverts par les récoltes SICE et AGAJcmd en 2019**



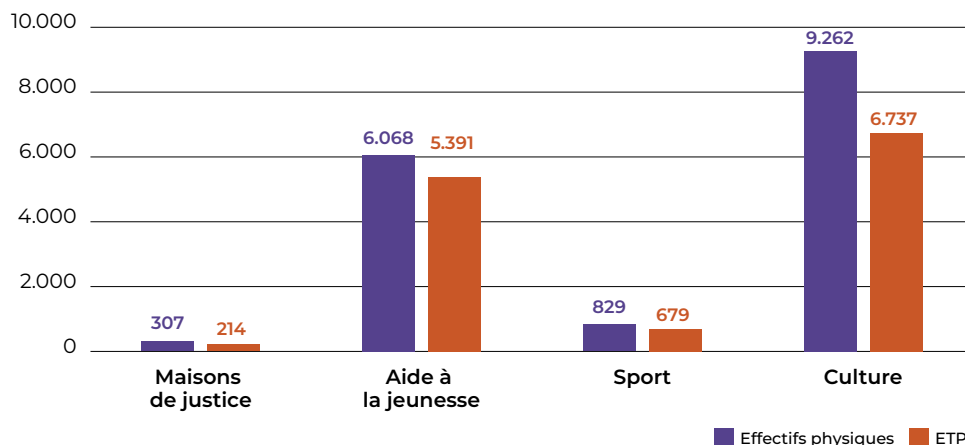
16.438 travailleurs pour 13.021,35 ETP en FW-B

En 2019, les opérateurs subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles et ayant encodé leurs informations dans SICE et auprès de l'Administration générale de l'Aide à la jeunesse et du centre pour mineurs dessais (AGAJcmd) employaient 16.438 travailleurs pour un total de 13.021,35 équivalents temps plein alloués aux compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Tableau 5 : Nombre (effectifs physiques et ETP) de travailleurs dans le non marchand par secteurs en 2019

	Effectifs physiques	ETP
Socio-sanitaire (AJ + MJ)	6.375	5.605,39
Socio-culturel (Sport + Culture)	10.091	7.415,96

Graphique 4: Nombre de travailleurs et nombre d'ETP répartis par sous-secteurs en 2019



Tout comme pour les opérateurs, les travailleurs peuvent cumuler plusieurs contrats repris sous différents secteurs et sous-secteurs d'activité. Dès lors, le nombre d'« effectifs physiques » augmente au plus nous descendons dans les niveaux de secteurs (désagrégation des données²⁴). Le total d'ETP reste quant à lui inchangé. 61,3% des travailleurs subventionnés par la FW-B et repris dans SICE et la base de données de l'AGAJcmd travaillent dans le secteur du Socio-culturel ; ceux-ci représentent 57% du nombre total d'ETP. Le secteur Socio-sanitaire comprend majoritairement des travailleurs du secteur de l'Aide à la jeunesse (95,2% du secteur socio-sanitaire) ; l'Aide à la jeunesse représente 41,4% des ETP subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le secteur Socio-culturel, quant à lui, comprend majoritairement des travailleurs du secteur de la Culture (91,8% du secteur socio-culturel) ; la Culture représente 51,7% des ETP subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Finalement, les Maisons de Justice représentent 1,6% et le secteur du Sport 5,2% des ETP subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

24. En différenciant par secteurs, un travailleur compté une fois au niveau global peut se retrouver compté deux fois : une fois dans un secteur et une fois dans un autre s'il a au moins un contrat dans deux secteurs différents.



Tableau 6 : Répartition des ETP au sein de la Culture et de l'Aide à la jeunesse en 2019

	Nombre d'ETP
Aide à la jeunesse	
AMO (Services d'actions en milieu ouvert)	679,11
MADO (Maisons de l'adolescent)	17,75
PEP (Projets éducatifs pédagogiques particuliers)	510,45
SAAF et SAAFct (Services d'accompagnement en accueil familial (ct = à court terme))	194,38
SARE (Services d'actions réparatrices et éducatives)	107,17
SASE (Services d'accompagnement socio-éducatif)	543,61
Services d'accompagnement de protutelle	18,85
Services de formation	37,01
SROO (Services résidentiels d'observation et d'orientation)	151,42
SROO EVM (Services résidentiels d'observation et d'orientation aux bénéficiaires des enfants victimes de maltraitance)	76,97
SRG (Services résidentiels généraux)	2.618,47
SRS (Services résidentiels spécialisés)	111,13
SRU (Services résidentiels d'urgence)	153,36
Culture	
Atelier de création sonore et radiophonique	2,5
Ateliers de production et d'accueil	38,93
Centres culturels	938,43
Centres de rencontre et d'hébergement	239,15
Centres d'expression et de créativité subventionnés	217,10
Centres d'information	179,22
Écoles de devoirs	10,16
Éducation permanente	2.635,18
Fédérations des pratiques artistiques en amateur	6,26
Lecture publique de droit privé	201,41
Maisons de jeunes	755,08
Organisations de jeunesse	1.060,09
PointCulture (Médiathèque)	87,18
Télévisions locales	366,18

Au sein du secteur de l'Aide à la jeunesse, les Services résidentiels généraux recouvrent à eux seuls plus de 48% des ETP consacrés à ce secteur. Au sein du secteur culturel, l'Éducation permanente représente à elle seule plus de 39% des ETP consacrés à ce secteur.

Importance du non marchand dans l'emploi total en 2019

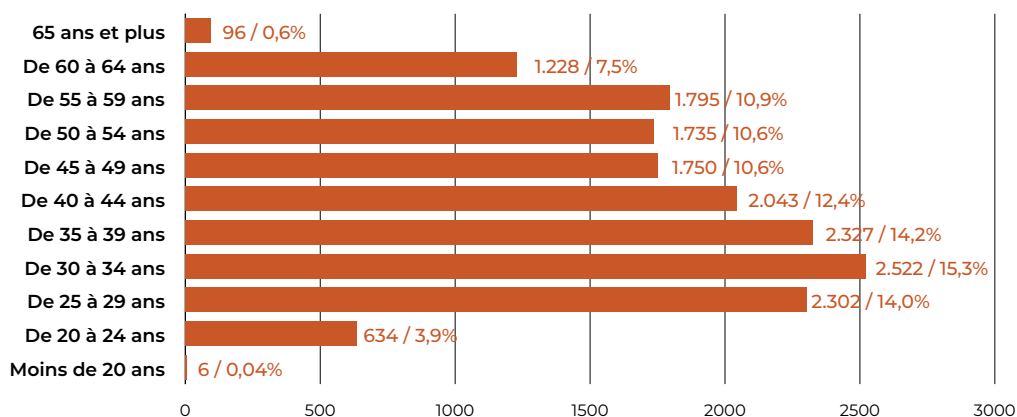
	Total travailleurs	Travailleurs non marchand ²⁵	% de l'emploi total
Wallonie	1.052.019	448.338	42,6
Région de Bruxelles-Capitale	624.618	249.912	40,0
Région flamande	2.309.909	757.058	32,8
Belgique	3.986.546	1.455.308	36,5

Source : ONSS, Calcul : IWEPS

Le non marchand représente 36,5% des emplois en Belgique ; c'est en Wallonie que le non marchand a le plus de poids avec une proportion de 42,6% des emplois consacrés au secteur non marchand.

25. Voir liste des secteurs concernés dans le Tableau 4, page 17.

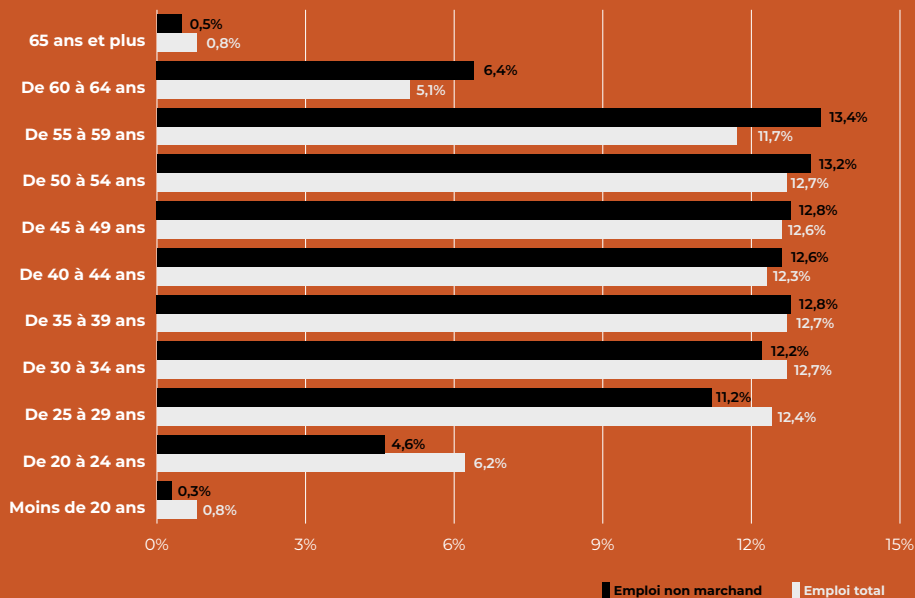
Graphique 5 : Nombre de travailleurs par catégories d'âge en 2019 dans le non marchand subventionné en FW-B (SICE + AGAJcmd)



La tranche d'âge la plus représentée est celle des 30 à 34 ans (15,3% des travailleurs). La répartition par âges des travailleurs nous apprend également que près de 56% des travailleurs du secteur non marchand en FW-B se situent dans la tranche d'âge des 25 à 44 ans.

Comparaison avec l'emploi total - Tranches d'âge des travailleurs en Belgique

Âge des travailleurs en Belgique

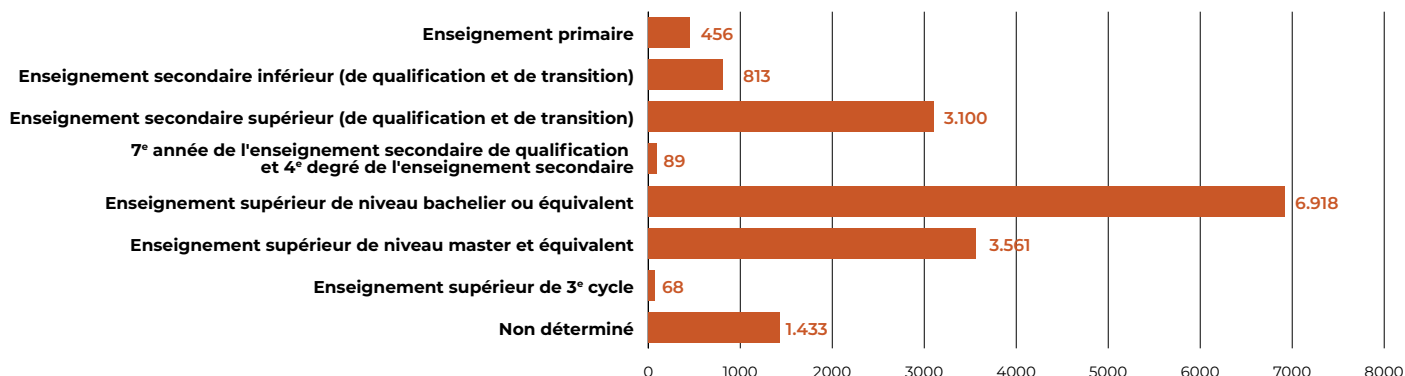


Au niveau de l'emploi total en Belgique, les tranches d'âge les plus représentées sont celles des 35 à 39 ans, des 30 à 34 ans et des 50 à 54 ans (respectivement, 12,7% des travailleurs). Globalement, les travailleurs sont donc répartis de manière beaucoup plus homogène dans les différentes tranches d'âge que dans le secteur du non marchand en FW-B.

Concernant le secteur non marchand sur l'ensemble du territoire belge, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 55 à 59 ans (13,4% des travailleurs). En comparaison avec l'emploi non marchand en FW-B, 48,8% des travailleurs se trouvent dans la tranche d'âge des 25 à 44 ans.

• Dénombrement des travailleurs par niveaux d'études²⁶

Graphique 6 : Diplômes détenus par les travailleurs du non marchand subventionnés en FW-B en 2019



Plus de 42% des travailleurs du non marchand subventionnés par la FW-B et faisant partie du périmètre de ce Zoom sont diplômés de l'enseignement supérieur de type court (bachelier et équivalents). Plus de 21% sont quant à eux diplômés de l'enseignement supérieur de type long (master et équivalents) et près de 19% ont un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Il s'agit ici du diplôme le plus élevé obtenu par les travailleurs employés par les secteurs concernés ; cette donnée n'étant pas obligatoire lors des récoltes, 8,7% des travailleurs ont un diplôme « non déterminé » dans les bases de données.

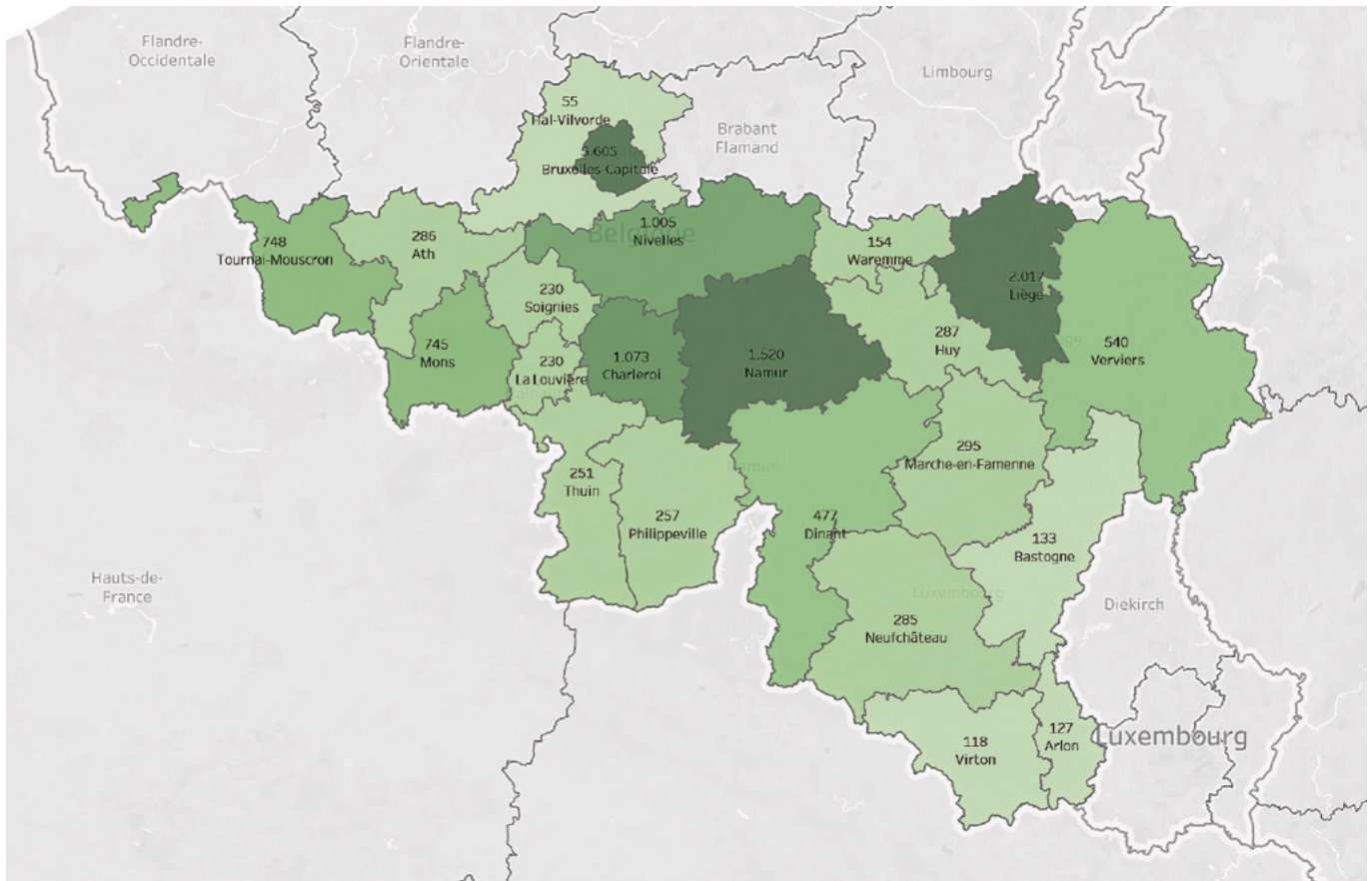
• Dénombrement des contrats par fonctions occupées en 2019

En 2019, les 16.438 travailleurs du non marchand subventionnés et encodés dans SICE et par l'AGAJcmd comptabilisent un total de 18.913 contrats. Un travailleur peut en effet cumuler plusieurs contrats au sein du secteur non marchand subventionné en FW-B. Sur ces 18.913 contrats, **1.837** sont considérés comme étant des contrats contenant des fonctions dites « à responsabilité » (9,7%). Nous considérons une fonction comme étant « à responsabilité » lorsque celle-ci exige des compétences en organisation du travail et en gestion de personnel (par exemple, avoir la capacité de diriger une équipe). Les compétences requises pour exercer une fonction sont notamment reprises dans les CCT (Conventions collectives de travail)²⁷.

26. Niveaux de diplômes basés sur les catégories CITE (Classification Internationale Type de l'Éducation) de l'UNESCO.

27. La liste complète des fonctions considérées ici comme « à responsabilité » est disponible en Annexes. Les conventions collectives de travail sont disponibles à l'adresse suivante : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>

- Distribution des travailleurs selon leur lieu de travail (2019)



Les travailleurs se répartissent sur le territoire de la même manière que les opérateurs avec une concentration en Région de Bruxelles-Capitale (34,1%). Les arrondissements comprenant le plus de travailleurs sont ensuite Liège avec 12,3% de l'ensemble des travailleurs, Namur avec 9,3% des travailleurs et Charleroi avec 6,9%.



2.4. Focus sur le genre dans le non marchand

Rappelons tout d'abord que les secteurs visés dans cette analyse sont ceux qui communiquent leurs données via la plateforme SICE ou via la base de données de l'AGAJcmd. Ne sont donc pas repris certains secteurs comme le secteur de l'enfance (ONE) ou les secteurs qui relèvent de la Création artistique tels que le théâtre, la danse, les arts plastiques et visuels, le cirque, etc.

• Répartition hommes-femmes dans le non marchand en 2019

Tableau 7 : Répartition par genre de l'emploi non marchand (SICE/AGAJcmd)

	Femmes	%femmes	Hommes	%hommes	Total
Effectifs physiques	10.454	63,6%	5.984	36,4%	16.438
ETP	8.046,18	61,8%	4.975,16	38,2%	13.021,35

Tableau 8 : Répartition de l'emploi non marchand par secteurs²⁸

	Femmes	%femmes	Hommes	%hommes	Total
Socio-sanitaire / Eff. physiques	4.395	68,9%	1.980	31,1%	6.375
Socio-culturel / Eff. physiques	6.076	60,2%	4.015	39,8%	10.091
Socio-sanitaire ETP	3.779,91	67,4%	1.825,48	32,6%	5.605,39
Socio-culturel ETP	4.266,28	57,5%	3.149,68	42,5%	7.415,96

Dans l'emploi non marchand subventionné et recensé dans SICE et la base de données de l'AGAJcmd en 2019, les femmes représentent plus de 60% des personnes employées. Dans le secteur socio-sanitaire (reprenant les secteurs de l'Aide à la jeunesse et des Maisons de justice), ce pourcentage monte à près de 69%. Nous pouvons également noter que si les proportions d'ETP et d'effectifs suivent les mêmes tendances (les femmes sont plus représentées que les hommes), l'écart entre les hommes et les femmes se réduit quand il s'agit des ETP.

Tableau 9 : Répartition de l'emploi non marchand par sous-secteurs en ETP

	Femmes	%femmes	Hommes	%hommes	Total
MJ	175,76	82,0%	38,63	18,0%	214,39
AJ	3.604,14	66,9%	1.786,86	33,1%	5.391,0
Sport	287,93	42,4%	391,14	57,6%	679,07
Culture	3.978,34	59,1%	2.758,54	40,9%	6.736,88

Ces constats peuvent être quelque peu nuancés lorsque nous regardons la répartition hommes-femmes par secteurs et sous-secteurs. En effet, les femmes cumulent effectivement plus de 50% des ETP dans les secteurs de l'Aide à la jeunesse, de la Culture et des Maisons de justice où elles représentent, dans ce dernier, plus de 80% des ETP. Cependant, les hommes représentent plus de 50% des ETP dans le secteur du Sport.

28. Pour rappel, les travailleurs peuvent cumuler plusieurs contrats repris sous différents secteurs et sous-secteurs d'activité. Dès lors, le nombre d' « effectifs physiques » augmente au plus nous descendons dans les niveaux de secteurs (désagrégation des données).

Répartition hommes/femmes dans l'emploi non marchand en Belgique par rapport à la répartition h/f dans l'emploi total en 2019

		% Femmes non marchand	% femmes emploi total	% Hommes non marchand	% hommes emploi total
Wallonie	Effectifs physiques	67,9%	50,5%	32,1%	49,5%
	ETP	64,3%	46,5%	35,7%	53,5%
Bruxelles	Effectifs physiques	61,3%	51,1%	38,7%	48,9%
	ETP	58,6%	48,5%	41,4%	51,5%
Flandre	Effectifs physiques	71,5%	48,5%	28,5%	51,5%
	ETP	67,8%	44,5%	32,2%	55,5%
Belgique	Effectifs physiques	68,6%	49,5%	31,4%	50,5%
	ETP	65,0%	45,7%	35,0%	54,3%

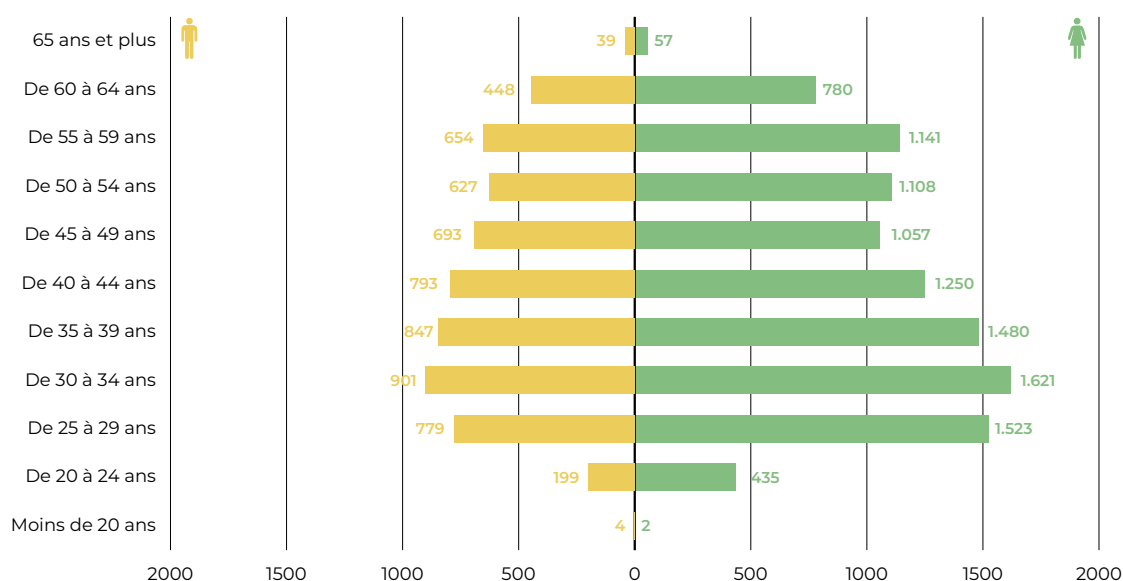
Source : ONSS, Calcul : IWEPS

Pour rappel, le non marchand concerné ici reprend les secteurs présentés au Tableau 3 à la page 10. Tout comme pour le non marchand subventionné en FW-B et référencé dans SICE et auprès de l'AGAJcmd, le pourcentage de femmes est plus important dans le non marchand global et ce, dans toutes les régions du pays. Il est également intéressant de constater un pourcentage plus important de femmes salariées dans l'emploi total en Wallonie et à Bruxelles. Cependant, les hommes comptabilisent davantage d'ETP que les femmes au niveau de l'emploi total. Dans toutes les régions, y compris celles où le nombre de femmes qui travaillent est plus important, les hommes cumulent plus d'ETP que les femmes. Bien que les femmes cumulent davantage d'ETP que les hommes dans le non marchand, la proportion d'ETP détenue par les femmes est toujours moins élevée que la proportion d'effectifs physiques féminins. Les temps de travail (temps partiels et temps pleins) seront donc analysés ci-après.

Tableau 10 : Répartition par âges des travailleuses et travailleurs du non marchand en FW-B en 2019

	Féminin	Masculin	Total
Moins de 25 ans	437/ 4,2%	203/ 3,4%	640/ 3,9%
De 25 à 49 ans	6.931/ 66,3%	4.013/ 67,1%	10.944/ 66,6%
50 ans et +	3.086 / 29,5%	1.768/ 29,6%	4.854/ 29,5%
	10.454	5.984	16.438

Graphique 7 : Pyramide des âges des travailleurs et travailleuses du non-marchand en FW-B en 2019



Tant chez les hommes que chez les femmes, la tranche d'âge la plus représentée au niveau de SICE et de l'AGAJcmd est celle des 30-34 ans. La pyramide des âges suit plus ou moins le même tracé pour les hommes et les femmes (à l'exception de la tranche d'âge des 50-54 ans qui est moins représentée que celle des 45-49 ans chez les hommes tandis qu'elle est plus représentée que cette dernière chez les femmes).

• Le temps de travail dans l'emploi non marchand

Tableau 11 : Le temps de travail dans l'emploi non marchand référencé dans SICE et pour l'AGAJcmd (temps plein vs. temps partiel) en 2019

Eff. physiques	Femmes	Hommes	Total
Temps plein	54,0%	69,0%	59,5%
Temps partiel	43,6%	29,4%	38,4%
Total	97,6%	98,4%	97,9%

% restants = personnes pour lesquelles nous n'avons pas l'information (N = 350)

Plus de la moitié des femmes et plus des 2/3 des hommes des secteurs subventionnés par la FW-B et référencés dans les bases de données SICE et de l'AGAJcmd travaillent à temps plein. Au total, près de 6 personnes sur 10 travaillent donc à temps plein²⁹.

29. Ont été considérées comme travaillant à temps plein toutes les personnes ayant des contrats totalisant 1 ETP. Il s'agit donc de personnes ayant un contrat à 1 ETP ou plusieurs contrats dont le total atteint 1 ETP.

Tableau 12 : Répartition du temps de travail selon le secteur en 2019

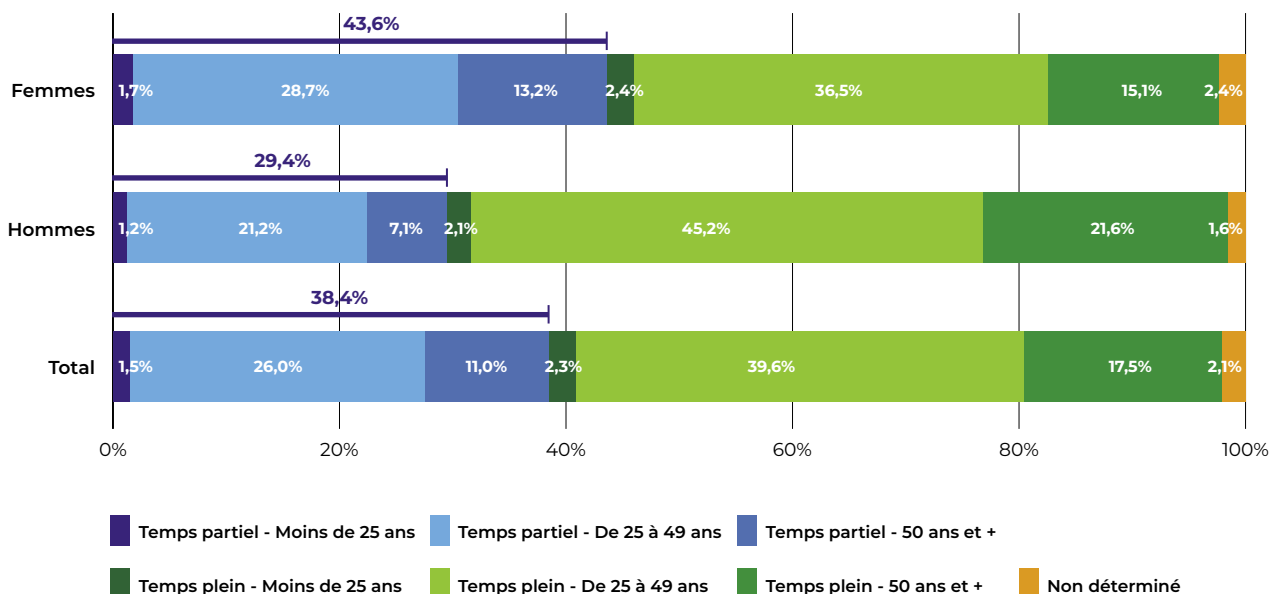
	Temps plein femmes	Temps partiel femmes	Temps plein hommes	Temps partiel hommes	Temps plein total	Temps partiel total
MJ	29,6%	70,4%	37,5%	62,5%	31,1%	68,9%
AJ	66,7%	33,0%	82,5%	17,2%	71,7%	28,0%
Sport	45,7%	54,3%	69,7%	30,3%	58,9%	41,1%
Culture	46,1%	49,6%	61,9%	35,5%	52,2%	44,2%

% restants = personnes pour lesquelles nous n'avons pas l'information (N = 350)

Il est intéressant de regarder la répartition par secteurs au niveau du temps de travail. En effet, bien qu'au niveau global, près de 60% des travailleurs sont à temps plein, ce pourcentage monte à plus de 70% pour les travailleurs du secteur de l'Aide à la jeunesse. Ce constat est par contre plus mitigé pour le secteur culturel qui s'approche davantage du 50% de travailleurs à temps plein. De plus, le temps partiel est beaucoup plus répandu au sein du secteur des Maisons de justice avec près de 70% des travailleurs sous ce régime de travail.

Tout comme au niveau global, les hommes ont tendance à être davantage à temps plein par rapport aux femmes. De plus, à l'exception du secteur de l'Aide à la jeunesse, les femmes ont tendance à être davantage à temps partiel qu'à temps plein dans les autres secteurs tandis que les hommes ont tendance à être davantage à temps plein qu'à temps partiel, à l'exception du secteur des Maisons de justice.

Graphique 8 : Le temps de travail réparti par genre et par catégories d'âge en 2019



Pour les moins de 25 ans, la différence entre temps partiel et temps plein reste minime entre les femmes et les hommes. Pour la tranche d'âge des 50 ans et plus, davantage d'hommes travaillent à temps plein qu'à temps partiel, tout comme les femmes. Les hommes de cette tranche d'âge travaillent davantage à temps plein que les femmes (21,6% vs. 15,1%); la différence entre temps plein et temps partiel est plus marquée chez les hommes. Ce constat est d'autant plus visible pour la tranche d'âge des 25 à 49 ans. Ce graphique nous confirme également que davantage de femmes travaillent à temps partiel (43,6%) en comparaison avec les hommes (29,4%).

Comparaison avec l'emploi salarié total et non marchand en Belgique : proportion du temps plein parmi les hommes et les femmes en 2019

Effectifs physiques Femmes	Temps plein Non marchand	Temps partiel Non marchand	Temps plein Emploi total	Temps partiel Emploi total
Wallonie	43,1%	56,3%	43,0%	54,8%
Bruxelles	58,4%	40,9%	58,5%	39,7%
Flandre	36,8%	62,8%	42,1%	54,7%
Belgique	42,1%	57,5%	45,0%	52,3%

Source : ONSS, Calcul : IWEPS

Effectifs physiques Hommes	Temps plein Non marchand	Temps partiel Non marchand	Temps plein Emploi total	Temps partiel Emploi total
Wallonie	74,4%	25,1%	80,8%	15,6%
Bruxelles	79,4%	20,1%	81,8%	16,1%
Flandre	69,9%	29,8%	80,3%	14,6%
Belgique	73,4%	26,2%	80,7%	15,1%

Source : ONSS, Calcul : IWEPS



Note(s) méthodologique(s) :

Les % restants = autres types de prestations : spéciales (intérimaires, saisonniers, intermittents) ou indéterminées

A l'exception de Bruxelles, les travailleuses du non marchand sont employées à plus de 50% à temps partiel ; ce constat est également visible dans le monde du travail dans son ensemble. Ce constat n'est pas en adéquation avec les temps de travail des femmes dans le non marchand en FW-B qui sont, quant à elles, majoritairement employées à temps plein (54%).

A l'inverse des femmes dans l'emploi global et au sein du non marchand belge, les hommes au sein du non marchand belge et de l'emploi global sont engagés majoritairement à temps plein. C'est par contre au sein du non marchand en FW-B que ceux-ci sont le moins employés à temps plein (69%).



Tableau 13 : Nombre de contrats à temps partiel et temps plein par secteurs et par sexe (2019)³⁰

		Temps partiel	Temps plein	N/A	Total
Culture	Femmes	3.608	2.347	270	6.225
	Hommes	1.857	1.965	97	3.919
	Total	5.465	4.312	367	10.144
Sport	Femmes	228	161	0	389
	Hommes	160	310	0	470
	Total	388	471	0	859
Maisons de justice	Femmes	265	48	0	313
	Hommes	61	12	0	73
	Total	326	60	0	386
Aide à la jeunesse	Femmes	3.084	2072	33	5.189
	Hommes	1.035	1.285	15	2.335
	Total	4.119	3.357	48	7.524

N/A : contrats pour lesquels nous n'avons pas le régime de travail (N= 415)

Les 16.438 travailleurs du non marchand subventionnés et encodés dans SICE et provenant de la base de données de l'AGAJcmd comptabilisent un total de 18.913 contrats dont 10.298 temps partiels (54,4%) et 8.200 temps pleins (43,4%)³¹. Les contrats à temps partiel sont donc majoritaires au sein des secteurs concernés dans cette analyse. La répartition par secteurs nous confirme, comme indiqué plus haut au niveau des temps de travail totaux, que les Maisons de justice proposent majoritairement des contrats à temps partiel, tant pour les hommes que pour les femmes. Le secteur du Sport propose, quant à lui, davantage de contrats à temps plein que de contrats à temps partiel ; cependant, les femmes sont davantage sous contrats à temps partiel qu'à temps plein tandis que c'est le scénario inverse pour les hommes. Finalement, pour les secteurs de la Culture et de l'Aide à la jeunesse, les contrats à temps partiel sont plus nombreux et de même que pour le Sport, les hommes ont davantage de contrats à temps plein qu'à temps partiel alors que les femmes ont davantage de contrats à temps partiel qu'à temps plein. Rappelons ici que les travailleurs et travailleuses peuvent cumuler plusieurs contrats à temps partiel leur permettant de totaliser un temps plein dans les faits.

30. Il s'agit des temps de travail indiqués dans les contrats ; une personne peut dans les faits être à temps plein si elle cumule plusieurs contrats à temps partiel. Cependant, dans ce tableau, il s'agit bien du décompte en termes de contrats : un contrat à temps partiel est un contrat pour lequel une personne n'est pas engagée pour 1 ETP. Ceci explique que le nombre de contrats est supérieur au nombre de travailleurs.

31. Nous n'avons pas cette information pour 415 contrats.

32. La liste complète des fonctions considérées ici comme « à responsabilités » est disponible en Annexes. Les conventions collectives de travail sont disponibles à l'adresse suivante : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>

• Les postes à responsabilités dans l'emploi non marchand

Pour rappel, en 2019, les 16.438 travailleurs du non marchand subventionnés et encodés dans SICE et par l'AGAJcmd comptabilisent un total de 18.913 contrats. Un travailleur peut en effet cumuler plusieurs contrats au sein du secteur non marchand subventionné en FW-B. Sur ces 18.913 contrats, **1.837** sont considérés comme étant des contrats contenant des fonctions dites « à responsabilités » (9,7%). Nous considérons une fonction comme étant « à responsabilités » lorsque celle-ci exige des compétences en organisation du travail et en gestion de personnel (par exemple, avoir la capacité de diriger une équipe). Les compétences requises pour exercer une fonction sont notamment reprises dans les CCT (Conventions collectives de travail)³².

Sur ces 1.837 contrats dits « à responsabilités », 943 sont détenus par des femmes (51,3%) alors que celles-ci détiennent 64,1% des contrats (12.116 contrats) du non marchand subventionné et encodé dans SICE et par l'AGAJcmd. En comparaison, 48,7% des contrats pour des postes « à responsabilités » sont détenus par des hommes ; or, rappelons que ces derniers détiennent 35,9% de l'ensemble des contrats.

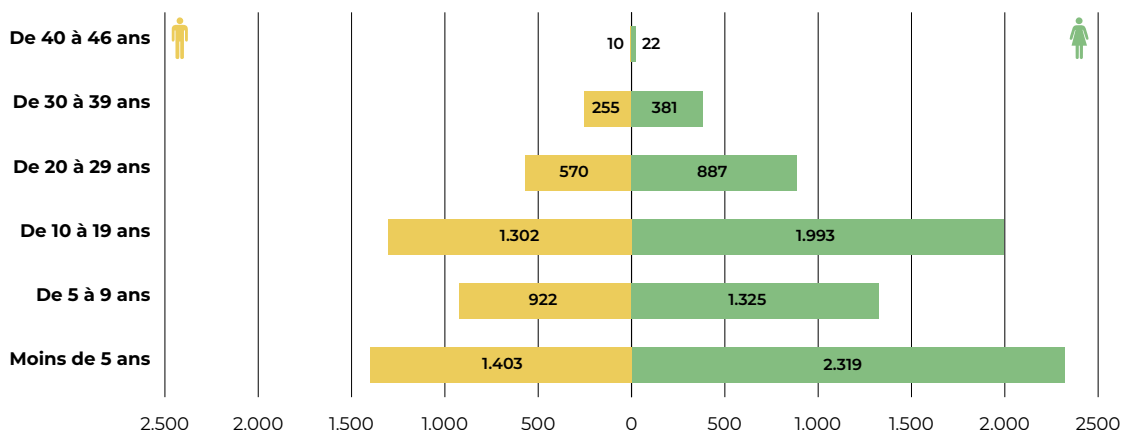
• Ancienneté barémique³³

Tableau 14 : Ancienneté barémique des travailleurs et travailleuses du non-marchand en FW-B (SICE + AGAJcmd) en 2019 (en pourcentages)

Ancienneté barémique	Femmes	Hommes
Moins de 5 ans	19,1%	20,6%
De 5 à 9 ans	10,9%	13,6%
De 10 à 19 ans	16,4%	19,2%
De 20 à 29 ans	7,3%	8,4%
De 30 à 39 ans	3,1%	3,8%
De 40 à 46 ans	0,2%	0,1%
NA	42,8%	34,4%
Total	100%	100%

NA : Pas l'information dans les bases de données

Graphique 9 : Ancienneté barémique des travailleurs et travailleuses du non-marchand en FW-B (SICE + AGAJcmd) en 2019 (en nombre de contrats)



Nombre de contrats concernés (N = 11.389 ; 60,2%). Nombre de contrats pour lesquels nous n'avons pas l'information sur l'ancienneté barémique (N=7.524 ; 39,8%)

La moitié (49,0%) des travailleurs du non marchand référencés dans SICE et par l'AGAJcmd a une ancienneté barémique inférieure à 20 ans avec deux pics pour la tranche des moins de 5 ans et celle des 10 à 19 ans d'ancienneté. Notons cependant que nous n'avons cette information que pour 60,2% des travailleurs.

33. L'ancienneté barémique peut être différente de l'ancienneté au sein de l'association dans laquelle est engagé le travailleur. En effet, au moment de l'engagement, des années d'expérience peuvent être reconnues au sein du contrat.



Conclusion

Depuis plusieurs décennies, le secteur du non marchand occupe une place grandissante dans l'économie de la Belgique. En Fédération Wallonie-Bruxelles, le secteur du non marchand rassemble notamment des services subventionnés dans les domaines du sport, de la culture, des maisons de justice et de l'aide à la jeunesse. Ce sont ces secteurs qui ont été visés par la présente analyse.

En 2019, le secteur du non marchand en FW-B représentait plus de 1.600 opérateurs employant 16.438 travailleurs représentant plus de 13.021 équivalents temps plein (ETP) alloués aux compétences de la FW-B. Rappelons que plus de 60% des opérateurs encodés dans nos bases de données mettent en place des activités culturelles. En très grande majorité (90,8%), les opérateurs du non marchand emploient moins de 25 travailleurs affectés à des missions liées aux compétences de la FW-B.

Les travailleurs du non marchand en FW-B sont majoritairement employés dans les secteurs de la Culture (56,2% des travailleurs) et de l'Aide à la jeunesse (36,9% des travailleurs). Près de 56% des travailleurs du non marchand en FW-B se situent dans la tranche d'âge des 25 à 44 ans ; ce pourcentage est plus élevé que pour l'ensemble des travailleurs belges. Les femmes représentent plus de 63% des travailleurs du non marchand en FW-B et peuvent cumuler jusqu'à 82% des ETP, comme c'est le cas dans le secteur des Maisons de justice. Seul le secteur du Sport emploie davantage d'hommes (57,6% des ETP du secteur).

Concernant le temps de travail dans le secteur analysé, près de 60% des travailleurs sont employés à temps plein. Cependant, bien qu'au sein de l'Aide à la jeunesse, 70% des travailleurs soient employés à temps plein, seuls 31% des travailleurs des Maisons de justice sont dans cette configuration. Proportionnellement, les hommes ont tendance à être davantage à temps plein par rapport aux femmes. De plus, les femmes ont tendance à être davantage à temps partiel qu'à temps plein (à l'exception du secteur de l'Aide à la jeunesse) ; le constat inverse est visible pour les hommes (à l'exception du secteur des Maisons de justice).

Finalement, 9,7% des contrats recensés sont considérés comme étant des contrats proposant des postes « à responsabilités » : 51,3% de ces contrats sont détenus par des femmes alors qu'elles détiennent plus de 64% de l'ensemble des contrats.

Cette analyse nous a donc permis de dresser un premier état des lieux du secteur non marchand en FW-B. Elle mériterait cependant d'être étoffée à l'avenir. En effet, en incluant certains secteurs absents de cette analyse, comme l'ONE ou la Création artistique, il est fort à parier que certaines conclusions de ce document s'en trouveraient modifiées du fait des spécificités de ces derniers.

Il serait, de plus, intéressant de pouvoir analyser l'évolution du secteur non marchand en FW-B et donc des individus qui le composent : ce secteur a-t-il toujours été composé d'une majorité de femmes ou celui-ci se féminise-t-il de plus en plus ou de moins en moins ? Qu'en est-il de l'évolution des postes à responsabilités ? Qu'en est-il également du turn-over dans les professions du non marchand en FW-B ? Et du bénévolat ?

Voici donc une partie des questionnements qui se posent encore sur ce secteur peu étudié en FW-B et qui donnent à réfléchir à des perspectives d'analyses dans l'avenir.

Bibliographie

Bingen, A., & Martinez, E. (2012). Le secteur non marchand, IHOES, Analyse n°104.

Defourny, J. (1992). Histoire et actualité du fait associatif. Quelques repères. in Vie associative et fonctions collectives, CIFOP, Charleroi.

Defourny, J., & Develtere, P. (1999). Origines et contours de l'économie sociale au Nord et au Sud in J.Defourny, P.Develtere, B.Fonteneau (edit.) L'économie sociale au Nord et au Sud, Editions De Boeck, Bruxelles, pp.25-50.

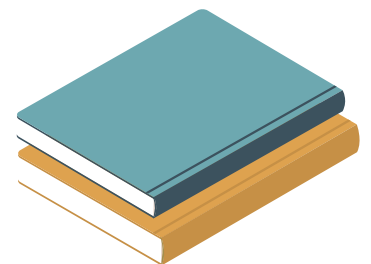
Dryon, P., & Krzeslo, E. (2003). Les relations collectives dans le secteur non marchand. Courrier hebdomadaire du CRISP, 1795, 1-51.

Fondation Roi Baudouin (2001). Le secteur non marchand en Belgique. Aperçu socio-économique. Rapport de synthèse, octobre 2001.

Fondation Roi Baudouin (2020). Le poids économique des institutions sans but lucratif en Belgique.

Marée, M., & Mertens, S. (2002). Contours et statistiques du non marchand en Belgique. Les éditions de l'Université de Liège.

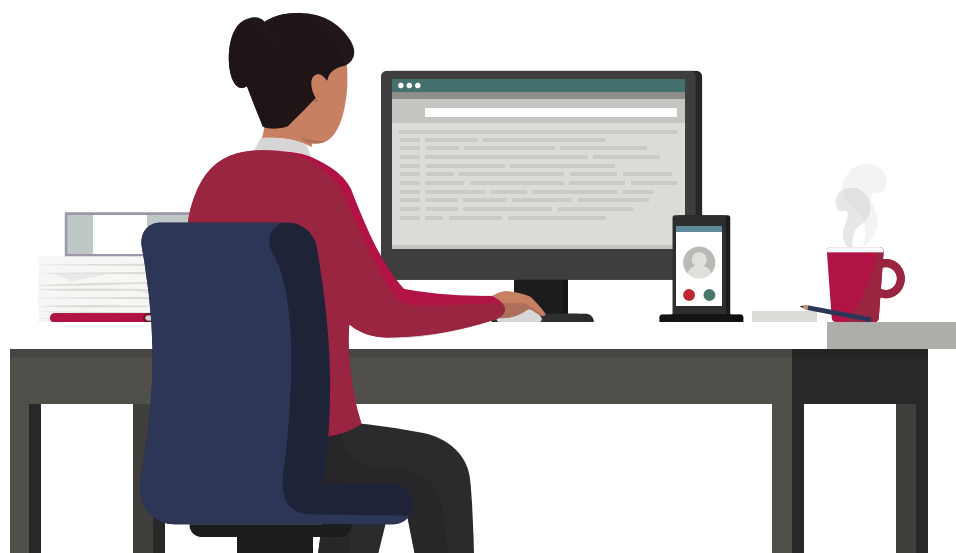
Nyssens, N. (2015). L'émergence des quasi-marchés : une mise à l'épreuve des relations pouvoirs publics-associations. Les Politiques sociales, 1 (n°1-2), pp.32-51.



Annexes

Annexe 1 : Taux de participation

Données 2019	Total opérateurs ayant répondu	Total attendu	Taux de participation
Total SICE	1.082	1.199	90,2%
Total e.adaptation (AGAJcmd)	383	383	100%
Total général	1.465	1.582	92,6%



Annexe 2 : Liste des postes considérés comme « à responsabilités »

CP	Postes concernés
	302 - Directeur adjoint d'auberge de jeunesse (Assistant gérant) 806 - Catégorie VIII
	302 - Directeur d'auberge de jeunesse (chef gérant) 113B - Catégorie IX
	302 - Directeur du service communication et marketing 824 - Catégorie IX
	302 - Responsable de cuisine 114 - Catégorie IX
	302 - Responsable de la réception 307 - Catégorie VII
	302 - Responsable du service personnel, finances et informatique - Catégorie IX
	302 - Responsable du service technique (infrastructure) 709 - Catégorie IX
	304 - Administratif avec responsabilités finales moins de 12 ans d'ancienneté - Groupe 2 a
	304 - Technicien avec responsabilités finales plus de 12 ans d'ancienneté - Groupe 2 b
	304 - Technicien avec responsabilités non finales moins de 12 ans d'ancienneté - Groupe 3 a
	319.02 - Coordinateur Barème A - Echelle N° 5
	319.02 - Directeur Barème A - Echelle N° 7
	319.02 - Directeur Barème B - Echelle N° 12
	319.02 - Directeur général Barème A - Echelle N° 12
	329.02 - Animateur coordinateur de 5 travailleurs ou moins - Echelon 4.2
	329.02 - Animateur coordinateur plus de 5 travailleurs - Echelon 5
	329.02 - Coordinateur administratif et/ou financier de 5 travailleurs ou moins - Echelon 4.2
	329.02 - Coordinateur administratif et/ou financier plus de 5 travailleurs - Echelon 5
	329.02 - Coordinateur de 5 travailleurs ou moins - Echelon 4.2
	329.02 - Coordinateur logistique et technique de 5 travailleurs ou moins - Echelon 4.2
	329.02 - Coordinateur logistique et technique plus de 5 travailleurs - Echelon 5
	329.02 - Coordinateur plus de 5 travailleurs - Echelon 5
	329.02 - Directeur - Echelon 6
	329.02 - Personnel de direction - Echelon 6
	329.02 - Réalisateur en télévision locale - Echelon 5
	329.02 - Rédacteur en chef en télévision locale - Echelon 6
	329.02 - Responsable technique en télévision locale - Echelon 6
	329.02 - Secrétaire de rédaction en télévision locale - Echelon 5
	329.02 - Technicien en chef en télévision locale - Echelon 5
	332 - Chef administratif - Echelle 1.63
	BXL - Directeur (Bibliothèque) - A4
	Coordinateur - barème A
	Coordinateur - barème B
	Directeur - barème B
	Directeur administratif - barème B
	Directeur général - barème B
	Directeur pédagogique - barème B
	FW-B - Directeur expert- Echelle 120/1
	RGB - Bibliothécaire directeur - A5
	RGB - Chef de service administratif - C1

Colophon

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

44 Boulevard Léopold II, 1080 Bruxelles (Belgique)

Secrétariat général – Direction de la Recherche

statistiques.cfwb.be

www.directionrecherche.cfwb.be

recherches.cfwb.be

d.i.recherche@cfwb.be

En collaboration avec

Secrétariat général – Direction de l'Emploi non marchand

Conception et coordination générale

Laura De Guissmé, Secrétariat général - Direction de la Recherche

Pour les données du non marchand FW-B :

Secrétariat général - Direction de l'Emploi non marchand

Pour les données sur l'emploi total :

Laurence Vanden Dooren, IWEPS

Équipe

Nicolas Feys (Secrétariat général - Direction de l'Emploi non marchand)

Dominique Simon (Secrétariat général - Direction de la Recherche)

Sile O'Dorchai (IWEPS)

Mise en page, graphisme

polygraph.be

Editeur responsable

Frédéric Delcor, Secrétaire général

44 Boulevard Léopold II, 1080 Bruxelles (Belgique)

Dépôt légal : D/2021/15093/01

