

Le temps partiel dans le champ de la SCP 319.02

Etat des lieux et analyse des motivations

La présente note constitue une première étape dans le projet d'analyse des réalités et des motivations du temps partiel dans le champ de la commission paritaire. Son objet est A) *d'établir un état des lieux quantitatif* du temps partiel B) *d'analyser les motivations* qui président à son recours, le tout sur base des données actuellement disponibles.

A. Analyse et synthèse des données quantitatives disponibles

Deux sources principales peuvent être utilisées : 1) celles qui proviennent des *enquêtes quantitatives réalisées par le Fonds ISAJH* et mises en œuvre par la SONECOM, et 2) celles qui ont été collectées par les *administrations*. Les données produites par le Fonds se caractérisent par leur dimension de sondage (elles ne concernent qu'une partie de l'univers de référence, voire seulement certaines catégories de professionnels) et par le fait qu'elles ne concernent que les services qui relèvent de la commission paritaire (services privés agréés). Les données produites par les administrations (quand il y en a) sont quasi exhaustives, mais incluent les services publics qui ne font pas partie de la commission paritaire et excluent parfois le personnel non subsidié par elle (PRC, fonds propres, subsides étrangers). Soulignons pour finir que les années de référence ne sont pas toujours identiques, et que les réalités concernées peuvent donc également être décalées sur ce point.

En conséquence, la comparaison de toutes ces données ne pourra nous fournir qu'une approximation du phénomène étudié. Mais cette approximation sera d'autant plus proche de la réalité que nous aurons évalué correctement la valeur des différentes données disponibles et opéré des recoupements pertinents sur base de ces sources.

Tableau des sources utilisées :

	DONNÉES FONDS ISAJH (SONECOM)	DONNÉES ADMINISTRATIONS
Champ couvert	Services et institutions qui relèvent de la SCP (avec une restriction pour l'enquête éducateurs) Pas nécessairement toutes les fonctions	Services et institutions qui relèvent des pouvoirs de tutelle (couverture communautaire ou régionale) et qui ont répondu au questionnaire des administrations. Toutes les fonctions, mais parfois seulement les postes subsidiés par le pouvoir de tutelle
Méthode de collecte des données	Soit sondage sur base d'un échantillon représentatif (enquête éducateurs, intervenants sociaux), soit sur base d'une fraction plus importante mais pas nécessairement représentative (enquête directions).	Sur base d'un questionnaire envoyé aux directions (AWIPH) Sur base de fiches individuelles remplies par les services (AAJ et COCOF). Certaines données globales AAJ traitées par RTA.
Détails des données	<ol style="list-style-type: none">1. Enquête auprès des directions (96)2. Enquête auprès des éducateurs (98)3. Enquête auprès des intervenants sociaux (99)	<ol style="list-style-type: none">1. AWIPH : Cadastre de l'emploi (98)2. COCOF : Pas de données globales temps partiel (sauf services d'accompagnement). Il faut consulter 2000 dossiers individuels.3. AAJ : Données traitées par RTA.4. ONE : Pas de données disponibles5. Centres adultes : Quelques données partielles6. ONSS : Données globales 12/8/99

Le phénomène du temps partiel peut être approché d'au moins deux manières dans les données statistiques dont nous disposons. Soit *directement*, lorsque ces données nous donnent les effectifs ventilés par régime de travail (nombre de temps plein, 3/4 temps, 2/3 temps, 1/2 temps, 1/3 temps, 1/4 temps...), soit *indirectement*, en comparant les effectifs équivalent temps plein (ETP) et personnes physiques (PP). Cette dernière méthode peut nous donner deux indices : le « taux de couverture par poste », qui représente le nombre moyen de personnes physiques par 100 emplois ETP, et son inverse, le « taux d'occupation », qui représente le pourcentage en ETP du temps de travail moyen d'un travailleur.

Ainsi, si 150 personnes physiques occupent 100 emplois ETP, le taux de couverture par poste est de 150 et le taux d'occupation moyen est de 0.66. Comment on l'aura compris, cette situation moyenne peut recouvrir des réalités très différentes en termes de répartition du temps de travail parmi les 150 personnes concernées.

Il sera donc nécessaire, à partir des données globales relatives au nombre d'emplois ETP et de PP, d'établir des projections en matière de ventilation des modalités de temps de travail sur base de données plus précises (clés de répartition par groupe professionnel) que nous possédons à ce sujet.

Soulignons également que ces deux modes d'approche, direct et indirect, ne comptabilisent (en les additionnant) la plupart du temps¹ que les taux d'occupation dans une institution, voire dans un seul agrément ou service, alors que certaines catégories de professionnels travaillent dans plusieurs institutions, services ou agréments (sans parler de ceux qui cumulent des fonctions différentes et/ou travaillent en partie comme indépendants).

Plusieurs cas de figure de « faux » temps partiels sont en effet possibles :

Même employeur dans la SCP 319.02		Autre employeur ou statut	
Un même agrément	Différents agréments	Secteur socio-éducatif	Autre secteur
Fonctions différentes ex : mi-temps éducateur et mi-temps psychologue...	Répartition du temps plein sur 2 agréments ex : éducateur en partie sur l'agrément de jour et l'autre partie sur l'agrément résidentiel	<u>Salarié</u> <u>Enseignant</u> En promotion sociale, plein exercice, <u>Indépendant :</u> <u>À titre principal ou</u> <u>À titre complémentaire</u> médecin, infirmier, kinésithérapeute, psychologue, formateur	<u>Salarié</u> <u>Indépendant</u>

Le nombre de temps partiels « réels » (personnes ne travaillant pas à temps plein, toutes fonctions cumulées) est donc logiquement inférieur à celui enregistré par la plupart des statistiques.

¹ C'est certainement le cas dans les enquêtes ISAJH, voire dans les données de l'administration.

A.1. Données produites par le Fonds ISAJH

1. L'ENQUÊTE AUPRÈS DES DIRECTIONS (1996)

Cette enquête, réalisée en octobre 1996, est la seule qui puisse nous fournir des chiffres précis sur l'ensemble des fonctions concernées, avec ventilation dans les différents secteurs et sous-secteurs de la commission paritaire. 24 subdivisions ont été opérées à l'intérieur de 4 grands groupes professionnels. Toutes ces données concernant les effectifs sont regroupées dans des tableaux statistiques globaux ou ventilés par secteur et sous-secteur (les tableaux sont présentés dans les annexes de la présente note).

Avant de commenter ces chiffres, il convient d'avoir quelques éléments à l'esprit :

- 1) la base de sondage de cette enquête est constituée par un échantillon *non* stratifié, variable d'un secteur à l'autre, de services qui ont *volontairement* répondu à l'enquête ;
- 2) les données collectées concernent chaque fois l'emploi dans un agrément (un travailleur à mi-temps dans deux agréments sera comptabilisé comme deux mi-temps) ;
- 3) l'enquête ne donne la ventilation par modalités de temps de travail que pour les « intervenants de premier rang » ; pour les autres travailleurs, nous ne connaissons que les chiffres ETP et PP.

1.1. Données indirectes

Pour **l'ensemble des secteurs et des fonctions professionnelles**, l'enquête nous donne un chiffre de 8468 travailleurs PP pour 6204 ETP. Ces chiffres concernent 386 agréments (pour 359 services), soit près de 56 % des agréments de l'univers de référence.

Le taux de couverture par poste est de 136, ce qui signifie qu'il y a en moyenne **136 travailleurs pour 100 postes ETP**, et le taux d'occupation moyen de ces travailleurs est de 0.74 (un peu moins d'un 3/4 temps)². En d'autres mots, si l'on procédait à une répartition linéaire des emplois ETP disponibles parmi les 8468 travailleurs, ceux-ci travailleraient tous à 74 % d'un temps plein.

La réalité est sensiblement différente, dans la mesure où, comme nous le verrons, une majorité de travailleurs est occupée à temps plein, ce qui signifie que ceux qui sont à temps partiel ont un taux d'occupation moyen largement inférieur à 74 %. Mais avant de procéder plus avant sur ce point, il convient d'analyser les variations de ces taux entre les différentes fonctions et les différents secteurs. Un premier coup d'œil sur le tableau global nous montre en effet de très fortes variations entre les groupes et les fonctions professionnels.

² Les données ONSS relatives au 12/8/99 pour l'ensemble de la SCP 319.02 (catégorie 162) donnent 15.096 postes de travail pour 11.622 ETP, soit des taux de 130 et 0.77 (voir tableau détaillé et intersectoriel en annexe). La différence peut s'expliquer par le fait que l'ONSS agrège les différents temps partiels d'une même personne chez un même employeur, ce qui n'était sans doute pas le cas des directions.

Le calcul des taux de couverture et d'occupation par **groupe professionnel** donne les résultats suivants :

GROUPE PROFESSIONNEL	Poids du groupe (en ETP)	Taux de couverture par poste (nombre de PP pour 100 ETP)	Taux d'occupation moyen (en fraction d'un ETP)
<u>Groupe éducatif</u> (chefs éducus, éducateurs, puéricultrices)	59 %	126	0.79
<u>Groupe médical, paramédical et AS</u> (médecins, psy, AS, infirmières, kinés, logopèdes, ergo, psychomotr.)	13 %	179	0.56
<u>Groupe direction</u> (directeurs, responsables pédagogiques, administratifs, coordinateurs, chefs de groupe)	7 %	122	0.82
<u>Groupe administratif et entretien</u> (personnel administratif et d'entretien)	20 %	146	0.68
TOTAL	100 %	136	0.74

Les variations entre groupes professionnels sont considérables et méritent quelques commentaires. Rappelons d'abord que ces chiffres concernent la comptabilisation qui est faite par les directions du personnel travaillant dans leurs institutions. Des personnes travaillant à temps partiel dans plusieurs institutions seront donc comptabilisées comme plusieurs personnes physiques, alors qu'elle n'en constituent qu'une seule globalement. Ce mode de calcul gonfle bien entendu le nombre de personnes physiques par rapport au nombre d'ETP et diminue d'autant le taux d'occupation. Enfin, certains professionnels développent par ailleurs une pratique privée en temps qu'indépendant, qui n'est pas comptabilisée ici. Le taux d'occupation *réel* est sans doute plus élevé que le temps d'occupation enregistré.

Ces remarques sont importantes en ce qui concerne le groupe médical et paramédical, dont le taux d'occupation moyen est particulièrement faible (proche d'un mi-temps). Le cas extrême est celui des médecins, dont le taux d'occupation est de 0.23, ce qui ne signifie bien sûr pas que les médecins travaillent en moyenne à 1/4 temps. Certains d'entre eux travaillent à temps partiel dans plusieurs institutions, d'autres ont une pratique privée. La même remarque vaut sans doute pour certains paramédicaux et psychologues, ayant un taux d'occupation proche de 0.50. La seule exception, sans doute, est constituée par les AS qui ont un taux d'occupation nettement plus élevé (0.69).

Le taux d'occupation moyen du groupe direction, bien que le plus élevé des 4 groupes, est peut-être également sous-estimé. Il est possible que de nombreux postes de chef de groupe ou de responsable soient exercés par des professionnels qui les cumulent avec une autre fonction. La seule exception est sans doute celle des directeurs dont le taux d'occupation est proche de 1. Enfin, soulignons que ces deux premiers groupes, qui représentent 20 % des emplois ETP, sont occupés majoritairement par des professionnels ayant un niveau relativement élevé de qualification (presque tous issus de l'enseignement supérieur).

Les professionnels des groupes éducatifs et administratif-entretien, représentant 80 % des emplois ETP (et 76 % des PP), sont très certainement moins qualifiés que ceux des deux groupes précédents. Le groupe éducatif est composé pour moitié de personnes n'ayant pas de

diplôme de l'enseignement supérieur, alors que la grande majorité du groupe administratif-entretien (composé pour 75 % de personnel d'entretien) n'a très probablement pas de diplôme de l'enseignement supérieur. Il est aussi probable que ces deux groupes moins qualifiés comportent une proportion plus élevée de femmes, hypothèse qui devra être vérifiée avec d'autres données, l'enquête auprès des directions n'ayant pas tenu compte de cette variable.

Le contraste entre ces deux groupes est important : les éducateurs et les puéricultrices ont un taux d'occupation moyen de 0.79, alors que les personnel administratif et d'entretien n'atteint que les 0.68. C'est sans doute dans ce dernier groupe que la proportion de temps partiel *réel* (non compensé par un second temps partiel) est le plus élevé. Les données de l'enquête auprès des éducateurs nous ont en effet montré que ceux-ci n'exercent que très rarement (un peu plus de 3%) dans deux institutions ou services. Le taux de 0.79 est donc très proche de la réalité.

En conclusion, nous pouvons poser *l'hypothèse* (à vérifier sur base d'autres données) que le nombre de temps partiels *réels* doit être le plus élevé dans le groupe administratif-entretien, suivi par le groupe éducatif, très proche sans doute sur ce point du groupe paramédical, et ensuite le groupe direction. Il y aurait donc, dans cette hypothèse, une corrélation entre la féminisation de la fonction, le niveau de qualification, et le taux de temps partiel *réel*.

Variations sectorielles

La comparaison des données par secteur montre également des variations importantes.

SECTEURS	Poids du secteur ³ (en ETP)	Taux de couverture par poste (nombre de PP pour 100 ETP)	Taux d'occupation moyen (en fraction d'un ETP)
Aide aux handicapés	57 %	143	0.70
Aide à la jeunesse	34 %	128	0.78
ONE	4,5 %	132	0.76
Adultes en difficulté	3,5 %	115	0.87
TOTAL	100 %	136	0.74

C'est clairement dans le secteur de l'aide aux personnes handicapées que le taux d'occupation moyen est le plus faible (0.70). Dans la mesure où ce secteur est par ailleurs le plus important dans le champ de la SCP 319.02, c'est donc là que la problématique du temps partiel est la plus présente. Les données sous-sectorielles nous montrent que c'est dans le sous-secteur d'accueil de jour que le taux d'occupation était le plus faible (0.65), nettement moins élevé que dans le sous-secteur résidentiel (0.74). De la même manière, le sous-secteur jeunes avait un taux d'occupation (0.68) plus faible que le sous-secteur adultes (0.71).

Le secteur de l'aide à la jeunesse a un taux d'occupation nettement plus élevé. L'enquête auprès des éducateurs montre que le personnel éducatif est moins féminin (54,4 %) dans ce secteur que dans l'AH (63,9 %). Le taux d'occupation est plus élevé dans le milieu ouvert (0.83) et plus faible dans les services de placement familial et de protutelle (0.63).

Par contraste, le secteur des centres pour adultes en difficulté comporte peu de personnel éducatif féminin (37 %) et il est aussi celui où le taux d'occupation est le plus élevé (0.87). L'accueil de crise de l'ONE constitue de ce point de vue une exception : le personnel y est

³ Il s'agit ici du poids des secteurs dans l'échantillon et non dans l'univers de référence.

très féminin et relativement peu qualifié, mais son taux d'occupation moyen (0.76) se situe au-dessus de l'aide aux personnes handicapées.

Un croisement des secteurs et des groupes professionnels permet de procéder à une analyse plus fine.

TAUX D'OCCUPATION GROUPES	Educatif	Paraméd. et AS	Direction	Administr.- entretien	Moyenne secteurs
Aide aux handicapés	0.77	0.48	0.74	0.68	0.70
Poids du groupe	61 %	13 %	6 %	20 %	
Aide à la jeunesse	0.84	0.67	93 %	0.68	0.78
Poids du groupe	58 %	13 %	8 %	20 %	
ONE	0.80	0.63	87 %	0.74	0.76
Poids du groupe	56 %	15 %	7 %	22 %	
Adultes en difficulté	0.92	0.83	86 %	0.82	0.87
Poids du groupe	43 %	25 %	15 %	17 %	
Moyenne groupes	0.79	0.56	0.82	0.68	0.74

Si l'on excepte le secteur des centres d'accueil pour adultes, où le nombre élevé d'AS gonfle le groupe paramédical au détriment du groupe éducatif, et où la petite taille des maisons accroît le nombre de directeurs, force est de constater que le poids des différents groupes professionnels est très proche dans les différents secteurs. Ce n'est donc pas la ventilation des travailleurs par groupe qui peut rendre compte (sauf à la marge) des écarts entre secteurs.

Le secteur de l'aide aux personnes handicapées a le taux d'occupation le plus faible pour *tous les groupes* professionnels. Ceci est particulièrement le cas pour le groupe paramédical et le groupe direction, mais concerne également les deux autres groupes. Il y a donc un phénomène spécifique au secteur de l'aide aux personnes handicapées. Différentes hypothèses explicatives (cumulables) sont possibles : faible qualification et féminisation, taille des institutions (cumul de temps partiel dans plusieurs agréments), poids spécifique de certaines catégories de paramédicaux, ancienneté de certaines catégories...

Inversement, le secteur des centres d'accueil pour adultes a les taux les plus élevés dans trois groupes sur quatre. Institutions de petite taille, faible féminisation, quasi absence de paramédicaux et de psychologues... sont des hypothèses explicatives à tester.

L'aide à la jeunesse, deuxième secteur par son importance numérique, a un taux d'occupation relativement élevé. Ceci est particulièrement le cas pour les directions et les éducateurs. Comparé au secteur de l'aide aux personnes handicapées, la plupart des variables pouvant expliquer le temps partiel ont des valeurs sensiblement différentes dans l'aide à la jeunesse : qualification plus élevée des éducateurs, moindre féminisation de ceux-ci, moins de paramédicaux stricto-sensu, plus petite taille des institutions...

Enfin, l'accueil de crise de l'ONE se situe globalement en avant-dernière position en ce qui concerne les taux d'occupation. Cette position se retrouve dans les groupes éducatifs et paramédicaux. Le taux de féminisation y est très probablement le plus élevé du champ de la CP (82 % d'éducatrices selon l'enquête ADAPT).

Synthèse

Les données indirectes résultant de cette première enquête nous montrent que - sous réserve d'une correction résultant d'un gonflement artificiel du nombre de personnes physiques dans certains cas - *le taux d'occupation moyen des travailleurs est de l'ordre du 3/4 temps*. Cette donnée globale varie fortement en fonction des *groupes professionnels* et des *secteurs d'activité*.

Si l'on excepte les groupes paramédicaux (hors AS) et de direction (20 % des travailleurs), c'est le personnel administratif et d'entretien qui semble le plus touché par le temps partiel (146 personnes physiques pour 100 emplois ETP, dont 149 pour les administratifs et 145 pour le personnel d'entretien). Ceci est nettement moins le cas pour le groupe éducatif (126 personnes physiques pour 100 emplois ETP), bien que les éducateurs classe 3 (137 personnes physiques) et les puéricultrices (133 personnes physiques) soient plus nombreux pour un poste ETP que les chefs éducateurs (118 personnes physiques). Notons pour finir que les AS sont en moyenne 145 pour un 100 emplois ETP, ce qui est un chiffre particulièrement élevé. Une analyse plus fine devrait vérifier si ce nombre n'est pas gonflé artificiellement (cumul de temps partiels pour de nombreux AS).

Le secteur de l'aide aux personnes handicapées est celui où le nombre de travailleurs par poste ETP est le plus élevé pour toutes les catégories de professionnels, et ceci pour presque chaque fonction. Le taux d'occupation des professionnels énumérés ci-dessus y est donc encore plus faible : 153 administratifs pour 100 postes, 143 éducateurs classe 3, 182 AS (l'hypothèse d'un cumul de temps partiels est probable)... Le secteur des centres d'accueil pour adultes, à l'opposé, est celui où nombre de travailleurs par ETP est le plus faible : 115 personnes pour 100 postes.

1.2. Données directes (intervenants de premier rang)

L'enquête auprès des directions comporte par ailleurs une série de données directes sur le temps partiel, mais uniquement au sujet des *éducateurs au sens large*, soit des « intervenants de première ligne ». Ces données sont de deux ordres : 1) la répartition quantitative des temps partiels dans les secteurs et sous-secteurs ainsi que les différentes modalités du temps partiel (type de temps partiel) 2) les motivations du temps partiel ainsi que leurs avantages et désavantages, tels que perçus par les directions (voir point B de cette note).

Ventilation interne et sectorielle des temps partiels des « intervenants de 1^{er} rang »

Type de TP Secteurs	1/4 T		1/3 T		1/2 T		3/4 T		Total TP		% des services concernés
	PP	%	PP	%	PP	%	PP	%	PP	%	
AH	30	3,4	45	5	539	60,4	278	31,2	892	100	90,7 %
<i>Valeur ETP</i>	<i>7,5</i>		<i>15</i>		<i>269,5</i>		<i>208,5</i>		<i>500,5</i>		
AJ	32	5,1	12	1,9	450	71,2	138	21,8	632	100	79,1 %
<i>Valeur ETP</i>	<i>8</i>		<i>4</i>		<i>225</i>		<i>103,5</i>		<i>340,5</i>		
ONE	5	6	0	0	53	63,9	25	30,1	83	100	90,9 %
<i>Valeur ETP</i>	<i>1,25</i>		<i>0</i>		<i>26,5</i>		<i>18,75</i>		<i>46,5</i>		
AD	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100	24,1 %
<i>Valeur ETP</i>	<i>0</i>		<i>0</i>		<i>7</i>		<i>0</i>		<i>7</i>		
TOTAL	67	4,1	57	3,5	1056	65,1	441	27,2	1621	100	80,2 %
<i>Valeur ETP</i>	<i>16,75</i>		<i>19</i>		<i>528</i>		<i>330,75</i>		<i>894,5</i>		

80,2 % des 359 services ayant répondu à l'enquête disent avoir au moins un éducateur à temps partiel dans l'institution. Comme on pouvait s'y attendre, ce pourcentage est le plus élevé dans les secteurs ONE et AH, et le plus faible dans le secteur AD, l'AJ occupant une position intermédiaire. 1621 éducateurs (entendu au sens d'« intervenant de premier rang ») travaillent à temps partiel, dont 1056 à mi-temps (65,1 %) et 441 à 3/4 temps (27,2 %).

Malheureusement, la notion d'« intervenant de premier rang » n'ayant pas été définie précisément dans le questionnaire d'enquête, **il est impossible de connaître exactement la population de référence correspondante**. Nous pouvons cependant avancer l'hypothèse que cette population comprend, outre les éducateurs (hors chefs de groupe) et les puéricultrices, les AS, les psychologues et les « autres » *dans les services en milieu ouvert de l'AJ*, les AS et les « autres » *dans les services AD*. Afin de vérifier cette hypothèse, nous avons convertis les temps partiels des éducateurs « intervenant de premier rang » en ETP (chiffres grisés du tableau précédent), ce qui permet de voir si les chiffres globaux en ETP correspondent à ceux qui ressortent directement de l'enquête.

Ce qui nous donne le tableau suivant :

Secteurs	Temps partiels	Valeur ETP	Effectifs totaux	Temps pleins	% T. partiels	Valeur ETP totale	ETP enquête
	1 PP	2 ETP	3 PP	4 (= 3 - 1) PP	5 (= 1:3) %	6 (= 2 + 4)	
AH	892	500,5	2807	1915	32 %	2415,5	2162,3
AJ	632	340,5	1602	970	39 %	1310,5	1338,7
ONE	83	46,5	210	127	40 %	173,5	167,8
AD	14	7	165	151	8,5 %	158	145,8
TOTAL	1621	894,5	4784	3163	33,9 %	4057,5	3814,6

Globalement, les données qui résultent du calcul excèdent de 243 unités celles qui proviennent directement de l'enquête, ce qui peut signifier plusieurs choses : 1) certains professionnels n'ont pas été comptabilisés comme intervenants de première ligne 2) la comptabilisation des temps partiels n'a pas été faite sur la même base que celles des ETP et des PP 3) les deux sources d'erreurs se cumulent (ou se neutralisent). Cependant, pour trois secteurs sur quatre, ONE, AD et AJ, l'écart entre les deux données est très faible. Nous pouvons donc en déduire une clé *provisoire* de répartition des temps partiels, qui devra être confrontée avec celle qui ressort de l'enquête auprès des éducateurs, et ensuite avec les données de l'administration. Les chiffres relatifs au secteur AH nécessiteront une analyse plus approfondie.

Les chiffres des deux « petits » secteurs, ONE et AD, sont relativement cohérents. Les totaux ETP résultant de la conversion des temps partiels additionnés au solde des personnes physiques correspondent grosso modo au total ETP des catégorie professionnelles résultant directement de l'enquête. Les légères différences peuvent s'expliquer par la non prise en compte de tel ou tel professionnel (AS, « autres ») comme « intervenant de première ligne ». Le pourcentage de temps partiel est aussi cohérent avec ce que nous avons vu plus haut : un

taux de temps partiel très faible pour le secteur AD (151 temps pleins et 14 temps partiels) et élevé pour l'ONE (127 temps plein et 83 temps partiels).

La **clé de répartition** pour ces deux secteurs est la suivante :

Educateurs largo sensu	% temps plein dans effectif global PP	% 1/2 temps dans effectif global PP	% 3/4 temps dans effectif global PP	% moins d'un 1/2 temps dans effectif global PP	TOTAL
ONE	60,4 %	25,3 %	11,9 %	2,4 %	100 %
AD	91,2 %	8,8 %	0 %	0 %	100 %

En ce qui concerne le secteur de l'aide à la jeunesse, les totaux ETP obtenus sont également extrêmement proches, et le nombre de temps partiels est élevé (970 temps pleins et 632 temps partiels⁴), ce qui nous donne 1602 PP pour 1310 ETP, soit 122 PP pour 100 ETP.

La **clé de répartition** est la suivante :

Educateurs largo sensu	% temps plein dans effectif global PP	% 1/2 temps dans effectif global PP	% 3/4 temps dans effectif global PP	% moins d'un 1/2 temps dans effectif global PP	TOTAL
AJ	60,5 %	28,1 %	8,6 %	2,8 %	100 %

Les données du secteur de l'aide aux personnes handicapées sont plus problématiques. Le nombre d'éducateurs « intervenants de première ligne » convertis en ETP est de 2415,5, alors que les données directes sont de 2162,3, ce qui donne un excédent de 253,2 ETP (ce qui explique le faible pourcentage de temps partiels, en contradiction avec le faible taux d'occupation qui ressortait des données indirectes). Ceci signifie que les directions n'ont pas comptabilisé tous les professionnels du groupe « éducatif » comme « intervenants de première ligne ».

Si nous retranchons les chefs-éducateurs et les puéricultrices de ce groupe, nous obtenons des chiffres plus cohérents (tableau page suivante), bien que ne correspondant pas encore tout à fait avec les données extraites de l'autre source. Il est donc probable que certains éducateurs n'ont pas été comptabilisés comme « intervenants de première ligne » par les directions.

Secteurs	Temps partiels	Valeur ETP	Effectifs totaux	Temps pleins	% T. partiels	Valeur ETP totale	ETP enquête
	1 PP	2 ETP	3 PP	4 (= 3 - 1) PP	5 (= 1:3) %	6 (= 2 + 4)	
AH	892	500,5	2474	1582	36 %	2082,5	1899,4

La **clé de répartition** pour cette catégorie de professionnel est la suivante :

Educateurs stricto sensu (hors chefs et puer.)	% temps plein dans effectif global PP	% 1/2 temps dans effectif global PP	% 3/4 temps dans effectif global PP	% moins d'un 1/2 temps dans effectif global PP	TOTAL
AH	64 %	22 %	11 %	3 %	100 %

⁴ Cette proportion relativement élevée de temps partiel est la conséquence de l'inclusion des AS, psychologues et « autres » professionnels du milieu ouvert, considérés comme intervenants de première ligne.

Cette clé de répartition, donnant un pourcentage de temps partiels (36 %) du secteur AH inférieur à celui de l'AJ (39,5 %), est en contradiction avec les données concernant les taux d'occupation pour la catégorie « personnel éducatif » (0.77 AH et 0.84 AJ).

Enfin, sur base de ces dernières données corrigées, la **clé de répartition pour l'ensemble** du champ de la SCP 319.02 est la suivante :

« Intervenants de premier rang »	% temps plein dans effectif global PP	% 1/2 temps dans effectif global PP	% 3/4 temps dans effectif global PP	% moins d'un 1/2 temps dans effectif global PP	TOTAL
SCP 319. 02	63,5 %	23,7 %	10 %	2,8 %	

En conclusion, trois secteurs sur quatre (AH, AJ et ONE) présentent, *pour la catégorie de professionnels concernée* (qui n'est pas identique d'un secteur à l'autre), une clé de répartition similaire : plus de 60 % des intervenants de première ligne travaillent à temps plein, un quart travaille à mi-temps, autour de 10 % à 3/4 temps et moins de 3 % à moins d'un mi-temps.

Le quatrième secteur (AD) fait exception, le temps partiel y étant tout à fait résiduaire, plus de 90 % des intervenants travaillant à temps plein.

Ces données sont à confronter avec celles qui ressortent de l'enquête auprès des éducateurs.

2. L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EDUCATEURS (1998)

Pour rappel, cette enquête a été réalisée auprès d'un échantillon stratifié de 616 éducateurs, dans l'ensemble des services qui relèvent de la CP 319.02, à l'exception des services ambulatoires et des pouponnières. La notion d'éducateur concernait toutes les personnes occupant cette fonction (quel que soit le diplôme), sauf les chefs-éducateurs et les chefs de groupe. Les puéricultrices étaient également exclues. Dans les services en milieu ouvert de l'AJ, n'étaient concernés que les intervenants sociaux ayant une formation d'éducateur. Soulignons également que les effectifs concernés étaient relativement faibles dans les petits secteurs (ONE et AD). Enfin, l'analyse de la ventilation par classe (critère ne faisant pas partie de la stratification a priori de l'échantillon) a montré une nette surreprésentation des classes supérieures (1 et 2A) sur les autres.

Cette enquête, outre une série de données relatives aux relations entre le volume horaire et le taux de fatigue professionnelle, que nous traiterons dans le point B, donne des chiffres concernant le **temps de travail théorique** (selon contrat). Ces chiffres utilisent des catégories similaires à celles de l'enquête auprès des directions :

Educateurs	% temps plein	% 1/2 temps	% entre 1/2 temps et temps plein	% moins d'un 1/2 temps	TOTAL	Effectifs concernés	ETP (approximatif) ⁵	Taux de couverture
AH	71,3	8,9	17,1	2,4	100 %	264	235,25	112
AJ	76,2	14,9	7,3	0,8	100 %	248	221,6	112
ONE	68	18	12	2	100 %	50	43,3	115
AD	90,7	5,6	3,7	0	100 %	54	51,8	104
SCP 319.02 ⁶	73,8	11,1	13	1,7	100 %	616		

⁵ Calculé sur base de « moins d'un 1/2 temps » = 1/3 temps, « entre 1/2 temps et plein temps » = 3/4 temps.

Les chiffres concernant l'ensemble du champ de la commission paritaire sont sensiblement différents de ceux obtenus précédemment. En effet, le pourcentage de temps plein est nettement plus élevé (73,8 %) que ceux de l'enquête auprès des directions (63,5 %).

Cette différence peut s'expliquer par le cumul de facteurs *qui jouent tous dans le même sens* : 1) surreprésentation des éducateurs les plus qualifiés, 2) enquête faite sur le lieu de travail, avec plus de chance de rencontrer des temps pleins que des temps partiels réels 3) catégories sensiblement différentes concernées (éducateurs stricto-sensu contre « intervenants de premier rang ») 4) addition des temps partiels concernant une seule personne.

La hiérarchie des secteurs en fonction du pourcentage de temps plein correspond cependant à celle qui ressort du calcul des taux d'occupation sur base de l'enquête auprès des directions, à l'exception de l'ONE : c'est dans le secteur AD que ce taux est le plus élevé (90,7 % de temps plein - taux d'occupation de 0.92), suivi du secteur AJ (76,2 % - 0.84), du secteur AH (71,3 % - 0.77) et enfin de l'ONE (68 % - 0.80).

3. L'ENQUÊTE AUPRÈS DES INTERVENANTS SOCIAUX (1999)

Cette enquête, réalisée dans le cadre de la recherche OBJECTIF 4 sur la formation continuée, comportait un questionnaire pour les directions et un questionnaire pour les intervenants. Le questionnaire des intervenants a été administré à un échantillon stratifié de 779 travailleurs sociaux (puéricultrices, éducateurs, AS et psychologues). Cet échantillon comportait au départ une légère surreprésentation des fonctions moins nombreuses (AS, psychologues et puéricultrices) ainsi que des éducateurs classe 3. Mais l'échantillon effectivement constitué par la SONECOM a débouché sur une plus forte représentation des fonctions les plus qualifiées (psychologues, AS et éducateurs classe 1), selon le phénomène bien connu de « fuite devant l'enquête » des moins qualifiés (surtout les éducateurs classe 3 et 2b).

Le questionnaire comportait une seule question sur le régime de travail des sondés, avec trois modalités de réponses : « temps plein », « plus d'un mi-temps et moins d'un temps plein », « mi-temps ou moins »⁷. Comme le questionnaire comportait par ailleurs de nombreuses autres questions d'identification (sexe, âge, ancienneté, fonction, niveau d'études, appartenance sectorielle...), il est possible d'obtenir des données assez fines sur la problématique du temps partiel des intervenants sociaux (environ 65 % des travailleurs de la SCP 319.02). Nous commencerons par analyser les données globales, toutes catégories professionnelles confondues, mais avec les variations sectorielles.

3.1. Données globales et ventilées par secteurs

RÉGIME DE TRAVAIL DES INTERVENANTS SOCIAUX	AH		AJ		AD		ONE		Total	
Temps plein	304	73,4%	175	63,9%	39	92,9%	27	55,1%	545	70%
+ d'un mi-temps	65	15,7%	33	12%	1	2,4%	16	32,7%	115	14,8%
Mi-temps et moins	45	10,9%	64	23,4%	2	4,8%	6	12,2%	117	15%
NR	0	0%	2	0,7%	0	0%	0	0%	2	0,3%
Total	414	100%	274	100%	42	100%	49	100%	779	100%

⁶ Sur base de totaux pondérés en fonction du poids de chacun des secteurs dans l'univers de référence.

⁷ Ce questionnaire a été composé avant que le soussigné ne prenne connaissance de la présente recherche sur le temps partiel, ce qui explique le choix de modalités qui ne correspondent pas à celles des autres enquêtes...

Globalement, les résultats sont assez proches de ceux issus de l'enquête auprès des éducateurs, sous réserve d'une ventilation plus fine par fonction (mais les éducateurs constituent 70 % des sondés). Il apparaît donc clairement que *les informations en provenance des travailleurs eux-mêmes donnent un pourcentage nettement plus élevé de temps pleins*. L'explication est sans doute double : 1) les sondés répondent pour eux-mêmes et additionnent systématiquement leurs différents temps partiels quand il y en a 2) les travailleurs à temps partiel *réel* ont moins de chance d'être sondés que ceux qui travaillent à plein temps. Ces deux facteurs cumulent leurs effets et expliquent la différence avec les données issues des directions et, comme on le verra plus loin, avec celles des administrations (surtout l'AWIPH).

Les variations sectorielles confirment le faible niveau de temps partiels dans le secteur AD et le niveau élevé à l'ONE. Par contre, les données concernant AH et AJ montrent une inversion entre ces deux secteurs, par rapport aux données de l'enquête éducateurs. Ce sont en fait les données AJ (63,9 % de temps plein) qui sont nettement en dessous de celles de l'enquête éducateurs (76,2 %). L'explication se trouve sans doute dans la composition interne de l'échantillon où toutes les fonctions sont confondues.

3.2. Autres données ventilées

Les informations les plus intéressantes concernent le **régime de travail par sexe**. Comme on peut le constater dans le tableau ci-dessous, les variations sont considérables :

RÉGIME DE TRAVAIL DES INTERVENANTS SOCIAUX	AH	AJ	AD	ONE	Total
	% temps plein				
Hommes (N = 270)	88,6 %	83 %	100 %	100 %	87,4 %
Femmes (N = 509)	63,8 %	53,8 %	87 %	53,2 %	60,5 %

Le taux de travail à temps plein est beaucoup plus élevé chez les hommes, phénomène bien connu et que l'on retrouve dans la plupart des secteurs d'activité (voir plus bas et dans le tableau en annexe, les données de l'ONSS sur les secteurs sociaux, santé et socio-culturels du non-marchand). La variable du sexe apparaît comme déterminante, comparée aux autres variables dont nous disposons dans cette enquête.

En effet, ni *l'âge*, ni *l'ancienneté*, ni le *niveau d'études* ne jouent un rôle important sur le taux de temps partiel. Tout au plus peut-on constater que intervenants qui ont fait des études « professionnelles spécifiques » ont un taux de temps plein très faible (54 %), mais il s'agit là essentiellement des puéricultrices, qui sont des femmes...

En ce qui concerne la ventilation par *fonction* (voir détail dans les tableaux en annexe), nous retrouvons ici, à peu de choses près, confirmation des données de l'enquête ISAJH auprès de directions : les éducateurs ont le taux de temps plein le plus élevé (77 %), suivis par les AS (61 %), les puéricultrices (51 %) et les psychologues (37 %).

A.2 Données fournies par les administrations

1. AIDE AUX PERSONNES HANDICAPÉES

1.1. Le cadastre de l'emploi de l'AWIPH (1998)

Les données collectées par l'AWIPH ont été obtenues sur base d'un questionnaire envoyé aux directions. 400 des 417 services concernés ont répondu. Si l'on soustrait les sous-secteurs qui ne relèvent pas de la SCP 319.02 (entreprises de travail adapté, les centres de formation professionnelle et les services d'aide précoce), l'on obtient un total de 306 réponses sur 321, soit 95 % des services concernés. Sur les 306 services qui ont répondu, 263 sont du secteur privé et relèvent donc de la SCP⁸, ce qui fait 86 % des répondants.

Les données statistiques de l'AWIPH ne permettant pas de soustraire les chiffres relatifs aux services publics, nous analyserons la problématique du temps partiel sur base de l'ensemble des chiffres, services privés et publics confondus. Les variations en matière de répartition du temps de travail ne devraient jouer qu'à la marge. Soulignons également que ces données concernent tous les emplois, qu'ils soient subsidiés ou non (ACS, PRIME, Vandenbrande...).

Nous avons confectionné deux tableaux à partir des chiffres de l'AWIPH. Ces deux tableaux détaillés sont présentés de manière complète en annexe.

- Le premier de ces tableaux donne une ventilation détaillée des effectifs par temps de travail, et ceci en fonction de la **catégorie professionnelle** d'appartenance. Ces catégories recoupent en grande partie celles de l'enquête ISAJH auprès des directions (1996), à quelques exceptions près. Nous avons adjoint les taux de couverture par poste et les taux d'occupation par catégorie professionnelle, ce qui permettra de comparer ce tableau avec celui de l'enquête ISAJH.
- Le second tableau présente la même ventilation, mais en fonction des **catégories de services**.

Si l'on compare globalement les données de l'AWIPH avec celles de l'enquête ISAJH auprès des directions, on constate une assez grande convergence :

SECTEUR DE L'AIDE AUX PERSONNES HANDICAPÉES	Effectifs concernés (PP)	Taux de couverture par poste (nombre de PP pour 100 ETP)	Taux d'occupation moyen (en fraction d'un ETP)
Données AWIPH (98) Région wallonne	9766	149,7	0.67
Données ISAJH (96) Région wallonne et région bruxelloise	5066	143,4	0.70

La légère différence peut s'expliquer de diverses manières : le champ concerné n'est pas exactement le même (l'enquête ISAJH comprend la région bruxelloise, mais pas les services

⁸ Les « asbl publiques » mentionnées dans le document de l'AWIPH ont été comptabilisées comme des services privés, les 8 services qualifiés « autres » n'ont pas été pris en compte.

ambulatoires), l'année de référence est différente, il s'agit de 56 % des services dans un cas, de 95 % dans l'autre...

Les données AWIPH, outre les effectifs PP et ETP, nous donnent également une ventilation des effectifs entre temps plein et temps partiel, ainsi qu'une ventilation interne aux temps partiels :

SECTEUR DE L'AIDE AUX PERSONNES HANIDCAPÉES	Temps plein	> mi-temps	Mi-temps	< mi-temps	Inconnu	TOTAL
Effectifs PP	3723	1327	2573	1982	161	9766
%	38 %	14 %	26 %	20 %	2 %	

Les 149,7 personnes physiques pour 100 emplois ETP se répartissent donc en 38 % de travailleurs à temps plein et 62 % de travailleurs à temps partiel. Près de la moitié des travailleurs (46 %) travaillent à mi-temps ou à moins d'un mi-temps. Le travail à temps partiel serait donc largement répandu dans le secteur. Ce taux de travail à temps partiel de 62 % est considérable⁹. D'après les données du ministère fédéral de l'emploi et du travail (1996), ce taux était de 15,9 % pour l'ensemble des salariés belges (34 % pour les femmes et 3,2 % pour les hommes). Des pics de plus de 60 % (pour les femmes uniquement) ne se retrouvaient que dans quelques secteurs particuliers¹⁰.

1.1.1. Ventilation par catégorie professionnelle

SECTEUR DE L'AIDE AUX PERSONNES HANIDCAPÉES (AWIPH)	Taux de couverture par poste (nombre de PP pour 100 ETP)	Taux d'occupation moyen (en fraction d'un ETP)	Effectifs concernés
Directeurs	146,6	0.68	291
Administratifs	167,4	0.60	604
Entretien	161,6	0.62	1640
Chef éduc	126	0.79	381
Chef groupe	137,6	0.73	227
Educ 1	131,6	0.76	1948
Educ 2 A	129,7	0.77	1249
Educ 2 B	140,3	0.71	917
Educ 3	138	0.72	730
AS	189	0.53	368
Psy	197,7	0.51	342
Paramédical	191,1	0.53	636
Infirmier	162,5	0.62	130
Médecin	308,1	0.32	181
Inconnu			122
TOTAL	149,7	0.67	9766

Nous retrouvons globalement la même hiérarchie qui ressortait de l'enquête ISAJH auprès des directions, même si les taux sont plus élevés pour la plupart des catégories. Les professionnels

⁹ Mais d'après les informations collectées auprès de l'administration, la comptabilisation des temps de travail se fait systématiquement *par agrément*. Une personne physique travaillant à temps partiel dans deux agréments sera donc comptabilisée comme deux personnes physiques travaillant à temps partiel.

¹⁰ Hôtels et restaurants, commerce de détail et enseignement (in « La politique fédérale de l'emploi. Rapport d'évaluation 1997 », Ministère de l'Emploi et du Travail).

« techniques » spécialisés (médecins, psy, paramédicaux, infirmiers mais aussi AS) sont relativement nombreux par rapport au nombre d'emplois ETP. Ils dépassent tous 150 personnes pour 100 emplois ETP. Comme nous l'avons déjà suggéré plus haut, un nombre important des ces professionnels doit sans doute cumuler plusieurs temps partiels, dans différents agréments et/ou institutions, voire développer une pratique privée. Vient ensuite le personnel administratif et d'entretien dont la moyenne se situe également au dessus de 150 personnes pour 100 emplois ETP. Le groupe éducatif, quant à lui, a un taux de couverture nettement plus faible, inférieur à 150 pour toutes les catégories concernées. Enfin, le groupe « direction », qui se situe tout près des 150.

Les données AWIPH confirment donc celles de l'enquête ISAJH auprès des directions, mais avec un nombre global de personnes physiques plus élevés par poste ETP, et certaines variations par catégorie. Ces données, contrairement à celles de l'enquête ISAJH, nous permettent par ailleurs de connaître avec précision la ventilation des temps partiels par catégorie professionnelle :

SECTEUR DE L'AIDE AUX PERSONNES HANIDCAPÉES (AWIPH)	Temps plein	> mi-temps	Mi-temps	< mi-temps	Inconnu	TOTAL
Directeurs	124	31	63	67	6	291
%	43	11	22	23		
Administratifs	169	84	147	187	17	604
%	28	14	24	31		
Entretien	487	200	540	394	19	1640
%	30	12	33	24		
Chef éduc	216	68	43	52	2	381
%	57	18	11	14		
Chef groupe	107	44	23	52	1	227
%	47	19	10	23		
Educ 1	970	264	516	181	17	1948
%	50	14	26	9		
Educ 2 A	641	183	309	110	6	1249
%	51	15	25	9		
Educ 2 B	411	119	219	160	8	917
%	45	13	24	17		
Educ 3	304	117	234	69	6	730
%	42	16	32	9		
AS	59	53	125	128	3	368
%	16	14	34	35		
Psy	46	51	100	135	10	342
%	13	15	29	39		
Paramédical	102	107	169	245	13	636
%	16	17	27	39		
Infirmier	35	25	30	35	5	130
%	27	19	23	27		
Médecin	1	5	2	134	39	181
%	1	3	1	74		
Inconnu	25	8	47	33	9	122
Total	3697	1359	2567	1982	161	9766
%	38	14	26	20		

Le **groupe éducatif** est le seul à se situer en moyenne au-dessus des 50 % de temps plein, avec un maximum pour les chefs éducateurs (57 %) et un minimum pour les éducateurs classe 3 (42 %). On remarquera la différenciation très nette des temps partiels entre les éducateurs ayant des responsabilités de direction (chefs-éducateurs et chefs de groupe) et les autres. C'est dans le premier groupe que l'on trouve beaucoup de petits temps partiels (inférieurs à un mi-temps), surtout pour les chefs de groupe, ce qui donne à penser que ces professionnels cumulent sans doute plusieurs temps partiels.

Les **directeurs** se situent également au-dessus de la moyenne de 38 % de temps plein, mais avec un pourcentage plus faible que les éducateurs (43 %). Toutes les autres catégories se situent en dessous de la moyenne, avec un niveau très faible de temps plein pour les « techniques » **spécialisés** (médecins, psy, paramédicaux, infirmiers et aussi AS).

Enfin, le personnel **administratif** et **d'entretien** se situe également nettement en-dessous de la moyenne, avec moins d'un tiers de temps plein. Les hypothèses que nous avons ébauchées lors de l'analyse des données ISAJH (enquête directions) se trouvent donc confirmées : les temps partiels *réels* concernent sans doute avant tout les professionnels les moins qualifiés (administratifs, entretien, éducateurs 3 et 2B).

Par contre, la **clé de répartition des « intervenants de première ligne »** que nous avons calculée sur base des données directes issues de l'enquête auprès des directions est très différente. Pour rappel, la difficulté consistait dans l'absence de définition précise de la notion d'intervenant de premier rang, ce qui ne permettait pas de connaître exactement la population de référence et donc le nombre de temps plein auxquels se rapportaient les temps partiels.

Même la ventilation interne des temps partiels, sans calcul des temps plein à partir de la population de référence, apparaît très divergente :

Ventilation interne des temps partiels éducateurs AH	> mi-temps	Mi-temps	< mi-temps	TOTAL
Données AWIPH (hors chefs de groupe)	28,4 %	50 %	21,6 %	100 %
Enquête directions (« intervenants de 1 ^{er} rang »)	31,2 %	60,4 %	8,4 %	100 %

Les données AWIPH font état d'une proportion très élevée de temps partiels inférieurs à un mi-temps, ce qui n'est pas le cas de l'enquête auprès des directions. Le pourcentage des temps partiels égaux ou supérieurs à un mi-temps est par ailleurs nettement supérieur dans les données direction comparées à celles de l'AWIPH. Le volume des mi-temps en nombre d'heures semaine apparaît donc supérieur dans les données fournies par les directions.

Le même phénomène apparaît dans le rapport des temps pleins aux temps partiels, quelle que soit par ailleurs la population de référence choisie comme « intervenants de première ligne » :

Temps partiels éducateurs AH	Temps plein	> mi-temps	Mi-temps	< mi-temps	Inconnu	TOTAL
Données AWIPH (hors chefs de groupe)	48,6 %	14,4 %	25,3 %	10,9 %	0,8 %	100 %
Enquête directions (intervenants de 1 ^{er} rang)	64 %	22 %	11 %	3 %	0	100 %

En résumé, les données AWIPH font état d'une proportion très élevée de temps partiels et, parmi ceux-ci, d'une proportion également élevée de « petits » temps partiels. Les données ISAJH affirment le contraire.

Un tel écart peut-il s'expliquer, non seulement par la population prise en compte, mais aussi par la différence d'univers de référence, soit la présence des services publics dans les données AWIPH et celle des services qui dépendent de la COCOF dans les données ISAJH ? Ce qui supposerait un pourcentage très élevé de temps partiels et de « petits temps partiels » dans les services publics et, inversement, très faible dans les services qui dépendent de la COCOF.

Après contact pris avec l'administration, *il semble que ce soit le mode de comptabilisation qui explique une grande partie de cette différence* : l'AWIPH comptabilise les temps partiels par agrément, l'enquête ISAJH soit par direction d'institution (enquête auprès des directions), soit par intervenant sondé (enquête éducateur et enquête intervenants).

Nous retrouvons ici une fois de plus la question de la différence entre ce que nous avons appelé « temps partiel réel » et « temps partiel apparent » : un personne physique travaillant à mi-temps dans deux agréments d'une même institution représente deux « temps partiels apparents » mais aucun « temps partiel réel ».

1.1.2. Ventilation par sous-secteur

Les variations sous-sectorielles en termes de taux de couverture et de taux d'occupation sont les suivantes :

SECTEUR DE L'AIDE AUX PERSONNES HANDICAPÉES (AWIPH)	Taux de couverture par poste (nombre de PP pour 100 ETP)	Taux d'occupation moyen (en fraction d'un ETP)	Effectifs
Accompagnement	142,2	0.70	150
AVJ	140,8	0.71	50
Total ambulatoire	141,3	0.71	200
Résidentiel jeunes	145,7	0.69	2877
Accueil jeunes	160,1	0.62	919
Accueil jeunes non scol	202,8	0.49	294
Total jeunes	151,8	0.66	4090
Accueil jour adultes	177,3	0.56	984
Résidentiel adultes	139,7	0.72	4048
Résidentiel nuit	183,2	0.55	403
Résidentiel transition	475	0.21	19
Total adultes	148,3	0.67	5454
Placement familial	200	0.50	22
Total ambulatoire	141,3	0.71	200
Total résidentiel	144,1	0.69	7347
Total accueil jour	172,5	0.58	2197
Placement familial	200	0.50	22
Total général	149,7	0.67	9766

Si la différence entre le sous-secteur adulte et le sous-secteur jeunes est faible (1 % de taux d'occupation moyen), elle est par contre beaucoup plus forte entre le sous-secteur résidentiel et l'accueil de jour (11 % de taux d'occupation moyen). Si l'on excepte le cas marginal du

placement familial qui ne concerne que 22 personnes, c'est dans le sous-secteur de l'accueil de jour que le taux d'occupation est le plus faible.

Ces données confirment celles de l'enquête ISAJH auprès des directions en matière de variations sous-sectorielles. C'est dans le secteur d'accueil de jour que le taux d'occupation était le plus faible (0.65), nettement moins élevé que dans le secteur résidentiel (0.74). De la même manière, le secteur jeunes avait un taux d'occupation (0.68) plus faible que le secteur adultes (0.71).

Une fois de plus *la hiérarchie est identique, mais les données ISAJH sont plus « optimistes »* : elles font état d'un taux d'occupation plus élevé que les données AWIPH.

Examinons à présent la répartition du temps de travail entre temps plein et temps partiels, en fonction des sous-secteurs d'activité.

SECTEUR DE L' AIDE AUX PERSONNES HANIDCAPÉES (AWIPH)	Temps plein	> mi-temps	Mi-temps	< mi-temps	Inconnu	TOTAL
Accompagnement	64	7	58	21	0	150
AVJ	14	4	32	0	0	50
Total ambulatoire	78	11	90	21	0	200
%	39%	5,5%	45%	10,5%	0%	100%
Résidentiel jeunes	1132	431	756	509	49	2877
Accueil jeunes	227	199	283	192	18	919
Accueil jeunes non scol	60	42	42	144	6	294
Total jeunes	1419	672	1081	845	73	4090
%	34,7%	16,4%	26,4%	20,7%	1,8%	100%
Accueil jour adultes	261	135	247	311	30	984
Résidentiel adultes	1867	474	1006	653	48	4048
Résidentiel nuit	96	30	140	130	7	403
Résidentiel transition	0	1	2	13	3	19
Total adultes	2224	640	1395	1107	88	5454
%	40,8%	11,8%	25,6%	20,3%	1,5%	100%
Placement familial	2	4	7	9	0	22
Total ambulatoire	78	11	90	21	0	200
%	39%	5,5%	45%	10,5%	0%	100%
Total résidentiel	3095	936	1904	1305	107	7347
%	42,1%	12,7%	25,9%	17,8%	1,5%	100%
Total accueil jour	548	376	572	647	54	2197
%	24,9%	17,1%	26%	29,4%	2,6%	100%
Placement familial	2	4	7	9	0	22
Total général	3723	1327	2573	1982	161	9766
%	38%	14%	26%	20%	2%	100%

Ces données affinent les précédentes. On peut y constater les variations sous-sectorielles repérées plus haut, mais cette fois-ci en termes de ventilation des temps pleins et des temps partiels.

Le taux de travail à temps partiel est de 65,3 % dans le sous-secteur jeune, et de 59,2 % dans le sous-secteur adulte. La faible différence en termes de taux d'occupation (respectivement 0.66 et 0.67) cachait en fait une différence beaucoup plus forte en termes de taux de travail à temps partiel. Cet écart s'explique quand on examine la nature des temps partiels dans les

deux sous-secteurs : dans le sous-secteur jeune, le pourcentage de temps partiels égaux ou supérieurs à un mi-temps est plus élevé que dans le sous-secteur adultes.

De la même manière, le taux de travail à temps partiel est de 75,1 % dans l'accueil de jour et de 57,9 % dans le résidentiel. *Les écarts sont donc considérables*. On remarquera le pourcentage extrêmement élevé de temps partiels inférieurs à un mi-temps dans le secteur d'accueil de jour, où cette modalité de travail est la plus répandue (29,4 %).

1.2. Les données fournies par la COCOF

Malheureusement, la COCOF n'a pas produit de statistiques globales sur le temps de travail dans son secteur, à l'exception des services d'accompagnement. La production de ces données nécessiterait le dépouillement de 2000 dossiers individuels, concernant 62 institutions.

En ce qui concerne les 8 services d'accompagnement, les données sont extraites (par l'administration) des rapports d'activité des services et contiennent les ACS. Il n'est cependant pas certain qu'elles correspondent à des personnes physiques.

Ces données sont les suivantes pour 1996 :

35 temps pleins, 5 > mi-temps, 7 mi-temps, 6 < mi-temps

Comme on peut le voir, le % de temps partiel est particulièrement faible (34 %), comparé aux données AWIPH dans le même sous-secteur (57 % de temps partiel). Il est donc probable que ces données concernent la ventilation des ETP et non celle des personnes physiques.

2. AIDE A LA JEUNESSE

L'administration reçoit chaque année des services subventionnés un récapitulatif par membre du personnel, ce qui fait environ 4000 dossiers individuels. Malheureusement, ces données n'ont pas été traitées pour produire des statistiques sur le temps de travail. Comme pour la COCOF, la production de statistiques sur le temps partiel nécessiterait le dépouillement des 4000 dossiers individuels.

L'asbl RTA (centre de formation reconnu par l'administration dans le cadre de l'article 54 du décret) a travaillé sur les rapports d'activité transmis par les services en 1997. Sur base de ces données, RTA a produit un document intitulé « Rapports d'activités 1997 des services privés agréés par l'aide à la jeunesse », édité par le Ministère de la Communauté française. Ce document contient une série de données sur « les personnels des services » : leur répartition par arrondissement, par sexe, par niveau de formation initiale ainsi que les pratiques de formation continuée, la pyramide des âges... Ces données concernent donc des personnes physiques. Il est donc possible, en comparant les données RTA (en PP) avec celles de l'administration (en ETP), de produire des données *indirectes* sur le temps partiel, soit les deux taux déjà évoquées au sujet de l'enquête ISAJH auprès des directions.

Malheureusement, les données RTA ne donnent pas de ventilation par fonction selon les mêmes catégories que l'administration. La ventilation RTA est faite selon les modalités « opérateurs de base », « chef d'équipe », « responsable de service ou de département » et « directeur », alors que les données de l'administration se fait selon les catégories de

« fonctions subventionnées » : « direction », « éducateurs », « psycho-social », « médical », « administratif » et « entretien ». Nous ne pouvons donc fournir une ventilation que par types de services et non par fonction.

La comparaison des données globales avec celles produites par le Fonds ISAJH donne le tableau suivant :

SECTEUR DE L'AIDE A LA JEUNESSE	Effectifs concernés (PP)	Taux de couverture par poste (nombre de PP pour 100 ETP)	Taux d'occupation moyen (en fraction d'un ETP)
Données DAAJ (97) Communauté française	3437	132,5	0.71
Données ISAJH (96) Communauté française	2758	128	0.78

Nous retrouvons le même phénomène que celui constaté lors de l'analyse des données AWIPH. Les données de l'administration (*via* RTA) sont un peu plus « pessimistes » que celles de l'enquête auprès des directions. Cependant, la hiérarchie est toujours respectée dans la mesure où les données de l'administration nous montrent que le taux de couverture pour l'aide à la jeunesse est quand même nettement inférieur à celle de l'aide aux personnes handicapées (respectivement 149,7 et 0.67 pour les données AWIPH).

Données par type de service

SOUS-SECTEURS	(1997) RTA PP	(1997) DAAJ ETP	Poids du secteur (en ETP)	Taux de couverture par poste (nombre de PP pour 100 ETP)	Taux d'occupation moyen (en fraction d'un ETP)
AMO	340	243,5	7,8 %	140	0.71
SPEP	70	57	1,8 %	123	0.81
COE	131	90	3,2 %	146	0.68
Total milieu ouvert	541	390,5	12,6 %	139	0.72
Placement familial	145	108	2,9 %	134	0.75
Protutelle	22	12,5	0,4 %	176	0.57
Résidentiel	3437	2594	84 %	132,5	0.75
TOTAL	4145	3105	100 %	133,5	0.75

La hiérarchie des trois sous-secteurs ne correspond pas à celle de l'enquête ISAJH : le taux d'occupation est le plus élevé dans le résidentiel, alors que l'enquête ISAJH donnait un taux nettement supérieur dans le milieu ouvert (0.83). Nous ne voyons pas d'explication à cette différence, sinon la composition interne et la taille de l'échantillon ISAJH qui était particulièrement réduit pour le milieu ouvert (moins de 40 % des services - 219 personnes physiques).

3. ACCUEIL DE CRISE DE L'ONE

Aucune statistique sur la ventilation du temps de travail n'est disponible. Par ailleurs, le nombre de PRC est particulièrement élevé dans ce secteur (voir tableaux en annexe). Les

données ETP ne concernent que les postes subventionnés. Enfin, le transfert des maisons maternelles bruxelloises à la COCOF et le maintien des wallonnes à l'ONE complique encore les choses... Par ailleurs, il sera sans doute bientôt possible d'obtenir des données précises de l'AMA, concernant les services membre de l'AMA (et donc de nombreuses maisons maternelles). Ces données seront sans doute cumulées pour les maisons maternelles et les centres d'accueil pour adultes en difficulté (cfr. infra).

4. ADULTES EN DIFFICULTE

Les centres d'accueil pour adultes étant régionalisés, ils dépendent d'un côté de la COCOF et de l'autre de la région wallonne. Pour compliquer le tout, les maisons maternelles ex-ONE de la région bruxelloise font maintenant partie de la catégorie commune des « maisons d'accueil » décrétée par la COCOF... Enfin, il y a également de très nombreux PRC et fonds propres.

4.1 Région wallonne

Les données fournies par la Région wallonne, concernant les 33 centres d'accueil subventionnés, ne permettent pas de connaître le nombre et la nature des temps partiels. Les chiffres ne donnent que les ETP subventionnés par centre.

4.2. Région bruxelloise

Les données transmises par la COCOF concernent les centres d'accueil et les maisons maternelles, mais ne donnent que la répartition des ETP par maison et par fonction. Pas toujours de données sur le nombre de personnes physiques par rapport aux ETP, ni de fonction par rapport aux postes ACS, FBIE, Maribel et Fonds propres...

5. DONNÉES ONSS

Le lecteur trouvera en annexe un tableau, déjà évoqué plus haut, regroupant les données relatives au nombre de personnes physiques et d'équivalents temps plein, ceci pour les secteurs santé, social et socio-culturel de l'ensemble de la Belgique, ventilés par sexe. Ce tableau comporte également les deux « taux » (PP/ETP et ETP/PP), calculés par nos soins.

Plusieurs constats peuvent être faits à partir de ce tableau :

- Les deux taux, respectivement 129,9 et 0.77, sont quasiment identiques dans la partie francophone et néerlandophone du pays. Ils sont très proches de la moyenne de l'ensemble de ce champ professionnel du non-marchand (132,7 et 0.75).
- Ils sont assez proches de ceux calculés par l'enquête ISAJH auprès des directions (136 et 0.74). La différence s'explique, comme vu plus haut, par la prise en compte du cumul de temps partiels par une seule personne dans les données ONSS (comptabilisés sur base des dossiers individuels).
- Enfin, *last but not least*, ces données confirment celles de l'enquête ISAJH auprès des intervenants sociaux en ce qui concerne la variation des temps partiels en fonction du sexe : le taux d'occupation des hommes est nettement supérieur à celui des femmes (respectivement 0.86 et 0.73). Ce phénomène se manifeste dans tous les secteurs, *sans aucune exception*, du champ professionnel concerné.

A.3. Synthèse de l'ensemble des données quantitatives disponibles

L'analyse effectuée dans les pages qui précèdent a mis plusieurs types de difficultés en évidence :

- 1) les données *indirectes*, qui nous donnent le nombre de personnes physiques et le nombre de postes ETP, si elles nous fournissent une idée globale de ces deux quantités, ne nous disent rien sur la ventilation effective des modalités du temps de travail à l'intérieur de cette contrainte globale ;
- 2) les données *directes* sont extrêmement parcellaires et ne concernent qu'une fraction du champ concerné (certains professionnels, certains secteurs) ;
- 3) autant les données *indirectes* que *directes* ont le défaut de comptabiliser les personnes physiques et/ou les temps partiels indépendamment de l'identité des individus (sauf données ONSS). Une même personne cumulant plusieurs temps partiels dans plusieurs agréments, services ou secteurs (voire commissions paritaires) sera considérée comme plusieurs personnes physiques et/ou plusieurs temps partiels ;
- 4) les enquêtes effectuées *auprès des travailleurs eux-mêmes* sont les seules, avec celles de l'ONSS, qui permettent d'échapper au biais mentionné au point précédent. Mais elles ont le (léger) désavantage de toucher plus souvent les travailleurs à temps plein que les travailleurs à temps partiel *réel* ;
- 5) les *univers de référence* des données peuvent varier considérablement en fonction de nombreux paramètres (année concernée, zone géographique, type de service et/ou de personnel pris en compte...).

Néanmoins, et en tenant compte des réserves exprimées ci-dessus, il apparaît nécessaire d'effectuer une courte synthèse globale de la problématique dans sa dimension quantitative, quitte à énoncer une série d'hypothèses qui devraient être testées dans une phase ultérieure de ce travail et/ou confrontées à l'expérience des professionnels. Nous effectuerons cette synthèse en partant des données les plus globales, concernant l'ensemble du champ de la commission paritaire, pour passer ensuite à l'analyse plus détaillée des variations sectorielles et par catégorie de professionnels.

1. Champ de la SCP 319.02

Il y a, en moyenne, entre 130 (données ONSS 1999) et 136 (données ISAJH 1996) travailleurs pour 100 postes ETP dans l'ensemble du champ de la SCP 319.02. Selon les données ONSS, ce taux varie très fortement en fonction du **sexe** : il est de 117 pour les hommes et 137 pour les femmes. L'enquête ISAJH auprès des intervenants confirme ce fait, et ceci pour tous les secteurs. Nous ne possédons malheureusement pas de données sur la ventilation des régimes de travail pour l'ensemble du champ.

2. Secteurs de la SCP 319.02

Le secteur des **centres d'accueil pour adultes en difficulté** est celui où les temps partiels sont les moins nombreux. Le taux de couverture par poste est de 115, selon l'enquête ISAJH

auprès des directions (29 agréments sur 46). La plupart des intervenants (et quasiment tous les hommes) y travaillent à temps plein. Ce secteur est aussi celui où le taux de féminisation des emplois est le plus faible.

Le secteur de **l'aide à la jeunesse** est en seconde position, toujours selon l'enquête ISAJH auprès des directions (162 agréments sur 288). Il y a 128 personnes physiques pour 100 emplois ETP. Ce secteur vient en seconde position en ce qui concerne le taux de masculinité des éducateurs et autres intervenants sociaux, d'après l'enquête ISAJH sur les éducateurs et l'enquête ISAJH sur les intervenants sociaux.

Le secteur de **l'accueil de crise de l'ONE** est en troisième position, selon l'enquête ISAJH auprès des directions (26 agréments sur 45), avec 132 personnes physiques pour 100 ETP. Mais les données ISAJH concernant les éducateurs et les intervenants sociaux placent l'ONE en dernière position. Il est vrai que cette catégorie de professionnel a le taux de féminisation le plus élevé.

Enfin, le secteur de **l'aide aux personnes handicapées** est en dernière position dans l'enquête auprès des directions (169 agréments sur 314), avec 143 personnes pour 100 ETP. Les autres données nous montrent que le taux de féminisation des éducateurs et intervenants sociaux y est plus élevé que dans les secteurs de l'aide à la jeunesse et adultes en difficulté.

3. Catégories professionnelles

Nous ne possédons de données directes concernant le régime de travail qu'à propos des intervenants sociaux (puéricultrices, éducateurs, AS et psychologues). En ce qui concerne les données indirectes, les **fonctions médicales et paramédicales** ont le taux de couverture par poste ETP le plus élevé (179). Cette donnée ne reflète sans doute que des temps partiels apparents. Vient ensuite le groupe **administratif-entretien** (146) suivi par les **AS** (145). Le groupe **éducatif** est assez loin derrière (126), suivi par le personnel de **direction** (122).

Les données directes nous montrent qu'à peu près **74 % des éducateurs sont à temps plein** (un maximum de 90 % en AD et un minimum de 68 % à l'ONE), et **70 % des intervenants sociaux** (maximum de 93 % en AD et minimum de 55 % à l'ONE). mais ce chiffre global varie considérablement en fonction du sexe. Cette dernière variable apparaît donc comme étant celle qui exerce l'influence la plus déterminante¹¹.

B. Analyse des motivations du recours au temps partiel

L'enquête auprès des directions est la seule à nous fournir des informations sur les motifs du recours au temps partiel, et ceci *uniquement* pour les « intervenants de premier rang » (éducateurs *largo sensu*).

Il s'agit bien entendu des motivations du temps partiel telles que perçues (ou du moins exprimées) par les directions.

¹¹ Dans son édition du vendredi 3 septembre 1999, le journal « Le Monde » rend compte du « Rapport Génisson » sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, commandé par Lionel Jospin. On peut y lire que sur 100 femmes en âge de travailler, 45 travaillent à temps complet, 20 à temps partiel, 10 sont au chômage et 25 sont « inactives ». Ces chiffres sont respectivement de 77, 4, 9 et 10 pour les hommes. Le taux de temps partiel (calculé ici sur la population en âge de travailler) est donc cinq fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Le questionnaire, outre une question sur le nombre d'éducateurs à temps partiel et leur ventilation par type de temps partiel, ne comportait qu'une seule question sur le « motif principal du temps partiel ». Il demandait ensuite aux directions quel était le « principal avantage » et le « principal désavantage » de « cette formule de travail ».

En ce qui concerne le **motif**, trois modalités de réponses pré-encodées et une modalité « autre » étaient possibles : 1. Volonté du travailleur, 2. Conséquence de mesures contraignantes (remplacement de pause-carrière mi-temps...), 3. Demande de l'employeur, 4. Autres.

Les résultats sont les suivants :

MOTIF DU TEMPS PARTIEL (enquête directions 1996)	AH	AJ	ONE	AD	Total
Volonté du travailleur	57 %	48,4 %	55 %	28,6 %	52,4 %
Conséquence de mesures contraignantes	15,6 %	21,4 %	10 %	42,9 %	18,4 %
Demande de l'employeur	17 %	13,5 %	20 %	28,6 %	16 %
Autres	8,9 %	15,1 %	15 %	0 %	11,8 %
Sans réponse	1,5 %	1,6 %	0 %	0 %	1,4 %
Effectifs concernés	135	126	20	7	288

Ces données peuvent être interprétées de différentes manières. On peut constater dans un premier temps que le recours aux temps partiels est motivé de manière largement majoritaire (68,4 %) par une volonté interne à l'institution, que celle-ci soit dans le chef du travailleur (52,4 %) ou de l'employeur (16 %). Les mesures contraignantes externes semblent jouer assez peu, sous réserve d'une analyse des motifs « autres » (11,8 %).

Bien entendu, la formulation des modalités était assez sommaire et pouvait s'interpréter de diverses manières par les directions qui ont répondu par courrier, sans la présence d'un enquêteur pouvant préciser le sens des modalités. On remarquera que c'est dans l'aide à la jeunesse que la contrainte externe apparaît la plus forte (le secteur AD est très peu concerné par cette problématique et les effectifs sont trop restreints pour avoir quelque signification statistique).

D'autre part, on observe que dans trois secteurs sur quatre, c'est la volonté du travailleur qui apparaît très majoritairement comme le premier motif du recours au temps partiel. Cette volonté obtient le score le plus élevé dans les secteurs où le nombre de *femmes éducatrices* est le plus élevé (ONE et AH), alors que les secteurs le plus masculins (AD et AJ) ont les taux les plus faibles.

Ce dernier constat, associé à l'effet déterminant de la variable du sexe sur le taux de temps partiel, amène évidemment à poser la question de la « motivation » des femmes pour cette formule de travail...

La question sur le **principal avantage de la formule de travail** à temps partiel des éducateurs, comportait les modalités suivantes : 1. Diminution des jours de maladie 2. Personnel plus détendu 3. Flexibilité 4. Efficience 5. Autres.

Le principal avantage, pour les directions, est sans conteste la « flexibilité » qui est en tête dans tous les secteurs (37,2 %), suivie par le « personnel plus détendu » (26,7 %), également dans tous les secteurs. Viennent ensuite l'« efficience » (10,4 %) et la « diminution des jours de maladie » (2,1 %). Il y a 12,2 % de réponses « autres ».

Les **désavantages** sont les suivants : « difficulté dans le suivi pédagogique » (24,7 %), suivi de près par « discontinuité dans le travail » (22,9 %), ensuite le « temps de réunion » (modalité dont le contenu ne me semble pas très clair) qui recueille 18,8 % des réponses, et enfin le « temps perdu pour la mise au courant » (8 %). Il y a 8,3 % de réponses « autres ».

Bernard De Backer
Juillet-août 1999