

Le temps partiel dans le champ de la SCP 319.02

Bernard De Backer
Mai-août 2000

Etude qualitative sur le recours au temps partiel

1. Introduction

- 1.1. Rétroactes
- 1.2. Quelques éléments relatifs à la collecte des données

2. Données statistiques collectées auprès des 16 institutions

- 2.1. Données globales sur le nombre d'institutions, le nombre de travailleurs concernés, la ventilation des temps pleins et des temps partiels.
- 2.2. Données relatives aux temps partiels dans les institutions

3. Données qualitatives collectées auprès des 144 acteurs interviewés

3.1. La perception de la problématique du temps partiel par les directeurs

- 3.1.1. Motivations des directeurs qui recourent au temps partiel
- 3.1.2. Motivations des travailleurs qui recourent au temps partiel, telles que perçues par les directeurs
- 3.1.3. Autres causes des temps partiels
- 3.1.4. Avantages et désavantages des temps partiels
- 3.1.5. Solutions possibles, là où le temps partiel pose problème

3.2. La perception de la problématique du temps partiel par les travailleurs

- 3.2.1. Types de temps partiels vécus par les travailleurs
- 3.2.2. Motivations des travailleurs ayant choisi le temps partiel
- 3.2.3. Autres causes du temps partiel (normes d'encadrement...)
- 3.2.4. Avantages et désavantages des temps partiels
- 3.2.5. Solutions possibles, là où le temps partiel pose problème

| |
|--|
| Données complémentaires extraites de l'enquête quantitative ADAPT (éducateurs) |
|--|

4. Conclusions

5. Annexes

Avertissement

Sauf mention explicite contraire, toutes les données analysées dans ce rapport sont relatives à des échantillons de taille réduite. Une lecture consistant à extrapoler mécaniquement ces données et leurs commentaires à l'ensemble de la SCP 319.02 serait donc abusive et contraire aux propos de l'auteur. Elle n'engagerait que la responsabilité du lecteur.

1. Introduction

1.1. Rétroactes

Pour rappel, le présent rapport s'inscrit dans le projet des partenaires sociaux de la SCP 319.02 d'étudier plus finement la problématique du recours au temps partiel. Comme stipulé dans leur accord, « *les partenaires sociaux se donneront les moyens d'analyser les motivations du recours au travail à temps partiel dans le secteur, tant du chef des travailleurs (pause-carrière, adéquation à la vie privée...) que de l'employeur (organisation du travail)* ».

Une **première étude quantitative**, synthétisant les différentes données statistiques disponibles, a été transmise aux membres de la Scp 319.02 en septembre 1999. Cette première approche a mis en évidence la difficulté de mesurer précisément la réalité statistique du temps partiel dans les secteurs concernés. En effet, le mode de comptabilisation peut varier d'une source à l'autre, prendre en compte tous les professionnels et tous les services (y compris publics), ou seulement une partie d'entre eux, additionner les temps partiels occupés par une seule et même personne ou ne pas les additionner, etc. **Néanmoins, une série de lignes de force se dégagent de cette étude quantitative :**

- Le **taux d'occupation moyen** (nombre d'emplois ETP divisé par le nombre de travailleurs) de l'ensemble des travailleurs du champ de la SCP 319.02 **se situe entre 74 %** (données ISAJH 96) **et 77 %** (données ONSS 99), ce qui signifie que si le temps global de travail était réparti de manière linéaire pour l'ensemble des travailleurs, ceux-ci seraient tous occupés à $\pm 3/4$ temps.
- Le travail à temps partiel est **nettement plus fréquent chez les femmes** que chez les hommes. Selon les données ONSS, le taux d'occupation moyen des hommes est de 85 % et celui des femmes de 73 %. Toutes les autres données statistiques collectées confirment cette corrélation.
- Le taux d'occupation ne nous dit rien sur la répartition du temps de travail. Seules les données directes peuvent nous en donner une idée. Celles que nous possédons ne concernent que les éducateurs et les intervenants sociaux (enquêtes ISAJH de 96, 98 et 99). Ces données, sur base d'échantillons, indiquent que le pourcentage des intervenants sociaux à temps partiel se situe entre 30 % et 36,5 %. Si l'on tient compte de l'ensemble des professionnels (donc également les paramédicaux, encadrement, personnel administratif et d'entretien...), il nous semble que la répartition **35 % de temps partiels et 65 % de temps pleins** ne doit pas être trop éloignée de la réalité.
- Ces mêmes données directes nous indiquent que la modalité de temps partiel la plus fréquente est **le mi-temps**. En d'autres mots, si les deux tiers des travailleurs travaillent à temps plein, une grosse minorité travaille à mi-temps (ou moins) et une petite minorité à plus d'un mi-temps.
- Une petite partie des temps partiels sont des **temps partiels apparents**, soit des temps partiels relatifs à des personnes qui sont en réalité occupées à temps plein, sur base du cumul de plusieurs temps partiels, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'institution qui constitue leur lieu de travail principal. Ceci signifie que le pourcentage de travailleurs à temps plein réel est très probablement supérieur à 65 %, sans doute entre 65 et 70 %.

- En outre, selon les directeurs (enquête de 96), la **volonté du travailleur** serait le motif principal du recours au temps partiel, suivi par les contraintes externes (normes d'encadrement et de subsidiation) et la volonté de l'employeur (organisation du travail). Ces données donneraient à penser (hypothèse) que le travail à temps partiel dans le champ de la Scp 319.02 serait majoritairement la conséquence d'une **volonté exprimée par des travailleuses** à un moment ou l'autre de leur carrière (hypothèse formulée à la fin de l'étude quantitative, p. 24).

Ces éléments collectés dans la phase quantitative appelaient une **seconde étude**, centrée sur les logiques à l'œuvre dans le recours au temps partiel, tant dans le chef des travailleurs que des employeurs, ainsi que sur les pistes de solutions possibles là où le recours au temps partiel pose problème. Cette analyse complémentaire permettrait également de se faire une idée plus précise de la proportion de temps partiels apparents. L'étude complémentaire dont les résultats sont synthétisés dans ce rapport, poursuit donc trois objectifs¹ :

1. Etudier les motivations et les logiques qui président au recours et au rejet du temps partiel, *autant chez les travailleurs que chez les employeurs*, en rapport avec les contraintes (ou opportunités) légales en vigueur ;
2. Prendre la mesure des solutions possibles pour remédier au temps partiel, là où il apparaît problématique, *autant chez les travailleurs que chez les employeurs*, en tenant compte des contraintes (ou opportunités) légales en vigueur ;
3. Mesurer plus finement l'importance du temps partiel réel.

1.2. Quelques éléments relatifs à la collecte des données

La collecte des données pour rencontrer ces objectifs s'est effectuée sur base d'une série d'études de cas (anonymes). Les enquêteurs se sont rendus dans différentes institutions wallonnes et bruxelloises, afin de procéder à une collecte de données quantitatives et qualitatives relatives au temps partiel. Les données quantitatives, récoltées au moyen de trois grilles (voir guide d'enquête en annexe), concernaient la ventilation des fonctions et du temps de travail dans l'institution, ainsi que certaines caractéristiques des personnes à temps partiel. Les enquêteurs avaient par ailleurs pour mission d'interviewer la direction ainsi qu'un certain nombre de travailleurs à temps partiel (en fonction de leur disponibilité et de leur profil), sur base d'un guide d'interview. Ces enquêtes se sont déroulées entre décembre 99 et avril 2000. Trois enquêteurs se sont rendus dans 16 institutions : 5 de l'aide aux personnes handicapées ; 5 de l'aide à la jeunesse, 4 de l'ONE et 2 de l'accueil pour adultes en difficulté. Ces 16 institutions totalisent 1261 travailleurs, dont 486 sont *concernés par le temps partiel*². 128 travailleurs ont été interviewés, soit 26 % des 486 personnes concernées. Nous synthétisons les données collectées en deux phases : d'abord les données quantitatives relatives aux 16 institutions, ensuite les interviews.

¹ Voir la note d'intention approuvée par le Comité de gestion du Fonds ISAJH du 15/12/99.

² Soit les travailleurs à temps partiel ainsi que ceux, qui, cumulant plusieurs temps partiels (internes ou externes), sont effectivement employés à temps plein.

2. Données statistiques collectées auprès des 16 institutions

2.1. Données globales

Le tableau ci-dessous donne la ventilation des travailleurs personnes physiques en fonction du temps de travail, ceci pour l'ensemble des 16 institutions analysées.

| Ventilation du temps de travail des personnes physiques dans les 16 institutions | | | | | | | | | | | |
|--|-------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|-----------------------|---------------------|---------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 (2 + 3) | 5 | 6 | 7 (5 + 6) | 8 (3 + 7) | 9 | 10 (7 - 9) | 11 (4 + 9) |
| Modalités | Σ PP | Tpl 1 fct | Tpl >1 fct | Σ Tpl | Tpa 1 fct | Tpa >1 fct | Σ Tpa | PP concern. Tpa | Tpa appare nt | Tpa réels | Tpl réels |
| Effectifs | 1261 | 775 | 14 | 789 | 466 | 6 | 472 | 486 | 49 | 423 | 838 |
| Pourcent. | 100 % | 61,5 % | 1,1 % | 62,6 % | 37 % | 0,5 % | 37,4 % | 38,5 % | 3,9 % | 33,5 % | 66,5 % |
| Σ = somme PP = personnes physiques Tpl = Temps plein Tpa = Temps partiel PP concern. Tpa = personnes concernées par le temps partiel | | | | | | | | | | | |

Ces données appellent plusieurs commentaires :

- Soulignons d'abord qu'il ne s'agit pas d'un échantillon représentatif, mais bien d'une sélection aléatoire d'institutions. Celles-ci représentent cependant 8,4 % de l'ensemble des travailleurs de la Scp 319.02 (estimé à 15.000 personnes physiques).
- 38,5 % des 1261 travailleurs sont concernés par le temps partiel, soit parce qu'ils travaillent globalement à temps partiel, soit parce qu'ils travaillent globalement à temps plein (à l'intérieur ou en partie à l'extérieur de l'institution), mais en cumulant plusieurs temps partiels.
- 66,5 % des travailleurs sont à temps plein « réel », dont 5 % (1,1 % + 3,9 %) en cumulant plusieurs temps partiels. Remarquons que le nombre de personnes ayant un temps partiel à l'extérieur (comme salarié ou comme indépendant) n'est pas négligeable (3,9 %). Ce pourcentage nous semble être un minimum, les secrétariats des institutions n'étant pas toujours informés de temps partiels externes, notamment comme indépendant.
- 33,5 % des travailleurs sont des temps partiels « réels », toutes leurs fonctions cumulées n'atteignant pas le temps plein.
- Ces chiffres sont très proches de ceux collectés dans la phase précédente de cette étude, posant l'hypothèse d'un taux de temps plein réel situé entre 65 et 70 % (cf. synthèse à la page 3).
- Comme nous le verrons plus bas, dans l'analyse des interviews, ce rapport « 1/3 de temps partiels - 2/3 de temps pleins » est souvent évoqué par les directeurs rencontrés. Il apparaît à plusieurs d'entre eux comme une bonne formule de compromis, permettant de satisfaire les intérêts des uns et des autres.

2.2. Données relatives aux temps partiels

Le tableau suivant donne la répartition des 472 temps partiels selon le type de temps partiel :

| Ventilation des temps partiels dans les 16 institutions | | | | | |
|--|-------------------|-----------------------------|----------|---------------------|---------------|
| | 3/4 temps et plus | Entre 3/4 temps et mi-temps | Mi-temps | Moins d'un mi-temps | Total |
| Effectifs | 105 | 44 | 286 | 37 | 472 |
| Pourcentages | 22,2% | 9,3% | 60,6% | 7,8% | 100,0% |

Le mi-temps est très largement en tête des modalités du temps partiel, suivi de très loin par les « trois-quarts temps et plus ». Ces données montrent, du moins dans le cas des 16 institutions visitées, la très large prépondérance des « petits temps partiels ». Ceci correspond également aux données quantitatives collectées dans l'ensemble de la Scp 319.02 (l'enquête réalisée auprès des directions en 1996 donnait 65 % des temps partiels occupés à mi-temps, ceci pour les « intervenants de premier rang »).

Enfin, une troisième donnée statistique est issue des enquêtes auprès des 16 institutions. Il s'agit des caractéristiques des 472 personnes à temps partiel dans l'institution. Ces caractéristiques concernent la fonction, le sexe, l'année de naissance et la présence d'enfants. Cependant, si la fonction, le sexe et l'année de naissance sont des données connues des responsables administratifs, *la présence d'enfants ne l'est pas toujours*. En effet, la déclaration des enfants comme personnes à charge est souvent effectuée par le père et non par la mère. Par conséquent, cette donnée est *largement sous-estimée chez les femmes*³ dans une ou deux des grosses institutions qui ont été visitées par les enquêteurs, aux dires mêmes des responsables que nous avons contactés.

| Caractéristiques des temps partiels dans les 16 institutions | | | | | |
|---|----------------------------------|-------------------|----------------------------------|-----------------|--------------|
| | Femmes | | Hommes | | Total |
| Effectifs | 415 | | 57 | | 472 |
| Pourcentage | 88 % | | 12 % | | 100 % |
| | Travailleurs avec enfants | | Travailleurs sans enfants | | Total |
| Effectifs | 282 (sous-estimé) | | 190 (sur-estimé) | | 472 |
| Pourcentage | 60 % (sous-estimé) | | 40 % (sur-estimé) | | 100 % |
| | Educ-puer | As-psy-dir | Paramed | Entr-adm | Total |
| Effectifs | 269 | 28 | 70 | 105 | 472 |
| Pourcentage | 57 % | 6 % | 15 % | 23 % | 100 % |
| Age moyen : 37 ans et 4 mois | | | | | |

³ Ceci n'est évidemment pas le cas pour les 128 travailleurs interviewés, auprès de qui cette information a été directement collectée par le biais de l'interview.

La présence des femmes parmi les travailleurs à temps partiel (88 %) est largement supérieure à celle des hommes (12 %), dans un secteur où la proportion des femmes est de 67 % (données ONSS 1999). Même si nous ne connaissons pas cette proportion pour les 16 institutions, rien ne nous indique que celle-ci serait plus forte que pour l'ensemble de la SCP 319.02. Les données relatives à la présence d'enfants chez les personnes travaillant à temps partiel sont certainement sous-estimées, pour les raisons que nous avons évoquées plus haut. Comme on peut le voir, les éducatrices et puéricultrices forment le gros des troupes des temps partiels, suivies par le personnel d'entretien et administratif. Enfin, l'âge moyen est de 37 ans (54 % ont entre 30 et 45 ans), l'âge sans doute où les responsabilités familiales des jeunes mères sont les plus importantes, et où la fatigue professionnelle se fait le plus ressentir (voir à ce sujet les données issues de l'étude ADAPT sur la fatigue professionnelle des éducateurs).

Un profil plus précis des personnes à temps partiel se dégage des interviews, réalisées auprès de 128 travailleurs, qui représentent un plus d'un quart des 486 personnes *concernées par le temps partiel*. Les consignes données à l'enquêteur lui laissaient la liberté de choisir les personnes à interviewer, mais en essayant de varier le plus possible le profil des travailleurs, afin de repérer le plus grand nombre de logiques de recours et de rejet du temps partiel possible.

Malgré cette consigne de diversification des profils, 80 des 128 personnes *interviewées* sont des *femmes avec enfant(s)*, ce qui représente 62,5 % du total. Nous détaillerons plus loin les autres caractéristiques qui ressortent des interviews de travailleurs concernés par le temps partiel.

3. Données qualitatives collectées auprès des 144 acteurs interviewés

3.1. La perception de la problématique des temps partiels par les directeurs

Nous synthétisons ici les 16 interviews de directeurs. Le guide d'interview abordait différents aspects liés aux temps partiels : les *avantages* et les *inconvenients* globaux des temps partiels pour différentes catégories d'acteurs, les *motivations* des temps partiels dans l'institution selon qu'ils sont voulus par la direction, les travailleurs, ou imposés par les réglementations.

Nous commencerons par exposer les motivations des directeurs qui choisissent de recourir volontairement au temps partiel, *hors de toute contrainte directe* (normes d'encadrement, taux de subsidiation, pause-carrière ou congé parental à mi-temps).

3.1.1. Motivations des directeurs qui recourent volontairement au temps partiel

Une majorité (12 sur 16) de directeurs rencontrés recourt volontairement au temps partiel. Deux types de réponses (parfois cumulées) sont apportées : 1) le recours effectif à un certain nombre de temps partiels par les directeurs, à côté des temps pleins ; 2) le souhait d'une généralisation des 3/4 temps pour tous les travailleurs (ou du moins pour les fonctions

éducatives). Le recours effectif au temps partiel par les directeurs est motivée de diverses manières, que nous résumons ci-dessous. Les motifs sont classés par ordre de fréquence.

| Motifs des temps partiels voulus par les 16 directeurs | | |
|--|---|--|
| Motifs | Fonctions concernées | Exemples |
| 1. Plus grande souplesse dans l'organisation du travail | Le plus souvent les fonctions éducatives, mais parfois aussi les autres fonctions | <p>« Cela permet une meilleure répartition du travail, de faire face plus facilement aux absences, aux maladies »</p> <p>« Dans la plupart des groupes, il y a un membre à temps plein, un autre à trois quart temps et un dernier à mi-temps ; c'est notre groupe de base pour pouvoir clôturer l'ensemble des horaires »</p> <p>« En cas de demande de congé ou de maladie d'un des membres de l'équipe, les autres membres à 3/4 temps ou à 1/2 temps peuvent augmenter leur nombre d'heures »</p> <p>« J'ai remplacé tous les plein temps qui partaient par des temps partiels pour augmenter le nombre de personnes physiques dans la maison »</p> <p>« Le temps partiel est très utile pour moi. Je dois utiliser un maximum de personnes pour éviter des chevauchements d'horaires. En utilisant quatre 3/4 temps, je gagne une personne pour boucher tous les trous »</p> <p>« On pourrait fusionner ce poste avec un autre, mais cela permet d'avoir un remplaçant quand l'un des deux tombe malade, et en plus ces travailleurs peuvent accomplir plusieurs tâches »</p> |
| 2. Lutter contre la fatigue professionnelle (et donc disposer d'un personnel plus motivé, plus dynamique...) | Fonctions éducatives (éducateurs et puéricultrices) | <p>« Lorsque l'on travaille avec des caractériels, le travail à temps partiel permet de reprendre son souffle, de ne pas s'épuiser »</p> <p>« C'est un travail éducatif lourd au niveau émotionnel avec des petits enfants très turbulents, provocants. Le personnel à temps plein est épuisé, alors que les personnes à 3/4 temps peuvent quitter le boulot encore en forme (...) le personnel à temps partiel s'énervera moins vite (...) En définitive, je pense que travailler à temps plein dans un secteur comme le nôtre, c'est presque suicidaire »</p> <p>« Il vaut mieux un 3/4 temps, car le travail est épuisant pour les éducateurs »</p> <p>« Chez nous, le temps partiel est une très bonne chose et nous permet de travailler mieux dans l'intérêt des enfants. Grâce au temps partiel, j'ai beaucoup moins d'absentéisme »</p> |
| 3. Nécessités liées à certaines fonctions | Certaines fonctions spécialisées | <p>« Les trois chauffeurs de l'institution doivent effectuer des itinéraires différents aux même heures »</p> <p>« Nous avons préféré avoir deux psychologues, parce que nous voulions avoir plusieurs avis sur différents problèmes »</p> <p>« Pour l'administratif, c'est nous aussi qui sommes à la base des trois quarts, mais c'est parce que nous n'avons pas besoin de plus »</p> <p>« Je n'utilise le temps partiel que pour les ouvriers, le personnel administratif, psycho-social et pour l'infirmière »</p> |

Les trois motifs repris ci-dessus constituent l'essentiel des raisons invoquées par les directeurs pour recourir au temps partiel, hors contrainte réglementaire ou demande des travailleurs. Les *deux premiers motifs se conjuguent souvent pour les fonctions éducatives*. Il s'agit à la fois de disposer de ressources humaines plus nombreuses pour faire face en souplesse à la gestion des équipes, des horaires et des absences, et de permettre aux éducateurs et puéricultrices de « souffler ». La troisième logique est plus spécifique à certaines fonctions non-éducatives. Certains directeurs avancent que la répartition « 1/3 de temps partiels - 2/3 de temps pleins » est une bonne solution, permettant de disposer d'un « volant » qui facilite la constitution des horaires, les remplacements en cas de maladie, etc.

De manière explicite ou implicite, certains directeurs se déclarent en faveur d'un *3/4 temps généralisé*, au moins pour les fonctions éducatives. Plusieurs facteurs conjugués semblent, selon eux, militer en faveur de cette solution : 1) la nécessité de lutter contre la fatigue professionnelle dans le contexte de carrières éducatives plus longues qu'autrefois ; 2) la très forte féminisation de la fonction éducative et la nécessité de conjuguer vie familiale et vie professionnelle ; 3) les besoins en matière d'organisation du travail (confection des horaires) ; 4) les besoins en matière de prise de recul et de formation continuée.

Ces facteurs se retrouvent dans la perception qu'ont les directeurs des motifs qui déterminent le recours au temps partiel chez les travailleurs.

3.1.2. Motivations des travailleurs telles que perçues par les directeurs

Le temps partiel comme conséquence d'une demande exprimée par un travailleur est très largement évoqué par les directeurs. Comme nous l'avons déjà vu dans l'étude quantitative de septembre 1999 (résumée plus haut), la volonté du travailleur est la première cause des temps partiels retenue par les directeurs, soit directement (pour le travailleur lui-même), soit indirectement (pour ceux qui vont le remplacer en partie). Les motivations des travailleurs, toujours selon les directeurs, se regroupent en quelques facteurs-clé, classés ici par ordre d'importance : responsabilités familiales des femmes, fatigue professionnelle des éducateurs et puéricultrices, fin de carrière (associée au point précédent), désir de se consacrer à d'autres activités, formation continuée.

Ces demandes de passage à temps partiel s'effectuent la plupart du temps par le biais d'une suspension provisoire d'une partie de leur temps de travail (interruption de carrière à temps partiel, congé parental à temps partiel, congé-éducation, congé maladie à temps partiel⁴). Ces demandes entraînent des *contrats de remplacement* à temps partiel, qui peuvent à leur tour générer d'autres remplacements, etc. Dans d'autres cas, ces demandes débouchent sur des contrats à temps partiel pour une durée indéterminée, qui génèrent bien entendu à leur tour de nouveaux engagements à temps partiel. (Dans une importante institution qui a été visitée, 36 % des temps partiels ont été voulus par les travailleurs et 38 % sont des contrats de

⁴ Personnes souffrant de fatigue professionnelle (physique et/ou psychique) nécessitant une diminution de leurs prestations pendant une durée déterminée.

remplacement, ce qui signifie que pas loin de 70 % des temps partiels (une partie des contrats de remplacements sont la conséquence d'incapacités de travail) sont directement ou indirectement l'effet d'une demande des travailleurs). Par ailleurs, de nombreuses interruptions de carrière à temps partiel se terminent par la demande d'un temps partiel définitif (qui génère un autre temps partiel définitif).

D'après les directeurs, ce sont en général les femmes qui sont à temps partiel *volontaire* ; les (rares) hommes à temps partiel le sont la plupart du temps par la volonté de l'employeur (que celui-ci soit ou non contraint par les normes d'encadrement et ses ressources financières).

3.1.3. Autres causes des temps partiels (normes d'encadrement...) selon les directeurs

Les causes externes (hors volonté de l'employeur et volonté du travailleur, avec ses conséquences en chaîne) du recours au temps partiel peuvent être de plusieurs ordres :

1. Postes de travail qui sont subsidiés pour une fraction de temps plein ;
 2. Contraintes réglementaires qui imposent indirectement le recours au temps partiel, même si les postes sont subsidiés pour des temps pleins ;
 3. Réglementations contraignantes favorisant le recours au temps partiel dans le chef des travailleurs.
-
1. La subsidiation d'une fraction de temps plein n'est pas souvent évoquée par les directeurs, du moins comme étant problématique. Il s'agit en général de fonctions plus spécialisées (médecins, paramédicaux, administratifs...) pour lesquelles des besoins supplémentaires ne se font pas (trop) ressentir. Par ailleurs, une certaine souplesse semble autoriser un « jeu » avec les fractions de temps plein : « si on est subsidié pour 2,5 psychologues et 2,5 AS, on peut engager trois AS et deux psychologues ». Les temps partiels imposés par les réglementations sont en priorité affectés à des travailleurs qui souhaitent ce régime de travail. Plusieurs directeurs évoquent également le Maribel social (et parfois le Fonds ISAJH et les emplois Van Den Brande) comme source de temps partiels imposés, ceci dans la mesure où il subventionne souvent des emplois qui ne sont pas à temps plein. Cependant, plus globalement, la masse salariale disponible insuffisante est à plusieurs reprises évoquée comme cause externe du recours au temps partiel.
 2. Par contre, les contraintes en matière d'horaire, surtout pour les fonctions éducatives, imposent de manière *indirecte* le recours au temps partiel. Comme vu plus haut, la confection des horaires au sein des équipes de travail, en tenant compte de toutes les dispositions réglementaires existantes (dont les dernières CCT sur le temps de travail), nécessitent de recourir à un certain nombre de temps partiels. Si nous avons classé cette modalité de recours au temps partiel dans celles qui résultent de la volonté des directions, il convient de préciser que cette volonté est elle-même la résultante d'obligations extérieures. C'est bien parce que des directeurs sont obligés « *d'optimiser sous contrainte* » qu'ils recourent à certaines formes élaborées de combinatoire des régimes de travail pour les fonctions éducatives (par ex : « 2/3 de temps pleins, 1/3 de temps partiel, dont la moitié de mi-temps et la moitié de 3/4 temps »).

3. Bien entendu, le nombre très élevé de temps partiels voulus et obtenus par les travailleurs trouve son origine dans des dispositions réglementaires qui s'imposent plus ou moins aux directions. Les dispositions réglementaires concernant l'interruption de carrière à temps partiel, le congé parental à temps partiel, le congé-éducation et la prépension à mi-temps seraient à la base d'une majorité de temps partiels, directement ou *indirectement*.

3.1.4. Avantages et désavantages des temps partiels pour les directeurs

Les avantages des temps partiels sont nombreux et découlent logiquement de ce qui a été dit plus haut. Ils permettent en effet :

- De combiner des horaires de manière plus fine et plus souple ;
- De mieux faire face aux absences (maladie, congés...) ;
- D'augmenter et de varier les ressources humaines disponibles ;
- De lutter contre la fatigue professionnelle et de disposer de travailleurs plus motivés ;
- De donner de l'emploi à plus de personnes ;
- De pouvoir recourir à des professionnels plus spécialisés pour lesquels il n'y a pas de travail à plein temps ;
- De rajeunir les équipes (grâce, notamment, aux contrats de remplacements) dans des institutions où le vieillissement des éducateurs pose des problèmes.

Les désavantages des temps partiels sont très largement évoqués, la plupart du temps dans des termes similaires, mais pas toujours pour les mêmes fonctions :

- Pour les bénéficiaires, un nombre trop élevé de travailleurs (surtout les fonctions éducatives) peut avoir un impact très négatif : perte de repères, difficulté d'établir un lien avec les éducateurs dont la présence est trop brève, mauvais suivi des situations : « les enfants se lèvent avec une personne, dînent avec une autre et se couchent avec une troisième ». Ceci concerne évidemment surtout les travailleurs à mi-temps ;
- Pour l'organisation du travail, la lourdeur des équipes, la mauvaise circulation de l'information et la difficulté d'organiser des réunions, des sessions de formation sont très souvent mentionnées. La continuité du travail en souffre particulièrement. Ceci est surtout le cas pour les mi-temps, beaucoup moins (ou pas du tout) pour les 3/4 temps ;
- Difficultés particulières des horaires pour les travailleurs qui sont à mi-temps dans deux lieux différents ;
- Les travailleurs à temps partiel sont moins bien intégrés dans l'équipe, se sentent moins impliqués, s'investissent moins ;
- Les temps partiels génèrent également des coûts plus élevés en matière de secrétariat et compliquent la gestion administrative (dossiers supplémentaires à gérer) ;

- Les travailleurs à temps partiel ont souvent une charge de travail plus élevée (proportionnellement) que ceux qui travaillent à temps plein ;
- Multiplication des contrats de remplacement qui génère parfois des parcours très chaotiques (changements incessants de régimes de travail et de poste, absence de sécurité sur le long terme, nécessité permanente de faire ses preuves, etc.) ;
- Danger de voir partir les travailleurs à mi-temps vers d'autres institutions où ils peuvent obtenir un temps plein ;
- Danger de cloisonnement des travailleurs à temps partiel dans un travail trop parcellaire.

3.1.5. Solutions possibles, là où le temps partiel pose problème, selon les directeurs

A vrai dire, les causes du recours au temps partiel étant multiples et souvent imbriquées, les « solutions » au temps partiel, *là où il apparaît problématique* (pour différentes catégories d'acteur), ne vont pas de soi.

Notons d'abord que le travail à temps partiel, selon les directeurs, est *surtout problématique pour les « petits temps partiels »* (mi-temps et moins), ceci avant tout pour les fonctions éducatives. La plupart des désavantages que nous venons de citer plus haut concernent ces petits temps partiels. Le problème, bien entendu, est que la majorité des temps partiels sont justement des petits temps partiels, comme nous l'avons vu dans les statistiques commentées plus haut. Et si ces temps partiels sont de cette nature, c'est parce qu'ils sont souvent la conséquence d'interruptions de carrière, de congés parentaux, de pré-pension qui ont été pris à mi-temps (alors qu'il est possible de réduire son temps de travail de moins d'un mi-temps, mais cela pose sans doute des problèmes de remplacement). Une autre raison, que nous aborderons en détail plus bas, est la fréquence très élevée de temps partiels pour des raisons familiales qui nécessitent la plupart du temps de disposer d'un mi-temps de libre, quelle que soit la formule choisie (interruptions de carrière à temps partiel ou temps partiel définitif).

Certains directeurs, comme nous l'avons déjà signalé plus haut, sont en faveur d'un 3/4 temps pour tous, ou au moins pour les fonctions éducatives, ce qui permettrait à la fois d'augmenter les horaires des mi-temps et de diminuer celui des plein temps, de lutter contre la fatigue, de permettre aux femmes de consacrer du temps à leurs enfants, de suivre des études, etc. L'analyse de cette solution demande bien entendu d'écouter d'abord les travailleurs à temps partiel, dont les motivations sont souvent évoquées par les directeurs. Enfin, *last but not least*, selon les directeurs, l'augmentation des subsides permettrait d'accroître le nombre d'heures des travailleurs qui subissent le temps partiel, d'améliorer la qualité de l'encadrement, de diminuer la charge de travail et par conséquent certaines causes de fatigue professionnelle.

En fait il y a une solution majeure qui émerge, et à propos de laquelle les directeurs et les travailleurs s'accordent en partie (et qui conviendrait également aux bénéficiaires). Nous y reviendrons dans le point suivant, car elle concerne bien entendu aussi les travailleurs qui demandent un temps partiel ou qui le subissent.

3.2. La perception de la problématique des temps partiels par les travailleurs

La perception des temps partiels par les travailleurs est largement tributaire de la cause et de la modalité de leur temps partiel. Il convient en conséquent de repérer d’abord les principaux cas de figure possibles.

3.2.1. Types de temps partiels vécus par les travailleurs

Les interviews laissent apparaître quatre types principaux de temps partiels, obtenus par le croisement de deux variables : le caractère volontaire ou involontaire⁵ de l’entrée en temps partiel, la durée déterminée ou indéterminée du contrat de travail à temps partiel. Ces quatre types sont représentés et illustrés dans le tableau ci-dessous, et se subdivisent en une série de sous-types. Précisons que cette typologie concerne également les temps plein réels obtenus par cumul de plusieurs temps partiels apparents.

| Types de temps partiels des travailleurs (sur base des 128 interviews) | | | |
|---|--|---|--|
| Entrée volontaire en temps partiel | | Entrée involontaire en temps partiel | |
| 1. A durée déterminée | 2. A durée indéterminée | 3. A durée déterminée | 4. A durée indéterminée |
| 1.1. Interruption de carrière à temps partiel (avant ou après 50 ans) | 2.1. Durant la carrière (après pause-carrière, congé parental...ou lors d’un changement de poste volontaire) | 3.1. Contrats de remplacement (conséquences de la colonne 1) | 4.1. Poste à temps partiel en début de carrière |
| 1.2. Congé parental à temps partiel | 2.2. A la fin de la carrière (pré-pension à mi-temps) | 3.2. Contrats à temps partiel et à durée déterminée pour mission particulière | 4.2. Réduction d’un poste à temps partiel durant la carrière (réduction des effectifs) |
| 1.3. Congés de maladie à temps partiel, congés sans solde à temps partiel | 2.3. Au début de la carrière | 3.3. Stagiaire ONEM | 4.3. Emplois Maribel |
| 1.4. Congé-éducation | 2.4. Cumul volontaire de deux temps partiels | ... | 4.4. Cumul involontaire de deux temps partiels |
| ... | ... | ... | ... |

- Le fait que le temps partiel soit *voulu ou subi* est une première distinction fondamentale. Non seulement les logiques qui expliquent son recours sont différentes, mais ses effets peuvent également en être affectés. Soulignons cependant que cette première distinction n’implique pas *ipso facto que le temps partiel voulu soit vécu positivement et le temps partiel subi vécu négativement*. Comme nous le verrons plus loin, des travailleurs à temps partiel involontaire peuvent être très satisfaits de leur situation, alors que leurs collègues à temps partiel volontaire peuvent s’avérer insatisfaits. Le recours volontaire au temps partiel peut en effet être la conséquence de *contraintes* externes à la vie professionnelle (naissance, maladie d’un proche, fatigue professionnelle, partage des rôles entre parents...), et le temps partiel involontaire convenir *in fine* au travailleur.

⁵ Cette distinction n’est pas toujours facile à établir. Ce n’est pas parce que l’offre de travail faite par l’employeur est à temps partiel que l’entrée en temps partiel est involontaire dans le chef du travailleur. Celui-ci peut très bien avoir choisi de n’accepter qu’une offre à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée. Enfin, le caractère volontaire ou involontaire d’un temps partiel peut varier avec le temps, ce qui pose, pour certains, la question de la réversibilité du temps partiel choisi.

- La seconde variable est celle de la *durée* du contrat à temps partiel. Celui-ci peut être lié à un contrat à durée déterminée, ce qui confère une certaine stabilité et prévisibilité à la situation professionnelle, permettant notamment de rechercher un autre temps partiel ou d'organiser sa vie privée en conséquence, ou être de courte durée. Bien entendu, cette variable ne prend toute sa signification que liée à la précédente. Le temps partiel volontaire et à durée déterminée, dont la modalité-type est la pause-carrière, offre des garanties solides de retour à la situation antérieure, alors que le temps partiel involontaire à durée déterminée apparaît comme la forme la plus précaire, le plus souvent conséquence de la première modalité.
- Comme le tableau nous le montre, différentes formes de ces quatre types principaux peuvent se rencontrer, avec une fréquence variable. Le *moment de l'entrée en temps partiel* détermine une partie de ces modalités secondaires : il peut s'agir d'un temps partiel en milieu ou en fin de carrière (souvent volontaire), ou d'un temps partiel en début de carrière (souvent involontaire). Nous verrons plus bas quelles sont les modalités les plus fréquentes, parmi notre échantillon de 128 travailleurs interviewés.

3.2.2. Motivations des travailleurs ayant choisi le temps partiel

Le tableau ci-dessous donne la répartition des 128 situations, ayant fait l'objet d'une interview, entre les principaux types de temps partiel. Avant de le commenter, il convient de préciser deux choses : 1) les situations analysées ne constituent pas un échantillon représentatif⁶ des 486 personnes concernées par le temps partiel (dont 427 à temps partiel réel) 2) les interviews ne donnent pas toujours avec certitude toutes les informations relatives à la *durée* du temps partiel (nous avons parfois dû faire appel au contexte pour trancher sur ce point).

| Types de temps partiels des travailleurs (sur base des 128 interviews) | | | | |
|---|-------------------------|---|-------------------------|--------------|
| Entrée volontaire en temps partiel | | Entrée involontaire en temps partiel | | Total |
| 1. A durée déterminée | 2. A durée indéterminée | 3. A durée déterminée | 4. A durée indéterminée | |
| 26 | 55 | 19 | 28 | 128 |
| 20,3 % | 43 % | 14,8 % | 21,8 % | 100 % |
| 81 | | 47 | | 128 |
| 63,3 % | | 36,7 % | | 100 % |
| Temps partiel à durée indéterminée | | Temps partiel à durée déterminée | | |
| 74 | | 54 | | 128 |
| 57,8 % | | 42,2 % | | 100 % |

⁶ Rappelons que l'objet principal de cette étude qualitative était de repérer des logiques à l'œuvre dans le recours et/ou le rejet du temps partiel, non de mesurer les fréquences de ces logiques.

- Le *caractère volontaire du temps partiel* domine nettement dans les situations examinées. Par ailleurs, une proportion de travailleurs à temps partiel involontaire (20 travailleurs sur 47, soit 42 %) se déclare satisfait de la situation (« c'est l'offre de travail qui était comme cela, mais ça me convient parfaitement ») et 13 d'entre eux ne souhaitent pas de temps plein. Enfin, 28 des 128 travailleurs interviewés⁷ (22 %) souhaitent travailler à temps plein mais n'en n'ont pas la possibilité pour le moment.
- Le *caractère « définitif » des contrats à temps partiel* est moins affirmé, ceci d'autant plus que les informations ne sont pas toujours très claires (si les 54 situations de temps partiel à durée déterminée le sont certainement, certaines à durée indéterminée nous semblent sujettes à caution – la mention d'un contrat de remplacement n'étant pas toujours explicite).

Nous allons d'abord examiner les motivations des 81 travailleurs qui ont recouru de manière volontaire au temps partiel. Soulignons d'entrée de jeu que si la modalité « à durée indéterminée » domine, de très nombreux parcours évoquent la séquence d'une première interruption de carrière à temps partiel (pause-carrière ou congé parental) suivie d'un passage au temps partiel définitif, après que la durée légale de l'interruption de carrière ait été épuisée. Les motifs principaux sont les suivants, par ordre d'importance :

- Raisons familiales (naissance d'un enfant, maladie d'un proche, déménagement...)
- Fatigue professionnelle (physique et/ou psychique) ou sentiment de ne pas pouvoir exercer le métier à temps plein, « de crainte d'être débordé »
- Autre occupation professionnelle (cumul de deux temps partiels, dont un certain nombre comme indépendant)
- Formation

Les *raisons familiales* prédominent très largement dans notre échantillon (65 % des temps partiels volontaires). Il s'agit clairement du premier facteur de recours volontaire au temps partiel, que celui-ci soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, et même du premier motif de temps partiel tout court. Bien entendu, ce motif est *surdéterminé par des normes culturelles* (dont ne se plaignent pas les interviewées) en matière de responsabilité des tâches ménagères, de soins des enfants et de congés parentaux⁸.

Le motif de *fatigue professionnelle* (17 %) est parfois associé au premier, surtout lors des passages d'un temps partiel provisoire à un temps partiel définitif. C'est à la fois parce que les travailleuses souhaitent consacrer du temps à leurs enfants et/ou à leurs autres charges familiales et que leur travail est épuisant qu'elles décident de recourir au temps partiel de manière définitive, après une pause-carrière. Ce cas de figure est nettement plus fréquent chez les éducatrices et les puéricultrices.

⁷ Il s'agit de 5 hommes et de 23 femmes. Les 5 hommes et 13 des 23 femmes ont débuté leur carrière par un temps partiel involontaire et souhaitent passer à temps plein ; 10 femmes souhaitent revenir au temps plein après une séquence de temps partiel volontaire.

⁸ On remarquera en passant que ces travailleuses à temps partiel sont en réalité souvent occupées à temps plein, dont la partie « familiale » n'est pas formellement rémunérée.

Le troisième motif, la *multiactivité* (15 %), apparaît assez souvent dans notre échantillon (ce qui constitue une surprise à nos yeux), bien qu'à un degré de fréquence nettement inférieur au premier. Rappelons que 69 travailleurs sur 486 cumulent plusieurs fonctions. Pour ceux qui choisissent cette formule de manière volontaire, la motivation réside dans le désir de sortir de la routine, de varier les expériences et les environnements de travail, de ne pas être captif d'un seul emploi, voire de tenter une reconversion.

Nous avons rencontré peu de motifs de temps partiel pour des raisons de *formation* (3 %). Ce motif semble concerner davantage les hommes. Il s'agit bien entendu de formations certifiantes de longue durée (licence, graduat), qui exigent un investissement important.

Soulignons également que *les parcours* qui ont été décrits par les interviewés *sont souvent complexes*, avec un début de carrière à temps partiel sur base d'un ou de plusieurs contrats de remplacement, suivi d'un passage à temps plein, puis d'une pause-carrière et/ou d'un congé parental qui débouche régulièrement sur un temps partiel à durée indéterminée. De nombreux interviewés ont connu plusieurs institutions, des phases de chômage, le cumul de plusieurs activités, etc.

Les motivations exprimées par les 128 travailleurs à temps partiel correspondent donc à celles perçues par les 16 directeurs : dans un secteur où le pourcentage de femmes est très élevé (67 % selon les données ONSS), où les éducatrices et puéricultrices constituent de très loin le premier groupe professionnel et où l'âge moyen de ces mêmes professionnels tend à augmenter, le recours volontaire au temps partiel dans le chef des éducatrices et puéricultrices, pour des raisons familiales et/ou de fatigue professionnelle, apparaît important.

D'autre part, comme nous l'avons souligné plus haut, un certain nombre de temps partiels volontaires, à durée déterminée ou indéterminée, génèrent *ipso facto* d'autres temps partiels (contrats de remplacement, contrats à durée indéterminée), la plupart involontaires.

3.2.3. Autres causes du temps partiel

La première cause des temps partiels involontaires des *uns* trouve donc son origine dans le temps partiel volontaire des *autres*. C'est le cas, bien sûr, de presque tous les temps partiels à durée déterminée (constitués presque exclusivement de contrats de remplacement) et d'un certain nombre de temps partiels involontaires à durée déterminée.

Le solde des temps partiels involontaires est la conséquence d'une offre de temps partiels liée aux subsides ou, comme nous l'avons vu plus haut, à la volonté des directeurs.

Bien entendu, indirectement, le pourcentage élevé de temps partiels volontaires, pour motifs familiaux et/ou de fatigue, peut être en partie imputé aux normes d'encadrement trop faibles

(qui sont sources de fatigue), aux horaires, aux faibles perspectives de carrière, etc. Nous reviendrons sur ce thème en abordant les solutions préconisées par les interviewés.

3.2.4. Avantages et désavantages des temps partiels selon les travailleurs

Sans surprise, le premier *avantage* mentionné par les travailleurs sondés (qu'ils aient choisi ou non le temps partiel) est la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle. Il s'agit avant tout de pouvoir s'occuper de ses enfants, à différentes moments de leur développement. Et dans le cas des interruptions de carrière, une allocation complémentaire permet de limiter la perte de salaire. De plus, le passage à temps partiel (le plus souvent un mi-temps) génère un confort de vie dont beaucoup d'interviewés se disent fort satisfaits. A telle enseigne que plusieurs sondés, après y avoir goûté lors d'une interruption de carrière, souhaitent garder un temps partiel, mais si possible à trois quart temps.

Le temps partiel (réel) est souvent évoqué comme moyen de diminuer la fatigue, mais ici aussi c'est le trois quart temps qui est mentionné comme étant la meilleure formule⁹, pour des raisons que nous développerons plus loin. Enfin, la multiactivité est appréciée par un certain nombre de sondés : elle permet d'accroître les contacts, de vivre des expériences professionnelles différentes, de ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier, etc. Les interviews, bien que n'étant pas approfondies, laissent néanmoins transparaître une certaine appétence pour le changement, la variété des inscriptions sociales (la famille, l'activité professionnelle, l'activité bénévole, le temps libre...) et des expériences de vie, ainsi qu'un souci d'autonomie du sujet par rapport à ces différents milieux... Un nombre élevé de travailleuses interviewées se déclarent « tout à fait satisfaites » de leur temps partiel.

Cependant, les *désavantages* du travail à temps partiel mentionnés par les travailleurs (et pas uniquement pour ceux qui le subissent) sont nombreux. Ils sont principalement de deux ordres : matériel et professionnel.

- Le *manque à gagner* pose de graves problèmes, surtout pour les mi-temps. Il ne s'agit pas seulement du salaire actuel, mais également des retraites. Ce qui est gagné en autonomie est perdu en salaire, et certaines femmes craignent d'y laisser une partie de leur indépendance financière : certaines travailleuses interviewées ont d'ailleurs dû revenir à un plein temps après une séparation ou un décès.
- Les personnes occupées à temps partiel ont, très souvent, le sentiment de travailler *proportionnellement* plus que leurs collègues à temps plein. Ce sentiment de faire plus en moins de temps est souvent accentué par l'irrégularité des horaires, l'importance des trajets. Bien entendu, cette *densité plus élevée de l'activité professionnelle à temps partiel* est maximale pour ceux qui cumulent deux temps partiels, parfois dans des institutions différentes.

⁹ La recherche ADAPT a montré que le taux de fatigue professionnelle était plus élevée chez les mi-temps que chez les 3/4 temps (cf. « rapport noisette » du projet ADAPT, pp. 204 et 205).

- De très nombreux interviews laissent apparaître un *malaise professionnel* chez ceux qui sont employés à mi-temps. Ils ont le sentiment de ne pas être bien intégrés dans les équipes, de ne pas recevoir toutes les informations, d'être « moins dans le coup », d'avoir de moins bons contacts avec les bénéficiaires avec lesquels les relations sont moins approfondies. Ce sentiment est surtout fort chez ceux qui se sentent isolés, en tant que temps partiel, dans des équipes où dominent les temps pleins. Par contre, quand la majorité des travailleurs est à temps partiel, cette impression disparaît.
- Parfois, *les horaires* du temps partiel ne permettent pas aux travailleuses de s'occuper comme elles le souhaiteraient de leurs enfants, alors qu'ils s'agissait là du motif principal de leur passage à temps partiel.
- Enfin, les désavantages sont perçus différemment en fonction du caractère volontaire ou non et de la durée des temps partiels. Sur ce point, les travailleurs qui effectuent *des contrats de remplacement l'un après l'autre* sont certainement les plus mal lotis : précarité professionnelle, nécessité incessante de faire ses preuves, carrière chaotique... Une personne interviewée avait ainsi derrière elle une « carrière » de *10 années de contrats de remplacement* !

3.2.5. Solutions possibles, là où le temps partiel pose problème

- *Une majorité de travailleurs interviewés se prononce nettement en faveur d'une réduction du temps de travail*, sous la forme d'un 3/4 temps généralisé (ou modalité approchante). La formule du 3/4 temps semble cumuler de nombreux avantages : perte de salaire minimale, bonne inscription dans les équipes de travail (à la fois parce que la plage horaire serait suffisante et parce que tout le monde serait plus ou moins logé à la même enseigne), temps suffisant pour s'occuper de sa famille, pour souffler ou pour développer d'autres activités, etc. De plus, la formule du 3/4 temps généralisé permettrait de diminuer le nombre d'heures des personnes à temps plein et d'augmenter celui des personnes à mi-temps. L'avantage serait donc « à double tranchant », comme exprimé dans les extraits d'interviews suivants :

« Vivement la réduction du temps de travail, cela permettra aux temps plein de souffler et aux mi-temps d'augmenter leurs heures ! » ; « L'idéal, ce serait que tout le monde travaille plus ou moins le même nombre d'heures, qui devrait tourner autour des 3/4 temps » ; « La réduction du temps de travail serait une bonne chose, car il y a beaucoup de femmes qui travaillent dans ce secteur. En général, elles ont des enfants ou un ménage à tenir. La réduction du temps de travail permettrait à ces femmes qui n'ont pas la possibilité de travailler à mi-temps de pouvoir souffler un peu »

Cette formule du 3/4 temps est surtout préconisée pour (et par) les fonctions éducatives.

Cependant, cette formule ne paraît souhaitable qu'avec une embauche compensatoire et sans perte de salaire (ou avec une perte minimale de salaire). Dans le cas contraire, la même charge de travail devra être effectuée en moins de temps, et une série d'avantages seront perdus, notamment en matière de fatigue professionnelle.

D'autre part, certains travailleurs sont conscients et soucieux des effets négatifs d'une réduction du temps de travail, avec embauche compensatoire, sur les bénéficiaires. En effet, cette formule va inévitablement augmenter le nombre des intervenants de première ligne et diminuer leur présence auprès des bénéficiaires, ce qui risque d'avoir des effets négatifs sur la qualité des liens entre intervenants et bénéficiaires. Enfin, rappelons que de nombreuses personnes interviewées considéraient que leurs charges familiales nécessitaient le recours au mi-temps. Une diminution générale du temps de travail (35 ou 32 heures) ne permettrait donc pas d'éviter ces recours au mi-temps (à durée déterminée ou indéterminée), avec leurs effets multiplicateurs par embauche de temps partiels involontaires.

- D'autres mesures sont également évoquées, principalement *l'augmentation et/ou l'assouplissement des subsides*. Cette augmentation des subsides est évidemment une conséquence inévitable de la diminution du temps de travail avec embauche compensatoire, sans perte ou avec perte minimale de salaire. Dans nombre de situations, une *meilleure organisation du travail* est également préconisée comme solution possible, ainsi qu'un *assouplissement des normes d'encadrement* donnant une plus grande autonomie aux institutions en matière de gestion des temps de travail..

Données complémentaires extraites de l'enquête ADAPT auprès de 616 éducateurs

Le questionnaire de la recherche ADAPT comportait *trois questions* sur le temps partiel, questions qui n'ont pas fait l'objet d'une analyse dans le rapport final (raison pour laquelle ces données nous ont échappé lors de la synthèse des données quantitatives publiée en septembre 1999) :

1. *Si vous travaillez à temps partiel, est-ce :*
 - *Par convenance personnelle (dont grossesse et naissance)*
 - *Pour des motifs liés à vos conditions de travail*
 - *Par contrainte pure et simple (reconversions, restructuration...)*
2. *Si vous travaillez à temps plein, avez-vous déjà introduit une demande de temps partiel ?*
3. *Si oui, votre demande était-elle simplement motivée par des convenances personnelles (dont grossesse et naissance) sans rapport direct avec votre travail ?*

1. 165 éducateurs sur les 616 sondés travaillaient à temps partiel. Les motivations du travail à temps partiel étaient les suivantes :
 - Convenance personnelle : 46,7 %
 - Conditions de travail : 9,4 %
 - Contrainte : 20,1 %
 - Non-réponse : 23,8 %
2. 36 éducateurs travaillant à temps plein (7,6 %) avaient introduit une demande de travail à temps partiel.
3. 32 des 36 éducateurs avaient introduit une demande de temps partiel pour des raisons de convenance personnelle sans rapport direct avec le travail.

Comme on peut le constater, ces données recourent assez largement celles collectées auprès des directeurs (rappelons que 52,4 % d'entre eux considéraient que la volonté du travailleur – intervenant de première ligne – constituait le motif principal de recours au temps partiel) et celles que nous venons d'analyser dans le cadre de l'approche qualitative : le motif de « convenance personnelle » vient très largement en tête, suivi par le temps partiel contraint (en grande partie conséquence du temps partiel volontaire d'autres travailleurs) et les conditions de travail (génératrices de fatigue). Bien entendu, comme nous l'ont montré les interviews, le temps partiel volontaire est en partie lié à la fatigue professionnelle.

Nous n'avons pas d'explication concernant le taux élevé de non-réponse. On peut cependant supposer que la troisième modalité était trop restrictive et ne recouvrait pas le cas de figure d'une simple offre de travail à temps partiel (dans le cadre d'un contrat de remplacement ou à durée indéterminée), ce qui est différent d'un passage à temps partiel dû à des reconversions ou restructurations.

4. Conclusions

L'analyse qualitative que nous avons effectuée nous semble avoir apporté un complément très utile à l'étude statistique de septembre 1999, et ceci sur au moins deux plans :

1. Elle nous a permis de nous faire une idée plus précise de *certaines éléments quantitatifs* qui échappaient en partie aux statistiques globales, comme la ventilation des temps partiels par types, les caractéristiques des personnes à temps partiel (âge, sexe, présence ou absence d'enfants, fonction exercée) et l'importance relative des « temps partiels apparents ». Même si ces données ne concernent qu'un petit échantillon aléatoire de 16 institutions occupant 1261 travailleurs dans quatre secteurs différents, elles nous semblent cependant constituer de bons indices des réalités globales à l'œuvre dans le champ de la Scp 319.02.
2. Bien entendu, c'est surtout sur le plan qualitatif que les données sont les plus riches et les plus utiles. Les 16 interviews de directeurs et les 128 interviews de travailleurs concernés par le temps partiel ont montré que *la problématique du recours au temps partiel était dominée, dans leur cas, par quelques logiques fortes*. Sans conteste, la volonté du travailleur comme motif direct de recours au temps partiel est clairement majoritaire. Il convient d'y ajouter les effets multiplicateurs de ce recours volontaire, constitués par les temps partiels induits¹⁰ (contrats de remplacement ou autres). Le deuxième motif du recours au temps partiel réside plus que probablement dans le souci des directeurs d'aménager au mieux les horaires, ceci pour pouvoir faire face à une série de contraintes organisationnelles et réglementaires. Enfin, les temps partiels induits directement par les normes d'encadrement et de subsidiation sont beaucoup moins souvent mentionnés par les interviewés.

On aura également remarqué qu'une certaine convergence se dessine, entre les 16 directeurs et les 128 travailleurs interviewés, en ce qui concerne *les pistes de solution*. Pour une série de raisons que nous avons détaillées dans le rapport (féminisation du secteur et responsabilités familiales des travailleuses, importance des fonctions éducatives et vieillissement des éducateurs, croissance de la fatigue professionnelle, désir de pluri-activité...), associées aux difficultés spécifiques générées par les petits temps partiels (réunions, suivi des situations, implication relationnelle avec les bénéficiaires, salaires...), une tendance forte se dessine en faveur d'une réduction du temps de travail, surtout pour les fonctions éducatives.

Cependant, pour être effective dans la résolution de certains problèmes générés par les temps partiels, cette réduction devrait répondre à certaines conditions qui n'apparaissent pas faciles à réunir. Elle devrait d'abord être importante (la plupart des personnes interviewées évoquent le $\frac{3}{4}$ temps, soit 30 heures semaines,) pour permettre aux travailleuses de cumuler vie

¹⁰ Remarquons néanmoins que, dans certains cas, un temps partiel volontaire peut créer un temps plein par augmentation des heures pour un autre travailleur.

professionnelle et vie familiale, être accompagnée d'une embauche compensatoire et ne déboucher que sur une perte minimale de salaire.

Enfin, soulignons que les diverses possibilités d'interruption de carrière octroyées aux travailleurs disposant d'une certaine ancienneté et d'un contrat de travail à durée indéterminée multiplient les contrats de remplacement à temps partiel. Ceci débouche sur des conditions d'engagement qui génèrent des parcours professionnels particulièrement chaotiques, précaires et tendus pour les « nouveaux entrants ». Il nous semble dès lors important d'accorder une attention particulière à ces modalités les plus précaires de temps partiels, cumulant faiblesse des revenus, absence de garantie d'insertion professionnelle dans la durée et nécessité permanente de « faire ses preuves ».

Bernard De Backer
Mai-août 2000