



ULB - Centre Metices

Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin

Esteban Martinez-Garcia, Thomas Hausmann, Gaspard Wiseur

Table des matières

Introduction	4
1. Méthode d'enquête	6
1.1 Sélection des secteurs	6
1.2 Déroulement de l'enquête.....	11
1.2.1 Une approche objectivante et quantitative.....	11
1.2.2 Choix d'une démarche participative.....	13
1.3 Taux de réponse et représentativité	14
1.4 Utilisation du matériel qualitatif.....	16
1.5 Un cas particulier : le secteur financier	17
1.6 Synthèse	18
2. Description du secteur commerce	19
2.1 Répartition par genre et régime de travail	20
2.2 Age	22
2.3 Niveau de diplôme.....	22
2.4 Situation de ménage	23
2.5 Cumul avec d'autres sources de revenus.....	23
2.6 Différences sur les marchés du travail régionaux.....	24
3. Description des échantillons utilisés pour l'enquête	26
3.1 Description de l'échantillon « maisons de repos »	26
3.2 Description de l'échantillon « commerce »	27
3.3 Synthèse	28
4. Une offre d'emploi structurellement à temps partiel.....	28
4.1 Un temps partiel de longue durée.....	28
4.2 Une offre de travail structurée par le temps partiel	30
4.3. Un accès au temps plein conditionné par la prise de responsabilités	31
4.4 Synthèse	33
5. Identifier le temps partiel involontaire	34
5.1 Satisfaction vis-à-vis des heures contractuelles.....	34

5.2 Heures supplémentaires.....	35
5.3 Description de l'échantillon « temps partiel involontaire ».....	39
5.4 Synthèse	40
6. Le temps partiel favorise la flexibilité et l'intensité du travail.....	41
6.1 Gestion flexible de la main d'œuvre	41
6.2 Intensité du travail.....	42
6.3 Synthèse	45
7. Les raisons et le maintien dans le temps partiel	46
7.1 Analyse des raisons du temps partiel.....	46
7.1.1 Fréquences de réponses aux raisons du temps partiel	46
7.1.2 Analyse des correspondances multiples	49
7.1.3 Complément qualitatif : l'interpénétration des raisons au temps partiel	51
7.1.4 Analyse par les Cosinus carrés.....	52
7.2 Analyse des obstacles à l'augmentation des heures	54
7.2.1 Fréquence des réponses aux obstacles à l'augmentation des heures	54
7.2.2 Analyse des correspondances multiples	57
7.3 Synthèse	59
8. Temps partiel et conciliation vie privée – vie professionnelle	60
8.1 Horaires de travail et conciliation.....	60
8.2 Variabilité des horaires.....	63
8.3 Synthèse.....	65
Conclusion.....	66
Annexe	0
Table des tableaux et des illustrations	0
Bibliographie.....	3

Introduction

Comme le dit Rachel Silvera (Silvera, 2005) « Le temps constitue l'un des points clefs de l'égalité entre hommes et femmes, un facteur explicatif central des différences de sexes. C'est sur le temps que reposent en effet les principales formes de discrimination ». A cet égard la problématique du travail à temps partiel constitue un des thèmes récurrents de l'analyse de la division sexuée du travail. A juste titre, car si le temps partiel a pu constituer une opportunité pour l'emploi des femmes, cette forme d'emploi contribue également à les enfermer dans un double piège : sur le marché du travail, en réduisant le champ des emplois et des carrières possibles et en participant de ce fait à la ségrégation horizontale et verticale ; et dans la sphère privée, en renforçant la répartition traditionnelle des rôles masculin et féminin.

C'est certainement en matière de durées de travail que les différences de genre sont les plus apparentes : les femmes occupent la majorité des emplois à temps partiel. On assiste également à une dispersion accrue des durées de travail. Aux extrêmes, une partie des salarié.es, principalement des femmes, doivent se contenter d'emplois à temps réduits tandis qu'à l'autre bout de l'échelle sociale, les cadres, majoritairement masculins, connaissent de longues journées de travail. En Belgique, quelque 20 % des femmes travaillent moins de 20 heures par semaine, contre 5 % des hommes et, en miroir, 20 % des hommes travaillent plus de 40 heures par semaine contre près de 10 % des femmes.

L'objectivation des dimensions qualitatives du temps de travail est plus complexe. Si l'appareil statistique permet de restituer l'évolution des durées de travail et, en particulier, le développement de l'emploi à temps partiel, il ne reflète qu'assez imparfaitement les changements en matière d'aménagement du temps de travail, qui affectent pourtant considérablement l'organisation de la vie quotidienne. Ainsi, les données relatives à la variabilité et à l'imprévisibilité des horaires, aux rythmes de travail ou encore au travail supplémentaire échappent largement à la saisie statistique. Cependant, l'enquête sur les forces de travail atteste de la diffusion d'horaires irréguliers qui tendent à déborder sur les plages traditionnellement réservées à la vie familiale et sociale. Le travail en soirée, du samedi ou du dimanche concerne une part croissante des salarié.es. Et les femmes, quel que soit leur régime de travail, n'échappent pas à ces horaires atypiques, peu compatibles avec la gestion de la vie

privée. Celles-ci trouvent en effet très majoritairement à s'employer dans les activités de services où précisément l'organisation repose largement sur l'amplification des plages de disponibilité et la flexibilité de l'horaire. Cette exigence de disponibilité temporelle se marque notamment par l'extension du travail féminin du samedi, du dimanche et selon des horaires flexibles.

La répartition inégale tant du travail salarié que du travail « familial » se voit également à l'examen des raisons qui motivent l'adoption du temps partiel. D'après l'enquête sur les forces de travail, une faible minorité des salarié.es à temps partiel disent qu'ils/elles n'ont pas trouvé un emploi à temps plein. Le travail à temps partiel est alors considéré comme involontaire. Cependant, il n'est pas fondé d'en déduire qu'il a été choisi volontairement dans les autres cas. A y regarder de plus près, on relève de fortes différences de motivation entre les hommes et les femmes : près d'un tiers des femmes invoquent la nécessité de la garde d'enfants ou de proches alors que cet argument n'est avancé que par une minorité d'hommes. De ce point de vue, l'option du temps partiel n'est pas tant le résultat d'un choix délibéré mais bien d'une décision pragmatique motivée par les exigences de disponibilité à l'égard de la famille. Cette division dichotomique entre le caractère volontaire et involontaire du temps partiel est dès lors peu convaincante. Comme l'indiquent les enquêtes sur l'emploi du temps, les femmes continuent donc à assumer la plus grande part du travail domestique et familial malgré leur propension croissante à l'emploi.

Pour autant on se gardera bien d'attribuer les comportements temporels aux seuls arbitrages individuels en faveur de la famille. Ceux-ci doivent s'apprécier en prenant pleinement en compte l'évolution des conditions de travail et les caractéristiques de la division sexuée de l'emploi. Or plusieurs facteurs contribuent à la méconnaissance des conditions de travail des femmes. En premier lieu, comme l'a souligné Danièle Kergoat, parce que le travail des femmes est souvent défini en termes de qualités issues de la sphère privée, lesquelles étant largement partagées ne donnent pas lieu à une reconnaissance professionnelle particulière.

Ensuite, parce que dans les services relationnels, investis par les femmes, les horaires particuliers sont légitimés par les attentes des destinataires du service (patients, clients, usagers, public). Enfin, en raison d'une moindre reconnaissance salariale de la variabilité de l'horaire dans le cadre du travail à temps partiel (par exemple, la prestation d'heures complémentaires n'est généralement pas sanctionnée par un sursalaire contrairement aux heures supplémentaires).

Face à ce double constat de dévalorisation des conditions de travail et de légitimation de la division sexuelle du travail par les rapports sociaux de sexe au sein de la famille, il paraît justifié de se recentrer sur les caractéristiques du système d'emploi. A trop focaliser l'attention sur les facteurs familiaux qui motivent l'option du travail à temps partiel, on en viendrait à oublier que la perspective de la « conciliation » questionne aussi les formes de l'organisation du travail et les modes de gestion du personnel.

C'est dans cette perspective que s'inscrit ce projet d'enquête mené à la demande du Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes. L'objectif en est d'améliorer la compréhension du caractère volontaire et involontaire du temps partiel dans des branches d'activité fortement féminisés et recourant intensivement au temps partiel.

1. Méthode d'enquête

L'approche méthodologique retenue est celle d'une d'objectivation du caractère volontaire ou non du temps partiel féminin à l'aide d'une recherche quantitative. A ce volet extensif et quantitatif s'ajoute un volet préliminaire, plus intensif et qualitatif via l'apport des *focus groups*. Son ampleur limitée ne nous permet pas de catégoriser cette recherche comme relevant réellement d'une « méthodologie mixte ».

Après une première rencontre entre les commanditaires de l'étude, l'équipe de recherche et les principaux responsables syndicaux intéressés par la démarche de ce projet, quatre secteurs d'activités ont été retenus, sur proposition de l'équipe de recherche.

1.1 Sélection des secteurs

Pour déterminer les secteurs d'activité les plus pertinents pour l'enquête, trois informations principales sont mobilisées dans un premier temps : le taux de féminisation de l'emploi sectoriel, le taux d'emplois à temps partiel et la distribution des emplois (à temps partiel) selon les durées de travail. Ce premier cadrage du champ de l'enquête est basé sur la nomenclature économique NACE ainsi que sur les données administratives disponibles dans la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale¹ (BCSS).

¹ Le datawarehouse « marché du travail et protection sociale » de la BCSS agrège les données relatives au marché du travail provenant d'une vingtaine d'institutions de sécurité sociale. A partir de 2005, le taux de couverture de la population belge est de 98%

Tableau 1 : Secteurs d'activité NACE, proportion de femmes et répartition du temps partiel par sexe

Secteur NACE	Total général	Proportion de femmes	Proportion de temps partiel		
			Total	Hommes	Femmes
Agriculture, sylviculture et pêche	12.229	31%	30%	19%	54%
Industries extractives	2.260	12%	10%	8%	29%
Industrie manufacturière	442.375	23%	16%	10%	36%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	19.203	26%	16%	9%	37%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	26.019	19%	15%	10%	37%
Construction	194.795	9%	9%	5%	43%
Commerce ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	483.855	47%	32%	14%	53%
<i>Commerce Seul</i>	428.872	52%	35%	15%	54%
Transports et entreposage	207.929	20%	19%	14%	36%
Hébergement et restauration	107.763	48%	55%	44%	65%
Information et communication	99.278	30%	15%	9%	29%
Activités financières et d'assurance	122.850	53%	28%	11%	42%
Activités immobilières	20.067	55%	33%	17%	46%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	152.205	50%	21%	8%	35%
Activités de services administratifs et de soutien	361.329	58%	70%	55%	80%
<i>Dont Nettoyage</i>	127.781	85%	82%	6,5%	75 %
Administration publique	483.692	54%	32%	12%	48%
Enseignement	380.579	71%	54%	48%	56%
Santé humaine et action sociale	509.980	80%	59%	29%	67%
Arts, spectacles et activités récréatives	32.079	45%	36%	26%	48%
Autres activités de services	69.052	66%	45%	29%	54%
Activités des ménages en tant qu'employeurs	3.236	73%	59%	45%	64%
Activités extraterritoriales	2.915	52%	13%	8%	19%

(Source : BCSS – 4^e trimestre 2019)

Ce tableau se lit de la manière suivante :

52% des personnes ayant un emploi dans le secteur du commerce sont des femmes

35% des emplois du secteur du commerce sont des emplois à temps partiel

54% des femmes travaillant dans le secteur du commerce travaillent à temps partiel

Un certain nombre de secteurs se détachent en termes de féminisation. Parmi les secteurs les plus féminisés, nous retenons en première analyse les suivants² :

- Le commerce (auquel on a retranché les garages)
- Les activités financières et assurances
- Le nettoyage³
- La santé humaine et l'action sociale

Tableau 2 : Part de l'emploi féminin et de l'emploi féminin à temps partiel dans les secteurs NACE retenus

	Nombre de femmes / %age de l'emploi féminin	Femmes à temps partiel / %age de l'emploi à temps partiel féminin
Commerce seul	221.077 (11%)	118.350 (10%)
Activités financières et assurance	65.245 (3%)	27.428 (2%)
Nettoyage	109.152 (5%)	96.232 (8%)
Santé	406.585 (20%)	271.982 (24%)
Total	802.059 (39%)	513.992 (44%)

(Source : BCSS – 4^e trimestre 2019)

Une première remarque importante concernant les secteurs retenus est qu'ils représentent 39% de l'emploi féminin total mais comptent pour 44% de l'emploi féminin à temps partiel. Les

² Afin de proposer des analyses plus significatives nous proposons d'abord d'écarter les *activités des ménages en tant qu'employeurs*, les *activités extraterritoriales* ainsi que les *activités immobilières* en raison du nombre limité de personnes qu'elles emploient. Les *autres activités de service* représentent un ensemble trop vague pour en tirer des enseignements utiles. L'*administration publique* et l'*enseignement*, bien que présentant des spécificités intéressantes, répondent à des dynamiques particulières que l'on risque de ne pas retrouver dans le secteur privé en général.

³ Le secteur des *autres activités de service* comprend pour un tiers le nettoyage, pour un autre tiers les personnes en intérim et le dernier tiers rassemble des activités variées dont le gardiennage et les agences de voyages par exemple.

secteurs les plus féminisés sont particulièrement friands du recours aux emplois à temps partiel. Le secteur des soins de santé est le plus notable dans ce cas puisqu'employant 20% des femmes actives sur le marché du travail, il est aussi le secteur employant 25% des femmes travaillant à temps partiel.

Ces secteurs peuvent être différenciés par leur proportion de temps partiel : dans le nettoyage (82%) et le secteur de la santé (59%), ils représentent beaucoup plus que la moitié des emplois. Le commerce et les activités de banque-assurances y ont recours pour respectivement 35% et 28%, ce qui est en dessous du niveau total de l'emploi à temps partiel en Belgique (environ 37%).

Le point commun de tous les secteurs envisagés, constat partagé avec les autres secteurs, est que la proportion de femmes occupées dans un emploi à temps partiel y est supérieure à celle des hommes. La proportion de ce type de poste est souvent plus élevée chez les femmes que dans le secteur pris dans son ensemble. Par exemple dans le secteur de la santé, 67% des femmes sont à temps partiel alors que seulement 59% des postes du secteur le sont.

Pour une analyse un peu plus fine de la répartition des temps partiel au sein du secteur, on s'intéresse à sa structure, c'est-à-dire à quelle durée du temps de travail correspondent les emplois à temps partiel. Pour cette analyse nous ajoutons aux secteurs déjà choisis celui de l'HORECA qui, à titre de comparaison, compte également un grand nombre de temps partiel. Sa structure est assez différente, l'amplitude de variation de la durée des contrats est plus importante que dans d'autres secteurs mais son analyse est plus difficile en raison de pratiques relativement répandues comme le cumul d'un temps partiel et d'une rémunération « au noir ».

L'analyse de ces tableaux dévoile une partie de l'organisation du travail dans les secteurs que nous observons. A des niveaux un peu différents certes, ce sont les contrats de travail supérieurs à un mi-temps qui sont principalement utilisés. Le secteur de la santé offre un peu plus de contrat mi-temps que les autres secteurs mais ceux inférieurs à un mi-temps sont très rares. Dans le même temps, le nettoyage est celui avec la proportion la plus importante de contrats inférieurs à la durée d'un mi-temps, ils atteignent le même niveau que les contrats mi-temps.

La comparaison femmes-hommes est instructive : si les proportions femmes-hommes sont relativement équitables selon les types de contrat alors cela montre que le secteur fonctionne sur le principe des temps partiels quel que soit le sexe. C'est notamment le cas dans le nettoyage où les variations ne sont pas significatives. En revanche dans le commerce et la banque-

assurance la proportion de femmes travaillant plus d'un mi-temps est plus importante que celle des hommes, c'est l'inverse pour les contrats mi-temps.

Tableau 3 : Proportion de chaque type de contrat à temps partiel en fonction du total de l'emploi à temps partiel féminin ou masculin du secteur

	0-45%		46-55%		56-95%	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Commerce (hors garage)	14%	7%	17%	16%	69%	77%
Nettoyage	20%	18%	20%	21%	60%	61%
Activités financières et d'assurance	4%	3%	27%	15%	69%	82%
Santé humaine et action sociale	4%	3%	27%	31%	69%	66%
Hébergement et restauration	26%	26%	25%	26%	49%	48%

(Source : BCSS – 4^e trimestre 2019)

Les graphiques ci-dessous montrent la structure des emplois à temps partiel. Les postes sont répartis selon la durée du temps de travail et selon le sexe. Ils se lisent de la manière suivante : 77% des femmes travaillant à temps partiel dans le secteur du commerce travaillent entre 56 et 95% d'un temps plein.

La concentration des types de contrats à temps partiel entre 56% et 95% nécessiterait une observation plus précise de cette catégorie, ce que la BCSS ne permet malheureusement pas pour le moment.

Figure 2 : Régime de temps partiel dans le secteur du commerce. Répartition par catégorie et sexe

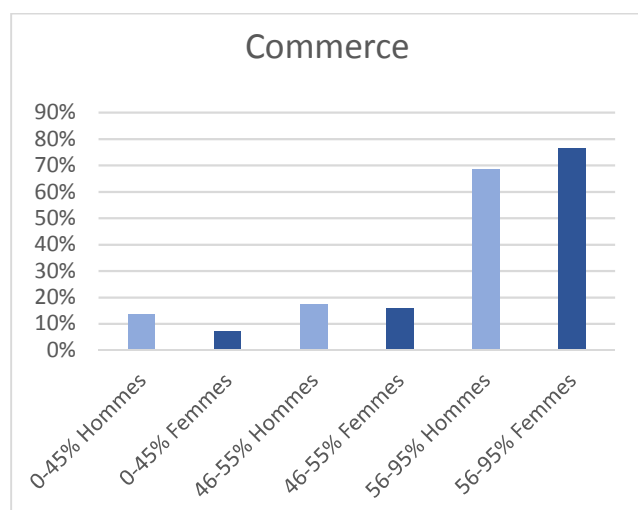


Figure 1 : Régime de temps partiel dans le secteur santé humaine et action sociale. Répartition par catégorie et sexe

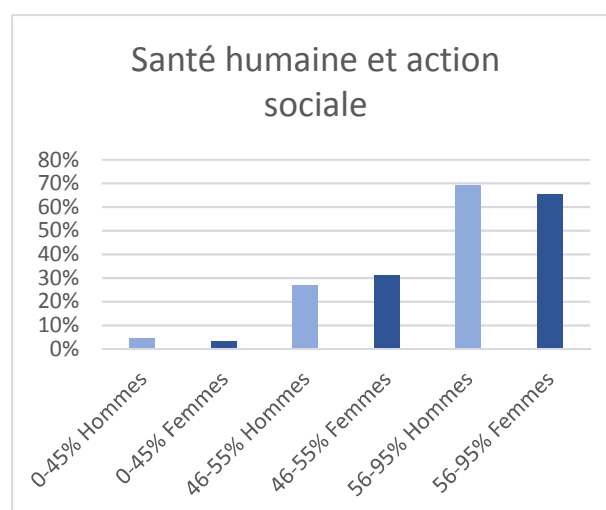


Figure 4 : Régime de temps partiel dans le secteur financier. Répartition par catégorie et sexe

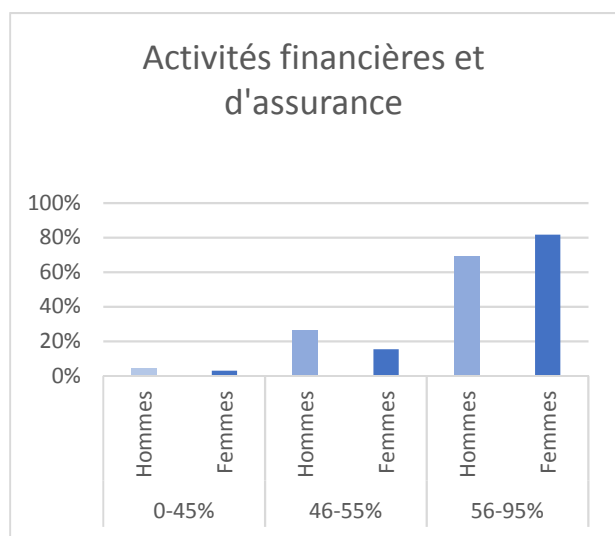


Figure 3 : Régime de temps partiel dans le secteur HORECA. Répartition par catégorie et sexe

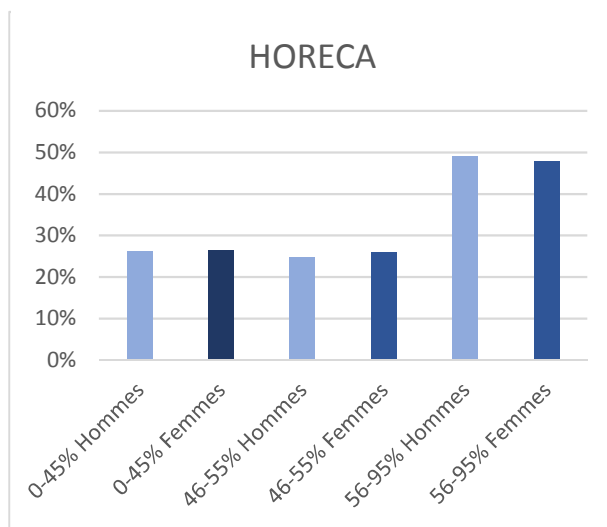
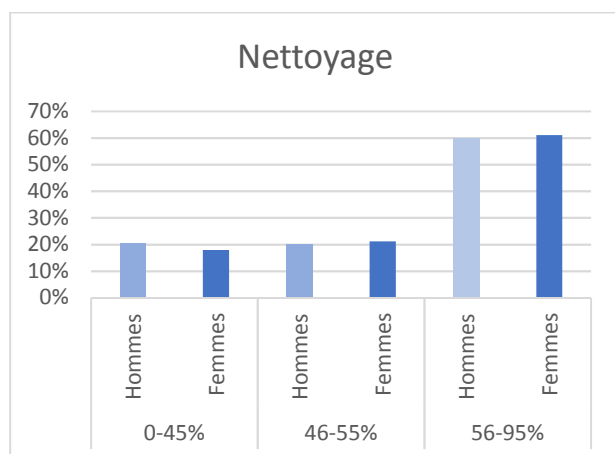


Figure 5 : Régime de temps partiel dans le secteur du nettoyage. Répartition par catégorie et sexe



1.2 Déroulement de l'enquête

1.2.1 Une approche objectivante et quantitative

La nécessité d'obtenir des chiffres objectivant la situation des femmes travaillant à temps partiel dans les secteurs désignés a déterminé l'option méthodologique finalement retenue : l'administration d'une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de salarié.e.s occupé.e.s à temps partiel en limitant le champ de l'enquête aux secteurs choisis.

Bien que l'approche quantitative fournisse des données chiffrées permettant un traitement statistique, elle présente un certain nombre d'inconvénients que ce soit en termes de coût, de difficulté à obtenir un taux de réponse satisfaisant ou en termes de qualité des résultats obtenus. Une autre difficulté de cette recherche réside dans le fait qu'un seul questionnaire devait être distribué dans les quatre secteurs afin de permettre des comparaisons. Cela suppose donc que les questions reflètent les réalités très diverses de ces quatre terrains d'enquête.

L'équipe de recherche a, dans un premier temps, élaboré une première version du questionnaire en se basant sur des questionnaires existants et portant notamment sur les thématiques de travail à temps partiel.⁴ Afin de tester sa pertinence vis-à-vis des terrains étudiés, des focus groups rassemblant des permanents et délégués syndicaux de chaque tendance ont été organisés, un pour chaque secteur.

Tableau 4 : Participants aux focus groups par secteurs

Secteurs	Date	Participants	
Commerce	25 juin 2019	CNE - commerce	Manuel Gonzalez Birlenbach
		Setca/BBTK - commerce: Lidl	Frédéric Staumont
		Setca/BBTK - commerce	Larissa De Roose
		Setca/BBTK - commerce	Maxime Roland
Nettoyage	13 juin 2019	ACV - voeding & diensten	Kris Geuns
		ACV - werkgever ISS	Kelly Dederen
		ACV - werkgever Groep F	Jodia El Hamdaoui
		ABVV/AC - afdelingssecretaris Brussel	Mounya Mehdaoui
		AVBB/AC - société ISS	Ismahane BAJJADI
		ACLVB	El Meknouzi Abdelfattah
		ACLVB	Bouabaya Farid
		ACLVB	Achaffay Zohra
Maisons de repos	13 juin 2019	CNE - Maison de repos	Evelyne Van Hulle
		CNE	Danny Dubois
		ACLVB	Gert Van Hees
		ACLVB	Peter Nsimba

⁴ Notamment l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) menée par Eurostat

Banque et assurance	25 juin 2019	ACLVB - ING	Bart Peeters
		Setca/BBTK-banken: BNP PARIBAS FORTIS	Rania Kabbarmohamed
		Setca/BBTK - banken: ING	Narjess Khalifa
		Setca/BBTK - banken: AXA	Sonja Browaeys
		Setca/BBTK - banken (experte fed. Niveau)	Martine Mortier

Les syndicalistes de terrain bénéficient d'une connaissance transversale de leur secteur ou de leur entreprise qu'un travailleur ou une travailleuse active dans une implantation de leur entreprise ne possède pas toujours. Au cours des focus groups, les discussions autour des questionnaires ont permis, non seulement d'adapter ceux-ci aux réalités du terrain mais également de récolter des informations sur les dynamiques de l'emploi à temps partiel dans ces secteurs.

Les questionnaires sont le résultat d'une co-construction impliquant l'équipe de recherche, le Conseil et les représentants des organisations syndicales. L'implication de ces acteurs, les discussions en profondeur et les validations à chaque étape ont permis d'obtenir un consensus sur un questionnaire reflétant les réalités de terrain de chacun des secteurs envisagés.

1.2.2 Choix d'une démarche participative

Cette enquête repose sur une démarche participative nécessitant le concours des organisations syndicales concernées et dont la portée, compte tenu des moyens financiers alloués, se devait d'être limité.

La passation du questionnaire par voie électronique n'a pas été retenue comme le vecteur principal d'enquête puisqu'à l'exception du secteur des banques et assurances, il n'apparaît pas certain que le public visé puisse être facilement atteint par ce biais.

Pour remédier aux problèmes de quantité et de qualité des réponses, le comité de pilotage a décidé de s'appuyer sur la collaboration des organisations syndicales, la médiation des délégués syndicaux permettant d'augmenter le taux de réponses et la qualité de celles-ci.

Matériellement, une enquête de très grande ampleur n'était pas envisageable. Le comité de pilotage a donc décidé de se concentrer sur certaines commissions paritaires et y a sélectionné des entreprises et des entités reflétant les différentes réalités des secteurs étudiés

Tableau 5 : Calendrier du déroulement de l'enquête

Septembre 2019	Choix des entreprises par les organisations syndicales et certaines commissions paritaires Organisation pratique de la passation des questionnaires dans les entreprises
5 Septembre 2019	Envoi d'une lettre aux responsables syndicaux et aux délégués syndicaux participant au projet afin : - De leur demander de communiquer le nom des entreprises retenues - De leur communiquer le questionnaire dans les deux langues NL et FR
30 Septembre 2019	Lancement de la phase d'enquête de terrain
14 Octobre 2019	Rappel aux délégués de terrain de faire passer les questionnaires
31 octobre 2019	Clôture de l'enquête Information sur la procédure de récupération des questionnaires remplis
15 Novembre 2019	Rappel de renvoyer les questionnaires remplis

1.3 Taux de réponse et représentativité

Plus de 1.000 questionnaires papiers ont été distribués aux organisations syndicales qui en ont fait la demande. Plusieurs centaines de questionnaires ont été imprimés par les centrales syndicales elle-même. **340 questionnaires** se sont révélés exploitables à des degrés divers.

Le questionnaire en ligne a recueilli **772 réponses exploitables**.

Tableau 6 : Réponse à l'enquête papier et web par secteurs

	Questionnaire papier	Questionnaire web	Total
Commerce	250	221	471
Nettoyage	22	55	77
Maison de repos	68	148	210
Banque et assurance	-	348	348
Total	341	772	1.106

Tableau 7 : Répondants par secteurs et par genre

	Hommes	Femmes	NA	Total
Commerce	89 19%	381 81%	2	472
Nettoyage	20 28%	56 72%	1	77

Maisons de repos	23 19%	168 81%	16	207
Finance	122 35%	225 65%	6	354

Tous secteurs confondus, le **faible taux de réponse récolté pose une série de problèmes méthodologiques** pour lesquels nous devons, à ce stade, faire des choix qui auront un impact sur les résultats et la portée de ce rapport.

Premièrement, le cas du nettoyage est assez clair. Dès le départ, la difficulté d'accès aux travailleurs, dispersés sur différents chantiers, avait été soulignée. Les difficultés rencontrées pour se mettre en relation avec les syndicats n'ont pas permis un effort coordonné permettant la distribution des questionnaires et la récolte des données. Le nombre de réponses total (77) n'est pas exploitable car il ne permet aucun traitement statistique, de plus chaque croisement de données réduit la population. Enfin, comme dans beaucoup d'enquête par questionnaire, tout le monde ne répond à toutes les questions, ce qui réduit encore la population dans certains cas. **Nous décidons donc d'abandonner tout traitement du secteur du nettoyage.**

Deuxièmement, **les résultats ne peuvent en aucun cas être considérés comme représentatifs de chaque secteur ou des travailleurs et travailleuses à temps partiel en général.** Les quelques centaines de répondants ne peuvent pas constituer un échantillon viable pour des traitements statistiques réellement significatifs. Il faut également noter que lors d'une enquête par questionnaire, il est difficile de contrôler le fait que les participant.e.s répondent à tous les items du questionnaire. Lorsque les questionnaires ne sont pas remplis de manière exhaustive, un problème se pose dès lors que l'on tente de croiser des données. Si la case « sexe » n'est pas renseignée et s'il manque des données sur le régime de travail alors un croisement de données pour aboutir à un échantillon de femmes à temps partiel, sera nécessairement plus réduit que le nombre total de réponses à notre disposition.

Par exemple, dans le secteur du commerce, nous disposons de 472 questionnaires remplis, une personne n'a pas répondu à la question sur le sexe, 47 questionnaires n'ont pas de données nous permettant de connaître leur temps de travail et 70 répondants travaillent à temps plein. La base de données se réduit donc à 354 personnes. Et si on s'intéresse particulièrement à la situation des femmes travaillant à temps partiel dans le secteur du commerce, l'analyse ne peut se faire que sur un échantillon de 299 personnes.

Comment dès lors mettre à profit le travail réalisé et les réponses obtenues ?

La principale originalité du questionnaire est de s'intéresser aux raisons du temps partiel, c'est à notre sens dans les réponses aux dernières questions du questionnaire que réside son principal intérêt. La meilleure option serait de faire dialoguer les résultats des focus groups réalisés en amont, avec les résultats quantitatifs obtenus afin d'obtenir, si ce n'est une confirmation ou une infirmation, la possibilité de confronter empiriquement les tendances exprimées par les représentants syndicaux du secteur.

Nous allons nous concentrer sur les répondants des secteurs « commerce » et « maisons de retraite ». Leur nombre total permettra souvent de mener des analyses statistiques même si, encore une fois, le nombre est trop réduit pour être significatif. Cependant, des différences peuvent apparaître ponctuellement entre secteurs, les dynamiques et organisations du travail pouvant différer sur certains points. Le cas échéant nous procéderons à des analyses séparées de chacun des secteurs.

Par ailleurs, les données issues des premières parties du questionnaire pourront être utilisées via des croisements avec les variables de réponses aux questions portant sur les raisons du temps partiel. Cela permettra une analyse plus fine de ces premiers résultats. Enfin, lorsqu'il sera nécessaire de présenter des données plus générales sur les secteurs étudiés nous ferons appel aux données agrégées disponibles en ligne via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) dont la qualité est sensiblement meilleure.

1.4 Utilisation du matériel qualitatif

Le relevé des commentaires⁵ aident à mieux cerner la réalité de ce que représente le temps partiel dans leur activité professionnelle. L'analyse qualitative permet, bien souvent, de rentrer dans le « monde » des répondants et de coller au plus près des réalités et des représentations de leur vécu. L'analyse quantitative réalisée dans ce rapport montre des résultats statiques sur les raisons que structurent le temps partiel et n'offre qu'à voir des segments de la réalité du temps partiel dans les secteurs étudiés.

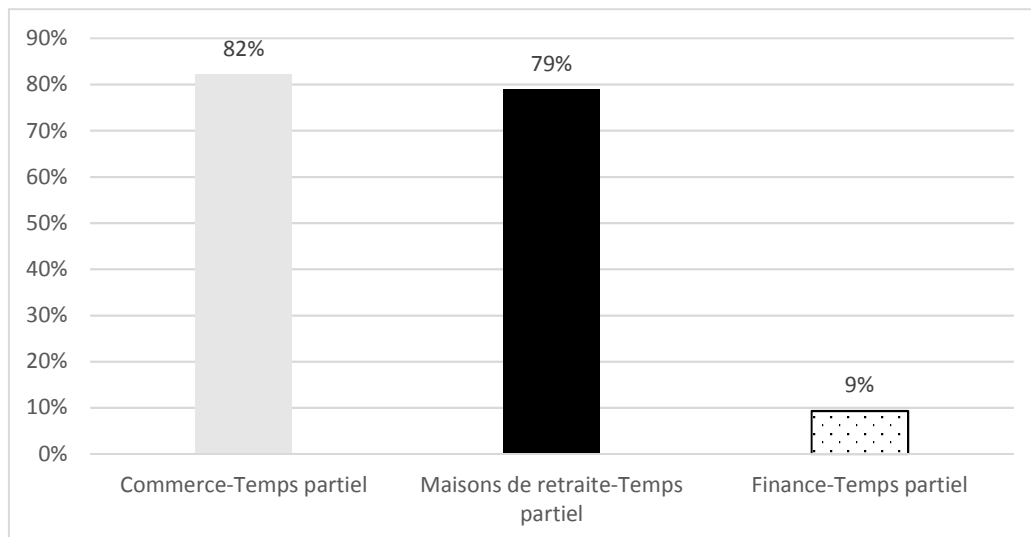
Si l'on ne peut prétendre à une systématisation analytique dans le traitement des données qualitatives, ces dernières ne sont donc pas dénuées de sens et ouvrent des perspectives intéressantes sur les résultats que nous allons obtenir. Parfois, ces témoignages confirment simplement des réalités que nous avons tenté de démontrer plus avant.

⁵ Laissés par les répondants à la question 43

1.5 Un cas particulier : le secteur financier

Le secteur des banques et assurances était dès le départ envisagé comme un secteur « de contrôle », il fera l'objet d'analyse, précisément pour contrebalancer les résultats obtenus et faire émerger les différences des réalités sectorielles. Malgré le fait que le temps partiel y soit relativement important et qu'il s'agisse d'un secteur fortement féminisé les ressorts du recours à l'emploi à temps partiel sont très différents des trois autres secteurs envisagés. Cela nous a été confirmé par les discussions s'étant tenues lors du focus group consacré à ce secteur. La norme à l'embauche serait de recourir au régime de temps plein, mais ce sont des questions d'intensification du travail, de stress et plus généralement d'augmentations des conditions d'émergences de risques psycho-sociaux qui pousseraient les travailleurs et travailleuses à faire la demande d'une réduction de leurs heures et de demander un contrat de travail à temps partiel.

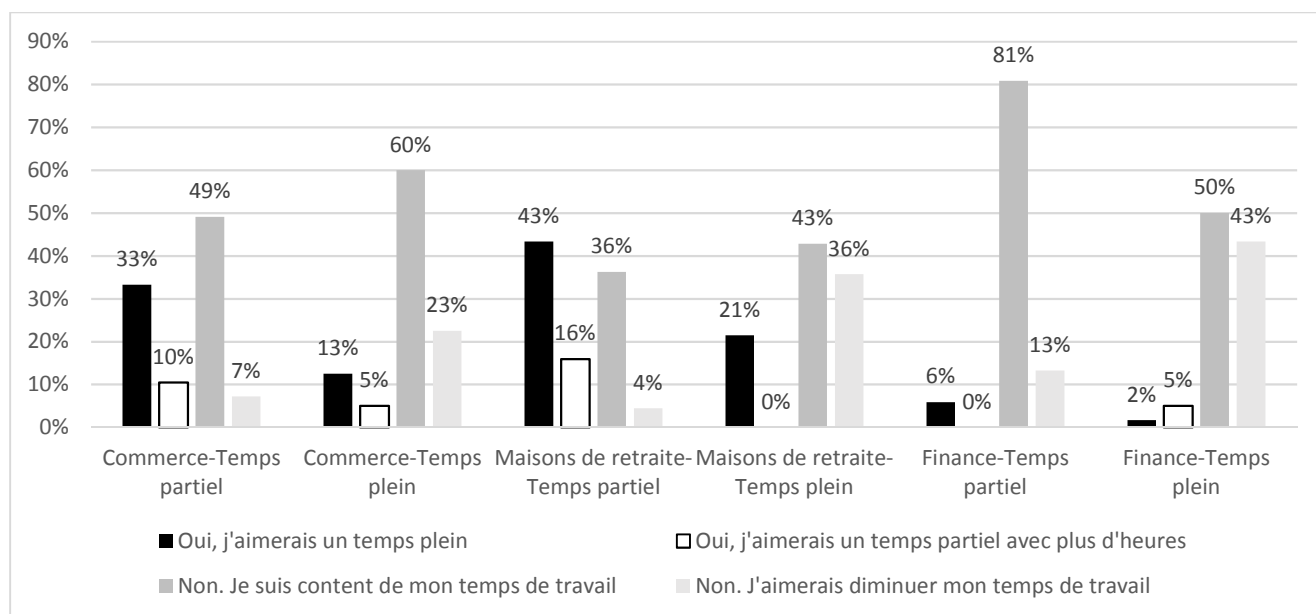
Figure 6: Avez-vous toujours travaillé à temps partiel ? (Q37) Réponses secteurs commerce, maisons de retraite et finance



Dans ce cas, le recours aux données récoltées est assez parlant, les tendances que l'on perçoit semblent confirmer les témoignages recueillis :

- Plus de 90% des répondants du secteur de la finance qui travaillent à temps partiel n'ont pas commencé sous ce régime lorsqu'ils ont été embauchés.
- C'est une logique totalement inverse à celle des deux autres secteurs : 79% des individus avec un contrat à temps partiel dans le secteur des maisons de retraite a toujours été à temps partiel, c'est le cas pour 82% de ceux du secteur du commerce.

Figure 7 : Souhaitez-vous augmenter vos heures contractuelles ? (Q40) Réponses secteurs commerce, maisons de retraite et finance par régime de travail.



Le graphique ci-dessus illustre encore cette différence entre le secteur financier et les deux autres étudiés :

- Alors que les travailleurs à temps partiel du commerce et des maisons de retraite ont de fortes proportions de salarié.e.s qui aimeraient travailler à temps plein (respectivement 33% et 43%) on n'en retrouve que 6% dans la finance ;
- Même si la moitié des personnes interrogées dans le secteur de la finance disent être satisfait de bénéficier d'un contrat à temps plein il faut également remarquer que près de 43% d'entre eux aimeraient diminuer leurs heures.

1.6 Synthèse

- Sélection de quatre secteurs sur base de leur taux de féminisation, du taux d'emploi à temps partiel et de la structure de l'emploi à temps partiel : commerce, nettoyage, maisons de retraite, finance
- Choix d'une approche objectivante : enquête par questionnaire
- Complétée par un focus group par secteur pour tester les questionnaires et recueillir de premières informations
- Processus de co-construction du questionnaire.
- Nécessité d'une démarche participative avec implication des organisations syndicales pour espérer pallier aux inconvénients d'une enquête par questionnaire
- Taux de réponse assez faible avec 340 questionnaires papier et 772 réponses web

- Les données dans le secteur du nettoyage sont trop réduites pour être exploitées
- Les résultats des analyses statistiques ne peuvent en aucun cas être considérés comme représentatifs
- Pour pouvoir une masse critique de réponses intéressantes nous utiliserons les réponses combinées du secteur du commerce et des maisons de retraite. Cet échantillon est composé de 679 répondants, dont 488 à temps partiel
- Dans le cas de différences sectorielles, nous procéderons à des analyses séparées des secteurs commerce et maisons de repos
- Les données qualitatives issues des focus groups et des commentaires libres seront utilisés comme illustration et approfondissement au cours de l'analyse
- Les données du secteur finance serviront principalement à illustrer les dynamiques différentes entre ces secteurs

2. Description du secteur commerce

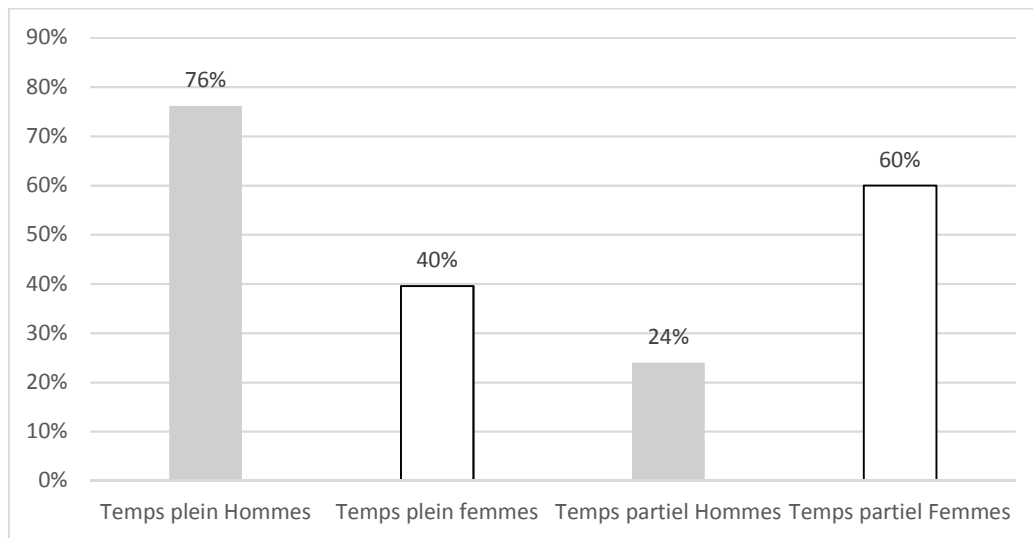
Dans cette section du rapport, nous allons réaliser une rapide description du secteur du commerce. Nous nous attardons sur ce secteur en particulier puisqu'il représente 70% de notre échantillon.

Par « secteur commerce », nous entendons l'agrégation de nos données autour des CP 202 et 311 puisque ce sont principalement de magasins relevant de ces CP que nous sommes parvenues les réponses aux questions. Les réponses résiduelles, originaires d'autres CP, n'impactent pas les analyses relatives au temps partiel puisque, dans tous les cas de figure, un temps plein est considéré comme étant de 35h par semaine.

Les données recueillies au cours de l'enquête sont nécessairement lacunaires, il nous paraît plus pertinent d'utiliser, dans un premier temps, les données en lignes proposées par la BCSS. Les dernières données disponibles en ligne remontent au dernier jour de 2017. Lorsqu'il sera fait mention des données BCSS c'est à celles-ci que nous ferons référence.

2.1 Répartition par genre et régime de travail

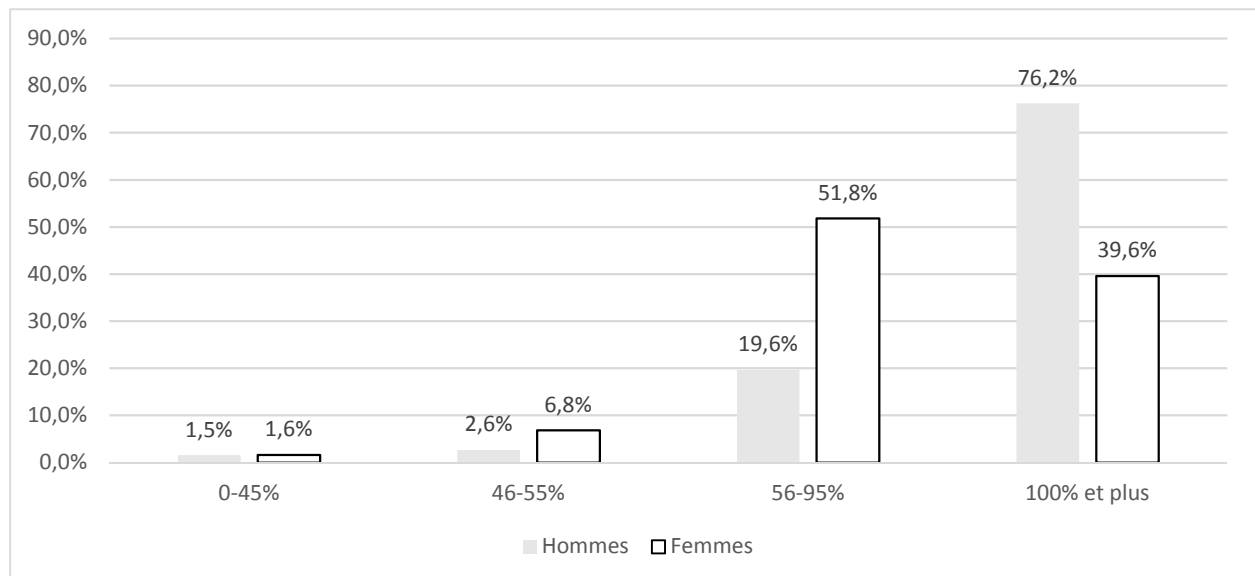
Figure 8 : Secteur commerce (CP 202 et 311). Répartition par genre et régime de travail.



Source BCSS – 4^e trimestre 2019

Un regard sur la répartition genrée des régimes de travail dans le secteur du commerce nous montre tout de suite une forte disproportion en défaveur des femmes : elles sont 60% à travailler à temps partiel tandis que seulement 24% des hommes le sont. Le temps partiel a donc au moins pour partie une explication genrée.

Figure 9 : Répartition des CP202 et 311 par genre et régime de travail (en %)



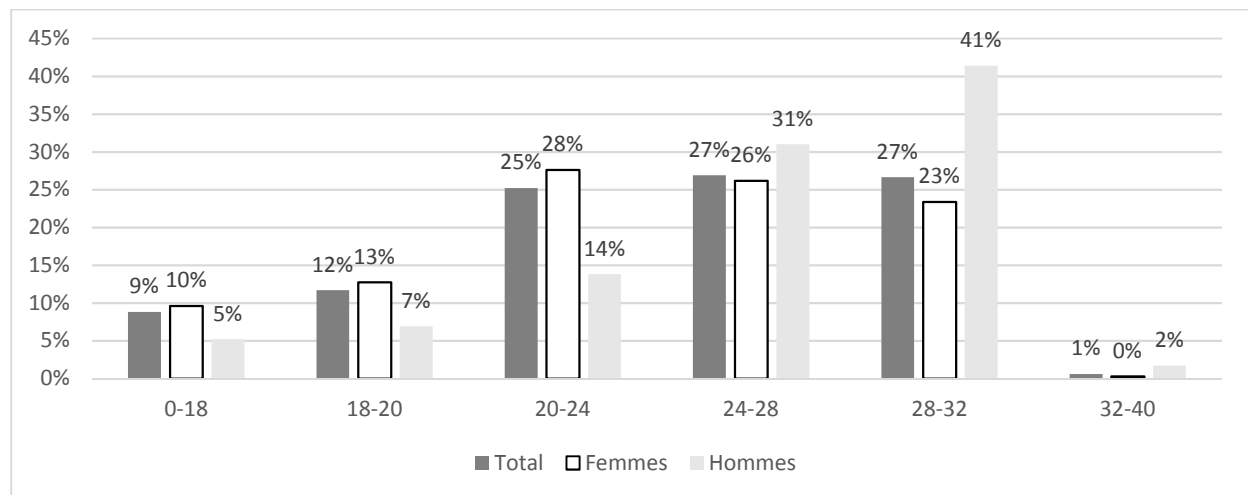
L'analyse de ces premiers tableaux confirme d'une part, que le temps plein n'est pas la norme dans le secteur et que ce sont surtout les hommes qui en profitent : 76,2% d'entre eux travaillent

à temps plein alors que les femmes ne sont qu'environ 40% dans ce cas. En comparaison, la répartition genrée totale est de 68% de femmes contre 32% d'hommes.

Par ailleurs, ce graphique indique que ce que l'on désigne plus communément par « travail à temps partiel » correspond plutôt, dans le secteur, à une occupation entre 56 et 95% d'un temps plein⁶. Malheureusement la base de données de la BCSS ne nous permet pas d'affiner plus en détail cette tranche 56-95%. Les réponses à notre enquête ne sont pas représentatives de l'ensemble du secteur mais peuvent toutefois nous fournir un ensemble de pistes pour un éclairage plus précis.

Nous obtenons alors le graphique suivant :

Figure 10 : Répartition des travailleurs à temps partiel du secteur commerce, répondants de l'enquête, par catégorie de contrats à temps partiel



Les contrats à temps partiel avec peu d'heures (0-18 et 18-20) semblent les moins fréquentes : 21% de l'échantillon travaille sous ces régimes. Les hommes y sont moins représentés. Des différences interviennent par la suite puisque plus le nombre d'heures augmente, plus les hommes sont nombreux en proportion. C'est particulièrement notable pour les contrats 20-24h qui concernent 28% des femmes et seulement 14% des hommes, et pour les contrats 28-32h qui concernent 23% de femmes et 41% des hommes.

⁶ Les personnes à temps plein ayant répondu à l'enquête sont très majoritairement des cadres, des employés administratifs ou autres fonctions de ce type, il ne s'agit que très rarement de personnes travaillant aux caisses ou dans les rayons.

2.2 Age

Figure 12 : Pyramide des âges CP 202 et 311. Source BCSS

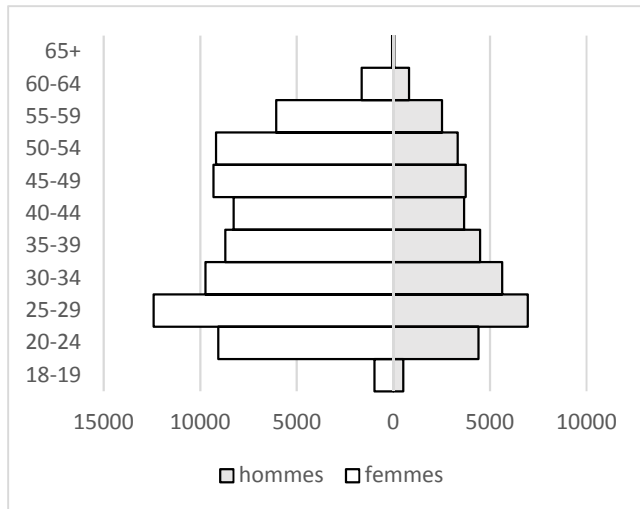
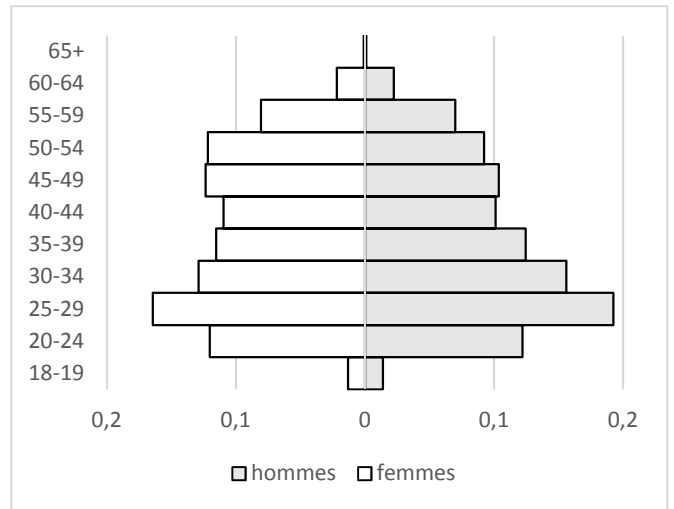


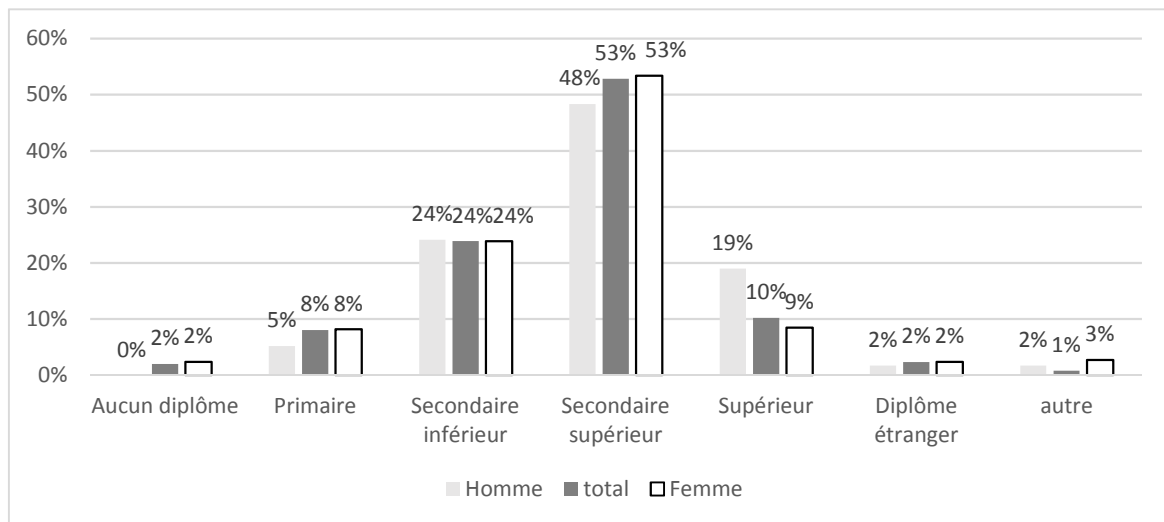
Figure 11 : Pyramide des âges CP 202 et 311. En %. Source BCSS



La pyramide des âges du secteur du commerce nous montre une répartition plutôt équilibrée entre les tranches d'âges, exception faite de la tranche 25-29 ans qui se détache nettement. Si l'on regarde les proportions, les hommes ont tendance à être plus jeune que les femmes.

2.3 Niveau de diplôme

Figure 13 : Niveau d'étude des répondants à l'enquête dans le secteur du commerce



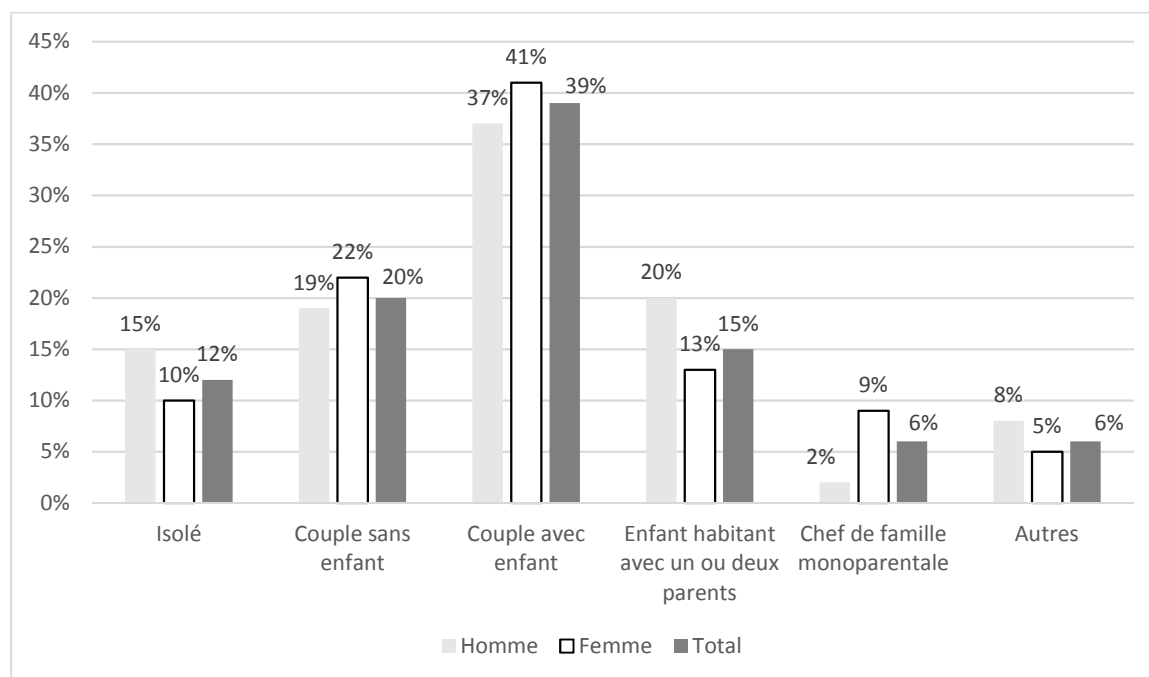
Les données de la BCSS concernant le niveau d'étude ne sont pas suffisamment complètes⁷ pour permettre un traitement satisfaisant. Les données issues de l'enquête montrent néanmoins que la population employée dans les commerces des CP 202 et 311 est majoritairement

⁷ Seules les données de l'enseignement néerlandophones sont disponibles actuellement

diplômée du secondaire, avec quelques individus diplômés du supérieur, au sein desquels les hommes sont surreprésentés.

2.4 Situation de ménage

Figure 14 : Répartition par genre et position dans le ménage. Source BCSS



Les structurations de genre dans la répartition en fonction des positions de ménage relèvent de différences observables dans le reste de la société : plus de femmes cheffes de famille monoparentale, plus d'hommes parmi les isolés.

Pour les questions qui nous occuperont plus tard, il faut noter que **47% des individus ont au moins un enfant. C'est le cas pour 50% des femmes.**

2.5 Cumul avec d'autres sources de revenus

Table 1 : Cumul des travailleurs à temps partiel du secteur du commerce avec d'autres sources de revenus. Source BCSS

	Hommes	Femmes	Total
Au moins un autre emploi	6.2%	4.9%	5.3%
Indépendant	5%	3.7%	3.9%
AGR	0.2%	0.9%	0.7%
Invalidité (en incapacité de travail)	6.7%	12.2%	9.7%
CPAS	0.2%	0.2%	0.2%

Chez les individus à temps partiel dans le secteur du commerce, le cumul avec d'autres sources de revenus est minoritaire. Toutefois certaines situations présagent de difficultés qu'il faut prendre en compte :

- 9.2% des individus à temps partiel dans le commerce ont un autre emploi, qu'il s'agisse d'un emploi salarié ou d'une activité d'indépendant. Les hommes sont surreprésentés dans ce cas.
- 9.7% bénéficient d'une indemnité d'invalidité qu'ils cumulent avec leur salaire de temps partiel. Ce sont, cette fois, les femmes qui sont surreprésentées.

Dans les deux cas, nous ne retrouvons pas les mêmes proportions dans notre échantillon. Les répondants ne sont seulement que 3,1% à bénéficier d'indemnités d'invalidité, et un peu plus de 6% des répondants cumulent leur emploi principal et un autre emploi.

La structure de l'offre d'emploi impose à certains répondants de multiplier les employeurs pour parvenir à « boucler les fins de mois ». En effet, dans le secteur des maisons de repos, la norme est au temps partiel 19h. L'employeur « préfère des « bras » plutôt que d'augmenter les heures du personnel », nous dit cette femme de 44 ans. Cette autre femme, 36 ans, travaillant dans une maison de repos, n'hésite pas à définir sa profession comme une « profession de mi-temps contraint... ». Elle est dès lors « obligée de combiner les 2 mi-temps pour s'en sortir ».

2.6 Différences sur les marchés du travail régionaux

Les discussions en focus group du secteur du commerce ont fait émerger une hypothèse sur les différences existantes entre les marchés du travail flamands et wallons. Un contrat de 30h aurait moins de chance d'être accepté par des travailleurs dans le Nord du pays du fait d'une meilleure situation économique.

On souligne une volonté politique d'attirer les travailleurs sur le marché du travail flamand, mais même avec des contrats 30h, la qualité de l'emploi n'est pas suffisante pour attirer les personnes susceptibles de prendre ces emplois.

La faible mobilité interrégionale (Wallonie-Flandre et inversement) est effectivement une donnée que l'on peut vérifier dans les données de nos répondants.

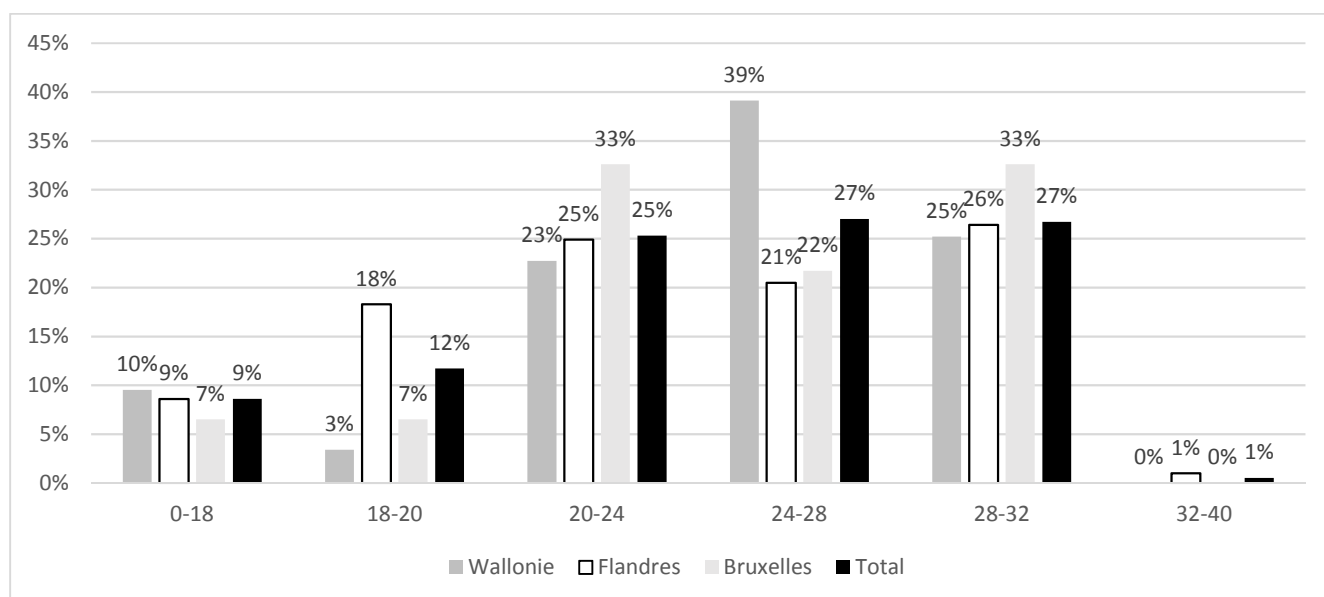
Table 2 : répartition des travailleurs à temps partiel du commerce par région de résidence et région de travail

Région de résidence	Région de travail			Total
	Wallonie	Flandres	Bruxelles	
Wallonie	115	1	10	126

Flandres	1	188	10	199
Bruxelles	0	0	28	28
Total	116	189	48	353

53% d'entre eux travaillent en Flandres et y résident. Cette faible mobilité interrégionale se retrouve également en Wallonie. En région bruxelloise, les origines géographiques sont un peu plus variées mais le nombre de répondants travaillant à Bruxelles est très faible.

Figure 15 : répartition des travailleurs à temps partiel dans le secteur du commerce par heures contractuelles et région



Précisément sur la question du nombre d'heures des contrats à temps partiel, on ne peut pas confirmer, avec les données à notre disposition, que les magasins flamands offrent plus de contrats à temps partiel de 30h que ceux de Wallonie. Ce niveau est assez similaire, avec même une plus grande proportion en Wallonie. En revanche, les contrats 24-28h sont, en proportion, deux fois plus nombreux en Wallonie, alors que le rapport entre les contrats 18-20h, les mi-temps, entre Wallonie et Flandres est de 1 à 6.

Il ne nous est pas possible, avec les données à notre disposition, de trancher en faveur de l'hypothèse sortie des focus groups. **On peut néanmoins conclure à l'existence de marchés de l'emploi différenciés entre les régions.**

2.7 Synthèse

- Nous entendons par secteur commerce les CP 202 et 311.
- Le temps partiel dans le secteur commerce a une composante genrée : 60% des femmes sont à temps partiel tandis que seulement 24% des hommes le sont. En comparaison, on compte 68% de femmes pour 32% d'hommes
- Le travail à temps partiel correspond principalement à une occupation entre 56% et 95% d'un mi-temps.
- Via l'étude de notre échantillon de répondants, on remarque que plus le nombre d'heures augmente, plus la proportion d'hommes augmente. Les contrats 28-32h concernent 23% des femmes et 41% des hommes.
- 47% des individus ont au moins un enfant. C'est le cas pour 50% des femmes.
- 9.2% des individus à temps partiel dans le commerce ont un autre emploi
- 9.7% bénéficient d'une indemnité d'invalidité qu'ils cumulent avec leur salaire de temps partiel.
- La mobilité inter régionale est très faible. Des différences existent dans la structure du temps partiel selon les régions.

3. Description des échantillons utilisés pour l'enquête

3.1 Description de l'échantillon « maisons de repos »

L'échantillon sur lequel portera notre analyse est celui composé des réponses des individus actifs dans le secteur des maisons de repos. Il est composé de 207 répondants.

Le tableau ci-dessous présente la répartition par régime d'emploi. Parmi nos répondants, la répartition entre contrats mi-temps et supérieurs au mi-temps est très proche. C'est une différence par rapport au secteur commerce.

	0-45%	46-55%	56-95%	100%
Hommes	0 0%	7 43.7%	6 37.5%	3 18.7%

Femmes	4 3.1%	50 39.4%	49 38.5%	24 18.9%
Total	6 3.7%	65 40.8%	61 38.4%	27 17%

Figure 16 : Répartition par genre et régime de travail des répondants dans le secteur du commerce et des maisons de repos

Cependant, afin d'analyser avec plus de précisions les résultats, nous avons besoin de faire des croisements et de stratifier cet échantillon. Nous utiliserons donc deux autres échantillons selon les questions que nous analyserons :

- Le groupe des travailleurs et travailleuses à temps partiel, composé de 134 personnes. 46 questionnaires ne nous ont pas permis de déterminer le régime de travail de la personne et 27 travaillent à temps plein ;
- Le groupe des travailleuses à temps partiel composé de 104 individus. On a retiré 14 hommes et 16 « inconnu ».

3.2 Description de l'échantillon « commerce »

L'échantillon « commerce » est composé des réponses des 472 individus actifs dans le secteur du commerce. Cependant, afin d'analyser avec plus de précisions les résultats, nous avons besoin de faire des croisements et de stratifier cet échantillon. Nous utiliserons donc deux autres échantillons selon les questions que nous analyserons :

- Le groupe des travailleurs et travailleuses à temps partiel dans le secteur du commerce, composé de 354 personnes. 48 questionnaires ne nous ont pas permis de déterminer si la personne était à temps partiel et 70 travaillent à temps plein ;
- Le groupe des travailleuses à temps partiel dans le secteur du commerce composé de 295 individus. On a retiré 58 hommes et 1 « inconnu ».

Figure 17 : Répartition par genre et régime de travail des répondants dans le secteur du commerce

	0-45%	46-55%	56-95%	100% et plus
Hommes	0 0%	3 3.6%	55 65.5%	26 31%
Femmes	12 3.6%	21 6.2%	260 77.4%	43 12.8%

Total	12 2.8%	24 5.7%	315 75%	69 16.6%
-------	------------	------------	------------	-------------

3.3 Synthèse

- L'échantillon « commerce » compte 472 individus, dont 354 à temps partiel.
- L'échantillon « maison de repos » compte 207 répondants, dont 134 à temps partiel

4. Une offre d'emploi structurellement à temps partiel

Notre hypothèse est que le travail à temps partiel est structurel dans les secteurs observés. Pour vérifier ceci, nous allons faire appel à une série d'indicateurs issus du questionnaire.

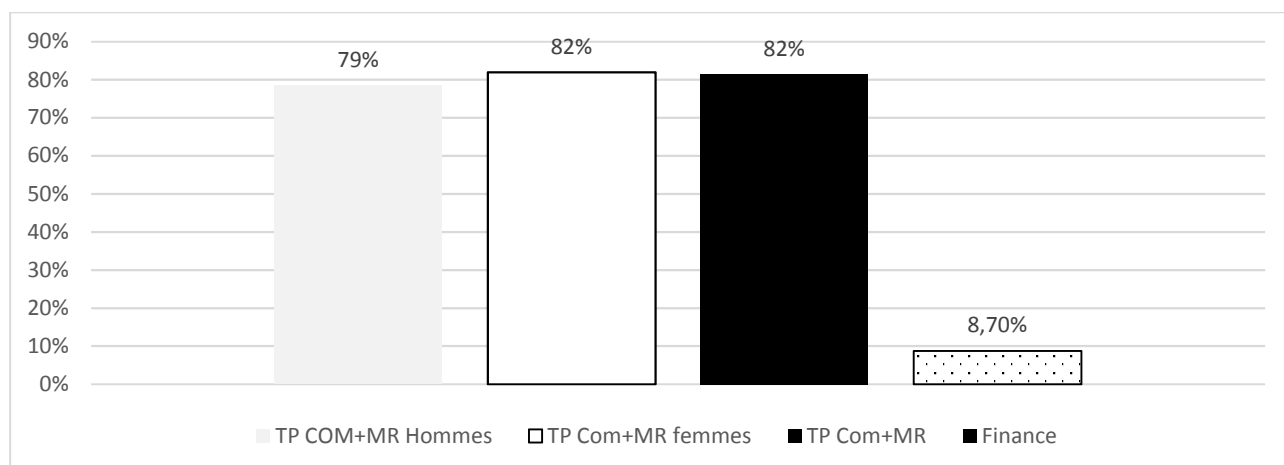
Un indicateur du caractère volontaire ou involontaire d'un travail à temps partiel peut être décelé dans une pratique décrite comme régulière au sein des secteurs lors des focus groups : à l'embauche, un individu ne se verra proposer qu'un contrat à temps partiel. Il lui sera ensuite possible, éventuellement, d'évoluer vers un contrat offrant plus d'heures voire d'obtenir un temps plein, mais le plus souvent en échange d'une prise de responsabilités accrue.

Dans cette configuration, nous posons comme hypothèse que le fait de travailler à temps partiel est une conséquence directe de l'organisation du travail, quelle que soit la situation personnelle de l'individu observé.

4.1 Un temps partiel de longue durée

Le premier indicateur que nous prenons en compte pour mesurer la validité de cette hypothèse est la question 37, qui demande explicitement si la personne interrogée a toujours travaillé à temps partiel.

Figure 18 : Pourcentage des répondants à temps partiel du commerce et des maisons de repos ayant toujours travaillé à temps partiel (Q37)

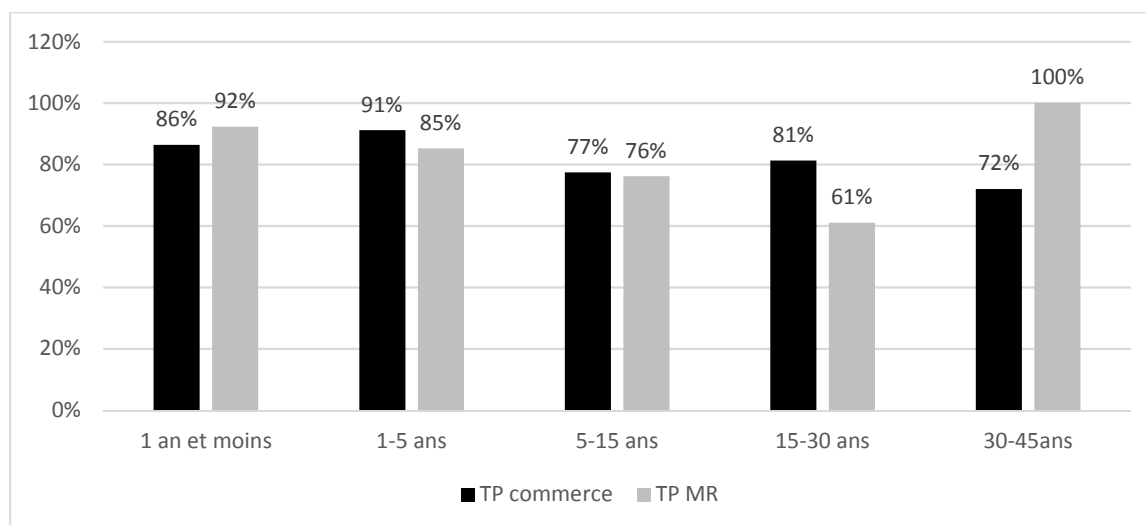


Les variations entre secteurs ne sont pas importantes, les données des maisons de repos et du commerce ont donc été agrégées.

La très grande majorité des personnes interrogées, entre 80 et 90%, a toujours travaillé à temps partiel depuis son embauche, quel que soit l'échantillon pris en compte, à l'exception spectaculaire du secteur de la finance. C'est un premier indice permettant de valider l'hypothèse d'une offre de travail centrée sur le temps partiel.

On notera que ce chiffre est moins important pour les hommes. Cela signifie qu'ils sont proportionnellement plus nombreux à être passés d'un temps plein à un temps partiel. Le régime de travail dans lequel ils s'inscrivent est donc probablement moins lié à une offre structurelle de travail à temps partiel.

Figure 19 : répartition des individus ayant toujours travaillé à temps partiel par catégorie d'ancienneté (Q37 et Q15)



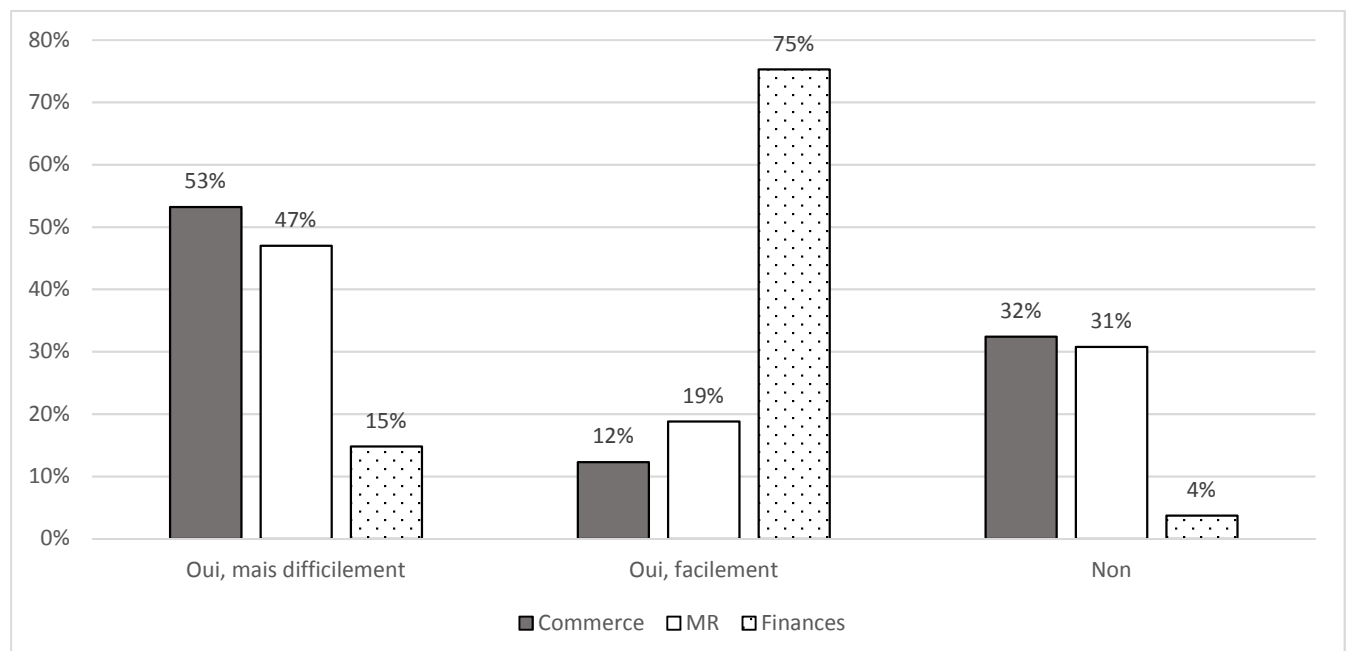
En croisant les résultats de cette question avec l'ancienneté, on observe que les proportions ont tendance à diminuer. Attention toutefois, la taille réduite des catégories d'âge doit nous faire prendre ces résultats avec précaution. Comment analyser cette tendance à la baisse ? Ces histogrammes nous enseignent que plus les personnes travaillant en temps partiel ont d'ancienneté, plus il est probable qu'elles n'aient pas toujours travaillé à temps partiel. Cela s'explique par les individus qui étaient à temps plein et qui ont demandé une réduction de leurs heures, quelle qu'en soit la raison.

On sait que, dans le secteur du commerce, les temps pleins sont assez rares, le nombre de ceux ayant commencé leur carrière en temps partiel et ayant obtenu plus d'heures est probablement relativement réduit. Le fait qu'encore **près de trois quarts des personnes approche de la fin de carrière en ayant toujours travaillé à temps partiel dans cette entreprise** nous fournit un deuxième indice sur le caractère structurel du temps partiel dans les secteurs étudiés.

4.2 Une offre de travail structurée par le temps partiel

Si les individus ne sont pas satisfaits de leur temps de travail, ils pourraient être amenés à changer d'entreprise au sein du secteur. Dans ce cas de figure nous procédons à une analyse séparée des secteurs puisque des différences sectorielles sont visibles.

Figure 20 : Dans votre secteur, avez-vous l'opportunité de trouver du travail à temps plein ? (Q38) Réponses par secteurs



Dans les secteurs observés, il paraît clair que **la norme est le temps partiel**. Environ un tiers de nos échantillons dit qu'il n'existe pas de temps plein dans leur secteur et environ la moitié considère qu'il est certes possible de trouver un tel emploi, mais que cela reste difficile. Il

semble un peu plus facile de trouver un temps plein dans le secteur des maisons de repos (presque 20% de réponses positives) que dans celui du commerce.

Les caractéristiques de l'offre d'emploi **représentent sans aucun doute une part substantielle des explications des fortes proportions de temps partiel dans les secteurs retenus. Si l'on est à temps partiel, ce n'est pas forcément par choix, mais simplement que l'on n'a pas d'autre choix que d'accepter ce type de contrat, puisqu'ils sont le contrat-type dans le secteur.** Ceci est valable dans le secteur du commerce comme dans celui des maisons de repos, comme en témoigne ces commentaires :

L'employeur ne veut pas de temps plein malgré des demandes officielles. Jamais d'appel interne. Toujours des nouveaux.

Femme de 44 ans travaillant dans le non-marchand.

Ze geven geen voltijdse contracten. Ik heb dit altijd aangevraagd maar nooit gekregen.

Femme de 53 ans travaillant dans le commerce.

Pas de possibilité de temps plein depuis des années

Femme de 43 ans travaillant dans le commerce.

Als winkelmedewerker begin je altijd met een 24u contract. Het is dan ook moeilijk om meer contracturen te krijgen. Je moet je vooral bewijzen naar je verantwoordelijke toe.

Femme de 27 ans travaillant dans le commerce

4.3. Un accès au temps plein conditionné par la prise de responsabilités

Il est intéressant de se pencher sur la qualité des temps plein disponibles et des conditions qui y sont rattachées. Faut-il prendre plus de responsabilités ? Changer de type de fonction (administratif, encadrement, ...) ? Ces phénomènes peuvent agir comme des freins à l'augmentation des heures contractuelles.

Nous avons schématiquement divisé les fonctions dans les secteurs commerce et maisons de repos en trois catégories : le management et l'encadrement (même de faible niveau), les tâches administratives et les autres employés.

Figure 21 : répartition des répondants dans le secteur du commerce par type de fonction, régime de travail et stabilité de temps partiel

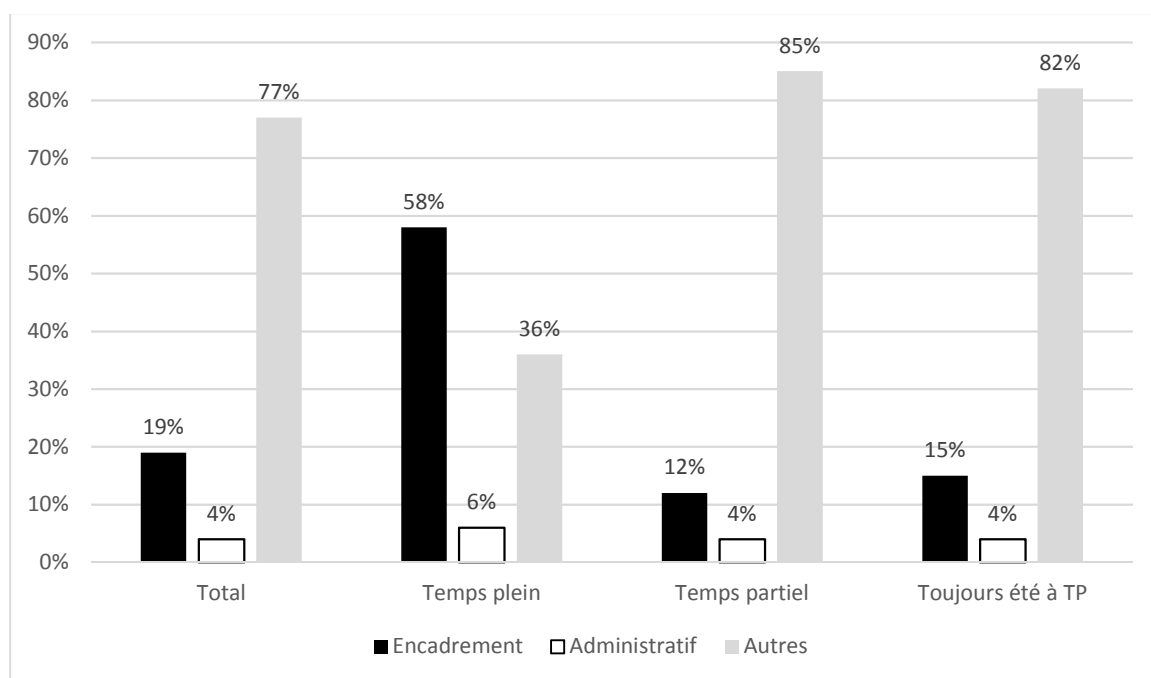
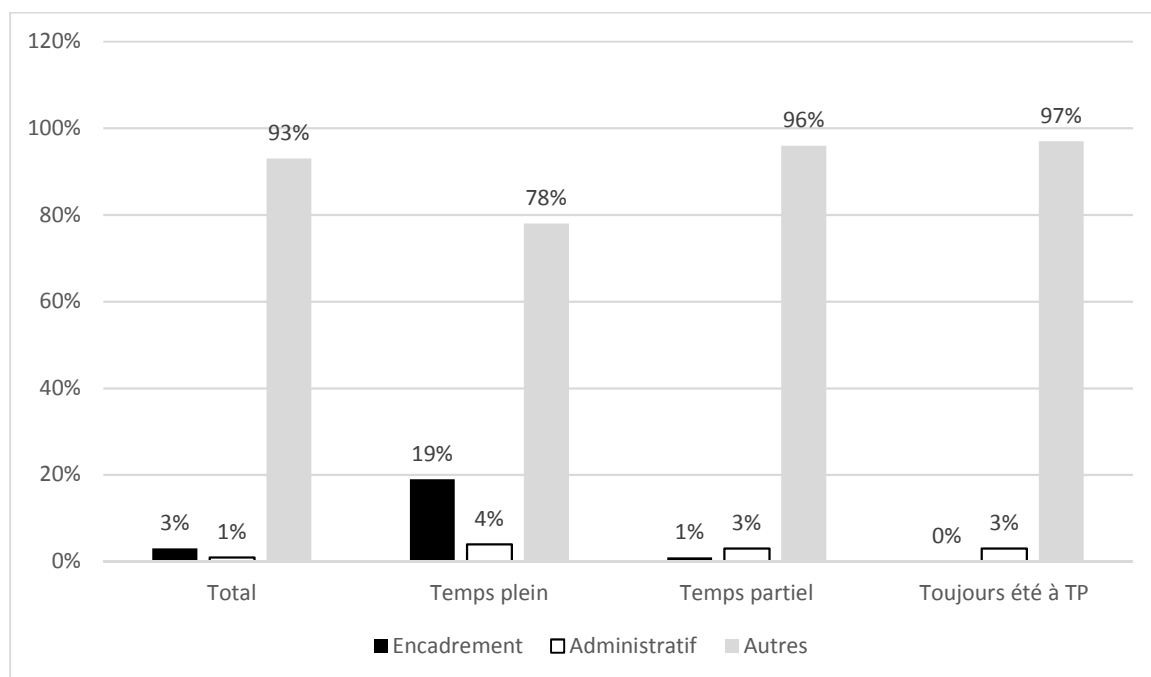


Figure 22 : répartition des répondants dans le secteur des maisons de repos par type de fonction, régime de travail et stabilité de temps partiel



Tant dans le secteur du commerce que dans celui des maisons de repos, le personnel d'encadrement est surreprésenté dans les personnes bénéficiant d'un emploi à temps plein. Les hommes sont surreprésentés dans la catégorie des personnels d'encadrement.

Le fait d'obtenir un temps plein semble très fort corrélé au type de fonction occupée.⁸ Il semble également que ce sont les hommes qui en bénéficient le plus.

4.4 Synthèse

- La très grande majorité des personnes interrogées, entre 80 et 90%, a toujours travaillé à temps partiel depuis son embauche
- Près de trois quarts des personnes approche de la fin de carrière en ayant toujours travaillé à temps partiel dans cette entreprise
- Plus de trois quarts des répondants dans les deux secteurs estiment soit qu'il n'y a pas de temps plein disponible dans le secteur, soit qu'ils sont difficiles à obtenir.
- Le fait d'obtenir un temps plein semble souvent corrélé avec une prise de responsabilité accrue.

⁸ Le test de corrélation statistique Chi² montre que ces deux variables sont très fortement liées.

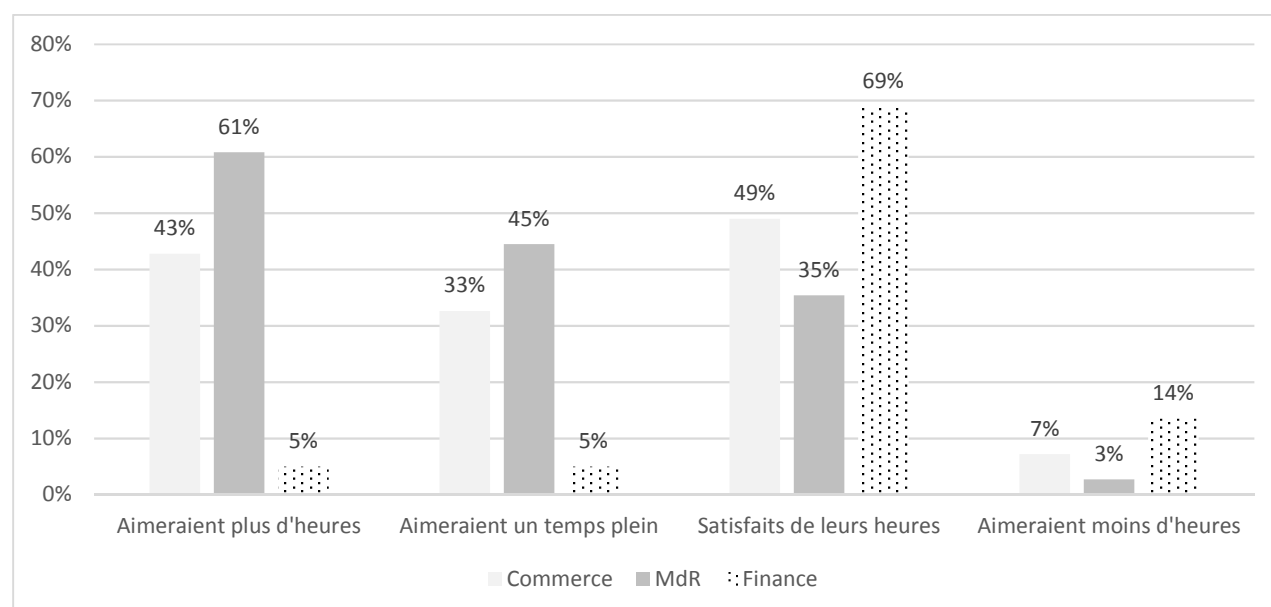
5. Identifier le temps partiel involontaire

Nous formulons l'hypothèse que parmi les personnes à temps partiel dans le secteur du commerce, un certain nombre d'entre eux ne sont pas satisfaits de leurs heures et aimeraient travailler à temps plein. Les réponses obtenues lors de l'enquête nous permettent d'identifier un certain nombre d'indicateurs portant sur les individus travaillant à temps partiel de manière involontaire.

5.1 Satisfaction vis-à-vis des heures contractuelles

Dans un premier temps, nous nous intéressons à la question 40 qui pose directement la question de la satisfaction des individus vis-à-vis de leurs heures contractuelles.

Figure 23 : Satisfaction vis-à-vis des heures contractuelles des individus à temps partiel (Q40)



La satisfaction avec les heures contractuelles ne semble pas aller de soi dans les différents échantillons. Un peu moins de la moitié des répondants du secteur commerce est satisfait de ses heures. Dans le secteur des maisons de repos, l'insatisfaction est encore plus grande. L'autre moitié, quant à elle, ne s'en satisfait pas et aimerait en augmenter le nombre. Plus précisément, entre **33% et 45% des personnes interrogées qui travaillent à temps partiel aimeraient travailler à temps plein.**

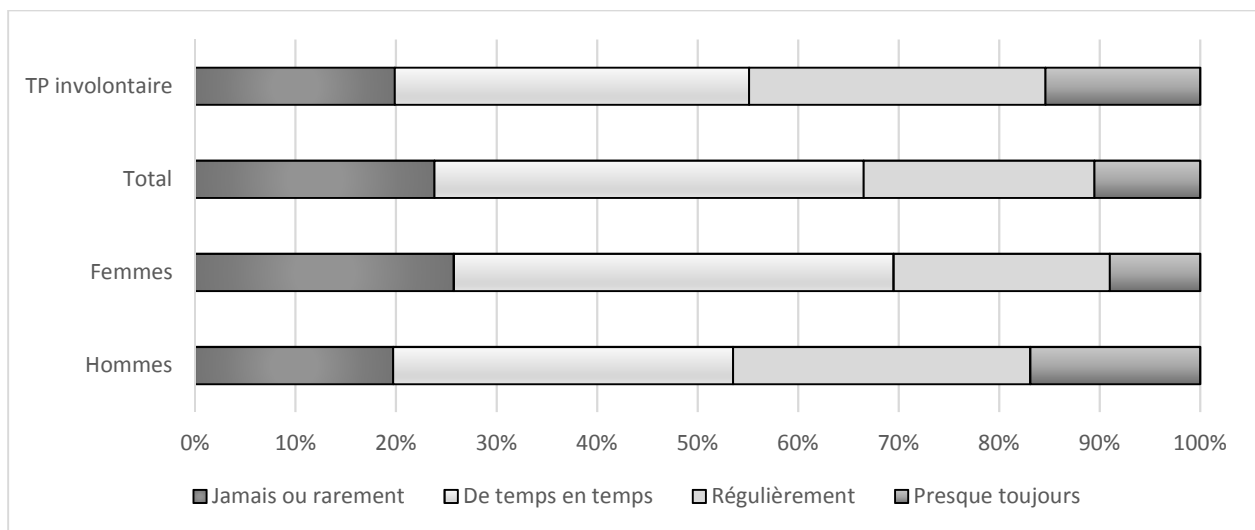
On peut estimer que ce groupe représente les personnes à temps partiel involontaire.

À titre de comparaison, le temps partiel involontaire est quasiment inexistant dans notre échantillon du secteur de la finance, ce qui confirme les tendances soulevées lors des focus groups.

5.2 Heures supplémentaires

Nous avons interrogé les travailleurs du secteur du commerce sur l'occurrence des heures complémentaires dans leur activité. Logiquement, les personnes que nous avons identifiées en temps partiel involontaire devraient essayer de prester des heures supplémentaires, soit pour augmenter leur rémunération, soit pour justifier une demande d'augmentation des heures contractuelles.

Figure 24 : Vous arrive-t-il de faire des heures en plus ? (Q23) Répondants secteur commerce et maisons de repos à temps partiel



Les personnes travaillant à temps partiel sont 75% à prester des heures supplémentaires, au moins de temps en temps. Ceux pour qui c'est devenu routinier (réponses « régulièrement » et « Presque toujours » agrégées) représentent près de 35% de notre échantillon.

Parmi les personnes identifiées au point précédent comme étant à temps partiel involontaire la très grande majorité (80%) preste des heures complémentaires⁹, plus de 45% en preste régulièrement ou presque toujours. Cela renforce notre hypothèse que ce groupe est celui des personnes travaillant à temps partiel de manière involontaire.

Conformément à ce qui est constaté dans la littérature :

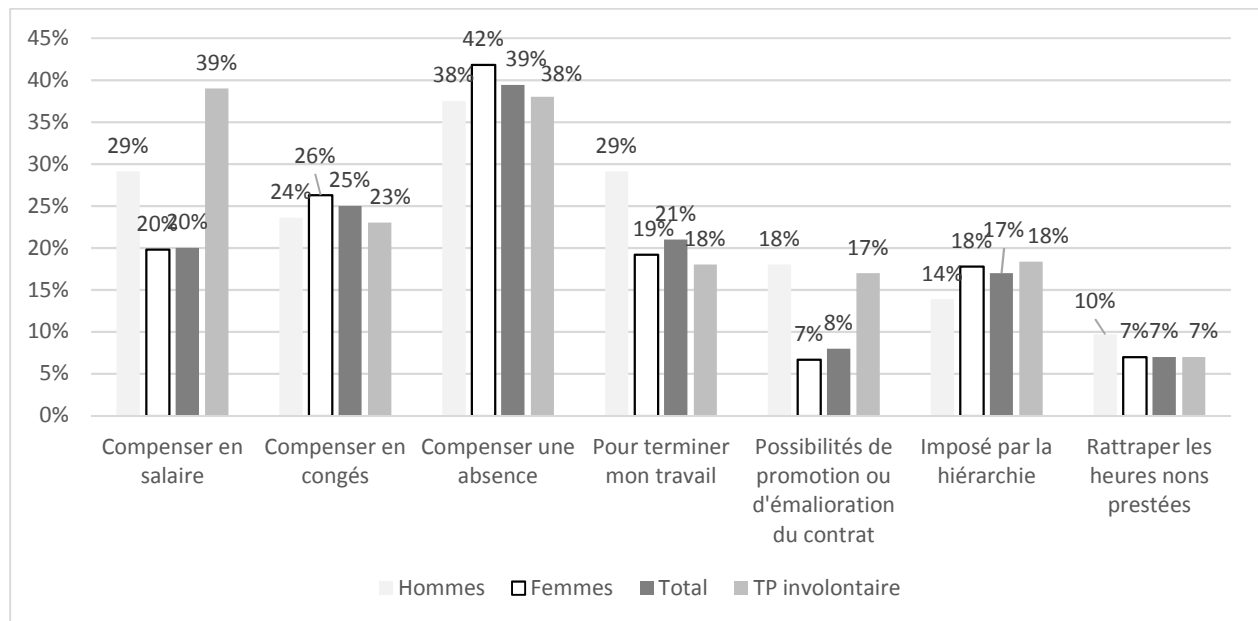
- 20% des hommes ne font jamais d'heures en plus, les femmes sont environ 25% dans le même cas.

⁹ Les heures complémentaires, contrairement aux heures supplémentaires, ne donnent pas toujours droit à un sursalaire

- Le nombre d'individus déclarant faire des heures en plus « régulièrement » ou « presque toujours » est assez important dans les deux groupes : environ 45% pour les hommes, et 30% pour les femmes.

Poussons plus avant l'analyse des liens entre le groupe des individus très probablement en temps partiel involontaire et leur recours aux heures complémentaires. Les raisons de ce recours nous donneront une première série d'indications sur les dynamiques les maintenant dans ce statut non désiré.

Figure 25 : Raisons des heures en plus. (Q26) Répondants à temps partiel des secteurs commerce et maison de repos



Les données du graphique ci-dessus sont construites de manière différente des autres précédemment présentés. Il était possible de cocher plusieurs items en réponse à cette question. Les données ici sont présentées de manière agrégées, les pourcentages se rapportent à chaque question : 39% des personnes à temps partiel de l'échantillon ont dit qu'elles travaillaient des heures en plus pour combler une absence donc 61% d'entre elles n'ont pas cité cette raison. 24% des hommes ont signalé travailler des heures en plus pour les compenser en congés, 71% n'ont pas cité cette raison.

La principale raison citée pour expliquer la prestation d'heures complémentaires par les répondants à temps partiel est de devoir compenser une absence. Cela ne résulte donc pas d'un choix mais d'une question d'organisation du travail. Le niveau de réponses selon le groupe observé est relativement stable, avec une légère surreprésentation des femmes.

Un quart des répondants a cité le recours aux heures complémentaires comme un moyen de bénéficier de congés supplémentaires, le chiffre varie marginalement selon les catégories observées. A noter que si l'on prend le secteur commerce seul, la proportion passe à un tiers

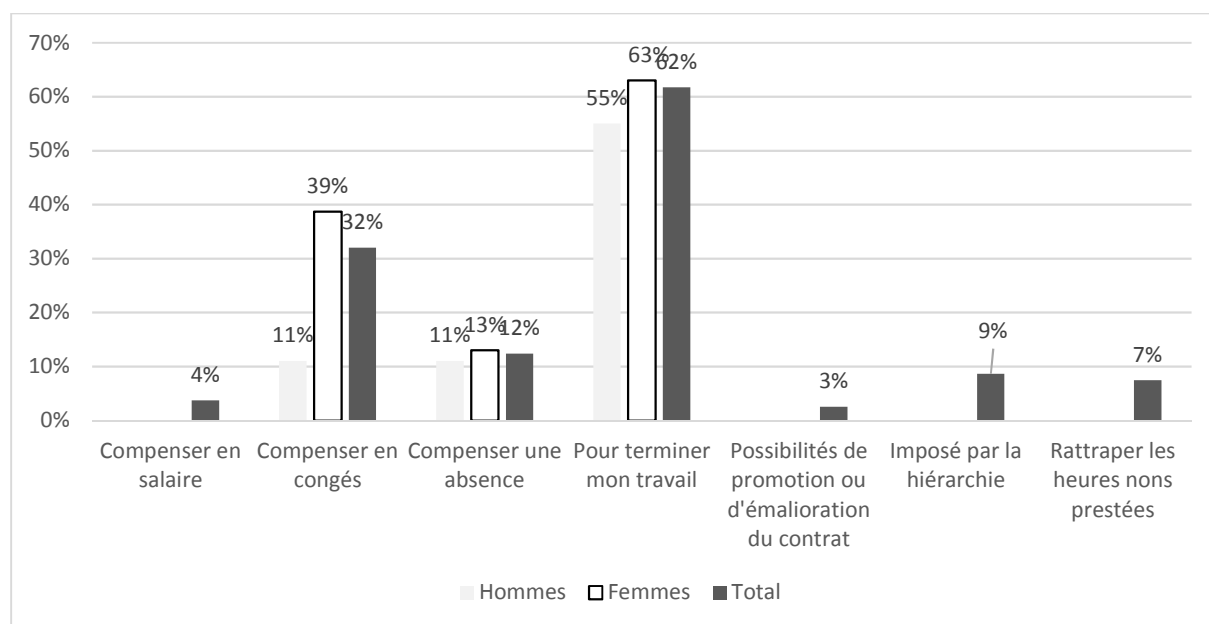
des répondants. Cette raison relève a priori moins de l'organisation du travail que d'une volonté de bénéficier de plus de temps pour organiser la conciliation vie privée/vie professionnelle mais, à ce stade, il n'est pas encore possible de confirmer cette hypothèse.

Une réponse plus contrastée, et donc instructive, est celle du salaire. **Le fait de prêter des heures en plus de ses heures contractuelles pour bénéficier d'un surcroît de salaire peut raisonnablement être interprété comme un signe de temps partiel involontaire** puisque l'individu est demandeur d'heures de travail rémunérées. En effet, si 20% des répondants déclarent faire des heures complémentaires pour bénéficier d'un surcroît de salaire, ils sont 39% dans le groupe des personnes en temps partiel involontaire.

Le déséquilibre est le même dans l'item portant sur l'espérance d'améliorer son contrat, bien que moins souvent cité. C'est une raison donnée par 8% des répondants, mais par 17% des personnes en temps partiel involontaire et 18% des hommes.

On notera un niveau important de réponses (aux alentours de 18%) signalant que c'est la hiérarchie qui impose de faire des heures en plus.

Figure 26: Raisons des heures en plus. (Q26) Répondants à temps partiel du secteur finance

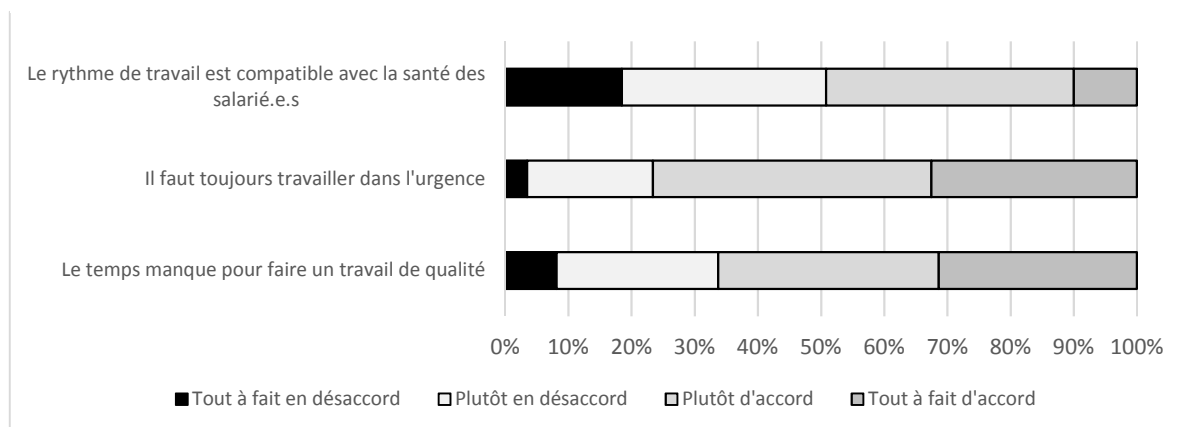


Le temps partiel involontaire est quasi inexistant dans le secteur de la finance, il n'est donc pas repris dans ce graphique. L'échantillon des individus à temps partiel de la finance étant très réduit, nous avons observé les différences hommes-femmes uniquement dans les items ayant obtenu le plus de réponses.

Dans le secteur de la finance, la raison principalement évoquée pour expliquer les heures supplémentaires est de pouvoir terminer son travail. On a probablement ici une illustration de

l'intensification du travail évoquée dans le focus group consacré au secteur. Plus de 60% de notre échantillon de travailleurs à temps partiel a cité cette raison. Nous posons comme hypothèse que ceci explique le fait que la deuxième raison citée est celle de pouvoir bénéficier de plus de congés.

Figure 27 : Questions relatives à l'intensité du travail (Q36) dans le secteur finance

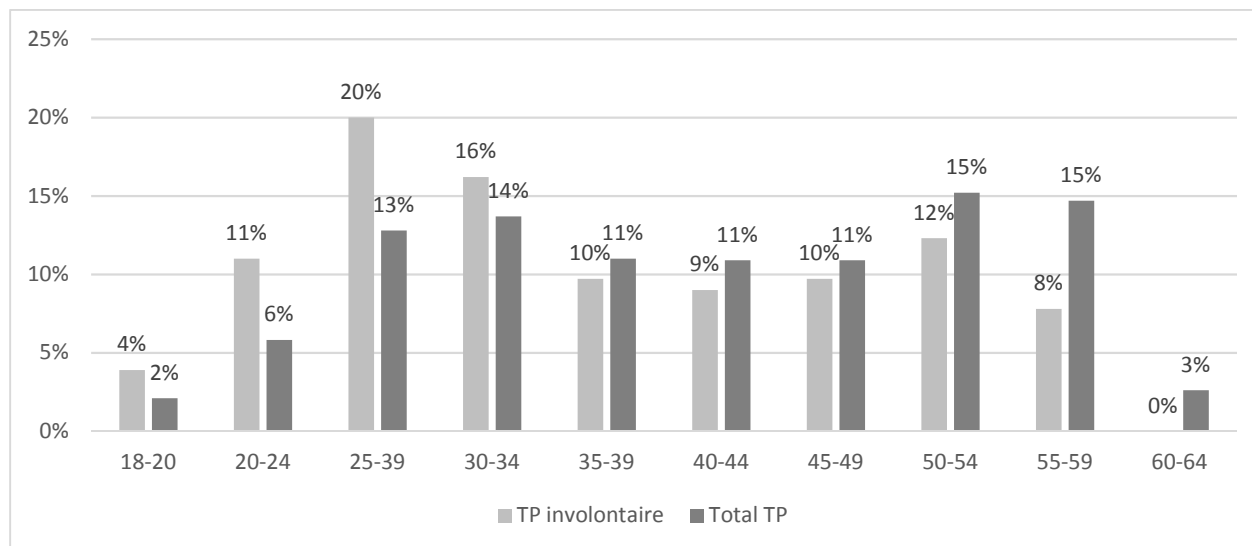


Dans l'échantillon complet des travailleurs de la finance, c'est-à-dire en y intégrant les temps pleins, les questions consacrées à l'intensité du travail semblent confirmer ce qui a été dit en focus group. Une vaste majorité s'accorde pour dire que le temps manque pour faire un travail de qualité (65%) et qu'il faut toujours travailler dans l'urgence (plus de 75%). La moitié des personnes interrogées trouve que cela est incompatible avec la santé des salarié.e.s.

5.3 Description de l'échantillon « temps partiel involontaire »

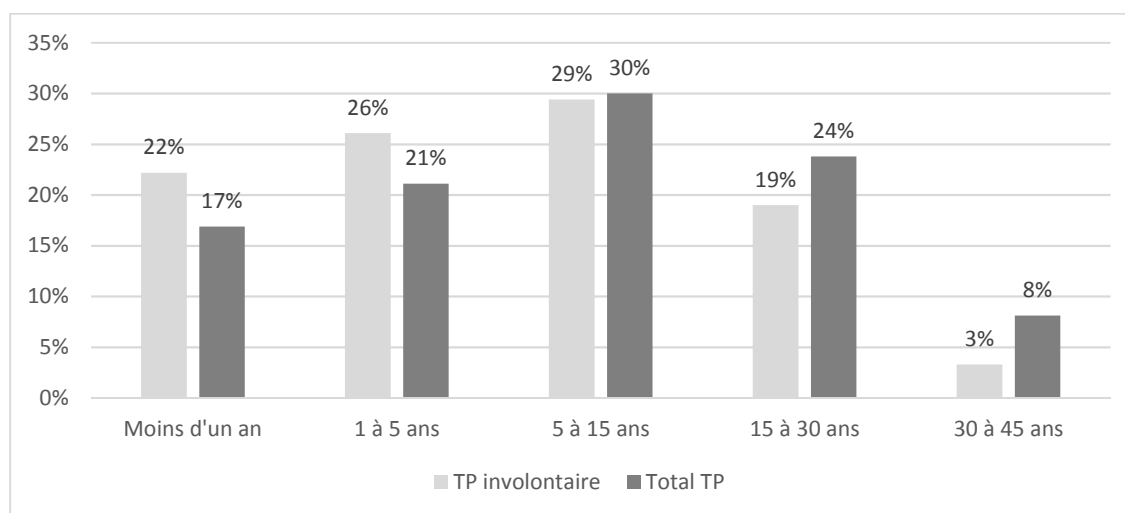
Le groupe identifié grâce aux indicateurs précédents est constitué de 158 individus :20% d'hommes contre 80% de femmes

Figure 28 : répartition des temps partiels involontaire (commerce et maisons de repos) selon des catégories d'âge



Le groupe des personnes à temps partiel involontaire semble en proportion plus jeune que la moyenne des temps partiels.

Figure 29 : répartition des temps partiels involontaires par catégorie d'ancienneté (commerce et maisons de repos)



Les personnes en temps partiel involontaire sont surreprésentés dans les catégories d'ancienneté les plus faibles, c'est-à-dire moins de cinq ans. Toutefois, presque 30% d'entre eux sont présents depuis 5-15 ans, et 19% depuis 15-30 ans. Leur situation d'emploi non désirée ne s'est pas améliorée avec l'ancienneté.

5.4 Synthèse

- La satisfaction avec les heures contractuelles ne semble pas aller de soi dans les différents échantillons. Un peu moins de la moitié des répondants du secteur commerce est satisfait de ses heures.
- 33% (commerce) et 45% (maisons de repos) des personnes interrogées qui travaillent à temps partiel aimeraient travailler à temps plein.
- On peut estimer que ce groupe représente les personnes à temps partiel involontaire
- Un tiers des personnes interrogées dans les deux secteurs prestent des heures supplémentaires régulièrement ou presque toujours. Les personnes en temps partiel involontaire sont 45% dans le même cas.
- 40% le font pour compenser une absence, ce qui semble indiquer que contrat à temps partiel et heures supplémentaires sont utilisés pour flexibiliser la gestion du personnel
- 20% de l'échantillon preste des heures supplémentaires pour obtenir un surcroît de salaire. Cette proportion passe après de 40% dans le groupe précédemment identifié comme temps partiel involontaire.
- Environ un quart des répondants preste des heures en plus pour bénéficier de congés. Cela relève a priori moins de l'organisation du travail que d'une volonté de bénéficier de plus de temps pour organiser la conciliation vie privée/vie professionnelle

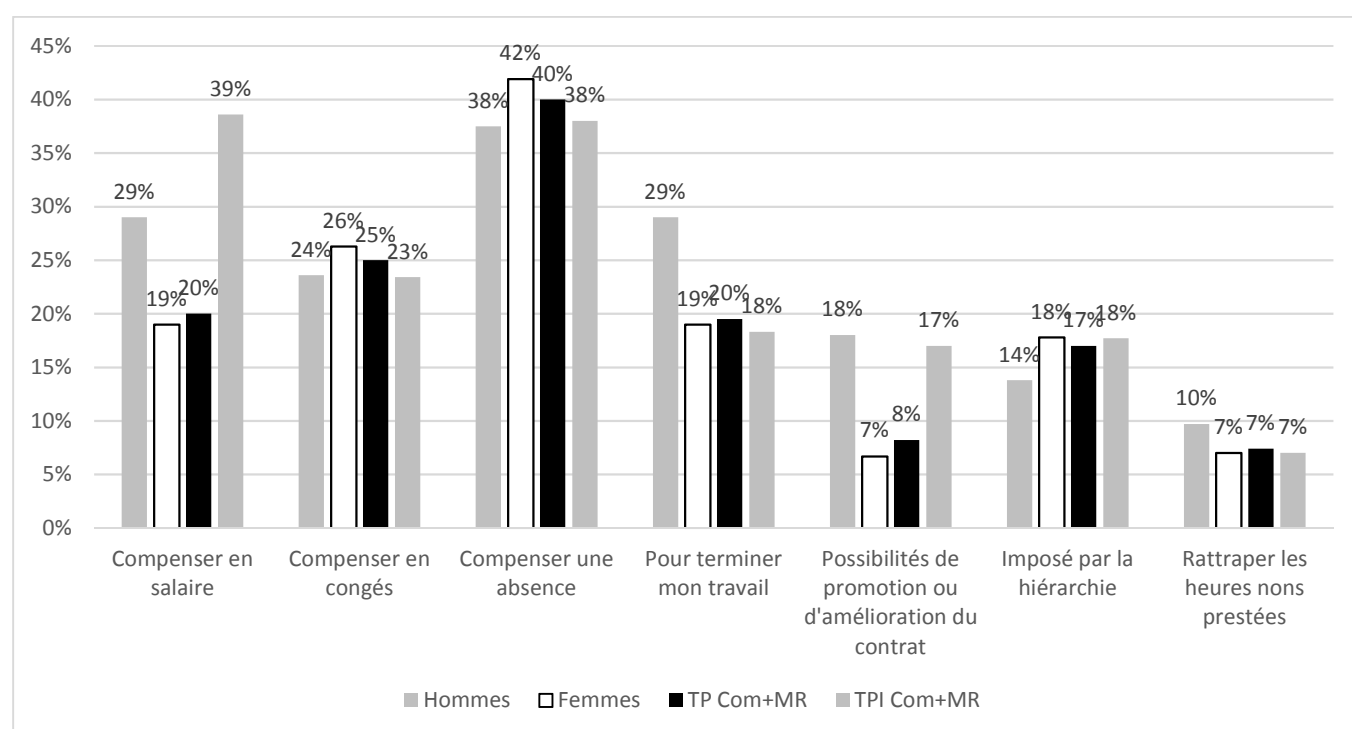
6. Le temps partiel favorise la flexibilité et l'intensité du travail

Une hypothèse forte a émergé de nos discussions avec les différents acteurs de terrain. Le recours au temps partiel permettrait aux employeurs de favoriser une gestion flexible de la main d'œuvre et d'intensifier le travail à tel point qu'une augmentation des heures de travail, voire d'un contrat à temps plein ne serait pas soutenable par les travailleurs.

6.1 Gestion flexible de la main d'œuvre

Nous disposons d'éléments permettant de mettre en lien temps partiel et flexibilité, notamment en s'intéressant à la gestion des heures complémentaires.

Figure 30 : Raisons des heures en plus (Q26). Répartition par sexe et caractère involontaire du temps partiel



Faire des heures complémentaires pour combler une absence est une raison récurrente pour environ 40% des personnes à temps partiel. Cela semble indiquer que le recours aux heures complémentaires est devenu une variable d'ajustement de l'organisation des horaires dans les magasins observés.

Même si ce n'est pas une des raisons les plus citées, on note tout de même que pas loin de 20% des individus interrogés font des heures supplémentaires sur instruction expresse de leur hiérarchie.

Les différences genrées sont assez visibles, même si l'on rappelle encore une fois que l'échantillon réduit, des hommes en l'occurrence, amène à prendre les résultats avec précaution.

Les hommes sont proportionnellement plus enclins à faire des heures en plus pour bénéficier d'un surcroît de salaire, pour terminer leur travail, ou pour bénéficier de possibilités de promotion ou d'amélioration du contrat. Ce dernier cas de figure se comprend à la lecture de nos résultats précédents sur l'accession plus importante des hommes aux postes de responsabilités, plus souvent synonyme de contrat à temps plein.

Les raisons plus individuelles comme les demandes de congés sont en proportion égales selon les sexes. On notera aussi que lorsqu'il s'agit de compenser une absence, typiquement une raison liée à l'organisation du travail, les différences de genre tendent à s'estomper.

Les données à notre disposition ne permettent pas de prendre la mesure des différentes formes de gestion flexibles du travail. Il serait néanmoins intéressant d'approfondir cet aspect d'autant plus que des éléments quantitatifs abondent en ce sens.

Je souhaiterai travailler à temps plein ou 3/4 temps, et même j'en ai fait une demande par courrier recommandé mais sans suite. On ne se contente de m'utiliser comme un bouche-trou pour combler les absences ou les cas d'écartement pour raison de grossesse ou de maladie mais jamais changer de contrat. Par contre on préfère engager d'autres mi-temps qui travaillent dans d'autres maisons. Cette politique est générale dans le groupe ORPEA si je peux le dire

Femme d'âge inconnue travaillant dans le non-marchand.

Le problème pour moi est la recherche absolue de flexibilité... De faire travailler moins les gens pour leur en demander plus...

Femme de 30 ans travaillant dans le commerce.

6.2 Intensité du travail

Le flexibilisation du travail a entraîné une intensification de ce dernier, ce qui a rendu les emplois à temps partiel très pénible. Le rythme de travail exigé par les volumes de travail demandés pendant les heures de prestation d'un temps partiel ne permet pas à la majorité des individus de tenir physiquement un temps plein.

Les focus group et les commentaires ont attiré notre attention sur cette problématique. Des commentaires, il ressort régulièrement que la pénibilité du travail rend impossible, au fur et à mesure que les années de travail s'accumulent dans les corps, l'augmentation du temps de travail.

Au début j'aurais souhaité un temps plein mais pas autorisé par la hiérarchie, maintenant vu la lourdeur et le rythme de travail 24h me suffise amplement....

Femme de 59 ans travaillant dans le commerce.

Ayant l'âge de 63 ans je n'ai plus le rythme nécessaire pour continuer un travail à plein temps.

Femme de 63 ans travaillant dans le commerce.

Cette autre personne, une femme de 53 ans travaillant dans le commerce, nous livre un témoignage sur la réalité du travail dans son secteur. Cet extrait montre à la fois la complexité de l'analyse des raisons informant le temps partiel et l'interpénétration des sphères privées et professionnelles dans l'explication de ce dernier¹⁰. Elle informe sur cette organisation du travail qui fait « qu'après le travail, [elle] n'est même plus humaine tant son corps lui fait mal » [Traduction des auteurs].

Ik ben al 19 jaar een verzoek aan het indienen om voltijds te werken maar ze ontzeggen mij dat nu heb ik al enkele jaren laten vallen dat ik een functie van manager of assistent wil worden maar ik wordt tegen gehouden een ervaren persoon als ik mag het niet worden en kinderen die geen ervaring hebben krijgen dit in hun schoot geworpen . Ik moet toezien hoe ze de winkel kapot zijn aan maken . Ik heb heel veel ervaring opgedaan in mijn jaren dienst ben zelden ziek en zeg nooit nee tegen werk ben ook de enige die altijd overwerkt om het werk af te werken . Spijtige zaak de meesten zijn weg aan het gaan en kiezen voor een andere werkgever maar ik vind het zonde dat ik niet mag helpen om cijfer te maken en de gezondheid van de winkel op te krikken met een goede verkoop. Maar het is wat het is als preventie adviseur is het ook zo dat ik andere taken krijg die ik maar er tussenin moet wringen en is heel moeilijk haalbaar. Ze onderschatten het werk en als je toch gedaan krijg dan zijn ze ook wat rustig en denken dat het altijd gaat lukken. Maar na het werk ben ik geen mens meer zoveel pijn in mijn lichaam.

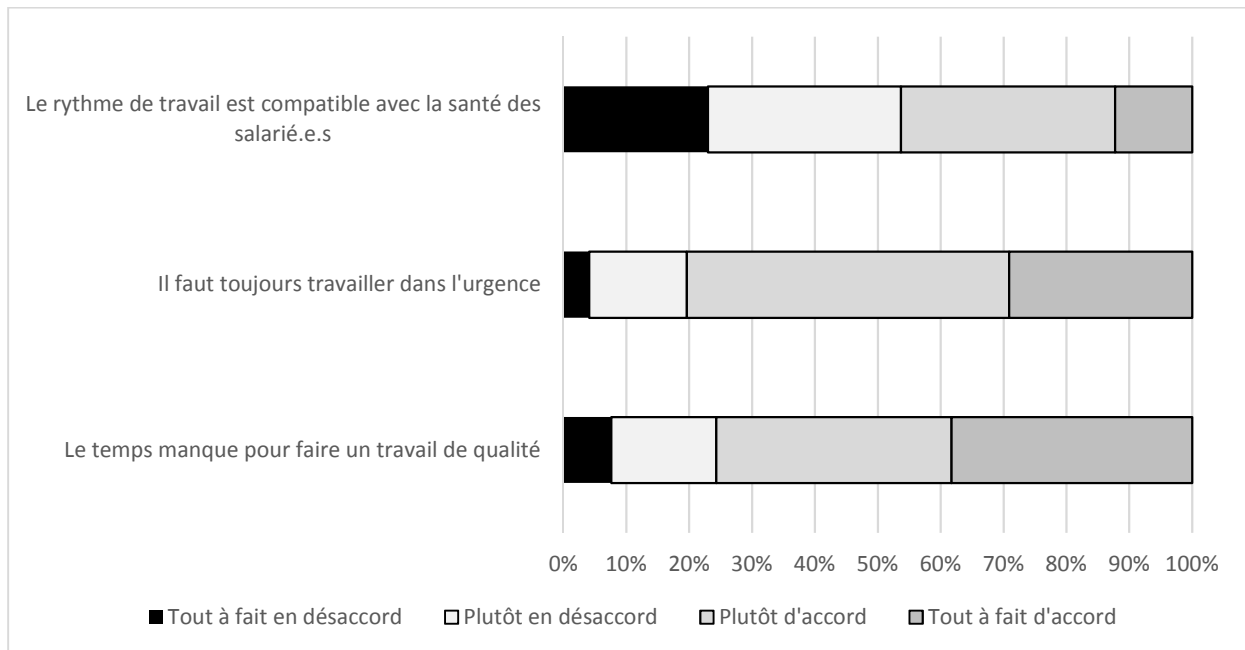
Nous disposons d'un certain nombre d'indicateurs pour mesurer les difficultés émergeant d'une intensification du travail. Tout d'abord, en utilisant les données du graphique précédent sur les raisons des heures en plus, on remarque que **20% de notre échantillon (commerce et maisons de repos confondus) doit faire des heures complémentaires pour terminer son travail. Cela**

¹⁰ Nous reviendrons plus en détail sur l'analyse des raisons du recours au temps partiel au point suivant.

pourrait indiquer que le travail demandé n'est pas toujours réalisable pendant les heures contractuelles.

La question 36 du questionnaire s'intéresse plus précisément à l'intensité du travail.

Figure 31: évaluation de l'intensité du travail (Q36). Commerce et maison de repos¹¹



On y voit que l'intensité du travail est une réalité vécue et exprimée par une très grande majorité des personnes interrogées :

- Plus de la moitié de l'échantillon des travailleurs à temps partiel considère que le rythme de travail a un impact sur la santé des salarié.e.s,
- 80% estiment qu'on leur demande de toujours travailler dans l'urgence,
- Trois quarts d'entre eux trouvent que le temps manque pour faire un travail de qualité.

¹¹ Trop peu de personnes ont répondu à cette question pour nous permettre de présenter une ventilation des réponses entre hommes et femmes.

Pour compléter ce constat et voir son impact sur les décisions relatives au « choix » du temps partiel nous pouvons nous référer à des questions déjà étudiées précédemment et rappeler que :

- 16% des personnes à temps partiel disent l'être car la charge de travail serait trop importante s'ils augmentaient leurs heures contractuelles
- 8% des personnes à temps partiel le sont en raison de la pénibilité du travail

Si l'intensité du travail est un constat largement partagé, on n'observe pas d'impact spécifique sur les raisons expliquant le travail à temps partiel.

6.3 Synthèse

- Faire des heures complémentaires pour combler une absence est une raison récurrente pour environ 40% des personnes à temps partiel. 20% des personnes ont fait des heures en plus sur ordre de leur hiérarchie
- Cela semble indiquer que le recours aux heures complémentaires est devenu une variable d'ajustement de l'organisation des horaires dans les magasins observés.
- Le rythme de travail exigé pendant les heures prestées pour un temps partiel est physiquement éprouvant pour une partie des travailleur.s.es et difficilement compatible avec un temps plein.
- 80% estiment travailler dans l'urgence, 75% manquent de temps pour un travail de qualité et plus de la moitié de l'échantillon estime que le rythme de travail a un impact sur la santé des salarié.e.s
- 16% de l'échantillon déclare être à temps partiel car la charge de travail serait trop importante en cas d'augmentation des heures.

7. Les raisons et le maintien dans le temps partiel

Le cœur de notre enquête réside dans les questions 38 et 41 qui interrogent les enquêtés sur les raisons, forcément subjectives, pour lesquelles ils sont à temps partiel ainsi que sur les raisons qui les empêchent d'augmenter leurs heures contractuelles.

Afin de rendre compte au mieux des résultats récoltés nous les analyserons de deux manières. Dans un premier temps, nous observerons les fréquences de réponse à ces deux questions.

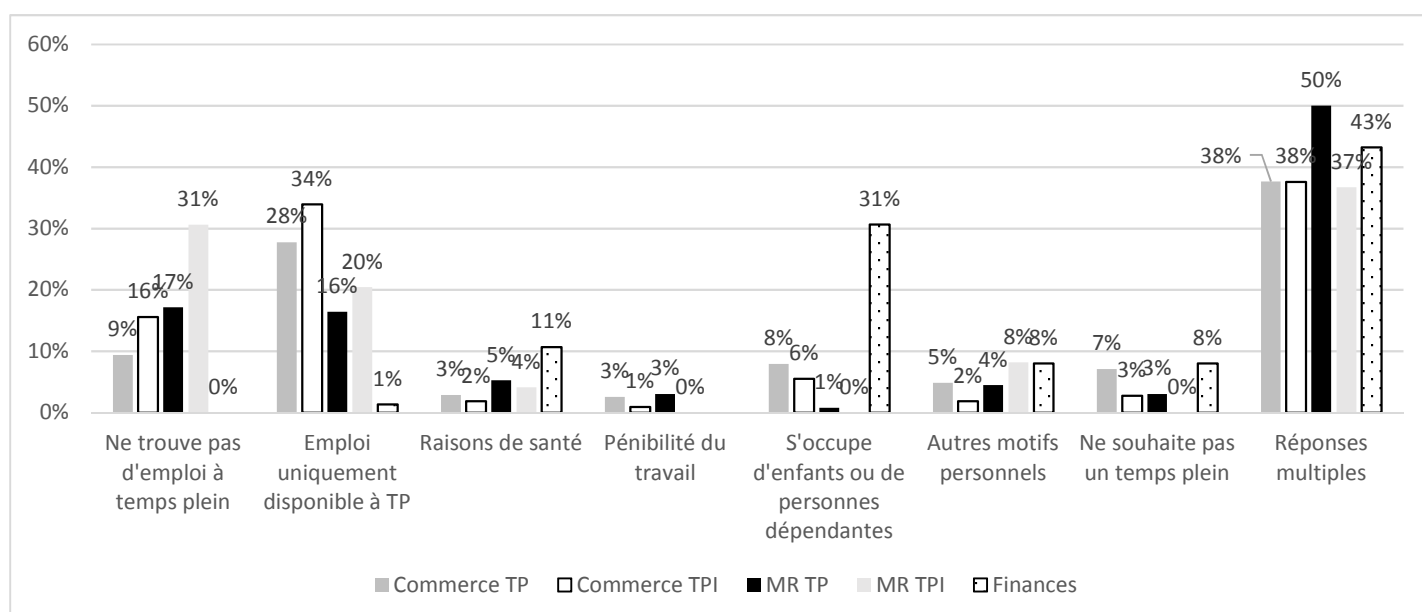
Dans un second temps, et après avoir rappelés quelques principes méthodologiques, nous essaierons de démêler ce qui relève des raisons liées à la sphère personnelle des raisons liées à l'organisation du travail à l'aide d'une analyse des correspondances multiples (ACM). Cette analyse statistique permet d'établir de manière inductive des profils de réponses.

7.1 Analyse des raisons du temps partiel

7.1.1 Fréquences de réponses aux raisons du temps partiel

Les répondants avaient le choix de donner plusieurs raisons pour expliquer leur temps partiel mais un peu plus de 62%¹² n'en ont donné qu'une seule. Le graphique ci-dessous montre pour chaque raison le pourcentage de personnes ayant cité uniquement celle-ci. Ces réponses ont un poids particulier puisque ce sont les seules citées par les individus. Il faut néanmoins les comparer au taux de personnes ayant cité plusieurs raisons.

Figure 32 : Pour quelles raisons travaillez-vous à temps partiel ? (Q38) Réponses uniques des individus à temps partiel



¹² Le pourcentage est quasi similaire pour le total des temps partiels et le groupe des temps partiels involontaires

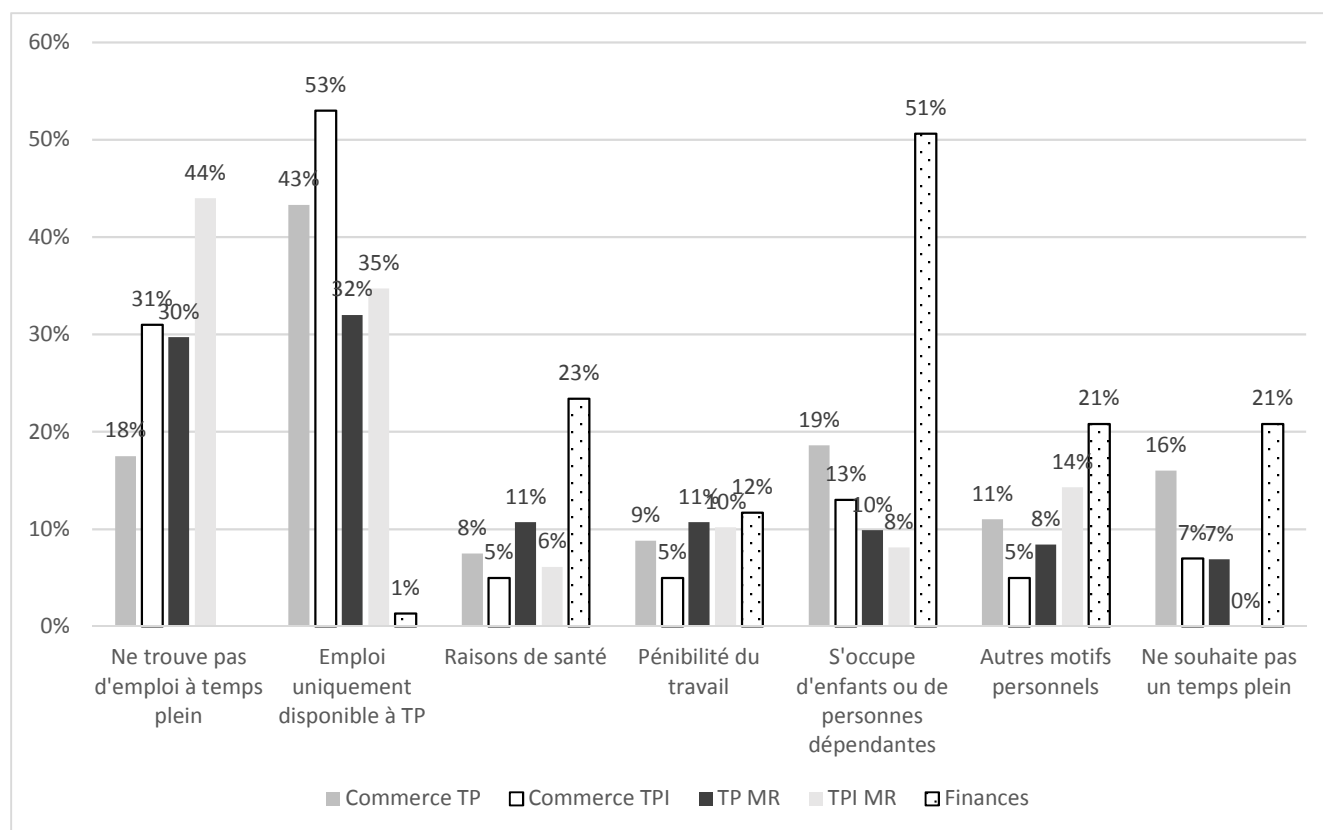
Un certain nombre d'enseignements peuvent être tirés de ce graphique :

- Une des premières constatations est que certaines raisons ne sont citées que très marginalement (environ 1% chacun, soit deux individus), nous proposons de les exclure de nos prochaines analyses. Il s'agit :
 - Item 3 - Pour compléter un autre emploi
 - Item 4 - Pour combiner avec une formation
 - Item 5 - Suite à une nouvelle organisation du travail
 - Item 6 - Suite à un changement de fonction
- Les raisons principalement citées sont liées à l'organisation du travail, et plus particulièrement à l'offre structurelle de travail à temps partiel, bien que les motifs liés à la sphère personnelle soient tout de même importants
- Les personnes en temps partiel involontaire sont proportionnellement plus nombreux à citer des raisons organisationnelles et moins nombreux à citer des raisons liées à la sphère privée
- Les questions de santé et de pénibilité ne sont que très rarement mises en avant, sauf dans le secteur finances

Le fait qu'il s'agisse de réponses uniques nous permet d'agréger les résultats. **Ainsi, 40% de l'échantillon de personnes à temps partiel dans les secteur du commerce et 36% dans les maisons de repos a cité uniquement une raison liée à l'organisation du travail** (« Ne trouve pas d'emploi » et «Emploi uniquement disponible à temps partiel », « pénibilité ») **tandis que 23% dans le commerce et 13% dans les maisons de repos ont cité des raisons clairement liées à la sphère privée.** (Raisons de santé, s'occupe d'enfants ou de personnes dépendantes, autres motifs personnels et ne souhaite pas un temps plein).

Parmi les personnes en temps partiel involontaire, les proportions sont respectivement de 51% (commerce et maisons de repos) pour l'organisation du travail et 13% et 12% pour les raisons personnelles.

Figure 33 : Pour quelles raisons êtes-vous à temps partiel ? (Q38) Répondants travaillant à temps partiel



Les personnes interrogées avaient la possibilité de répondre à plusieurs raisons qui leur étaient proposés. Nous nous intéressons donc aux résultats cumulés. Cela signifie que le nombre de réponses pour chaque item a été rapporté au nombre global de notre échantillon. On peut donc dire que n % de notre échantillon a cité cette raison. En revanche, **il n'est pas possible d'additionner les résultats de chaque raison au risque de dépasser les 100%**.

Les résultats présentés de cette manière laissent voir le caractère structurel de l'offre d'emploi à temps partiel ainsi que les différences sectorielles

- 43% des personnes à temps partiel dans le secteur du commerce et 32% dans celui des maisons de repos ont déclaré travailler à temps partiel parce que leur emploi n'était offert qu'à ces conditions, 18% et 30% ont déclaré rechercher un emploi à temps plein et ne pas en trouver.
- Dans le groupe des temps partiels que nous avons identifié comme « involontaires » ils sont respectivement 53% et 31% pour le commerce et 35% et 44% pour celui des maisons de repos

Les raisons qui apparaissent comme plus liées à la sphère personnelles (« vous vous occupez d'enfants ou d'autres personnes dépendants », « autres motifs d'ordre personnels ou familial »,

« vous ne souhaitez pas un emploi à plein temps ») apparaissent comme jouant un rôle moins important tout en restant non négligeable. Ces trois items ont été cités comme structurants le temps partiel par des proportions de l'échantillon s'échelonnant entre 8% et 20% environ.

En effet miroir par rapport aux constatations sur le caractère structurel du temps partiel, les personnes en temps partiel involontaire sont beaucoup moins enclines à citer des réponses liées à la sphère personnelle. On notera toutefois que le fait de s'occuper d'enfants ou de personnes dépendants a été cité par 8% du groupe maison de repos et 13% de celui du commerce.

La pénibilité n'a pas souvent été citée comme raison principale du recours au travail à temps partiel puisque les proportions tournent autour des 10%, à l'exception des personnes en temps partiel involontaire dans secteur du commerce.

L'observation des données du secteur finances nous montre une image très différente des raisons du temps partiel. Les deux premiers items, liés à l'offre de travail sont totalement inexistant, tandis que les raisons liées à la sphère personnelles sont nettement plus citées que dans les autres secteurs. Ainsi la moitié des personnes interrogées ont déclaré travailler à temps partiel pour s'occuper d'enfants ou de personnes dépendantes. Les autres motifs personnels ont été cités par 21% de l'échantillon. On notera que les raisons de santé sont particulièrement citées dans ce secteur pour atteindre un peu moins d'un quart des répondants.

7.1.2 Analyse des correspondances multiples

Pour analyser les liens existants entre les réponses apportées par les répondants, nous avons utilisé la technique de l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM ou MCA pour multiple correspondence analysis).

Il s'agit d'une extension de l'analyse factorielle des correspondances pour résumer et visualiser un tableau de données contenant plus de deux variables catégorielles. On peut aussi la considérer comme une généralisation de l'analyse en composantes principales lorsque les variables à analyser sont catégorielles plutôt que quantitatives.

L'ACM est un processus permettant de ne pas se prononcer à l'avance sur la définition des types, elle relève donc de l'induction. L'objectif est d'identifier :

- Un groupe de personnes ayant un profil similaire dans leurs réponses aux questions
- Les associations entre les catégories des variables

L'ACM n'a été réalisée que sur le secteur du commerce, hommes et femmes confondus puisque :

- Il est apparu que les réalités sectorielles faisaient évoluer les résultats des analyses. Il n'était donc pas envisageable de traiter commerce et maisons de repos ensemble
- L'échantillon réduit dans le secteur des maisons de repos ne permet pas de faire cette analyse de ce secteur en particulier,
- Faire une analyse genrée n'était pas possible pour les mêmes raisons d'échantillon réduit

Il nous paraît important de poser quelques choix méthodologiques concernant les items que nous manipulons lors de l'analyse de la question 38. Lesquels relèveraient de l'organisation du travail, et donc indicateurs d'un contrat à temps partiel « involontaire » et lesquels relèveraient de raisons liées à la situation individuelles de travailleuses observées, et donc indicateurs d'un contrat à temps partiel « volontaire » ?

Il faut garder en mémoire que les notions de « volontaire » et « involontaire » sont problématiques. Une femme travaillant à temps partiel parce qu'elle assume principalement la charge de travail domestique liée aux enfants ou à des personnes à charge est réputée avoir posé un choix « volontaire ». Or l'organisation de nos sociétés tend majoritairement à laisser cette tâche aux femmes.

De nombreux auteurs se sont intéressés aux déterminants du travail partiel féminin et plusieurs explications ont été mises en avant, notamment institutionnelles avec les politiques publiques qui influencent les modalités de participation des femmes au marché du travail : taille du secteur public, politique familiale, fiscalité, droit à la maternité, possibilité de prise en charge des enfants.

D'autres auteurs ont insisté sur des raisons plus individuelles. L'attitude des femmes envers le marché du travail peut résulter de choix personnels de vie mais sont souvent influencés par l'attitude de la société sur la répartition genrée des rôles.

Dans le secteur du commerce, 3 dimensions, ou profil de réponses, permettent d'expliquer 64.3% de la variance totale. Si la première dimension a un pouvoir explicatif plus fort (28.3%), la deuxième et la troisième expliquent un pourcentage sensiblement similaire (respectivement 18.9% et 17.1%). On appréciera plus loin ces différences de variance totale expliquée à la lumière des variables qui contribuent à la définition de chacune de ces dimensions.

- La dimension 2 recouvre les raisons relatives à l'offre de travail (Item 1 et 2)¹³.

¹³ « Vous ne trouvez pas d'emploi à temps plein » et « L'emploi que vous occupez n'était offert qu'à temps partiel »

- La dimension 3 recouvre les raisons de la sphère privée (Item 5 et 7)¹⁴.
- La dimension 1 recoupe des variables multiples, mêlant les raisons d'organisation du travail et les raisons de la sphère privée.

7.1.3 Complément qualitatif : l'interpénétration des raisons au temps partiel

Les raisons qui structurent le recours au temps partiel s'interpénètrent avec des combinaisons multiples. Ce témoignage d'une femme de 57 ans travaillant dans le secteur du commerce nous indique que la volonté d'augmenter ses heures n'est pas une nécessité. Certains, pour des raisons personnelles, souhaiteraient diminuer leurs heures, et passer d'un temps partiel avec un certain volume d'heures à un temps partiel avec un volume d'heures inférieur.

A l'époque où j'ai été engagée, j'ai accepté le 18h semaine que l'on m'offrait dans l'espoir d'avoir un temps pleins un jour. Mais les restructurations que j'ai connues et la vie familiale changeante je suis arrivée à un contrat 24h semaine en 4jrs. Je n'ai jamais refusé de faire des heures à cette époque pour avoir un meilleur salaire. mais je n'ai jamais obtenus un temps pleins...maintenant que j'ai 57 ans et des problèmes de santé je ne demanderai pas mieux de diminuer mes heures. Je me suis battue pour élever mes enfants avec des fins de mois difficile. Donc pour moi travaillé a rimé avec nécessités et non loisir.

Des problèmes similaires existent ailleurs, dépendants des réalités sectorielles. Une personne ayant commencé à temps partiel peut se voir refuser l'augmentation de ses heures, ou ne plus pouvoir en faire la demande pour des raisons de santé alors qu'elle en aurait besoin, comme nous l'explique cette aide-soignante de 48 ans :

J'ai commencé il y a 18 ans avec un mi-temps, puis on m'a proposé 30h/semaine quelques années plus tard, ce qui m'arrangeait... puis j'ai eu des problèmes de santé et je suis tombée en invalidité totale. Après quelques mois, je suis volontairement passée à un mi-temps médical (15h/semaine), ce qui est une bonne chose pour pouvoir gérer le quotidien ainsi que le travail en fonction des douleurs (je ne travaille que des demi-journées). Comme je suis seule avec deux grands ados à charge et une maison à payer, l'idéal serait d'avoir 38h/semaine pour vivre confortablement, mais je préfère vivre sobrement, mais mieux, et ne travailler "que" 30h/semaine. J'espère que mes problèmes de santé vont bientôt disparaître...

Ce témoignage le montre bien. Après que cette dame se soit vu proposer un mi-temps, elle n'a jamais pu obtenir de temps plein, bien que ses heures contractuelles aient augmentées. Mais des problèmes de santé et la charge de ses enfants ont entraîné, de sa part, une demande de baisse de ses heures contractuelles. Autrement dit, si les raisons qui structuraient le fait qu'elle soit à

¹⁴ « Pour raisons de santé » et « Vous vous occupez de vos enfants ou de personnes dépendantes »

temps partiel étaient dépendante de l'offre de travail à son entrée dans le secteur, elles sont, par la force des choses, devenues personnelles. Ce glissement montre bien, et c'est ce qu'illustre la dimension 1 de la question 38, que les raisons s'interpénètrent et que le glissement d'une catégorie à l'autre est possible (dans ce cas, de la dimension « offre de travail » à la dimension « personnelle »). La stabilité dans le temps des explications du recours au temps partiel par le truchement du choix rationnel est mise à mal par cet élément. La réalité sociale est bien plus complexe que cela. Et si, comme le montre ce témoignage, peuvent se substituer – voire exister de concert – des raisons liées à l'organisation du travail comme à la sphère personnelle, il n'est pas étonnant de trouver des raisons qui soient uniquement de l'une ou de l'autre.

7.1.4 Analyse par les Cosinus carrés

Une analyse plus poussée nous permet d'attribuer à chaque individu un score allant de 0 à 1 sur chaque dimension. Plus le score est élevé sur une dimension plus cette dimension a des chances de caractériser un individu

Ce score correspond au cosinus au carré de chaque individu sur chaque dimension, c'est-à-dire, si l'on considère chaque individu comme un vecteur orienté d'un certain angle par rapport à chaque axe d'un graphique correspondant à chaque dimension (un graphique à 3 dimensions dans notre cas), le cosinus de cet angle nous donne une mesure unifiée des écarts de chaque individu par rapport à chaque axe. Le tout est mis au carré pour éviter les mesures négatives. En un mot, plus le \cos^2 se rapproche de 1, plus l'individu est « aligné » par rapport à une dimension, plus il est bien représenté sur cette dimension.

Une analyse descriptive de ces scores nous donne une indication sur une série d'éléments.

Tableau 8 : score des \cos^2 pour chacun dimension

Dimension	Moyenne	Médiane
Dimension 1	0.3266961	0.1945245
Dimension 2	0.2849064	0.2194782
Dimension 3	0.1156767	0.0483709

Les dimensions 1 et 3 ne sont pas des distributions dites « normales », cela signifie que les valeurs extrêmes vont influencer les moyennes. Il faut donc étudier les médianes pour pouvoir tirer des conclusions pertinentes.

Si les scores médians sur la dimension 1 sont légèrement plus élevés que les scores moyens sur la dimension 2, les scores médians sur la dimension 2 sont plus élevés que sur la dimension 1.

Concrètement, cela signifie que 50% de notre échantillon a un score supérieur à 0.21 sur la dimension 2 et un score inférieur à 0.19 sur la dimension 1.

Autrement dit, s'il n'y a pas de différence hautement significative entre les scores médians des travailleurs du secteur du commerce sur la dimension « mêlée » et sur la dimension « offre de travail », on observe une légère primauté des raisons liées à l'offre de travail dans notre échantillon.

Les résultats plus contrastés entre les dimensions 2 (« offre de travail ») et 3 (« raisons personnelles ») montre que dans le secteur du commerce, cette dernière dimension ne semble pas être impactante sur le recours au temps partiel puisque 50% des répondants obtiennent un score inférieur à 0.05. A titre indicatif, le score maximum qu'un individu a pu obtenir sur cette dimension se situe à 0.5 alors qu'il oscille autour de 0.8 sur les autres dimensions.

Toutes choses égales par ailleurs et d'après les déclarations des répondants, le recours au temps partiel dans le secteur du commerce ne semble être que peu lié à des raisons strictement personnelles.

Ce qui est structurant dans les raisons de ce recours au temps partiel, c'est, dans la majorité des cas, une négociation complexe entre contraintes personnelles et professionnelles ou une offre de travail structurée de telle sorte qu'il n'est possible d'obtenir qu'un temps partiel.

A titre indicatif, les essais d'analyse dans le secteur des maisons de repos, bien que n'étant pas significatifs étant donné la taille de l'échantillon, donnait tout de même des résultats très similaires à ceux du commerce à une spécificité près : l'importance beaucoup plus grande donnée à la pénibilité du travail. C'est une donnée qui a parfois été spontanément citée dans les commentaires, en témoigne cette aide-soignante de 28 ans :

Ils nous en demandent toujours plus sans nous donner les moyens ni le temps de le faire. Il y a beaucoup de fois où on ne sait pas bien s'occuper des résidents car manque de personnels, de temps et parfois même de moyens et au lieu d'essayer d'y remédier, on se fait engueuler. Ils ne se rendent pas compte que c'est un métier assez lourd physiquement et aussi mentalement car la première personne qu'ils (famille/résidents) voient, ce sont les aides-soignantes

7.2 Analyse des obstacles à l'augmentation des heures

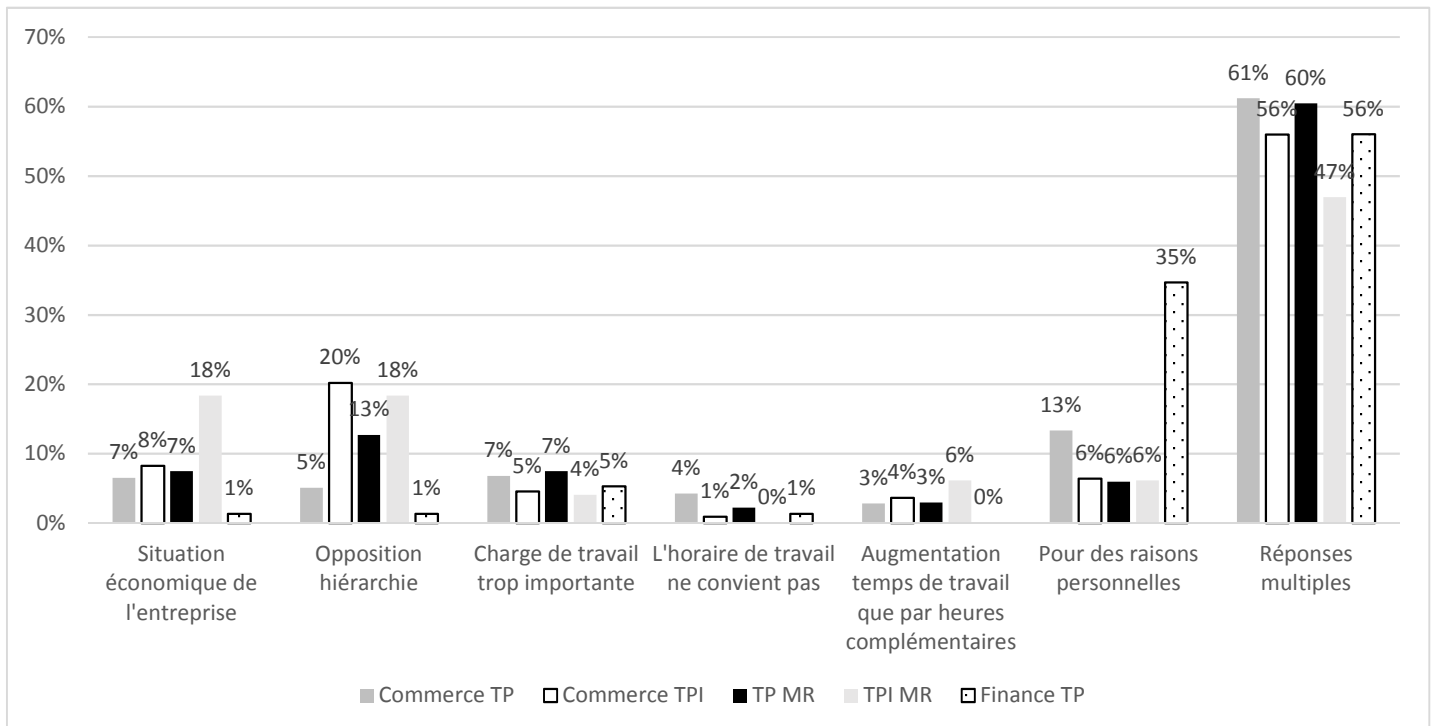
La question 41 permet d'approfondir les résultats obtenus jusqu'ici en interrogeant les personnes travaillant à temps partiel sur les raisons pour lesquelles ils n'augmentent pas leurs heures contractuelles.

De même que pour la question 38 analysée au point précédent, il était possible de donner plusieurs réponses à cette question, c'est pourquoi nous ferons usage du même dispositif méthodologique. Les mêmes remarques préliminaires s'imposent : les réponses cumulées ne peuvent être agrégées au contraire des réponses uniques et nous avons décidé de ne pas s'intéresser à certains items dont les réponses indiquent un impact résiduel. Il s'agit des items suivants :

- La charge de travail se concentre sur certaines heures
- Vous avez un horaire coupé
- Vous avez un autre emploi à temps partiel
- Parce qu'un salaire plus important vous ferait payer plus d'impôts ou vous empêcherait de bénéficier de certains droits sociaux

7.2.1 Fréquence des réponses aux obstacles à l'augmentation des heures

Figure 34: Quelles sont les raisons qui vous empêchent d'augmenter votre temps de travail ? (Q41) Réponses uniques, répartition par secteurs



L'item « charge de travail concentrée sur certaines heures », tous échantillons confondus, n'a jamais été coché comme raison unique. Il n'est donc pas représenté sur le graphique. Puisqu'il s'agit des réponses uniques, rapportées au nombre total de répondants, le total ne peut pas atteindre les 100%

De la même manière que pour la question 38 et les raisons structurant le recours au temps partiel, nous étudions les réponses uniques à la question sur les raisons qui les répondants empêchent d'augmenter leurs heures contractuelles.

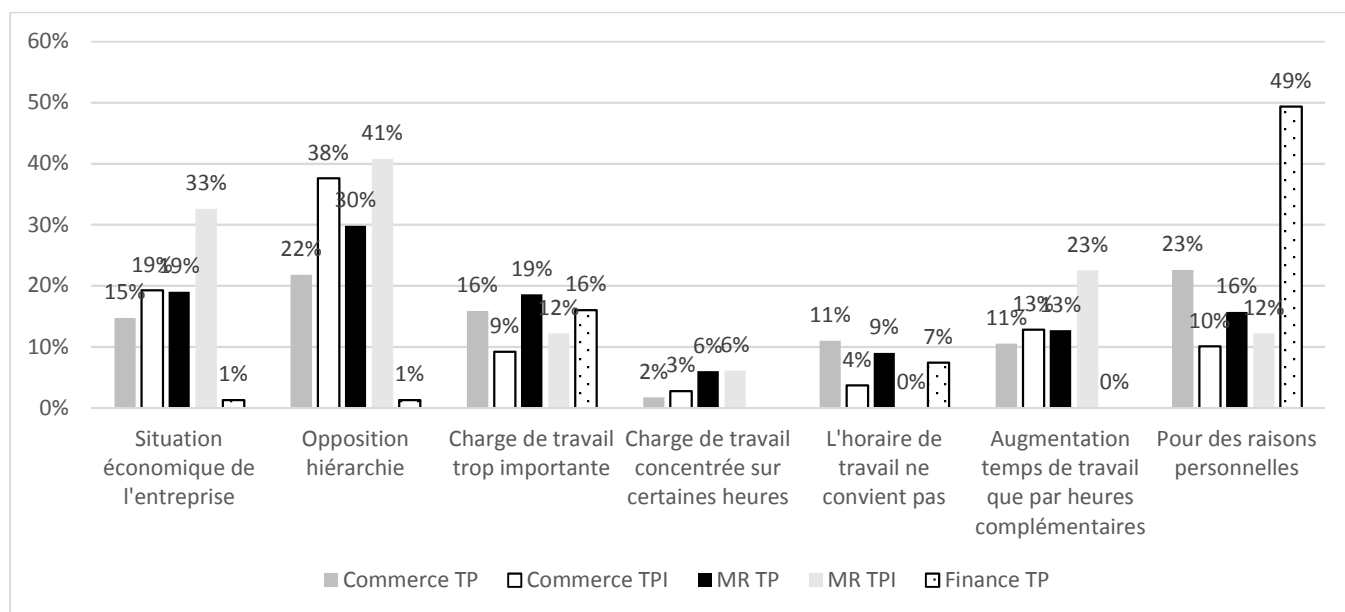
Encore une fois, des dynamiques particulières sont aisément identifiables lorsqu'on observe les réponses uniques. La signification en est renforcée dans la mesure où il s'agit de la seule raison énoncée par les répondants. Puisqu'il s'agit de réponses uniques, comme pour la question 38, il est possible d'agrèger les résultats de réponses aux items.

L'opposition à la hiérarchie si elle n'est pas un problème dans le secteur du commerce en général, devient un obstacle non négligeable pour la catégorie d'employé.e.s qui espère un temps plein, mais également dans le secteur du commerce. La proportion ne dépasse pas 20% pour qui c'est la seule et unique raison mais cela en fait une des raisons les plus importantes. Les raisons personnelles ont été citées plus fréquemment dans le secteur du commerce mais sont beaucoup moins importantes dans les autres catégories (toujours à l'exception du secteur de la finance).

La situation économique revient assez souvent, mais il s'agit plus probablement d'une justification managériale que d'une réelle raison faisant obstacle à une augmentation des heures. On rappelle que la majorité des personnes interrogées prestent des heures en plus de leurs heures contractuelles.

En agrégeant les raisons personnelles et l'horaire ne convient pas on atteint 17% pour le secteur commerce et 8% pour celui des maisons de repos.

Figure 35 : Quelles sont les raisons qui vous empêchent d'augmenter votre temps de travail ? (Q41) Réponses cumulées, répartition par secteurs



Comme nous l'avons expliqué précédemment, nous avons reproduit ici les raisons empêchant l'augmentation des heures ayant reçu un certain nombre de réponses.

De même que pour les graphiques de la question 38, il était possible de répondre à plusieurs items. Il s'agit donc de réponses cumulées. Elles ne peuvent pas être agrégées.

L'analyse des raisons empêchant l'augmentation des heures contractuelles montre que le choix rationnel des individus n'y joue qu'un rôle limité. Les raisons personnelles n'ont été citées que par 23% de l'échantillon commerce et 16% de celui des maisons de repos. Le fait qu'une augmentation des heures contractuelles pose un problème de conciliation avec la vie privée (« l'horaire de travail ne convient pas ») est cité autour de 10%, il s'agit de proportions moins importantes que le reste des raisons citées, d'autant plus que les personnes en temps partiel involontaires sont encore moins nombreuses à les citer.

La raison la plus souvent citée est celle de l'opposition de la hiérarchie (commerce 22%-Maison de repos 33%), cela montre que la demande d'heures ne rencontre structurellement pas l'offre. Le fait que la situation économique de l'entreprise soit si souvent citée est un peu délicat à analyser. Comme dit précédemment il s'agit probablement d'un discours de justification de la part des managers plutôt qu'une analyse économique. Dans tous les cas on peut rejoindre l'explication précédente en soulignant une inadéquation entre demande et offre d'heures de travail.

Cette nature structurelle du temps partiel transparait aussi dans les 11% et 13% de l'échantillon ayant répondu que l'augmentation du temps de travail ne se fait que par des heures

complémentaires. Ces constatations sont renforcées par le fait que les personnes en temps partiel involontaires ont tendance à encore plus citer les raisons structurelles : 38% (commerce) et 41% (maison de repos) pour l'opposition de la hiérarchie par exemple.

La question de la pénibilité n'est pas négligeable puisqu'elle est citée par 16% et 19% de l'échantillon. Nous avons abordé le sujet précédemment. Par contraste, rappelons que les raisons personnelles sont citées par 21% de l'échantillon.

7.2.2 Analyse des correspondances multiples

Comme pour la question 38, nous allons procéder une analyse des correspondances multiples (ACM) pour proposer à la fois une analyse des résultats et une classification raisonnée des items à notre disposition.

Ici encore trois dimensions permettent d'expliquer 65% de la variance totale.

- Comme dans la question 38, la dimension 1, la plus explicative, nous montre cet entremêlement des justifications. Tous les items y sont représentés, en proportion variable
- La dimension 2 avec les items 5, 6 et 9¹⁵ rassemble plutôt les raisons liées à la sphère privée
- La dimension 3 avec les items 1,2 et 6¹⁶ constitue la dimension « organisation du travail »

On peut tirer de ces dimensions une série de constatation. Tout d'abord l'item 6¹⁷ est constitutif de toutes les dimensions. C'est une explication transversale que l'on retrouve en partie dans les commentaires laissés en fin de questionnaire.

En outre, le sujet des heures supplémentaires et des avenants au contrat entraîne bien souvent des incompréhensions de la part des travailleurs. En effet, si les avenants et les heures supplémentaires semblent être la règle pour tous, il est légitime de la part des employés de se questionner sur la nature du refus par la hiérarchie d'augmenter leurs heures contractuelles.

Je signe des avenants chaque semaines, autant me donner 1 contrat temps plein directement. De +, je vais vivre seule, du coup, j'ai besoin d'un contrat full time.

¹⁵ « L'horaire de travail ne convient pas », « Il n'est possible d'augmenter le temps de travail que par des heures complémentaires », « Pour des raisons personnelles »

¹⁶ « La situation économique ne le permet pas », « La hiérarchie s'y oppose »

¹⁷ « Il n'est possible d'augmenter le temps de travail que par des heures complémentaires »

Femme de 32 ans travaillant dans le commerce.

Le secteur des maisons de repos offre le même type de difficultés. Dans un contexte de structuration de l'offre de travail où le temps partiel est la norme, augmenter ses heures relève parfois du véritable parcours du combattant, comme nous l'explique cette femme travaillant dans le non-marchand :

Je travail dans l'entreprise depuis 9ans et il m'a fallu 8 ans avant d'augmenter mon contrat de 19h à 27 h/sem hors je voulais un 30h/sem. Pendant 8ans j'ai signée des avenants chaque mois variant de 24h à 30h. Et maintenant, malgré que mon contrat de 27h/sem je signe toujours des avenants de 30-32h/ sem. Beaucoup de mes collègues aimeraient augmenter leurs heures officiellement (sans avenants) mais la direction refuse, ils disent que c'est plus facile à remplacer un mi-temps qu'un temps plein.

Dans la dimension 3 « organisation du travail », l'item1 intervient probablement comme justification des deux autres items. Le refus patronal d'augmenter les heures contractuelles et le fait de recourir aux heures complémentaires, plus flexible, sera justifié par la situation économique de l'entreprise. Les régimes de justifications du recours au temps partiel ont donc une dimension discursive importante et doit être approchée qualitativement.

Il faut également prendre en compte que la dimension 2 est tout de même peu explicative si l'on considère les scores des individus. La qualité de la représentation des individus sur la dimension 3 est bien plus grande : une large majorité obtient un score plus important sur la dimension organisation du travail que sur l'organisation personnelle.

7.3 Synthèse

- Un peu plus de 60% des répondants n'ont indiqué qu'une seule raison expliquant le temps partiel. Sauf dans le secteur des maisons de retraite où ils ne sont que 50%
- Les raisons qui structurent le recours au temps partiel s'interpénètrent en des combinaisons multiples.
- Les raisons principalement citées semblent relever plus de l'organisation du travail que des raisons liées à la sphère privée
- Cependant les raisons personnelles ne doivent pas être tenues pour négligeables
- Les questions de santé et de pénibilité ne sont pas mises en avant pour expliquer les raisons pour lesquelles les individus sont à temps partiel
- Ce qui est structurant dans les raisons de ce recours au temps partiel, c'est, dans la majorité des cas, une négociation complexe entre contraintes personnelles et professionnelles ou une offre de travail structurée de telle sorte qu'il n'est possible d'obtenir qu'un temps partiel.
- Dans une analyse plus précise des obstacles à l'augmentation des heures ce sont également les raisons liées à l'organisation du travail qui apparaissent comme structurantes.
- Les raisons personnelles sont également citées mais dans une moindre mesure
- Cette cohérence entre obstacles et raisons est atténuée par le fait que la pénibilité est citée bien plus fréquemment comme un obstacle.

8. Temps partiel et conciliation vie privée – vie professionnelle

Un des arguments fréquemment avancés pour justifier du temps partiel, notamment du travail à temps partiel des femmes est celui de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Ainsi, les femmes favoriseraient les contrats avec moins d'heures contractuelles pour se consacrer au travail domestique, en particulier s'occuper des enfants. Dans cette section nous essayerons de tester cette hypothèse.

8.1 Horaires de travail et conciliation

Reprenons l'argument de la conciliation entre vie professionnelle et travail domestique de mobilité (Gilow, 2019), c'est à dire de conduire et rechercher les enfants à l'école. Ces tâches sont localisées sur des plages horaires précises et inamovibles puisqu'elles dépendent des impératifs liés à l'organisation scolaire.

Ces deux témoignages montrent bien qu'une meilleure gestion de la vie privée n'est pas nécessairement associée au temps partiel et que la définition du contenu de la « vie privée » n'est pas insensible aux questions de genre.

Heures de debut de travail 7h et garderie commence à 7h et mon mari gérant commence à 7h tout les jour sauf congé le jeudi donc je dois faire les fermetures... donc pas facile pour souper et devoirs

Femme de 40 ans travaillant dans le commerce.

Als alleenstaande moeder met 2 kindjes ben ik vrijwillig deeltijds aan het werken. Waar moet ik de kindjes achterlaten? Ik ben een van de gelukkigen die kan rekenen op haar ouders. Zonder hen zou het me sowiso niet lukken.

Femme de 31 ans travaillant dans le commerce.

Nous avons tout d'abord sélectionné les tranches horaires problématiques du matin, c'est-à-dire entre 6h et 9h, en partant du principe que l'école commence généralement à 8h30. L'échantillon ici utilisé est celui du commerce uniquement afin d'éviter la pollution des résultats par des effets liés à l'organisation du travail différentes entre secteurs. Nous en retenons que les femmes travaillant à temps partiel et ayant déclaré avoir des enfants ou personnes à charge. A noter que les résultats sont probablement très sous-estimés dans la mesure où un grand nombre de répondantes n'ont pas donné d'éclaircissements sur leurs horaires.

Table 3 : Pourcentage de femmes avec enfants, à temps partiel, dans le secteur commerce occupée lors des fuseaux horaires du matin

	6h	6h30	7h	7h30	8h	8h30	9h
Lundi	8%	8%	27%	28%	33%	34%	37%
Mardi	3%	3%	17%	21%	23%	24%	29%
Mercredi	8%	8%	21%	22%	26%	29%	30%
Jeudi	7%	7%	17%	17%	22%	23%	23%
Vendredi	3%	3%	17%	20%	23%	23%	26%
Moyenne	6%	6%	19%	21%	25%	26%	28%

Pour des raisons de lisibilité et de pertinence des données nous n'incluons pas les données portant sur les plages horaires intermédiaires entre le matin et la fin d'après-midi (celles-ci seront présentées plus bas).

Afin de pouvoir lire les données dans leur contexte, il est important de noter que les tranches horaires avec les plus hautes proportions de travailleurs ne dépassent qu'épisodiquement les 35%.

Comme premiers enseignements on notera que le travail très matinal, avant 6h, n'est pas la norme. Même si la majorité de ce groupe ne travaille pas, les proportions peuvent atteindre entre 25% et plus de 30%.

Nous pouvons réaliser le même exercice avec les plages horaires allant de la fin d'après-midi au début de soirée. Ces périodes sont celles où l'on récupère les enfants de l'école, où l'on accompagne les devoirs, où l'on passe du temps libre avec eux/elles.

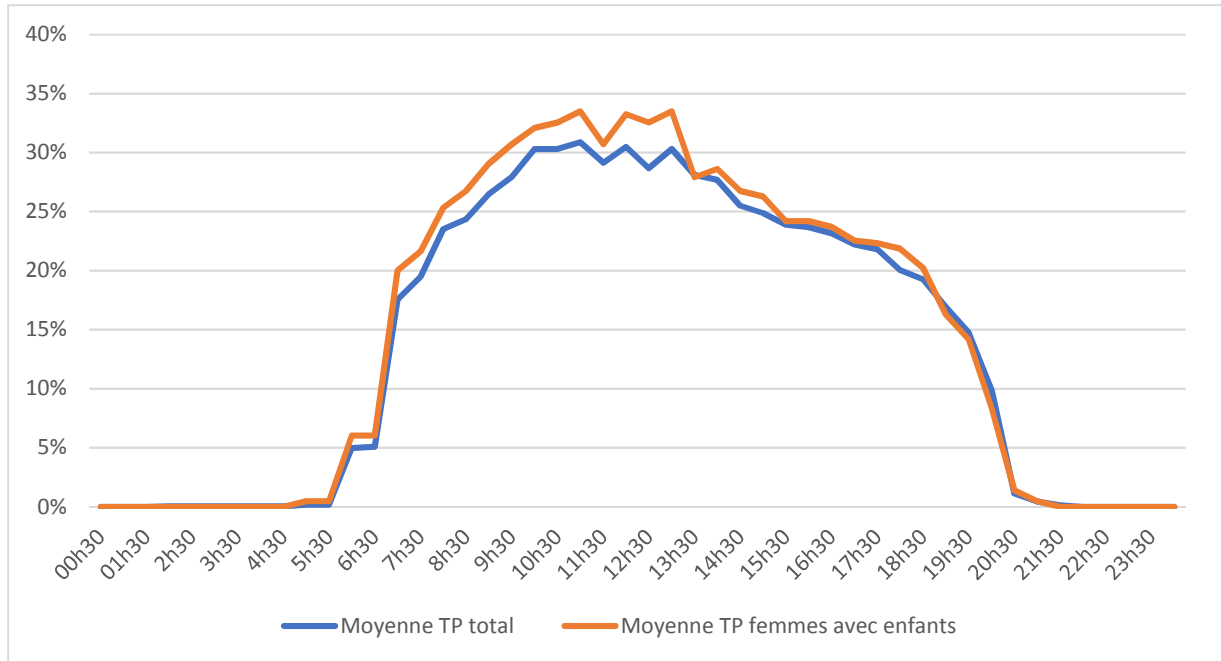
Table 4 : Pourcentage de femmes à temps partiel avec enfants, occupée lors des fuseaux horaires après-midi et début de soirée

	15h	15h30	16h	16h30	17h	17h30	18h	18h30	19h	19h30	20h
Lundi	22%	20%	21%	20%	19%	19%	17%	13%	9%	8%	5%
Mardi	27%	22%	23%	23%	22%	22%	22%	22%	19%	15%	7%
Mercredi	27%	23%	23%	23%	21%	21%	21%	20%	16%	15%	10%
Jeudi	27%	27%	26%	24%	26%	26%	24%	23%	17%	14%	6%
Vendredi	29%	29%	28%	28%	26%	24%	24%	23%	20%	19%	14%
Samedi	26%	26%	23%	22%	21%	21%	20%	17%	16%	8%	3%
Moyenne	26%	24%	24%	23%	22%	22%	22%	20%	16%	13%	8%

Les taux d'occupation sont importants. En observant chaque ligne correspondant à un jour, ces taux ne semblent pas énormément diminuer en fin d'après-midi aux heures de sortie d'école. On remarque tout de même que le taux d'occupation est légèrement moindre le mercredi après-

midi, mais les variations sont si faibles sur un échantillon si réduit qu'il est difficile de conclure à un aménagement du temps de travail.

Figure 36 : Comparaison de la moyenne des taux d'occupation par fuseaux horaires, entre les femmes à temps partiel avec enfants et la population à temps partiel

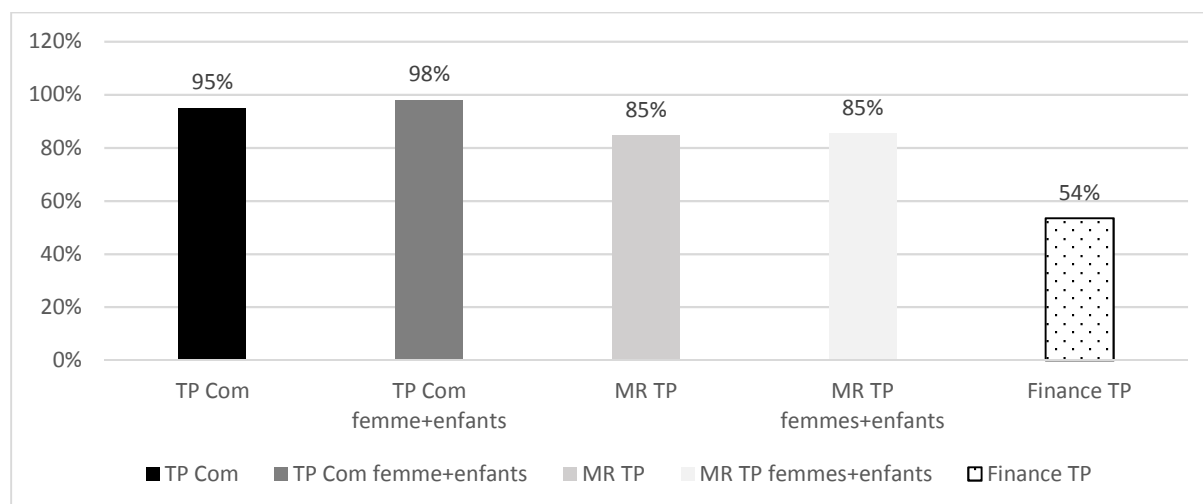


Le graphique ci-dessus compare deux courbes de moyenne des taux d'occupation par tranche horaire, celles des personnes employées à temps partiel et celles des femmes avec enfants employées à temps partiel. La constatation des points précédents se confirme visuellement. Près d'un quart de l'échantillon travaille au moment des heures d'entrée et de sortie d'école. Cependant on remarque aussi que si les courbes sont très similaires, la moyenne du taux d'occupation des femmes avec personnes à charge est supérieure pendant la première partie de journée, elle connaît une pente forte à partir de 13h30 pour revenir au même niveau que la courbe des temps partiels. Avec toutes les réserves que nous avons énoncées, on pourrait interpréter l'évolution de cette courbe comme une forme d'aménagement des horaires pour favoriser cette conciliation.

8.2 Variabilité des horaires

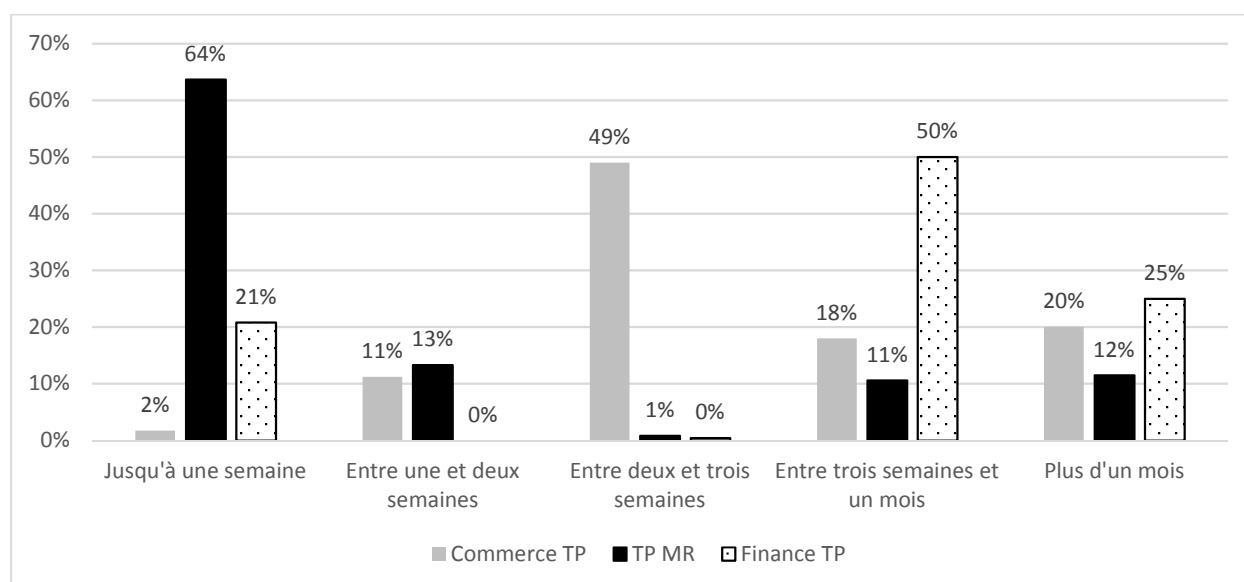
Outre l'emplacement des heures de travail, la variabilité de ces horaires est un facteur de disruption de l'organisation privée des individus travaillant à temps partiel.

Figure 37 : Répondants déclarant avoir des horaires variables, par secteur. (Q27)



95% de notre échantillon dans le commerce a déclaré avoir des horaires variables, la proportion est de 10 points moindre dans le secteur des maisons de retraite. C'est une indication importante, les horaires variables concernent une large majorité des travailleurs et travailleuses mais cela recouvre des réalités parfois fort différentes.

Figure 38 : Combien de temps à l'avance connaissez-vous votre horaire ? (Q31) Répartition par secteur

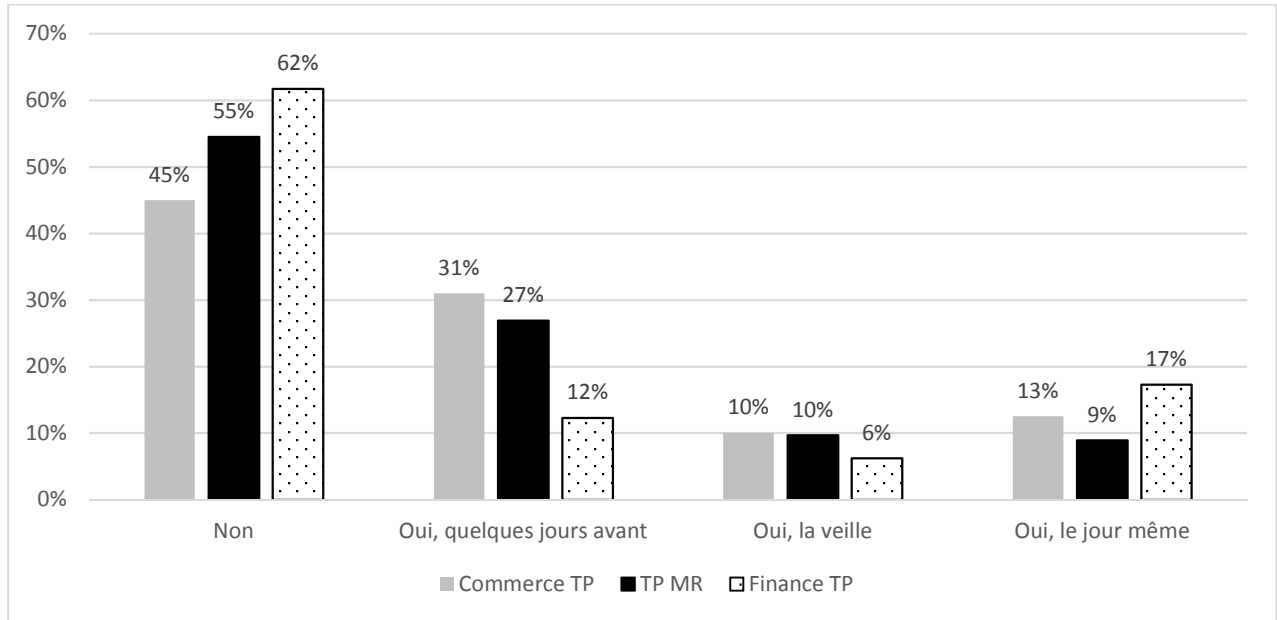


La variabilité est fortement dépendante du secteur observé. Ainsi 64% des personnes dans les maisons de repos sont averties de leurs horaires au maximum une semaine à l'avance. Dans le

commerce la moitié sont avertis presque trois semaines en avance. Enfin dans la finance le délai est d'un mois.

Ceci étant dit, les horaires fixés d'avance sont susceptibles d'être modifiés en dernière minute.

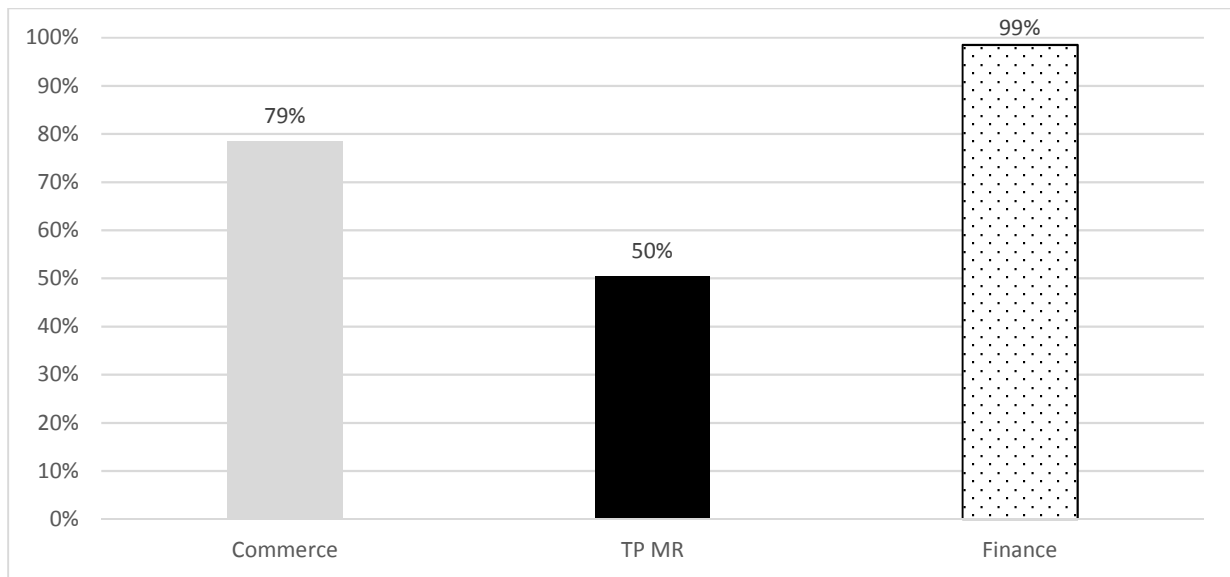
Figure 39 : Votre horaire change-t-il en dernière minute ? (Q33) Répartition par secteur



Ici encore, les variations sectorielles sont importantes. Dans les maisons de retraite, les variations de dernière minute concernent moins de monde que dans le commerce. Dans ce dernier, un peu moins d'un quart peuvent encore voir leur horaire changer la veille ou le jour même.

Enfin, nous disposons d'un indicateur plus qualitatif permettant de juger de l'impact de cette variabilité sur l'organisation personnelle des personnes interrogées.

Figure 40 : Connaissez-vous votre horaire suffisamment tôt pour vous organiser ? (Q32) Répartition des réponses oui par secteur



8.3 Synthèse

- Le fait de travailler à temps partiel est souvent associé à une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle
- Les commentaires recueillis et l'observation des horaires de nos répondants incitent à nuancer cette affirmation
- Un certain nombre des répondants travaille au moment des heures d'entrée et sortie de classe ou en soirée
- Les femmes à temps partiel avec des enfants ou personne à charge ne semblent pas avoir des horaires différents des autres travailleurs et travailleuses.
- Il est possible qu'une partie d'entre elles arrivent tout de même à ménager leurs horaires de l'après midi
- La variabilité des horaires est assez importante, jusqu'à 25% des répondants peuvent voir leur horaire modifié la veille ou le jour même. Cependant la majorité des personnes interrogées estime qu'il est possible de s'organiser pour en atténuer les effets négatifs

Conclusion

Pour conclure, bien que l'échantillon réduit ait entraîné une réduction des ambitions de départ de la recherche, nous pouvons tirer une série d'enseignements sur les raisons du recours au temps partiel et en extraire des pistes pour des développements futurs. Nous rappelons que nos résultats sont indicateurs de tendances, et qu'il est nécessaire de les confirmer sur un échantillon plus vaste.

Premièrement, l'explication unique selon laquelle les femmes sont proportionnellement plus à temps partiel que les hommes en raison de leur volonté d'une meilleure conciliation de leur vie privée et de leur vie professionnelle est à relativiser. En effet, une large part du recours au temps partiel peut s'expliquer par la structure de l'offre d'emploi.

Des réalités sectorielles différentes

Nous avons vu que des réalités sectorielles largement différenciées rendent caduque l'explication unilatérale du recours « volontaire » au temps partiel. En effet, dans certains secteurs, entre autres le nettoyage et l'horeca, des proportions similaires d'emploi à temps partiel se marquent dans les populations féminines comme masculines.

De l'existence d'un temps partiel involontaire structuré par l'organisation du travail

Les proportions de répondants à temps partiel souhaitant augmenter leurs heures contractuelles pour atteindre le temps plein (45% des travailleurs des maisons de repos et 33% du commerce) permettent d'identifier un temps partiel involontaire. Si 20% des répondants dans les deux secteurs affirment prêter des heures supplémentaires pour « boucler les fins de mois », cette proportion passe à 40% dans le groupe précédemment identifié des personnes à temps partiel involontaire.

Un faisceau d'indices nous permet d'affirmer que le temps partiel involontaire est fortement expliqué par l'organisation du travail. La quasi-totalité des répondants (environ 80%, tant dans les maisons de repos que dans le commerce) a toujours travaillé à temps partiel. Bien que les proportions aient tendance à diminuer avec l'avancée de l'ancienneté, cette diminution semble résiduelle puisque 75% des individus ayant plus de 30 ans de carrière ont toujours travaillé à temps partiel, le temps partiel involontaire semble fortement s'expliquer par l'organisation du travail. Ces différents constats pointent vers un caractère structurel de l'offre d'emploi caractérisée par un contrat-type à temps partiel. L'augmentation du nombre d'heures contractuelles semble être corrélé à la prise de responsabilité puisque les contrats à temps plein

sont très nettement surreprésentés parmi le personnel d'encadrement. Finalement, entre 30% et 40% des répondants affirment être à temps partiel du fait d'une offre d'emploi structurée de la sorte puisqu'ils déclarent que l'emploi qu'ils occupent ne leur été offert qu'à temps partiel.

Flexibilisation et intensification au cœur du recours au temps partiel

Nous ajoutons en outre que le temps partiel est la norme dans les secteurs retenus afin de favoriser l'implémentation d'une gestion flexible de la main d'œuvre. En effet, 40% des répondants affirment faire des heures en plus pour compenser une absence et 20% déclarent en faire sur ordre de leur hiérarchie.

La flexibilisation du travail entraîne une intensification du travail. 80% des répondants à l'enquête estiment travailler dans l'urgence, 75% manquent de temps pour effectuer un travail de qualité et plus de la moitié estime que le rythme de travail dégrade la santé des salariés. Ces éléments sont corroborés par les commentaires laissés en fin de questionnaire, une analyse qualitative permettrait d'approfondir ces éléments.

Entre négociation et offre d'emploi

Bien que les raisons personnelles influencent aussi le recours au temps partiel dans les secteurs retenus, elles semblent proportionnellement inférieures aux raisons liées à l'organisation du travail, en témoignent les scores médians des individus sur les profils de réponse identifiées par l'analyse en composante multiple. En effet, les raisons uniquement liées à la sphère privée ne semblent pas décrire la situation d'une forte majorité des personnes à temps partiel dans le secteur du commerce.

Par ailleurs, l'analyse de la non-augmentation des heures contractuelles, à distinguer clairement de la question du recours au temps partiel, fait émerger comme raison transversale la pénibilité du travail. A nouveau, nous la mettons en lien avec la flexibilisation du travail, entraînant son intensification et sa pénibilité. Rien ne nous permet d'affirmer que les raisons liées à la sphère personnelle soient plus déterminantes de la non-augmentation des heures contractuelles. Bien au contraire, les raisons liées à l'organisation du travail semblent plus explicatives.

Bien que la dimension de la conciliation vie privée et vie professionnelle existe et ne puisse être niée, il nous paraît difficile de conclure que la majorité des femmes à temps partiel aient choisi ce régime d'emploi pour concilier contraintes professionnelles et privées.

Les raisons qui structurent le recours au temps partiel s'interpénètrent et ne peuvent dès lors pas toujours être distinguée comme relevant clairement de l'organisation du travail ou de la

sphère personnelle. Cette interpénétration des raisons nécessite une négociation de la part des travailleurs et c'est, dans la plupart des cas, ce « flou négocié » qui explique le temps partiel. Ici aussi, une approche qualitative, en portant une attention particulière aux trajectoires biographiques, permettrait de préciser les dynamiques de ces négociations, les raisons expliquant le recours au temps partiel pouvant changer au cours du temps.

Annexe

	Chapitre 2 – description du secteur commerce	Chapitre 3 – Description des échantillons	Chapitre 4 – offre d’emploi structurellement à temps partiel	Chapitre 5 – identifier le temps partiel involontaire	Chapitre 6 – Le temps partiel, flexibilité et intensité du travail	Chapitre 7 – raisons et maintien dans le temps partiel	Chapitre 8 – Temps partiel et conciliation vie privée-vie professionnelle
Données BCSS – 4e trimestre 2019	x						
Données questionnaire – volet 1 – Données socioéconomiques		x					
Données questionnaire – Volet 2 - Emploi			x				

Données questionnaire – Volet 3 – Temps de travail			x	x	x	x	x
Données questionnaire – Volet 4 - Evaluation				x		x	x

Table des tableaux et des illustrations

Tableau 1 : Secteurs d'activité NACE, proportion de femmes et répartition du temps partiel par sexe.....	7
Tableau 2 : Part de l'emploi féminin et de l'emploi féminin à temps partiel dans les secteurs NACE retenus	8
Tableau 3 : Proportion de chaque type de contrat à temps partiel en fonction du total de l'emploi à temps partiel féminin ou masculin du secteur	10
Tableau 4 : Participants aux focus groups par secteurs.....	12
Tableau 5 : Calendrier du déroulement de l'enquête	14
Tableau 6 : Réponse à l'enquête papier et web par secteurs.....	14
Tableau 7 : Répondants par secteurs et par genre	14
Tableau 8 : score des \cos^2 pour chacun dimension	52
Figure 1 : Régime de temps partiel dans le secteur santé humaine et action sociale. Répartition par catégorie et sexe	10
Figure 2 : Régime de temps partiel dans le secteur du commerce. Répartition par catégorie et sexe.....	10
Figure 4 : Régime de temps partiel dans le secteur financier. Répartition par catégorie et sexe	11
Figure 3 : Régime de temps partiel dans le secteur HORECA. Répartition par catégorie et sexe	11
Figure 5 : Régime de temps partiel dans le secteur du nettoyage. Répartition par catégorie et sexe.....	11
Figure 6: Avez-vous toujours travaillé à temps partiel ? (Q37)Réponses secteurs commerce, maisons de retraite et finance	17
Figure 7 : Souhaitez-vous augmenter vos heures contractuelles ? (Q40) Réponses secteurs commerce, maisons de retraite et finance par régime de travail.	18
Figure 8 : Secteur commerce (CP 202 et 311). Répartition par genre et régime de travail.	20
Figure 9 : Répartition des CP202 et 311 par genre et régime de travail (en %).	20

Figure 10 : Répartition des travailleurs à temps partiel du secteur commerce, répondants de l'enquête, par catégorie de contrats à temps partiel.....	21
Figure 12 : Pyramide des âges CP 202 et 311. Source BCSS.....	22
Figure 11 : Pyramide des âges CP 202 et 311. En %. Source BCSS.....	22
Figure 13 : Niveau d'étude des répondants à l'enquête dans le secteur du commerce	22
Figure 14 : Répartition par genre et position dans le ménage. Source BCSS.....	23
Figure 15 : répartition des travailleurs à temps partiel dans le secteur du commerce par heures contractuelles et région.....	25
Figure 16 : Répartition par genre et régime de travail des répondants dans le secteur du commerce et des maisons de repos	27
Figure 17 : Répartition par genre et régime de travail des répondants dans le secteur du commerce	27
Figure 18 : Pourcentage des répondants à temps partiel du commerce et des maisons de repos ayant toujours travaillé à temps partiel en fonction de l'ancienneté.....	29
Figure 19 : répartition des individus ayant toujours travaillé à temps partiel par catégorie d'ancienneté.....	29
Figure 20 : Dans votre secteur, avez-vous l'opportunité de trouver du travail à temps plein ? (Q38) Réponses par secteurs	30
Figure 21 : répartition des répondants dans le secteur du commerce par type de fonction, régime de travail et stabilité de temps partiel.....	32
Figure 22 : répartition des répondants dans le secteur des maisons de repos par type de fonction, régime de travail et stabilité de temps partiel.....	32
Figure 23 : Satisfaction vis-à-vis des heures contractuelles des individus à temps partiel (Q40)	34
Figure 24 : Vous arrive-t-il de faire des heures en plus ? Répondants secteur commerce et maisons de repos à temps partiel.....	35
Figure 25 : Raisons des heures en plus. Répondants à temps partiel des secteurs commerce et maison de repos	36
Figure 26: Raisons des heures en plus. Répondants à temps partiel du secteur finance.....	37
Figure 27 : Questions relatives à l'intensité du travail dans le secteur finance	38
Figure 28 : répartition des temps partiels involontaire (commerce et maisons de repos) selon des catégories d'âge	39
Figure 29 : répartition des temps partiels involontaires par catégorie d'ancienneté (commerce et maisons de repos).....	39

Figure 30 : Raisons des heures en plus (Q26). Répartition par sexe et caractère involontaire du temps partiel	41
Figure 31: évaluation de l'intensité du travail (Q36). Commerce et maison de repos	44
Figure 32 : Pour quelles raisons travaillez-vous à temps partiel ? (Q38) Réponses uniques des individus à temps partiel	46
Figure 33 : Pour quelles raisons êtes-vous à temps partiel ? (Q38) Répondants travaillant à temps partiel	48
Figure 34: Quelles sont les raisons qui vous empêchent d'augmenter votre temps de travail ? (Q41) Réponses uniques, répartition par secteurs	54
Figure 35 : Quelles sont les raisons qui vous empêchent d'augmenter votre temps de travail ? (Q41) Réponses cumulées, répartition par secteurs	56
Figure 36 : Comparaison de la moyenne des taux d'occupation par fuseaux horaires, entre les femmes à temps partiel avec enfants et la population à temps partiel	62
Figure 37 : Répondants déclarant avoir des horaires variables, par secteur. (Q27)	63
Figure 38 : Combien de temps à l'avance connaissez-vous votre horaire ? (Q31) Répartition par secteur.....	63
Figure 39 : Votre horaire change-t-il en dernière minute ? (Q33) Répartition par secteur.....	64
Figure 40 : Connaissez-vous votre horaire suffisamment tôt pour vous organiser ? (Q32) Répartition des réponses oui par secteur	65

Bibliographie

- Birkelund, R. A. (1995). Women's part-time work: A crossnational comparison. *European Sociological Review*, vol.11, n°2.
- Esping-Andersen, G. (2002). Vers un contrat social pour l'égalité des hommes et des femmes à l'ère postindustrielle. In P. A. (dir.), *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*. Genève: BIT.
- Fortin, N. (2005). Gender role attitudes and the labour market outcomes of women accross OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, vol.12, N°3.
- Gilow, Y. D. (2019). Mobilité parentale en Belgique : question de genre, question de classe. *Espaces et Sociétés*, no. 176–177.
- Hakim, C. (2002). Life styles preferences as determinants of women's differentiated labour market careers. *Work and Occupations*, vol. 29, n°4.
- Jaumotte, F. (2003). Female labour force participation. Past trends and main determinants in OECD countries. *OECD Economics Department Working Papers*, n°376.
- McRae, S. (2003). Constraints and choices in mother's employment careers: A consideration of Hakim's preference theory. *British Journal of Sociology*, vol.54, n°3.
- Silvera, R. (2005). Temps de travail et genre : une relation paradoxale. In M. Maruani, *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs* (p. 490). La Découverte.