

---

## ENQUÊTE EXPLORATOIRE SUR LE TEMPS PARTIEL DANS LES SECTEURS DU COMMERCE ET DES MAISONS DE REPOS EN BELGIQUE

---

Thomas HAUSMANN<sup>1</sup>

Gaspard WISEUR<sup>2</sup>

### Résumé :

Cet article explore les raisons qui sous-tendent le recours au temps partiel dans l'emploi féminin en prenant appui sur une enquête quantitative réalisées dans les secteurs des maisons de repos et du commerce en Belgique. Les résultats indiquent que le temps partiel de longue durée est la norme à l'embauche ce qui insatisfait les travailleuses de ces secteurs. L'Analyse en Correspondances Multiples (ACM) confirme l'hypothèse selon laquelle, dans ces secteurs, le temps partiel s'explique au moins autant par des raisons liées à l'organisation du travail que celles liées à l'articulation vie professionnelle/vie privée. Le caractère structurel du temps partiel féminin s'explique en partie par une gestion plus flexible de la main d'œuvre qui tend à accroître l'intensité du travail et, par extension, sa pénibilité. En vue de se préserver de cette pénibilité, les travailleuses sont, paradoxalement, amenées à opter pour un temps partiel.

*Mots-clés* : Temps partiel, pénibilité, conciliation vie privée/vie professionnelle, maison de repos, commerce, Belgique

### Exploratory Survey on Part-Time Jobs in Retail Sector and Care and Nursing Home in Belgium

#### Abstract :

This article highlights the underlying reasons for female part-time employment based on a quantitative survey in the nursing and elderly care and retail sectors in Belgium. The Multiple Correspondence Analysis (MCA) confirms that, in these sectors, part-time jobs are in large part related to work organization rather than predominantly to work-life balance. In fact, the results suggest that long-term part-time jobs appear as a standard imposed within hiring process, to the dissatisfaction of most of female workers in these economic sectors. The structural nature of women's part-time work is partly explained by more flexible labour management, which tends to increase the intensity of work and, by extension, its strenuous working conditions. Paradoxically, these difficult working conditions eventually lead women to favor part-time jobs in an effort of self-preservation.

*Keywords* : Part-time jobs, painful working conditions, work-life balance, care and nursing home, retail sector, Belgium

---

<sup>1</sup> Assistant à la Faculté de Philosophie et Sciences sociales et chercheur au Centre METICES, ULB.

<sup>2</sup> Etudiant en Master sociologie et stagiaire au Centre METICES, ULB.

## Introduction

La croissance continue de l'emploi salarié observée au cours de ces dernières décennies correspond pour l'essentiel à l'augmentation de l'emploi féminin à temps partiel (Garibaldi et Mauro, 2002). Or, si le temps partiel a pu constituer une opportunité pour l'emploi des femmes, il 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 des processus de ségrégation horizontale et verticale ; et, dans la sphère privée, en renforçant la répartition traditionnelle des rôles masculin et féminin. Dès lors, l'emploi du temps constitue, comme le souligne Rachel Silvera, « l'un des points clés de l'égalité entre hommes et femmes, un facteur explicatif central des différences de sexes » (2005, 265).

C'est sur le temps que reposent les principales inégalités entre les sexes car les enquêtes montrent les importantes disparités aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée : les femmes représentent 77 % des emplois à temps partiel en 2019 et elles consacrent en moyenne plus de temps que les hommes au travail domestique et aux soins aux enfants.<sup>3</sup> Les relations entre temps de travail et temps hors travail sont souvent envisagées en termes de conciliation entre l'emploi et la famille, sous l'angle de l'équilibre (*work-life balance*). Celui-ci est présenté, dans les débats sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, comme une tentative individuelle de trouver des arrangements appropriés qui permettent une meilleure coordination entre les exigences du travail et celles de la vie personnelle (Eurofound, 2003, 55). Or, l'argument de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle tend à occulter l'influence de l'organisation du travail. En effet, d'un côté, la rhétorique de la conciliation se contente de prendre acte de la division traditionnelle des rôles au sein des ménages en ciblant principalement les femmes, conduisant à prescrire des formes de retrait, partiel ou temporaire, du marché du travail. La division sexuelle du temps de travail est alors justifiée par les attentes de la vie familiale, car de fait, malgré l'évolution des structures familiales, les femmes assument majoritairement le temps parental et les soins aux personnes dépendantes, autrement dit des fonctions largement incompressibles en termes de temps<sup>4</sup>. (Barrère-Maurisson, 2000 ; DARES, 2017). De l'autre côté, la fréquence du travail à temps partiel de même qu'une moindre reconnaissance salariale des heures complémentaires donnent quelquefois l'image d'un travail féminin aux horaires moins éprouvants. Or, une large part de l'emploi des femmes relève des activités de service caractérisées, au contraire, par des horaires de travail atypiques et variables imposés par l'organisation du travail. Si bien qu'en pratique travail à temps partiel ne rime pas nécessairement avec conciliation.

---

<sup>3</sup> Les hommes consacrent en moyenne 1h57 par semaine pour les tâches ménagères et 15 min pour les soins et l'éducation des enfants contre respectivement 3h17 et 30 min pour les femmes. (IEFH, 2016).

<sup>4</sup> « Du lundi au vendredi, les mères passent en moyenne un total de presque 12 heures seules auprès de leur très jeune enfant entre 8h et 19h, soit 2 heures 25 par jour, et la moitié d'entre elles passent au moins 10 heures seules avec lui, soit 2 heures par jour. Les durées de garde des pères sont plus courtes et plus dispersées : ils passent un peu plus de 4 heures seuls avec leur très jeune enfant (50 minutes par jour), mais moins d'un père sur deux garde seul son enfant plus d'une heure sur la semaine (soit 12 minutes par jour). »

De ce point de vue, les secteurs du commerce et des soins aux personnes paraissent particulièrement indiqués pour approfondir, notamment, l'étude du caractère involontaire du travail à temps partiel. De nombreux travaux sociologiques tendent en effet à montrer que la surreprésentation sectorielle du travail à temps partiel s'explique par des facteurs liés à l'organisation du travail : celle-ci constitue une réponse managériale privilégiée pour ajuster en permanence l'emploi aux variations de la production, et singulièrement dans les commerces aux flux de clientèle (Cianferoni, 2019 ; Benquet, 2013 ; Waelli, 2009), elle résulte, à la fois, de comportements de retrait et de renoncement au temps plein motivés par la pénibilité des conditions de travail, comme cela a été observé notamment dans les activités de nettoyage ou de soins de santé (Martinez, 2010 ; Bouffartigue, 2012). En ce sens, l'option du travail à temps partiel paraît davantage subie et contrainte par les caractéristiques de la demande de travail. Face au constat d'absence de déconstruction du processus de division genrée du travail, des rapports sociaux de sexe au sein de la famille et d'invisibilisation des conditions de travail effectives des femmes, il paraît pertinent d'interroger les raisons du travail à temps partiel majoritairement féminin en articulant le statut des femmes dans la famille et la société (Alonzo, Angeloff et Maruani, 2005, 372) aux systèmes d'emploi et à l'organisation du travail. 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 » doit aussi questionner les formes de l'organisation du travail et les modes de mobilisation de la main-d'œuvre.

La dichotomie stricte entre vie professionnelle et vie privée ne permet pas de rendre compte des raisons qui structurent le recours au temps partiel. En Belgique, en 2013 seuls 10% des travailleurs à temps partiel peuvent être considérés comme étant en temps partiel « choisi » ; 50% seraient à temps partiel contraint pour des raisons liées soit à l'organisation du travail, soit à une volonté d'une meilleure conciliation. Pour 15% des travailleurs, cette situation d'emploi est le résultat d'un arbitrage entre ces différentes contraintes (Valenduc et Vendramin, 2013).

En se basant sur des données d'une enquête quantitative réalisée en 2019 (voir encadré ci-dessous) dans le cadre d'une recherche contractuelle à la demande du Conseil pour l'Egalité des Hommes et des Femmes, cet article propose d'explorer les raisons qui conduisent les travailleurs et les travailleuses à recourir au temps partiel. Dans un premier temps, il examine la demande de travail dans les secteurs retenus en ce qu'elle est structurée, de telle sorte que la norme à l'embauche est le temps partiel. Ensuite, l'article analyse l'insatisfaction sur le nombre d'heures de travail contractuelles exprimée par une proportion non-négligeable des personnes interrogées dans ces secteurs. Ces deux dimensions, objectives et subjectives, visent à mieux cerner le caractère contraint que peut revêtir le temps partiel. L'article se conclut sur l'examen des arguments avancés pour le recours à cette forme d'emploi et sur la proposition d'une typologie des raisons invoquées.

La demande du CEFH visait principalement à objectiver la situation des femmes travaillant à temps partiel à l'aide d'une enquête statistique et à focaliser principalement l'analyse sur l'organisation du travail. Ce cadre précis, conjugué aux moyens limités mis à disposition, a circonscrit les limites de l'enquête à des secteurs représentatifs des situations de travail à

temps partiel dans l'emploi féminin. Si la sélection finale des secteurs étudiés répondait à des critères de faisabilité sur lesquels nous reviendrons plus bas, ce sont, en première analyse, des critères tels que le taux de féminisation de l'emploi sectoriel, le taux d'emplois à temps partiel et la distribution genrée des emplois à temps partiel selon les durées de travail hebdomadaires.

Le taux de féminisation ainsi que le taux d'emplois à temps partiel permettent de sélectionner des secteurs dont le temps partiel féminin est une caractéristique fondamentale. La forte féminisation de ces secteurs tend à obtenir une forte proportion de répondants de sexe féminin, ce qui rend difficile toute comparaison en termes de genres.

La distribution genrée des emplois à temps partiel fournit un premier indicateur d'un potentiel impact de l'organisation du travail sur la structure de l'emploi : l'hypothèse à ce stade affirme que si parmi les individus à temps partiel, la proportion d'hommes et de femmes est la même par catégorie de durée de travail hebdomadaire, le genre n'est pas le seul facteur explicatif de cette répartition.

Figure 1 : Répartition individus à temps partiel dans le secteur des maisons de repos (CP 330) par sexe et catégorie de durée de travail hebdomadaire

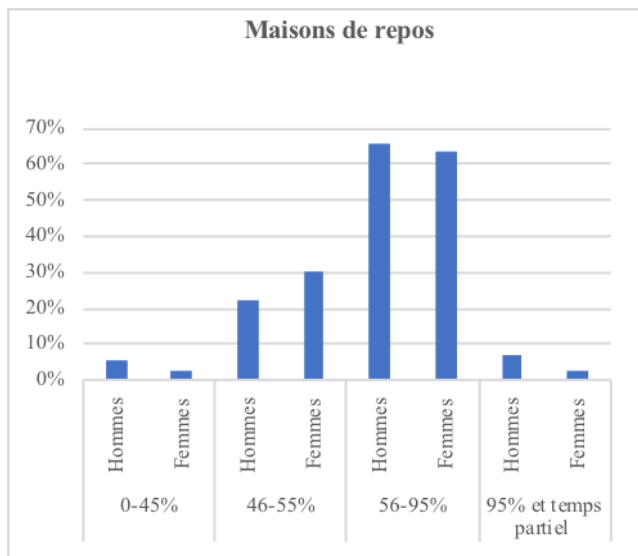
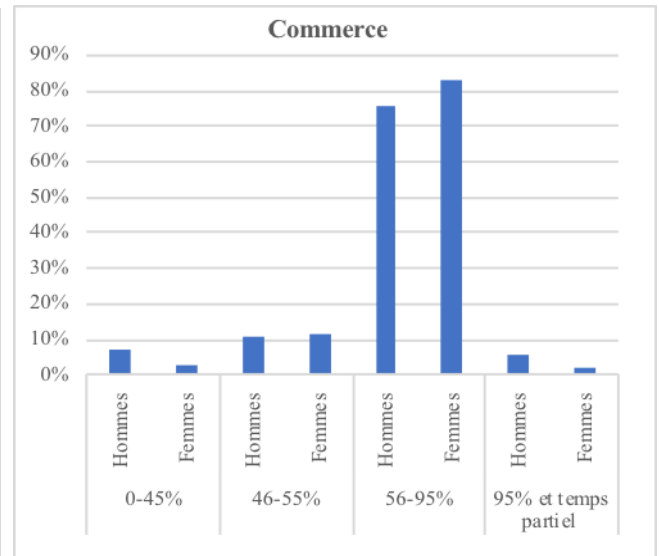


Figure 2 : Répartition individus à temps partiel dans le secteur du commerce (CP 202 et 311) par sexe et catégorie de durée de travail hebdomadaire



Source : BCSS<sup>5</sup> au 31/12/2017

C'est effectivement dans les secteurs du commerce et de la santé et plus précisément les cas des maisons de repos (CP 330.01.20) et des supermarchés (CP 202 et 311) que nous traiterons. Lorsque nous évoquerons notre échantillon, il s'agira donc des répondants à l'enquête qui travaillent dans ces secteurs et relèvent de ces commissions paritaires.

<sup>5</sup> Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Un troisième secteur, celui de la finance, a été retenu en tant que secteur de contrôle uniquement. Une enquête de 2002 (Cortese et Martinez, 2002) révélait en effet que le travail à temps partiel dans ce secteur, bien qu'il soit fortement féminisé et qu'il comporte un grand nombre d'emplois à temps partiel, reposait sur des dynamiques différentes de celles à l'œuvre dans les secteurs du commerce et des maisons de repos. Dans les banques, l'accès au temps partiel semble être généralement le fruit d'une demande des travailleurs plutôt qu'une variable de l'organisation du travail, élément confirmé lors des *focus groups* réalisés en amont de l'enquête (voir *infra*).

**Tableau 1 : effectifs par secteurs et répartition par régime d'emploi par sexe**

	Hommes			Femmes			Total
	Temps plein NA & %	Temps partiel NA & %	Total NA & %	Temps plein NA & %	Temps partiel NA & %	Total NA & %	
<b>Secteur commerce</b>	170.670 86%	27.893 14%	198.563 55%	79.636 49%	80.891 51%	160.527 45%	359.090
<b>CP 202 et 311</b>	27.029 75%	9.169 25%	36.198 32%	28.639 38%	47.005 62%	75.644 68%	111.842
<b>Secteur santé</b>	50.328 67%	21.856 33%	75.184 19%	113.557 36%	203.669 64%	317.226 81%	392.410
<b>CP 330</b>	31.637 70%	13.263 30%	44.900 17%	74.369 34%	145.432 66%	219.801 83%	264.701
<b>Activités financières</b>	51.092 89%	6.141 11%	57.233 47%	38.451 59%	26.639 41%	65.090 53%	122.323

Source : BCSS /ONSS (3<sup>e</sup> trimestre 2019)

## 1. Méthodologie, description de l'échantillon et limites de la recherche

### 1.1. Les secteurs sélectionnés

Dans ce chapitre, l'article exploite, d'une part, les premiers résultats issus des entretiens collectifs et, d'autre part, les données quantitatives recueillies par l'intermédiaire d'un questionnaire. Dans un premier temps, ces données permettront de saisir objectivement et subjectivement la réalité de l'offre d'emploi dans les secteurs étudiés. Les postes sont structurellement prévus à temps partiel et une partie de celles et ceux qui les occupent ne s'en satisfont pas. Dans un second temps, l'analyse des raisons citées par les répondantes pour expliquer leur situation de travail à temps partiel montrera l'importance de celles liées à la sphère du travail, soit indépendamment, soit en forçant à un arbitrage avec les contraintes liées à la sphère domestique. Cette importance de l'organisation du travail sera replacée dans le contexte plus large d'un double mouvement de flexibilisation et d'intensification du travail.

Comme indiqué plus haut, les femmes sont majoritaires dans les secteurs que nous avons sélectionnés : les données de l'ONSS du quatrième trimestre de 2018 indiquent qu'elles représentaient 67% des commissions paritaires 202 et 311, et 83% de la CP 330.

A l'image de ces secteurs, les femmes sont également surreprésentées dans notre échantillon : elles constituent 81% du total des répondants. Le nombre relativement faible de répondants masculins (16%) ne nous permet pas d'effectuer une analyse comparative qui permettrait de singulariser le temps partiel des femmes et des hommes. Seuls les individus de sexe féminin feront l'objet de l'analyse.

**Tableau 2 : Répartition des répondants par sexe et par secteur**

	HOMMES	FEMMES	Sans réponse	TOTAL
<b>COMMERCE</b>	58	295	1	354
<b>CP 202 et 311</b>	16.5%	83.5%	0%	100%
<b>MAISONS DE REPOS</b>	14	104	16	134
<b>CP 330</b>	10.4%	77.6%	12%	100%
<b>Total hors secteur de contrôle</b>	72	399	17	488
	14.7%	81.8%	3.5%	100%
<b>FINANCE</b>	18	62	1	81
	22.2%	76.6%	1.2%	100%
<b>Total</b>	90	461	18	569
	15.8%	81%	3.2%	100%

## 1.2. Méthodologie et limites

L'enquête comportait deux volets : qualitatif et quantitatif.

**Le volet qualitatif** repose sur une série d'entretiens collectifs avec des permanents et des délégués syndicaux de chaque secteur et de chaque tendance syndicale. Ces entretiens avaient plusieurs objectifs : d'une part, permettre l'élaboration du questionnaire quantitatif en le testant auprès d'acteurs de terrain et, d'autre part, exploiter la connaissance fine du terrain des délégués et les vues plus transversales des réalités sectorielles que détiennent les permanents.

**Le volet quantitatif** consistait dans un questionnaire comptant 42 questions organisées autour des quatre thématiques suivantes : informations personnelles, conditions d'emploi, informations sur temps de travail, satisfaction vis-à-vis du temps de travail. Il a été convenu que l'administration des questionnaires passerait par les représentants et représentantes

syndicaux. La passation systématique du questionnaire par voie électronique a d'emblée été repoussée<sup>6</sup>, les terrains d'enquête ne le permettant pas, tant pour des raisons pratiques (toutes et tous n'ont pas d'adresse email ou de possibilité de se connecter sur leur lieu de travail), que pour des raisons d'accès aux adresses en raison des règles de protection de la vie privée. La proximité des délégués avec les enquêtés permet de maximiser le taux de réponse. Le revers de cette méthode est de créer un biais de sélection des entreprises puisque, par définition, les représentants syndicaux n'ont pu agir que là où ils étaient implantés. Les résultats de cette enquête ne peuvent donc pas être considérés comme représentatifs des secteurs étudiés, mais ils révèlent des tendances au sein du secteur. Afin de pouvoir comparer les réponses entre les secteurs, un questionnaire commun a été développé. Après une série de questions sur les caractéristiques personnelles des répondants, il visait à explorer leurs conditions d'emploi (régime de travail, nombres d'heures contractuelles et supplémentaires/complémentaires, ...).

L'enquête s'est déroulée sur une période de 5 semaines entre octobre et novembre 2019. A la clôture de l'enquête, 1.033 questionnaires avaient été recueillis dans les trois secteurs. 434 répondants occupaient un temps plein.

Cet article ayant pour objectif d'exploiter les réponses aux questions sur les raisons du temps partiel, les répondants occupant un temps plein n'ont pas été retenus dans l'échantillon, puisque par définition les personnes à temps plein n'ont pas pu répondre à ces questions. 30 personnes n'ont pas donné d'indication sur leur temps de travail. Notre échantillon se compose de 569 personnes dont 90 hommes (16%) et 461 femmes (84%), 30% ont plus de 50 ans, 20% moins de 30 ans. 41% des répondants travaillent en Wallonie, 51% en Flandres et 8% en région bruxelloise.

Pour étoffer le volet qualitatif, les commentaires libres rédigés par les répondantes au questionnaire ont été exploités, principalement afin d'illustrer des résultats quantitatifs.

## **2. Les résultats de l'enquête**

### **2.1. Les contours du temps partiel contraint**

#### **2.1.1. La dimension objective : le contrat à temps partiel comme norme à l'embauche**

Les entretiens collectifs effectués en début de projet ont permis de dégager un certain nombre d'hypothèses de recherche. Premièrement, il semble que la demande de travail dans les secteurs du commerce et des maisons de repos structure les temps de travail de telle sorte que la norme à l'embauche soit précisément le contrat à temps partiel. Dans ce contexte, une partie des personnes à temps partiel est dans le cas de figure d'un temps partiel contraint puisqu'ils occupent un emploi avec moins d'heures contractuelles que ce qu'ils aimeraient

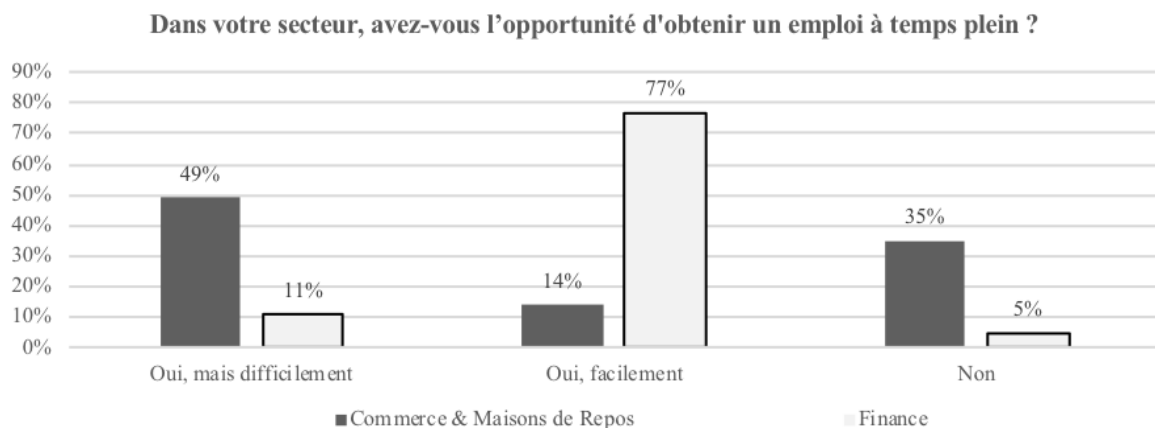
---

<sup>6</sup> La possibilité de répondre en ligne a toutefois été proposée sur la première page du questionnaire.

prester, comme en témoigne une caissière de 27 ans : « 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. »<sup>7</sup>.

Les résultats de notre enquête, présentés dans la figure 3 ci-dessous, confirment cette hypothèse. En effet, dans le secteur du commerce et des maisons de repos, 85% des répondants estiment qu'il n'est soit pas possible, soit difficile de trouver un emploi à temps plein. A l'inverse, dans le secteur de la finance, la norme dominante à l'embauche est le temps plein<sup>8</sup>. La comparaison avec le secteur de la finance permet de confirmer l'existence de réalités sectorielles différentes puisque les trois quarts des répondants issus de ce secteur ont estimé qu'il était facile d'y trouver un emploi à temps plein.

**Figure 3 : Possibilité d'accéder à un temps plein par secteur**



Notre analyse élargie aux travailleurs et travailleuses à temps plein montre qu'une corrélation statistique significative existe entre la possibilité d'accéder au temps plein et l'acceptation de responsabilités supplémentaires. C'est particulièrement le cas dans le secteur commerce où 55% des personnes à temps plein occupent des fonctions d'encadrement<sup>9</sup>, contre seulement 11% des temps partiels. La dynamique est similaire dans les maisons de repos avec respectivement 12.5% et 1%. L'augmentation des heures contractuelles semble fortement liée à des formes de mobilité verticale.

<sup>7</sup> « En tant que vendeur, vous commencez toujours par un contrat de 24 heures. Il est donc difficile d'obtenir davantage d'heures contractuelles. Vous devez avant tout faire vos preuves auprès de votre manager. » [Traduction des auteurs].

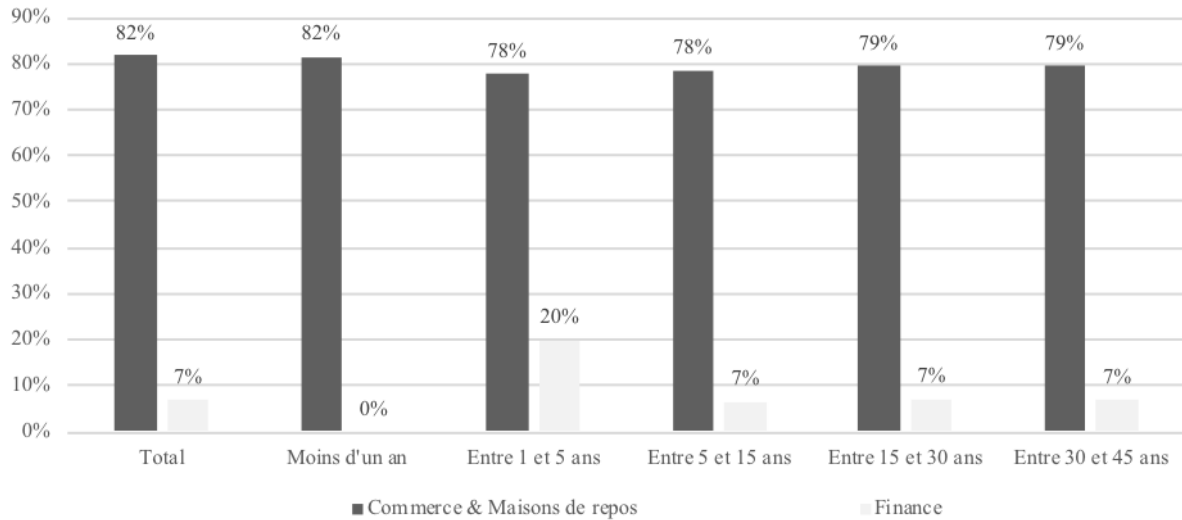
<sup>8</sup> Les résultats de l'enquête de Cortese et Martinez (2002) dans ce secteur indiquaient que le temps partiel émanait d'une demande explicite des travailleurs.

<sup>9</sup> Les fonctions déclarées par les répondants ont été schématiquement réparties entre trois catégories : management et encadrement (même de faible niveau), administratif et autres (qui peut correspondre tant à des caissières qu'à des assistantes sociales).



En outre, environ 80% des personnes interrogées déclaraient avoir toujours travaillé à temps partiel depuis leur embauche. La figure 4 présente la répartition du temps partiel par secteur et par ancienneté et montre que ces niveaux ne baissent pas sensiblement puisque près de trois quarts des personnes avec trente ans de carrière sont dans ce cas. Lorsqu'on est embauché à temps partiel dans ces secteurs, il y a de fortes chances d'y rester.

**Figure 4 : Maintien dans le temps partiel par ancienneté et par secteur**

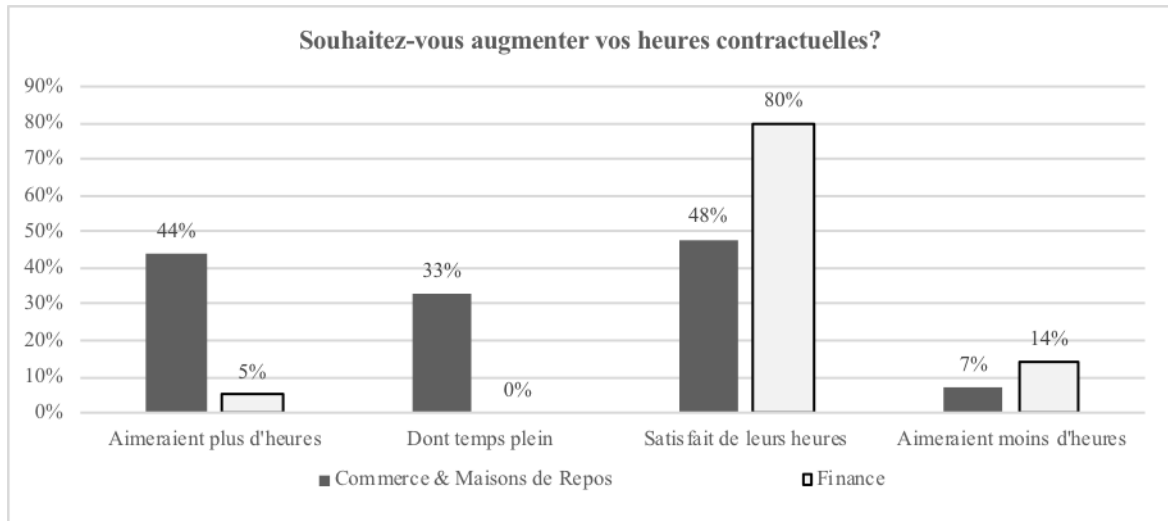


### 2.1.2. La dimension subjective : l'insatisfaction sur les heures contractuelles

À ces deux dimensions objectives du temps partiel contraint (emploi majoritairement à temps partiel et maintien généralisé dans ce statut), s'ajoute une dimension d'appréciation subjective des conditions d'emploi. Pour mesurer le niveau de satisfaction des répondants par rapport au nombre d'heures prévues dans leur contrat de travail, nous leur avons demandé de formuler un avis sur leurs heures prestées.

La figure 5 révèle une part significative de personnes insatisfaites quant aux heures contractuelles, avec une variation selon le secteur. Ainsi, dans le commerce et les maisons de repos, 44% des répondantes déclarent vouloir augmenter leurs heures. Parmi celles-ci, 33% souhaitent obtenir un temps plein. Dans le secteur de la finance, il semble qu'une toute autre logique soit à l'œuvre puisqu'une écrasante majorité (80%) des personnes interrogées déclare être satisfaite de ses heures ; 14% aimerait diminuer ses heures de travail mais surtout aucun n'aimerait un temps plein. Les hypothèses élaborées grâce aux entretiens collectifs semblent donc être confirmées par les données récoltées. Le temps partiel contraint apparaît comme une donnée structurelle des secteurs commerce et maisons de repos puisque cela concerne 33 % de notre échantillon.

**Figure 5 : le niveau de satisfaction des femmes par rapport au nombre d'heures effectuées**



## 2.2. Les raisons invoquées pour le temps partiel

Ayant précédemment établi le caractère structurel et parfois contraint du temps partiel dans les secteurs du commerce et des maisons de repos, nous nous intéressons à présent aux raisons qui justifient chez les travailleuses leur recours à cette forme d'emploi.

L'objectif est de rendre visible ce qui relève directement de la sphère du travail et de ce qui relève de la sphère hors travail, ces deux sphères ne pouvant être strictement séparées puisque ces espaces influencent mutuellement les décisions professionnelles et privées (Dussuet, 2004). Nous entendons par « sphère du travail » tout élément découlant directement de l'organisation du travail, du marché du travail ou du management. Nous définissons les déterminants du temps partiel liés à la « sphère hors travail » comme les raisons choisies ou contraintes ne relevant pas de la « sphère du travail ». Ainsi, la pénibilité du travail directement liée à l'organisation du travail est distincte des raisons de santé qui relèvent de la sphère hors travail.

**Tableau 3 : Liste des raisons volontaires ou contraintes du choix du temps partiel**

Sphère du travail	Sphère hors travail
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Vous ne trouvez pas d'emploi à temps plein</li> <li>◆ L'emploi que vous occupez n'était offert qu'à temps partiel</li> <li>◆ Pour compléter un autre emploi</li> <li>◆ Pour combiner avec une formation</li> <li>◆ En raison de la pénibilité du travail (ambiance ou charge de travail, stress, harcèlement, ...)</li> <li>◆ Suite à une nouvelle organisation du travail</li> <li>◆ Suite à un changement de fonction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Pour raison de santé</li> <li>◆ Vous vous occupez de vos enfants ou de personnes dépendantes</li> <li>◆ Pour d'autres motifs d'ordre personnel ou familial</li> <li>◆ Vous ne souhaitez pas un emploi à temps plein</li> </ul>

Parmi les items proposés, certains n'ont reçu qu'un taux résiduel de réponses et n'ont donc été pris en compte ni dans la figure 6 ni dans les analyses que nous développons par la suite. On peut faire l'hypothèse que les faibles taux de réponse aux items « Suite à une nouvelle organisation du travail » et « Suite à un changement de fonction » sont dus au faible impact, dans ces secteurs, de la mobilité horizontale sur le nombre d'heures contractuelles. Le peu de succès rencontré par les items « Pour compléter avec un autre emploi » et « Pour combiner avec une formation » pose plus de questions dans la mesure où, si l'on s'en tient aux données de la BCSS en date du 31 décembre 2017, 4.9%<sup>10</sup> des travailleuses du secteur-commerce occupaient un autre emploi de salarié ou d'indépendant à titre complémentaire. Dans notre échantillon, 6,4% des répondantes déclarent occuper un autre emploi. Ainsi, le peu de réponses « pour compléter avec un autre emploi » pourrait signifier qu'avoir un autre emploi est rarement la raison principale exprimée du recours au temps partiel. Par ailleurs, on peut formuler l'hypothèse que dans ce contexte, avoir un deuxième emploi est un moyen de pallier un temps partiel contraint. Autrement dit, cumuler un autre emploi serait plutôt une conséquence qu'une cause du temps partiel.

Nous nous intéressons dans un premier temps aux fréquences totales de réponses récoltées par chaque item. Afin de confronter nos résultats aux profils déterminés par Vendramin et Valenduc (2013), nous traitons nos données par une analyse en correspondances multiples (ACM). L'ACM étudie les liaisons entre toutes les modalités des variables qualitatives étudiées et permet de créer des *dimensions* correspondant à des profils de répondants. Chacune de ces dimensions correspond donc à une combinaison d'items permettant d'expliquer un pourcentage de la variance totale des réponses. Elle fait ainsi émerger une typologie de manière itérative et inductive en fonction des associations entre les réponses. La dichotomie établie au préalable entre les raisons liées à la sphère du travail et celles liées à la sphère hors travail peut paraître simplificatrice, mais elle permet de montrer qu'un arbitrage complexe existe entre les motifs liés à ces deux sphères selon Valenduc et Vendramin (2013), et qu'il n'est pas toujours aisé de démêler les uns des autres.

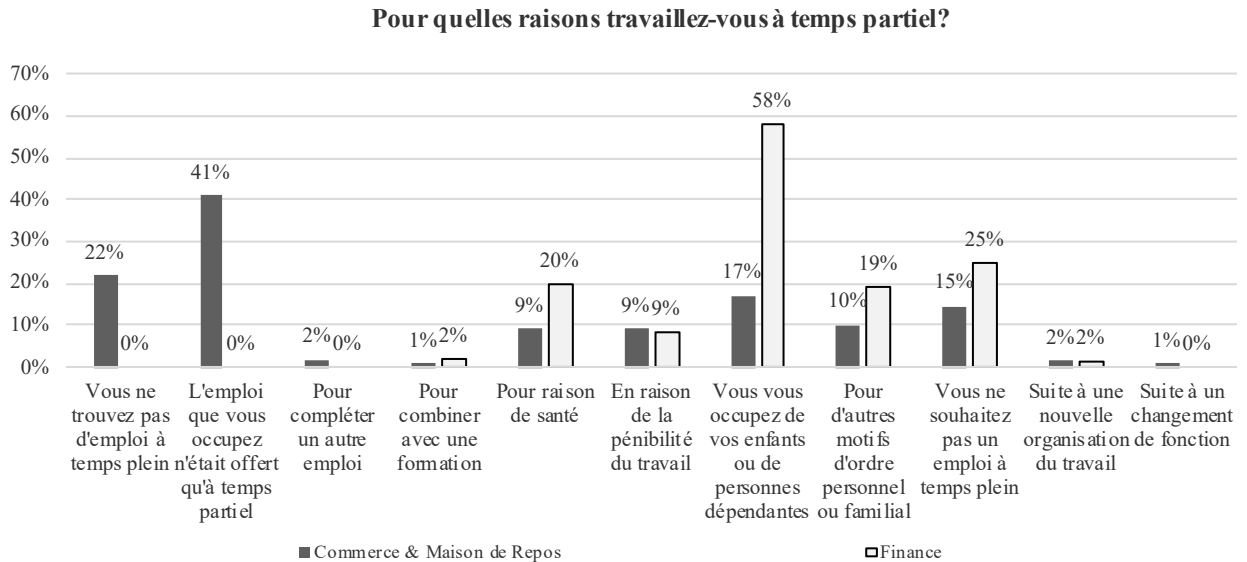
### 2.2.1. Analyse des fréquences totales

Notons que les répondantes avaient la possibilité de sélectionner plusieurs réponses, c'est pourquoi le total des fréquences excède 100%. Il n'est donc pas possible de cumuler les fréquences des items entre elles.

---

<sup>10</sup> Dernières données disponibles dans la BCSS. Ce chiffre a probablement évolué depuis, mais n'invalide pas pour autant le propos.

Figure 6 : Raisons du temps partiels exprimées par les répondants



Les items relatifs à la sphère du travail apparaissent comme prédominant puisque 41% des répondantes ont sélectionné l'item : « l'emploi que vous occupez n'était offert qu'à temps partiel ». 22% des répondantes affirment ne pas trouver d'emploi à temps plein et 9% évoquent la pénibilité du travail. Les items relevant clairement de la sphère personnelle « Vous vous occupez de vos enfants ou de personnes dépendantes » et « Pour d'autres motifs d'ordre personnel ou familial » n'ont été cités respectivement que par 17% et 10% des répondantes, les questions de santé comptant pour 9% des réponses. Enfin, l'item « vous ne souhaitez pas un emploi à temps plein » a été cité par 15% de l'échantillon. Sans plus d'information, cet item peut correspondre à un temps partiel contraint par la sphère du travail, la sphère hors travail ou les deux en fonction des autres items auxquels il est associé par les répondantes. Nous considérons alors les 8% de notre échantillon ayant sélectionné *uniquement* cet item comme étant à temps partiel volontaire, ou du moins déclarés comme tels.

Le contrôle de ces résultats avec les réponses obtenues des salariées du secteur finance confirme à nouveau l'hypothèse de réalités sectorielles différenciées puisque ce sont les raisons liées à la sphère hors travail qui sont les plus sollicitées. Ainsi presque 60% des travailleuses à temps partiel interrogées du secteur finance disent être à temps partiel pour pouvoir s'occuper d'une personne à charge.

### 2.2.2. L'analyse en correspondances multiples

Afin d'établir une typologie des répondantes, nous faisons appel à la technique de l'analyse des correspondances multiples (ACM). Pour cette analyse, nous ne prenons pas en compte l'item « Vous ne souhaitez pas un emploi à temps plein » puisque, comme évoqué plus haut,

cet item peut être associé (ou non) à chacune des sphères et viendrait donc brouiller la typologie.

**Tableau 4 : Raisons du temps partiel. Répartition par profil de réponse, en pourcentage de la variance**

PROFIL 1	PROFIL 2	PROFIL 3	PROFIL 4
Arbitrage 32,8%	Offre de travail 23,8%	Sphère hors travail 21,7%	Pénibilité du travail 14,6%

Quatre dimensions permettent d'expliquer 92,9%<sup>11</sup> de la variance totale. La première dimension explique presque un tiers de la variance totale et présente une structure particulière : elle est composée de chacun des items possibles. Elle témoigne de cet « arbitrage » entre les contraintes liées au travail et au hors-travail dont parlent Vendramin et Valenduc (2013). Ce profil montre bien que, plus qu'un choix individuel, c'est un arbitrage entre contraintes liées à la sphère du travail et à la sphère hors travail, qui structure une grande partie du temps partiel dans les secteurs étudiés. Les raisons expliquant le recours au temps partiel ne sont pas dichotomiques, elles peuvent s'additionner<sup>12</sup> ou bien s'entretenir mutuellement<sup>13</sup>. Ce profil a néanmoins le mérite de montrer que cette interpénétration des raisons exprimées pour expliquer le temps partiel rend complexe l'approche quantitative d'un tel phénomène. Une approche qualitative permettrait de mieux en saisir les déterminants.

La deuxième dimension explique 23,8% de la variance et reprend les deux premiers items : « Ne trouve pas d'emploi à temps plein » et « emploi uniquement à temps partiel ». Elle représente la contrainte liée à l'offre de travail structurellement à temps partiel. Elle se rapproche en ce sens de ce que nous avons expliqué plus tôt au sujet du temps partiel comme norme à l'embauche et en ce sens confirme l'hypothèse que la demande de travail joue un rôle déterminant dans la structure de l'emploi dans les secteurs retenus.

<sup>11</sup> Conventionnellement, on ne garde que le nombre de dimensions permettant d'expliquer plus ou moins 70% de la variance totale. Il semblait cependant intéressant de relever cette quatrième dimension puisqu'elle explique d'une part un pourcentage de variance non-négligeable et, de plus, elle correspond à la pénibilité du travail, élément central dans l'analyse du temps partiel, conformément à la littérature.

<sup>12</sup> La personne a des problèmes de santé et les offres d'emploi ne sont disponibles qu'à temps partiel.

<sup>13</sup> Il est difficile de déterminer dans quelle mesure une personne travaille à temps partiel parce qu'elle s'occupe de ses enfants ou si elle prend plus en charge le *care* parce qu'elle travaille à temps partiel.

La troisième dimension explique 21,7% de la variance et reprend les items « pour raison de santé » et « vous vous occupez de vos enfants ou de personnes dépendantes ». Elle représente donc la sphère hors travail telle que nous l'avons définie précédemment.

La quatrième dimension, expliquant 14,6% de la variance totale, n'est constituée que de l'item « pénibilité du travail » et montre le rôle essentiel joué par la pénibilité en tant que variable explicative du recours au temps partiel.

S'arrêter sur ces profils de réponse montre encore une fois la place prépondérante (23,8%) occupée par l'offre de travail dans les raisons expliquant la structure de l'emploi dans les secteurs retenus. Si l'on y ajoute le profil de réponse centré sur la pénibilité, on obtient un total d'approximativement 40% de la variance expliquée par des raisons liées à la sphère travail. En comparaison, environ 20% de notre échantillon explique sa situation d'emploi uniquement par des raisons liées à la sphère hors travail.

### **2.3. Temps partiel, flexibilisation et pénibilité**

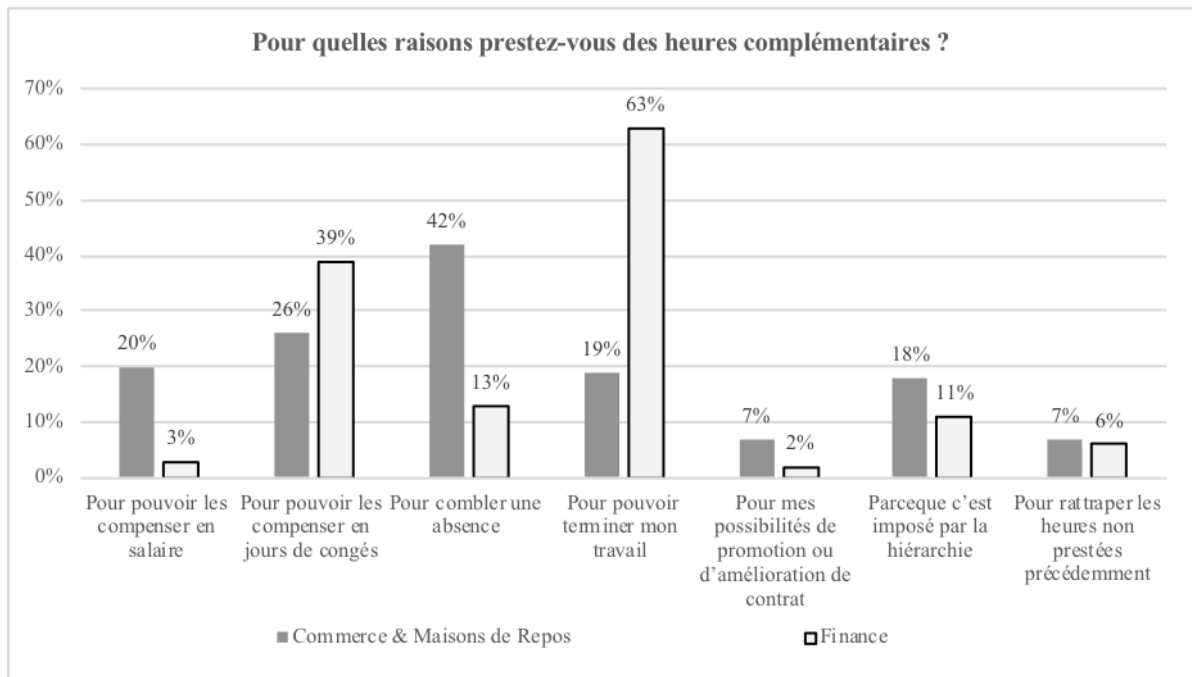
La place importante qui a été donnée par les répondants aux contraintes liées à l'organisation du travail (précisément, l'offre de travail et la pénibilité) appelle à les replacer dans un contexte plus général de flexibilisation du travail qui, en tant que technique de gestion de la main d'œuvre entraîne, d'une part, l'émergence d'un temps partiel généralisé et de longue durée afin de coller aux variations horaires de l'activité, et d'autre part, une intensification du travail, source de pénibilité accrue pour les travailleurs plongés dans un tel système d'emploi. Tant dans le commerce que dans les maisons de repos, certaines plages horaires nécessitent un surcroît de main d'œuvre. Afin de pouvoir adapter de manière flexible les emplois du temps des employées, le temps partiel s'est généralisé dans ces secteurs (Cianferoni, 2019 ; Martinez, 2010 ; Waelli, 2009). Le recours aux heures complémentaires<sup>14</sup> permet de fluidifier ce fonctionnement : 75% de notre échantillon déclare en prester et 33% le fait *régulièrement* ou *presque toujours*. Comme l'indique la figure 8, 42% des répondantes disent prester des heures supplémentaires afin de combler une absence, 19% afin de pouvoir terminer le travail qui leur a été demandé et 18% le font parce que cela leur est imposé par leur hiérarchie<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Les heures complémentaires sont les heures prestées en plus des heures contractuelles d'un emploi à temps partiel jusqu'au niveau d'un emploi à temps plein. A ne pas confondre avec les heures supplémentaires qui sont les heures prestées au-delà du seuil d'un temps plein.

<sup>15</sup> A titre de comparaison 20% de l'échantillon preste des heures pour bénéficier d'un surcroît de salaire, cela renvoie au groupe du temps partiel subi, et 25% le font pour bénéficier des jours de congés que cela leur octroie.

Figure 7 : Raisons de la prestation d'heures complémentaires<sup>16</sup>

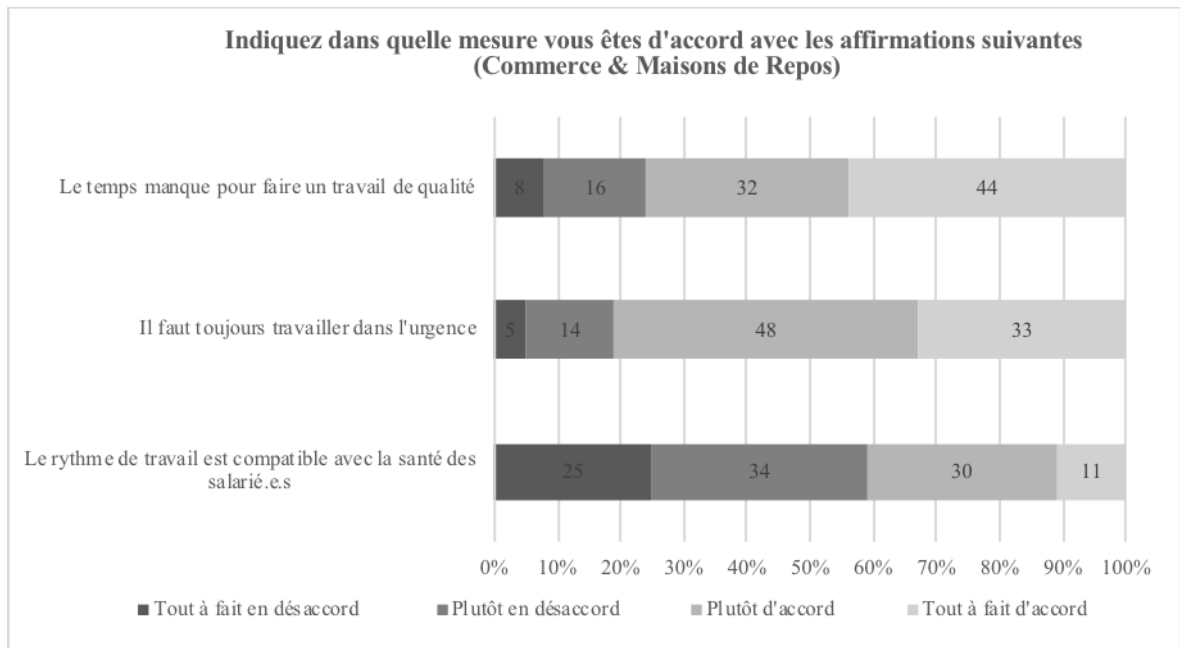


Ces résultats montrent bien comment les heures complémentaires peuvent s'articuler au travail à temps partiel pour servir de variable d'ajustement dans l'organisation de la main-d'œuvre, confirmant les résultats issus des *focus groups* réalisés en amont de l'enquête, mais aussi confirmé par les commentaires laissés dans le questionnaire par les répondants, comme l'illustre la parole de cette aide-soignante en maison de repos :

*« Je souhaiterais 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. »*

<sup>16</sup> Comme pour les figures précédentes, il était possible de répondre à plusieurs items. Le total peut dépasser 100%. On ne peut donc pas agréger les résultats.

Figure 8 : Evaluation par les répondants de l'intensité du travail



La flexibilité accrue se traduit par une intensification du travail : on peut exiger d'un individu à temps partiel un rythme de travail qui ne serait pas soutenable pour une personne à temps plein. Dans les secteurs du commerce et des maisons de repos, plus de trois quarts des répondants estiment que le temps manque pour faire un travail de qualité, 81% trouvent qu'il faut toujours travailler dans l'urgence et plus de la moitié de notre échantillon estime que le rythme de travail demandé n'est pas compatible avec la santé des salariées. Le commentaire de cette aide-soignante en maison de repos de 28 ans est instructif à cet égard :

*« 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 »*

La pénibilité du travail entraîne une fatigue des corps qui peut amener un travailleur à conserver son emploi à temps partiel quand bien même aurait-elle voulu augmenter ses heures contractuelles et 17,3% des répondantes déclarent ne pas vouloir augmenter leurs heures contractuelles en raison de la charge de travail trop importante, comme l'indique cette vendeuse de 59 ans du rayon « traiteur et boucherie » dans un supermarché :

*« 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 suffisent amplement... »*



## Conclusions

Malgré les limites de l'enquête en termes d'interprétation statistique, l'étude permet cependant de mettre en lumière certaines caractéristiques du travail à temps partiel dans les secteurs étudiés. L'enquête avait deux principaux objectifs : d'une part, objectiver le temps partiel dans les secteurs étudiés et, d'autre part, identifier les raisons pour lesquelles les femmes travaillent à temps partiel.

Dans les secteurs du commerce et des maisons de repos, le temps partiel est une donnée structurelle, pour 85% des répondants il n'est pas possible ou très difficile de trouver un emploi à temps plein. Cette situation n'est pas transitoire dès lors que 80% des répondantes ont dit avoir toujours été à temps partiel. Ces travailleuses occupent ces postes tout en espérant obtenir un emploi à temps plein ou, au moins, augmenter leurs heures de travail contractuelles. Ces personnes insatisfaites de leur situation de temps partiel représentent 33% de notre échantillon.

S'agissant des raisons du recours au temps partiel, l'analyse des correspondances multiples a permis de faire émerger quelques points d'attention. Il en ressort qu'une forte proportion de la variance totale est expliquée par des raisons liées à la sphère du travail au détriment de la sphère hors travail, apparemment moins explicative de la variance des réponses. Les résultats nous ont permis d'identifier un profil de répondants pour qui le temps partiel relève d'un arbitrage entre les contraintes liées à ces deux sphères.

L'importance des questions liées à la sphère travail, notamment à la pénibilité, s'explique en partie par le contexte de flexibilisation de la main d'œuvre dans les secteurs étudiés. Le recours au travail à temps partiel permet à l'employeur d'adapter les horaires en fonction des plages horaires nécessitant plus de main d'œuvre. Il peut également intensifier le travail puisque la durée de travail est plus réduite, la majorité des répondantes estiment ne pas avoir le temps d'effectuer leurs tâches dans le temps qui leur est imparti. Cette intensification accentue dès lors la pénibilité de ces postes, faisant dire à la moitié des répondantes que le rythme de travail n'est pas compatible avec leur santé, mais aussi le recours au temps partiel pour alléger la charge de travail. Enfin, la comparaison des résultats des secteurs du commerce et des maisons de repos avec le secteur de la finance a montré qu'il existait de fortes variations sectorielles. L'hypothèse du renforcement des inégalités de genre en termes de recours aux emplois à temps partiel selon le secteur devraient faire l'objet d'enquêtes ultérieures.

## Bibliographie

- Alonzo P., Angeloff T., Maruani M., 2005, « Travail, famille et genre : une relation à double sens », dans M. Maruani (dir.), Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs, Paris, La Découverte, p. 372-380.
- Barrère-Maurisson M.-A., 2000, « Partage des tâches, des temps dans les ménages et parité professionnelle », in E. Istace, M. Laffut, R. Plasman et Ch. Ruyters (éd.), Sphères privées et professionnelle. Vers une recomposition des rôles et des actions, Bruxelles, De Boeck.
- Benquet M., 2013, Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution, Paris, La Découverte.
- Bouffartigue P., 2012, Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle, Paris, PUF.
- Cianferoni N., 2019, Travailler dans la grande distribution. La journée de travail va-t-elle redevenir une question sociale ? Zurich et Genève, Seismo.
- Cortese V., Martinez-Garcia E., 2002, Stress et Bien-être dans le secteur bancaire: rapport de recherche pour le compte de la Commission paritaire pour les banques (CP 310), ULB Institutional Repository 2013/16959, ULB - Université Libre de Bruxelles.
- DARES, 2017, L'articulation des temps parental et professionnel au sein des couples : quelle place occupée par les pères ? DARES Analyses, n°58.
- Dussuet A., 2004, Le genre du territoire domestique, in Christine Bard, Le genre des territoires. Féminin, masculin, neutre, Angers, Presses de l'Université d'Angers, p. 75-85.
- Eurofound, 2003, A new organisation of time over working life, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Garibaldi P., Mauro P., 2002, « Anatomy of Employment Growth », Economic Policy, Vol. 17, pp. 67-113.
- Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, 2016, Genre et emploi du temps. Non-Evolution des stéréotypes de genre, 1999, 2005 et 2013, Bruxelles.
- Martinez E., 2010, Les salariés à l'épreuve de la flexibilité, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles.
- Silvera R. (2005), « Temps de travail et genre : une relation paradoxale », dans M. Maruani (dir.), Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs, Paris, La Découverte, p. 265-272.

Valenduc G. et Vendramin P., 2013, La réduction du temps de travail, Courrier hebdomadaire du CRISP.

Waelli M. (2009), Caissière... et après ?, Paris, PUF.