

4.1. LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL: UN ENJEU DE SOCIÉTÉ

L'ÉGALITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES FACE À L'EMPLOI

Une première dimension importante est celle de l'égalité homme-femme face à l'emploi.

Différents éléments peuvent expliquer ce "choix" de travailler plus souvent à temps partiel, de travailler plus près de chez elles, de suivre moins de formations, d'effectuer le moins d'heures supplémentaires possibles (Goffinet, 2008 : 46), d'opter pour un retrait temporaire de la vie active pour des raisons parentales...:

- les femmes gardent généralement une charge plus grande concernant les tâches familiales
- il manque de structures d'accueil pour les enfants ou les personnes dépendantes dont elles ont la responsabilité
- il persiste des inégalités salariales qui paramètrent la négociation au sein des couples concernant le choix du partenaire qui réduira son temps de travail.

Bref, le fait que ce soit le plus souvent les femmes qui opèrent ce « choix » résulte en partie de la persistance d'une « vision traditionnelle de la répartition sexuée des rôles sociaux » (FTU, 2014: 2). De plus, « parmi les emplois qui sont occupés à temps partiel parce qu'ils ne sont offerts qu'à temps partiel, 83% sont des emplois féminins. Ceci confirme l'existence d'un 'marché du travail à temps partiel', essentiellement destiné aux femmes » (FTU, 2014: 3). Les secteurs qui nous intéressent, et plus particulièrement des secteurs comme MAE ou AF, correspondent à ce marché du travail à temps partiel destiné aux femmes.

UNE MODALITÉ DE GESTION ORGANISATIONNELLE?

Dans un contexte de flexibilisation grandissante et de réduction des ressources, le temps partiel se présente aux directions d'institution comme une modalité de gestion pertinente pour, par exemple, favoriser une plus grande souplesse dans l'organisation du travail et des horaires, lutter contre la fatigue professionnelle, ou adapter le temps de travail à la charge de travail de certaines fonctions qui ne nécessitent pas un temps plein, notamment dans les petites structures (Lodewick & De Backer, 2010). En effet, les fonctions de support ou « périphériques » y sont souvent fragmentées. Le secteur réfléchit d'ailleurs aux possibilités de mutualisation en vue d'engager les travailleur·se·s dans un temps de travail plus important, mais également aux possibilités de sous-traitance.

UNE RÉPONSE AUX ASPIRATIONS DES TRAVAILLEUR·SE·S À ARTICULER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE?

L'articulation de la vie privée et professionnelle est un réel enjeu de société (BOBET, fiche 6.1.1.). Les aménagements du temps de travail, comme le recours au temps partiel, répondent aux aspirations des individus à articuler plus harmonieusement leurs engagements professionnels et leurs engagements privés, tels que la vie familiale ou le bénévolat. Travailler à temps partiel permet en effet de dégager du temps pour les autres sphères de la vie sociale.

Toutefois, l'articulation des temps sociaux ne peut être résolue uniquement via l'aménagement quantitatif du temps de travail dans la mesure où elle ne se résume pas uniquement à sa dimension pratique et organisationnelle. En effet, à côté de l'articulation pratique des temporalités, il y a l'articulation mentale des rôles professionnels et privés. Cette articulation peut se vivre sous le mode du conflit du fait de la charge mentale et émotionnelle particulièrement présente dans l'activité professionnelle des secteurs considérés et qui tend à percoler mentalement dans les autres sphères d'engagement de l'individu (Laloy, 2013). Cette charge mentale n'est pas proportionnelle au temps de travail presté et doit être appréhendée via d'autres dispositifs favorisant la diminution des risques psychosociaux (Lodewick & al., 2013).