



4.2. LE TEMPS PARTIEL: LES RISQUES ASSOCIÉS À UN RÉGIME DE PLUS EN PLUS FRÉQUENT

LE TEMPS PARTIEL DE PLUS EN PLUS RÉPANDU DE MANIÈRE GÉNÉRALE

Fin 2013, en Belgique, 55,5% des femmes et 18,4% des hommes salarié·e·s travaillent à temps partiel alors que, 15 ans plus tôt, ce régime ne concernait qu'un tiers des femmes et à peine 3% des hommes : « l'expansion de l'emploi à temps partiel est un des changements majeurs dans la structure de l'emploi depuis le début des années 2000 » (FTU, 2014 : 1). Il n'est dès lors pas étonnant de constater la même évolution dans les secteurs APEF. L'augmentation du temps de travail partiel est un phénomène général constaté qui touche même les catégories de travailleur·se·s traditionnellement associé·e·s au temps plein : les hommes et les travailleur·se·s en début de carrière.

TEMPS PARTIEL : CHOISI OU CONTRAINT ?

Le temps partiel peut être désavantageux pour l'individu, non seulement du point de vue de la rémunération, mais aussi parce qu'il rend l'accès aux dispositifs d'aménagement du temps de travail (crédit-temps, congé parental) beaucoup plus difficile.

Le recours à un régime de travail à temps partiel résulte-t-il toujours d'un choix de la part de l'individu? Certes non. En effet, dans une grande partie des cas, le temps partiel est contraint : d'abord par des raisons liées au marché du travail (absence d'emploi à temps plein; l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel, ce qui est souvent le cas dans les secteurs APEF, surtout dans les petites structures...); ensuite par des raisons liées au manque de services de soins pour personnes dépendantes, ou encore par des raisons liées à des statuts particuliers, tels que la prépension, la combinaison formation/emploi... (Enquête sur les forces de travail DGSIE, cité par FTU, 2014).

Certain·e·s travailleur·se·s font également le choix de travailler à temps partiel pour pouvoir développer des activités hors travail, ou parfois pour développer une activité bénévole. D'une certaine manière, quelle qu'en soit la raison, le recours au temps partiel cristallise le report des problèmes collectifs sur les épaules individuelles qui doivent porter des problèmes non-résolus au niveau macro (notamment le manque de milieux d'accueil). Le bénévolat est aussi révélateur de la prise en charge de tâches qui ne sont pas ou plus prises en charge par l'Etat.

LA QUANTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL PRESTÉ : PLUS OU MOINS PRÉCAIRE ?

Une autre variante touche à la modalité de temps partiel qui peut varier d'1/3 temps à 99% d'un temps plein. Les répercussions de la durée du temps presté se traduisent « en termes de salaire (actuel et différé), de disponibilité pour un autre emploi à temps partiel, d'ouverture de droits (chômage, assurance santé, congé-éducation payé...), de temps et d'intérêt (du/de la travailleur·se ou de l'employeur) pour la formation continue » (Lodewick & De Backer, 2010 : 27).

UN OU PLUSIEURS EMPLOIS À TEMPS PARTIEL ?

« Les travailleurs peuvent cumuler plusieurs temps partiels salariés dans une même institution ou dans plusieurs et être effectivement à plein temps. Un cas particulier est celui des travailleurs, le plus souvent diplômés du supérieur (psychologue, paramédicaux...), qui associent un temps partiel salarié et un temps de travail comme indépendant complémentaire » (Lodewick & De Backer, 2010 : 27). Cela explique par exemple la grande proportion de temps partiels dans le secteur ASSS où il y a beaucoup d'indépendant·e·s complémentaires. On ne peut pas dans ce cas parler de « travailleur·se·s à risque » de la même manière que pour des travailleur·se·s faiblement qualifié·e·s et n'ayant qu'un emploi à temps partiel.