

Note d'éducation permanente  
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)  
N° 2014 – 02, février 2014  
[www.ftu.be/ep](http://www.ftu.be/ep)

## Temps partiel choisi, contraint ou de compromis

### *Une analyse des données sur les raisons du temps partiel chez les femmes et les hommes*

*Aujourd'hui, en Belgique, 46% des femmes et 10% des hommes travaillent à temps partiel. Quinze ans plus tôt, ces chiffres étaient respectivement de 31% et 3%. 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. Le temps partiel concerne surtout l'emploi féminin : parmi les salariés à temps partiel, 81% sont des femmes. Pour les militantes des organisations syndicales et d'autres organisations de femmes, la question de l'emploi à temps partiel est une question sociale essentielle, car elle cristallise à la fois les inégalités de genre dans le travail et les inégalités de genre dans la répartition des charges familiales et domestiques.*

Le temps partiel n'est pas nécessairement un choix volontaire. Dans la plupart des cas, il résulte de contraintes provenant du marché du travail ou de l'insuffisance des services aux familles. Un rapide tour d'horizon de diverses recherches va permettre de préciser les notions de choix et de contrainte.

#### TEMPS PARTIEL SUBI OU CHOISI ?

Certaines recherches ne distinguent que deux possibilités : le temps partiel subi ou choisi, involontaire ou volontaire (Pak, 2011 ; Ulrich & Zilberman, 2011). Le temps partiel est subi lorsqu'il est imposé par le fonctionnement du marché du travail. Dans ce contexte, il existe deux méthodes de mesure du temps partiel subi :

- ❖ La première méthode consiste à examiner, à travers des enquêtes, les raisons principales du temps partiel. On considèrera que celui-ci est subi faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein ou parce que les emplois disponibles dans le métier sont uniquement ouverts à temps partiel.
- ❖ La seconde méthode consiste à interroger les salariés à temps partiel, également à travers des enquêtes, pour leur demander s'ils souhaitent

travailler un plus grand nombre d'heures et s'ils sont disponibles pour le faire. Si c'est le cas, on dira que le temps partiel est subi et qu'il correspond alors à une situation de sous-emploi. Rentrent également dans cette catégorie des salariés qui, à cause de la crise économique ou suite à une restructuration, ont accepté de réduire momentanément leur temps de travail pour sauvegarder des emplois.

Cette définition du temps partiel subi est restrictive parce qu'elle n'envisage que des raisons liées au marché du travail<sup>1</sup>. Or, de nombreux salariés (essentiellement des femmes) sont contraintes de travailler à temps partiel parce que les structures d'accueil pour les enfants (crèches, garderies extra-scolaires) ou pour des personnes dépendantes dont elles ont la responsabilité sont insuffisantes ou absentes dans leur environnement.

Par ailleurs, cette définition du temps partiel subi considère implicitement que ce qui n'est pas subi est choisi. Or, il existe de nombreuses situations où le choix n'est ni subi ni entièrement volontaire, il résulte d'un arbitrage ou d'un compromis entre temps et argent, plus précisément entre un gain de temps et une perte de salaire – un compromis qui porte souvent la marque des rapports de genre.

C'est pourquoi nous avons proposé (Valenduc, 2012) de distinguer trois types de temps partiel, selon le degré de liberté ou de contrainte dans la décision de travailler à temps partiel : le temps partiel *librement choisi*, le temps partiel *par compromis*, le temps partiel *contraint*. Dans le temps partiel *librement choisi*, c'est le travailleur qui décide délibérément d'opter pour un temps de travail réduit, pour des raisons personnelles. À l'inverse, dans le temps partiel *subi* ou *contraint*, le travailleur n'a pas le choix, ou bien parce que le marché du travail ne propose que du temps partiel, ou bien parce que le manque de services adéquats pour les enfants ou les personnes dépendantes ne laisse pas d'autre solution que le temps partiel, ou bien parce que certaines dispositions particulières empêchent d'occuper un emploi à temps plein (combinaison entre formation et emploi, prépension, temps partiel pour raisons médicales, etc.). Il existe toutefois de nombreuses situations intermédiaires entre le libre choix et la contrainte objective, notamment quand l'inégale répartition des charges familiales entre les femmes et les hommes ou les différences de salaire au sein d'un ménage poussent les femmes (plus souvent que les hommes) à "choisir" le temps partiel, parfois pour une période limitée, pour des raisons qu'elles vont déclarer "personnelles ou familiales". Certaines dispositions négociées favorisent ce type de choix réversible, par exemple le 4/5 temps dans le secteur public ou le crédit temps. On peut parler alors de temps partiel *par compromis*. On aurait tort de considérer que le compromis est toujours lié à des choix familiaux. Il peut d'agir aussi de choix personnels : se résoudre à réduire son temps de travail pour libérer du temps pour des activités artistiques, sportives, culturelles ou autres, qui sont difficiles à combiner avec un emploi à temps plein.

## L'ANALYSE DES RAISONS DU TEMPS PARTIEL

Selon une vision traditionnelle de la répartition sexuée des rôles sociaux, le temps partiel est souvent envisagé comme une solution pour les femmes qui travaillent et qui ont à leur charge des enfants ou des personnes dépendantes. Il s'agit d'une version réaménagée du "*male breadwinner model*" (modèle du mâle nourricier), qui attribue à l'homme la responsabilité de procurer le revenu principal du ménage et à la femme le rôle de fournir un revenu d'appoint.

<sup>1</sup> Les notions de temps partiel volontaire ou involontaire, utilisées par l'ONEM, reposent sur le critère que la travailleuse (ou le travailleur) ait demandé ou non le système de "maintien des droits", c'est-à-dire le fait d'être toujours considéré comme demandeur d'emploi pour un temps plein au cas où on perd son emploi à temps partiel – ce qui est une sage précaution, d'ailleurs recommandée par les syndicats à leurs affiliés. Les temps partiels *involontaires* de l'ONEM regroupent donc à la fois les temps partiels *contraints* et certains temps partiels *par compromis* qui se prémunissent, à juste titre, contre les risques d'irréversibilité de leur compromis volontaire. Ces notions ne doivent pas être confondues avec celles de chômage volontaire ou involontaire.

Le tableau 1 montre néanmoins qu'il s'agit, dans la majorité des cas, davantage d'une contrainte que d'un véritable choix. Ce tableau est construit à partir des résultats de l'enquête européenne sur les forces de travail, réalisée en Belgique sous la responsabilité de la Direction générale des statistiques et de l'information économique (DGSIE) du SPF Économie.

**Tableau 1 – Raisons du travail à temps partiel des femmes et des hommes, Belgique, 2012**  
(en % de l'emploi à temps partiel des femmes ou des hommes)

	Total	Femmes	Hommes
<b>Temps partiel choisi</b>	<b>10.0</b>	<b>10.8</b>	<b>6.7</b>
Choix volontaire de ne pas souhaiter de temps plein	10.0	10.8	6.7
<b>Temps partiel contraint : raisons liées au marché du travail</b>	<b>28.0</b>	<b>26.4</b>	<b>34.1</b>
Pas trouvé d'emploi à temps plein	9.3	8.3	13.7
Emploi souhaité uniquement offert à temps partiel	13.6	14.0	11.8
Pour compléter un autre temps partiel	3.4	2.6	6.4
Suite à la situation économique	0.7	0.6	1.1
Mauvaises conditions de travail	1.0	0.9	1.1
<b>Temps partiel contraint : raisons liées aux services aux familles</b>	<b>18.7</b>	<b>22.0</b>	<b>5.1</b>
Services de soins (garderie, aide aux personnes) non disponibles	18.7	22.0	5.1
<b>Temps partiel contraint : raisons liées à des statuts particuliers</b>	<b>10.5</b>	<b>8.3</b>	<b>20.1</b>
Prépension	2.0	1.3	5.1
Temps partiel lié à une incapacité de travail	5.2	4.6	8.1
Combinaison formation / emploi	3.3	2.4	6.9
<b>Temps partiel de compromis</b>	<b>26.7</b>	<b>27.5</b>	<b>23.7</b>
Autres raisons personnelles ou familiales	26.7	27.5	23.7
<b>Autres raisons ou pas de réponse</b>	<b>6.1</b>	<b>5.0</b>	<b>10.3</b>
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source : Enquête sur les forces de travail (DGSIE)

Seule une femme sur neuf (11%) déclare occuper un emploi à temps partiel par choix volontaire. Plus d'une sur cinq (22%) le fait parce que des services de garderie ou d'aide aux familles ne sont pas disponibles. Les deux groupes les plus importants parmi les femmes sont celles qui travaillent à temps partiel pour des raisons liées au marché du travail (26%) et celles qui ont adopté ce que nous avons appelé le "temps partiel de compromis", identifié dans l'enquête par "autres raisons personnelles ou familiales" (27%).

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.

Le tableau 1 montre également que les raisons avancées par les hommes sont sensiblement différentes : pour eux, ce sont les contraintes liées au marché du travail qui sont prédominantes (34% des hommes à temps partiel) devant le temps partiel de compromis (24%). Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à travailler à temps partiel pour combiner formation et emploi (chez les jeunes), parce qu'ils sont en incapacité de travail partielle ou en cas de prépension (outre les prépensions mi-temps, en cours d'extinction, le statut de prépensionné permet de travailler à temps partiel jusqu'à un revenu équivalent à environ 1/5 temps).

La lecture du tableau 1 montre que la seule distinction entre subi ou choisi, selon le critère du marché du travail, tend à exagérer fortement la place du temps partiel choisi et néglige deux formes importantes de temps partiel contraint : le temps partiel contraint par l'insuffisance des services aux familles et le temps partiel contraint par des statuts particuliers.

La comparaison du tableau 1 (Belgique) et du tableau 2 (Wallonie + Bruxelles) met en évidence des écarts importants concernant les raisons du temps partiel : en Wallonie et à Bruxelles, les raisons liées au marché du travail occupent une place prépondérante : 38% des femmes et 47% des hommes travaillant à temps partiel (contre 26% et 34% en moyenne nationale). Chez les hommes, le temps partiel de compromis est moins répandu en Wallonie et à Bruxelles. Chez les femmes, le manque de services aux familles joue un rôle moins important – alors que c’est le facteur le plus important en Flandre.

**Tableau 2 – Raisons du travail à temps partiel des femmes et des hommes, Wallonie + Bruxelles, 2012**  
(en % de l’emploi à temps partiel des femmes ou des hommes résidant en Wallonie ou à Bruxelles)

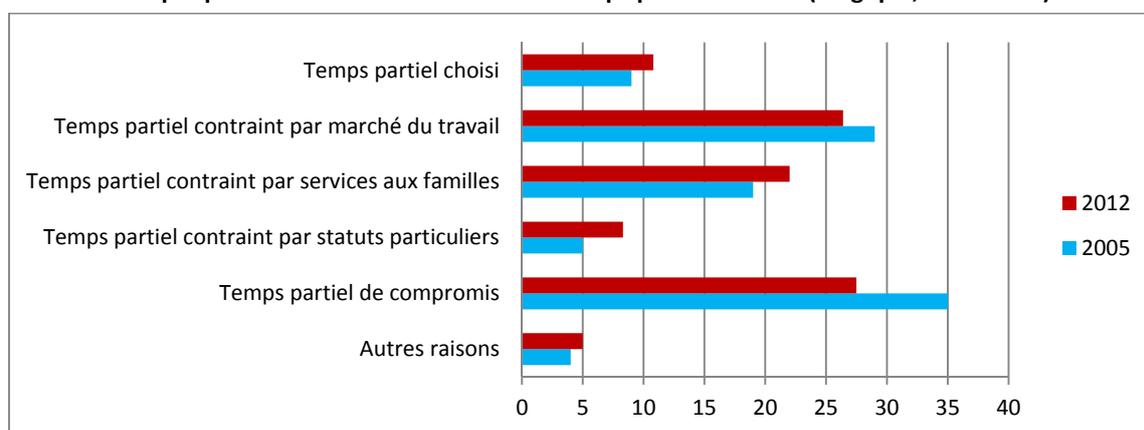
	Total	Femmes	Hommes
<b>Temps partiel choisi</b>	<b>7.9</b>	<b>8.6</b>	<b>5.3</b>
Choix volontaire de ne pas souhaiter de temps plein	7.9	8.6	5.3
<b>Temps partiel contraint : raisons liées au marché du travail</b>	<b>40.4</b>	<b>38.5</b>	<b>47.5</b>
Pas trouvé d’emploi à temps plein	17.2	15.4	23.7
Emploi souhaité uniquement offert à temps partiel	18.5	19.2	16.1
Pour compléter un autre temps partiel	3.3	2.6	5.9
Suite à la situation économique	0.8	0.7	1.1
Mauvaises conditions de travail	0.6	0.6	0.7
<b>Temps partiel contraint : raisons liées aux services aux familles</b>	<b>10.8</b>	<b>12.7</b>	<b>3.7</b>
Services de soins (garderie, aide aux personnes) non disponibles	10.8	12.7	3.7
<b>Temps partiel contraint : raisons liées à des statuts particuliers</b>	<b>10.2</b>	<b>8.0</b>	<b>18.0</b>
Pré pensionné	2.8	2.1	5.5
Temps partiel lié à une incapacité de travail	4.0	3.7	5.2
Combinaison formation / emploi	3.3	2.2	7.3
<b>Temps partiel de compromis</b>	<b>25.5</b>	<b>27.4</b>	<b>18.4</b>
Autres raisons personnelles ou familiales	25.5	27.4	18.4
<b>Autres raisons ou pas de réponse</b>	<b>5.2</b>	<b>4.8</b>	<b>7.1</b>
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source : Enquête sur les forces de travail (DGSIE)

## L'ÉVOLUTION DE 2005 À 2012

L’enquête sur les forces de travail mesure les raisons du temps partiel depuis 2005. Le graphique 1 compare l’évolution du temps partiel choisi, des différentes raisons du temps partiel contraint et du temps partiel de compromis, pour les femmes.

**Graphique 1 – Évolution des raisons du temps partiel féminin (Belgique, 2005-2012)**



Le graphique montre une progression du temps partiel contraint par l'insuffisance des services aux familles et par des statuts particuliers, ainsi qu'un recul du temps partiel par compromis et une très légère augmentation du temps partiel librement choisi.

## LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DES SALARIÉS ÂGÉS

Le temps partiel en fin de carrière est très répandu chez les femmes (56% des salariées de 50 ans et plus) mais aussi chez les hommes (17% des salariés de 50 ans et plus). L'importance du temps partiel chez les 50+ peut notamment s'expliquer par l'existence de diverses dispositions légales ou conventionnelles qui permettent de passer à temps partiel en fin de carrière. On pense notamment aux formules de crédit-temps pour les travailleurs âgés, à la possibilité de terminer sa carrière à temps partiel dans l'administration publique, et aux conventions collectives sectorielles qui organisent une réduction progressive du temps de travail au-delà de 50 ans (par exemple, dans le secteur hospitalier). Ce temps partiel de fin de carrière vient s'ajouter au temps partiel qui existe déjà avant 50 ans. Dans la tranche d'âge 25-49 ans, 6% des hommes et 43% des femmes travaillent à temps partiel ; après 50 ans, on passe à 17% chez les hommes (soit une progression de 183%) et à 56% chez les femmes (soit une progression de +30%). Le passage à temps partiel en fin de carrière est donc un phénomène plus visible chez les hommes que chez les femmes – même si les femmes restent très largement majoritaires parmi les temps partiels de 50 ans et plus.

Gérard VALENDUC

*Dans le cadre de la collaboration entre la FTU et les Femmes CSC*

## RÉFÉRENCES

- FOREM, "L'emploi à temps partiel, un choix délibéré ou contraint ?", dans *Marché de l'emploi*, mai 2013, p. 11.
- Pak M., "Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est choisi ou subi", dans *DARES Analyses*, Paris, janvier 2013.
- Ulrich V., Zilberman S., "Six figures de l'emploi à temps partiel", dans *INSEE Premières informations et synthèses*, n°39/4, Paris, septembre 2007.
- Valenduc G., *Les femmes et l'emploi atypique*, Femmes CSC, Bruxelles et Fondation Travail-Université, Namur, 2012.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à [gvalenduc@ftu-namur.org](mailto:gvalenduc@ftu-namur.org).

## FTU – Association pour une Fondation Travail-Université

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur  
 +32-81-725122  
 Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles  
 +32-2-2463851

Site éducation permanente : [www.ftu.be/ep](http://www.ftu.be/ep)  
 Site recherche : [www.ftu-namur.org](http://www.ftu-namur.org)

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles