

Spotlight

À chaque fois, un sujet mis en lumière

Cette fois-ci :

Crédit-temps et interruption de carrière : évolution selon le sexe

1

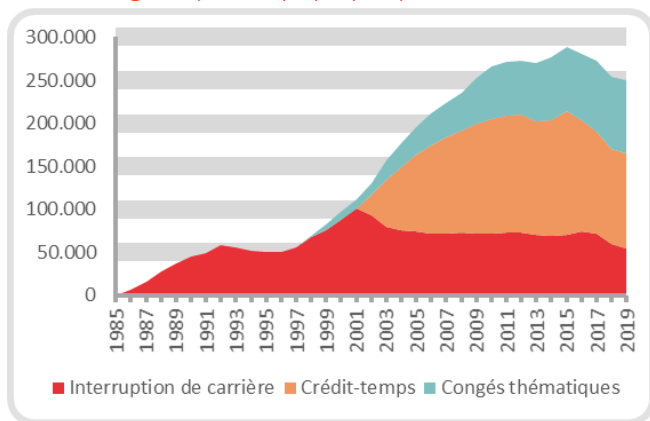
Introduction

Depuis déjà presque 35 ans, le régime de l'interruption de carrière permet d'interrompre temporairement sa carrière professionnelle ou d'alléger son régime de travail. S'ensuivent les régimes des congés thématiques et du crédit-temps depuis respectivement 1998 et 2002, de sorte que la palette des possibilités pour concilier vie privée et vie professionnelle a encore été étendue. De ce fait, le nombre d'allocataires dans ces régimes, qui était toujours resté en-deçà des 100.000 personnes dans les années 90, a connu une croissance considérable au 21^e siècle. En 2015, leur nombre a connu un pic avec en moyenne 288.107 allocataires par mois¹. Ce pic a été suivi d'une tendance à la baisse. Cette tendance est due, d'une part, à un certain nombre de réformes entrées en vigueur notamment à partir de 2015 et, d'autre

part, à un transfert de compétences à partir de septembre 2016 dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat.² Un des plus grands besoins d'information en données statistiques signalés à l'ONEM par rapport à ces régimes concerne la répartition par sexe. Le rapport entre les sexes au sein des régimes d'interruption peut effectivement servir d'indicateur de la mesure dans laquelle le modèle du soutien de famille, dans lequel les hommes entretiennent financièrement la famille alors que les femmes se chargent des tâches de soins non rémunérées et, de ce fait, ne s'investissent pas ou moins dans leur carrière, influence encore et toujours les relations sociétales entre hommes et femmes. En effet, proportionnellement, il y a encore et toujours beaucoup plus de femmes que d'hommes qui ont recours aux régimes d'interruption.³

Graphique 1

Evolution du nombre total d'allocataires en crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques selon le régime (unités physiques)



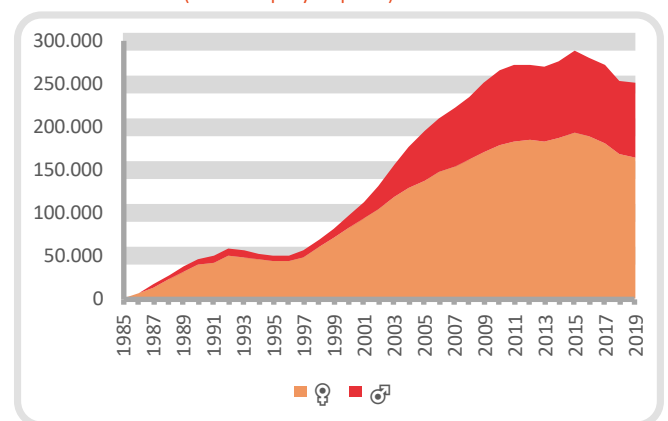
¹ Dans cette publication, les chiffres sont indiqués en unités physiques, le nombre moyen de paiements effectués par mois. Comme les interruptions ne concernent souvent qu'un certain nombre de mois par an, le nombre de personnes différentes par an qui subissent une interruption est plus élevé que les chiffres indiqués ici. Comme une même personne peut combiner plusieurs systèmes au cours d'une année, les unités physiques offrent la gamme la plus pure sur le plan méthodologique.

Les interruptions sans allocation sont abordées séparément dans la quatrième partie de ce spotlight.

² Il s'agit du durcissement des conditions d'admission au crédit-temps et du transfert (hormis exceptions) des allocations d'interruption dans le cadre de l'interruption de carrière pour les travailleurs de la fonction publique locale, provinciale, communautaire et régionale flamande et de l'enseignement flamand, à l'exclusion des membres du personnel contractuel qui relèvent du crédit-temps. Un

Graphique 2

Evolution du nombre total d'allocataires en crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques selon le sexes (unités physiques)



aperçu de l'impact des modifications réglementaires récentes et du transfert de compétences est repris dans le volume 2 du rapport annuel de l'ONEM.

³ N. B : afin de déterminer dans quelle mesure les femmes prennent des interruptions par rapport aux hommes, le concept de la durée des interruptions peut être un élément intéressant. Cependant, le contexte des interruptions est difficile à définir. Dans le cadre de cette publication, nous avons effectué le test suivant : sur l'ensemble des personnes ayant bénéficié d'une allocation d'interruption en 2018 (125.356 hommes et 245.580 femmes), nous avons examiné dans quelle mesure elles avaient reçu ou non des paiements au cours des 20 années précédentes dans un système d'interruption. Cela nous a permis de calculer qu'en équivalent temps plein, les hommes avaient déjà eu en moyenne 11 mois d'interruption en 2018, alors que les femmes en avaient eu en moyenne 16 mois.

Cette publication est la première de deux publications « spotlight » ayant pour but de dresser un aperçu de la dimension liée au sexe, en ce qui concerne les allocations d'interruption. À cet égard, l'attention se focalise sur l'inventaire des principales différences entre les sexes. Il s'agit, en d'autres termes, de déterminer dans quelles circonstances les possibilités qu'offrent ces régimes entraînent ou non un meilleur équilibre entre hommes et femmes.

Ce spotlight aborde essentiellement les répartitions par sexe pour le crédit-temps et l'interruption de carrière. Il débute toutefois par un aperçu global de l'évolution au cours du temps du rapport entre hommes et femmes dans tous les régimes d'interruption confondus. À cet égard, on constate une rupture importante lors du passage du 20^e au 21^e siècle.

Ensuite, on se focalise sur les régimes du crédit-temps et de l'interruption de carrière ainsi que sur l'impact des régimes de fin de carrière en la matière. La majorité des allocataires en crédit-temps et en interruption de carrière le sont, en effet, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière. À cet égard, il y a dès lors lieu de supposer un autre type de comportement que p. ex., celui observé pour les congés thématiques, qui concernent des interruptions pour prendre en charge des tâches de soins de la vie privée.

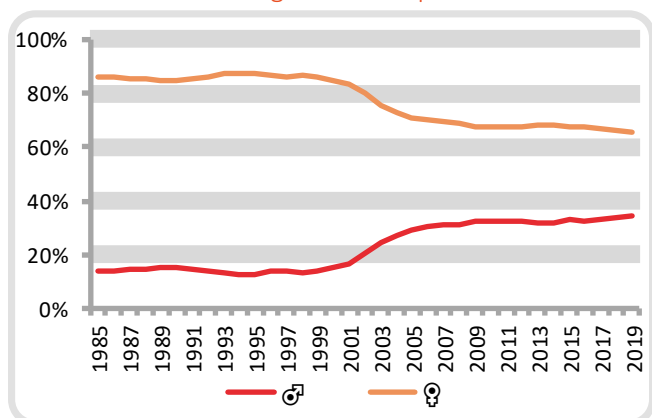
Enfin, l'on s'attardera encore aussi brièvement sur le crédit-temps et l'interruption de carrière sans allocation.

Dans le second spotlight, la prise en charge de tâches de soins dans la vie privée sera le thème central. Par conséquent, il consiste essentiellement en une analyse des proportions hommes/femmes concernant les congés thématiques, mais il abordera aussi la corrélation entre le motif du crédit-temps et la répartition par sexe.

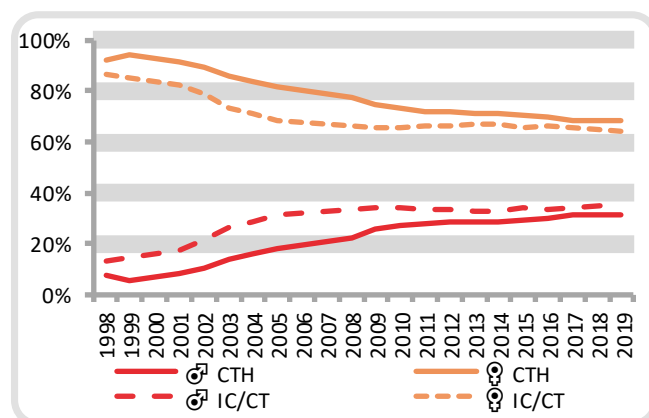
Par le biais de ces publications, l'ONEM espère pouvoir compléter et préciser un certain nombre de constatations concernant la répartition hommes/femmes dans les régimes d'interruption de carrière et si nécessaire, les nuancer.

2 Historique des répartitions par sexe

Graphique 3 Evolution des répartitions par sexe par rapport au nombre total d'allocataires en crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques



Graphique 4 Comparaison de l'évolution de la répartition par sexe pour les congés thématiques avec l'évolution de la répartition par sexe pour le crédit-temps et l'interruption de carrière



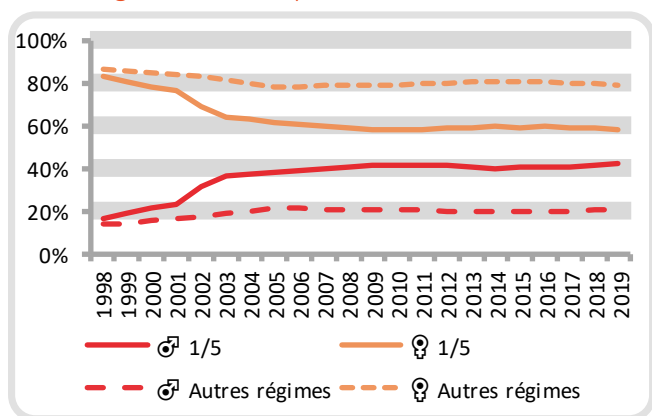
En analysant au fil du temps la répartition par sexe pour les allocations d'interruption, l'on constate que, depuis le début de la période, elle reste relativement stable sur un long laps de temps, avec un pourcentage de moins de 20 % d'hommes. À cet égard, un changement s'opère lors du passage du 20^e au 21^e siècle. Bien que le nombre d'interrompants masculins reste toujours minoritaire (< 40 %), leur part a doublé en 10 ans, entre 1995 et 2005, pour ensuite ne se rapprocher encore que très régulièrement de la part d'interrompants de sexe féminin (cf. graphique 3). Ce graphique « en entonnoir » s'explique en grande partie par les répartitions par sexe pour le crédit-temps et l'interruption de carrière (cf. graphique 4). La proportion d'hommes est généralement plus faible pour les congés thématiques que pour le crédit-temps et l'interruption de carrière, mais elle augmente toutefois plus rapidement et de manière plus constante.

La période entre 1995 et 2005 se caractérise non seulement par une hausse remarquable de la part des hommes, mais elle coïncide aussi avec une forte augmentation (presque quatre fois plus) du nombre total d'allocataires d'interruption. Cette hausse du nombre total s'explique notamment par l'introduction des congés thématiques à partir de 1998, qui a influencé plutôt négativement l'équilibre hommes/femmes en raison des pourcentages relativement plus faibles des interrompants masculins. Des causes pouvant être liées à ces deux phénomènes sont l'assouplissement des formules en 1996 et la suppression de l'obligation de remplacement en 2002.

L'assouplissement de 1996 impliquait la possibilité, en plus de l'interruption à temps plein et à temps partiel existante, d'interrompre d'1/5 temps ses prestations de travail. De plus, la durée minimale de l'interruption a été réduite de moitié, pour s'élever à 3 mois, et la condition d'ancienneté de 12 mois a été supprimée. La nouvelle possibilité de réduction du temps de travail d'1/5 s'avère avoir fortement abaissé la réticence des hommes à prendre une interruption : le rapprochement illustré par le graphique « en entonnoir » des pourcentages des deux sexes se retrouve presque exclusivement dans ce type d'interruption (cf. graphique 5).

Graphique 5

Comparaison de l'évolution de la répartition par sexe pour l'interruption d'1/5 avec l'évolution dans les autres régimes d'interruption



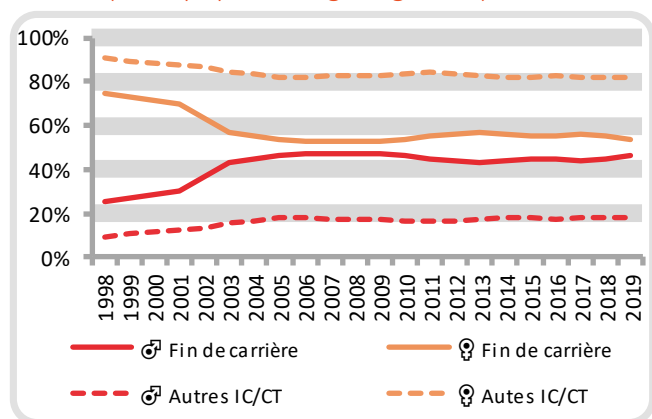
Ce phénomène indique un effet latent du modèle du soutien de famille. Il semblerait qu'une adaptation limitée du temps de travail soit plus abordable pour les hommes que les autres adaptations plus étendues. À cet égard, la part des hommes reste, en effet, beaucoup plus stable durant les 20 dernières années.

En outre, il y a lieu de remarquer que, pour ce qui concerne l'interruption d'1/5 également, ces deux parts s'écartent au départ à peine de celles observées pour les autres régimes d'interruption. Ce n'est qu'en 2002 qu'elles se rapprochent fortement l'une de l'autre. En effet, c'est en 2002 que le crédit-temps a été introduit en tant que régime d'interruption de carrière dans le secteur privé, alors que l'interruption de carrière restait d'application dans le secteur public. Dans le sillage de cette scission, l'obligation de remplacement, par laquelle l'employeur était tenu de compenser l'interruption par le recrutement d'un chômeur, a toutefois également été supprimée. Cette suppression a apparemment enlevé un autre frein qui permettait aux hommes de recourir plus rapidement à une interruption. Encore maintenant, un déséquilibre limité dans la répartition entre hommes et femmes subsiste aussi pour l'interruption de carrière d'1/5.

3 Impact des régimes de fin de carrière

Graphique 6

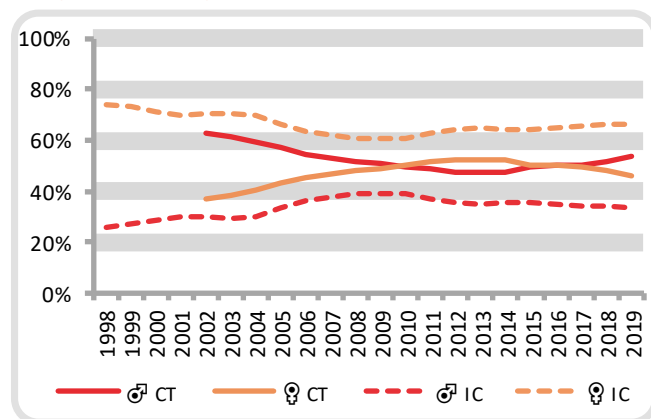
Comparaison des régimes de fin de carrière avec les autres régimes du crédit-temps et de l'interruption de carrière (à temps plein + régime général)



⁴ Source : statistiques en ligne de l'ONSS : Evolution du nombre de postes de travail selon la commission paritaire, le statut et le sexe

Graphique 7

Régimes de fin de carrière : comparaison entre crédit-temps et interruption de carrière



Au sein du crédit-temps et de l'interruption de carrière, on remarque une différence importante dans la répartition par sexe lorsque l'on compare les régimes de fin de carrière avec le régime général et l'interruption à temps plein (cf. graphique 6). Les régimes de fin de carrière visent en premier lieu à reporter l'âge de la sortie du marché du travail en faisant en sorte que le travail à un âge plus avancé reste possible par le biais d'une adaptation du temps de travail.

Bien que cela ne signifie pas que libérer du temps pour effectuer des tâches de soins ne jouerait aucun rôle dans la décision d'un individu d'entrer dans un régime de fin de carrière, l'objectif premier de ces régimes est d'une autre nature. De ce fait, le modèle du soutien de famille joue un rôle moins important, ce qui apparaît très clairement dans les résultats sur le plan de la répartition par sexe : depuis 2003, l'écart entre les proportions des hommes et des femmes n'est que 10 points de pourcentage dans les régimes de fin de carrière (en d'autres mots, on y retrouve environ 45 % d'hommes). Quand nous examinons les régimes à temps plein et les régimes généraux, l'écart est de plus de 60 points de pourcentage (en d'autres mots, on y retrouve moins de 20 % d'hommes).

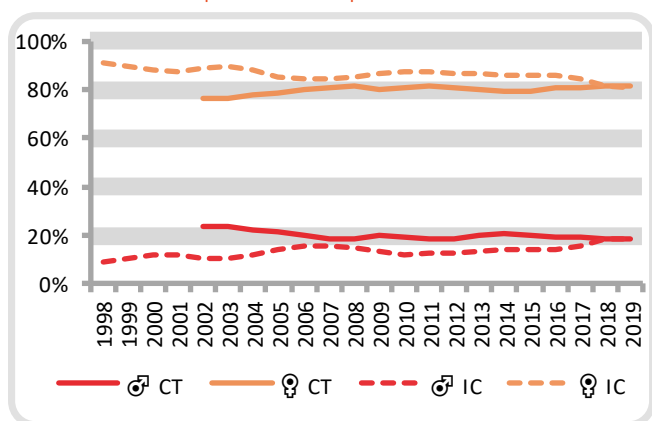
Cette donnée peut encore être affinée lorsque l'on compare les régimes de fin de carrière du crédit-temps et ceux de l'interruption de carrière entre eux (cf. graphique 7). Nous voyons ici que les premiers cas de crédit-temps concernaient davantage d'hommes que de femmes. Ensuite, les parts des hommes et des femmes se sont rapprochées. Les dix dernières années, les deux parts ont oscillé autour des 50 %. Autrement dit, pour ce qui concerne les régimes de fin de carrière du crédit-temps, il y a un équilibre réel entre les sexes. Dans les régimes de fin de carrière de l'interruption de carrière, les proportions entre les hommes et les femmes diffèrent plus nettement. Depuis 2003, l'on observe un écart d'environ 40 à 20 points de pourcentage entre les sexes dans ces régimes. Toutefois, la part plus élevée des femmes doit aussi être analysée à la lumière du rapport global entre les sexes dans le secteur public. Ces dernières années, nous avons pu constater une féminisation de la fonction publique, avec parfois environ 20 % de plus de femmes que d'hommes.⁴ Cela influence bien entendu aussi la répartition par sexe au sein des régimes prévus pour le secteur public.

Pour être complets, nous comparons dans le graphique 8 la répartition par sexe dans le régime général et à temps plein du crédit-temps avec celle observée dans le régime général et à temps plein de l'interruption de carrière. À cet égard, relativement peu de différences apparaissent entre les deux régimes pour ce qui est de la répartition entre hommes et femmes. De manière générale, le pourcentage de femmes est quelque peu plus élevé pour l'interruption de carrière que pour le crédit-temps. Cela coïncide, certainement pour les dernières années, avec le nombre relativement plus élevé de femmes dans le secteur public, quoique la différence soit plus ténue que celle qu'on a pu observer pour les régimes de fin de carrière.⁵

Cependant, tant pour le crédit-temps que pour l'interruption de carrière, la part des femmes reste de toute façon beaucoup plus importante que celle des hommes pour le régime général et à temps plein. Depuis 2003, la part des hommes ne s'élève qu'à environ 20 % ou moins. La disparité entre les sexes demeure dès lors ici très marquée.

Dans le spotlight faisant suite à celui-ci, nous tenterons d'analyser plus en profondeur la question de savoir dans quelle mesure le fait d'être chargé des tâches de soins joue un rôle en la matière. Cela se fera par une analyse des congés thématiques, qui sont totalement placés sous le signe de la prise en charge de tâches de soins dans la vie privée.

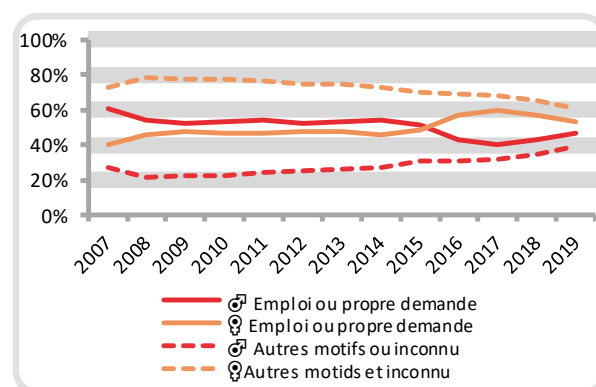
Graphique 8
Régime à temps plein et régime général : comparaison entre crédit-temps et interruption de carrière



⁵ N. B. : Lors de l'interprétation des résultats relatifs à l'interruption de carrière, il y a lieu d'en encore mentionner qu'ils peuvent être légèrement influencés par le transfert de compétences évoqué relatif aux travailleurs de la fonction publique locale, provinciale, communautaire et régionale flamande et de l'enseignement flamand (en ce qui concerne les nouvelles demandes à partir de septembre 2016). Ce transfert de compétences engendre, en chiffres absolus, forcément une rupture dans les séries de données relative à l'interruption

4 Crédit-temps et interruption de carrière sans allocation

Graphique 9
Répartitions par sexe pour le crédit-temps et l'interruption de carrière sans allocation selon le motif



Hormis les interruptions pour lesquelles une allocation est octroyée, dans certaines circonstances, il est aussi possible de prendre un crédit-temps, un congé thématique ou une interruption de carrière sans allocation. Nous comptons ainsi en 2018, en moyenne, 17.659 interruptions sans allocation par mois, ce qui correspond à 6,5 % du nombre total d'interruptions. Avec le crédit-temps ou l'interruption de carrière, on peut p. ex. interrompre temporairement le travail en prenant une interruption sans allocation, et ce afin d'essayer de commencer une autre activité, p. ex. en tant qu'indépendant. Le graphique 9 illustre, pour le crédit-temps et l'interruption de carrière sans allocation, la répartition entre hommes et femmes selon que l'interruption serait prise ou non dans ce cadre-là.

Dans le cadre d'une interruption éventuelle dans la perspective d'un changement de carrière, le modèle du soutien de famille joue par définition un moins grand rôle dans la décision de prendre ou non une interruption. Nous constatons, ici aussi, à nouveau un équilibre correct entre les sexes. Au départ, il y a un peu plus d'hommes que de femmes. Ce n'est qu'après 2015, l'année de la suppression du droit aux allocations en cas de crédit-temps sans motif⁶, que le nombre de femmes dépasse le nombre d'hommes.

En ce qui concerne les autres formes de crédit-temps et d'interruption de carrière sans allocation, nous constatons, par contre, à nouveau des différences plus importantes entre les parts des hommes et des femmes. Quoique la différence sur le plan de la répartition hommes/femmes s'amenuise lentement mais sûrement, dans la période la plus récente, les proportions d'hommes et de femmes sont toujours éloignées de plus de 20 points de pourcentage.

de carrière : Anticipant sur le transfert, nous constatons une forte augmentation des interruptions de carrière, suivie de baisses une fois que les dossiers en question sont en voie d'extinction à l'ONEM. Compte tenu du fait que cette tendance est visible chez les deux sexes, nous pouvons toutefois considérer que cela a peu d'impact sur la comparaison des répartitions par sexe.

⁶ N. B. : De plus, le droit au crédit-temps sans motif a été complètement supprimé au 1^{er} avril 2017.

En règle générale, les femmes prennent beaucoup plus souvent une interruption dans le cadre du crédit-temps, des congés thématiques et de l'interruption de carrière. Bien que les parts des hommes et des femmes se rapprochent lentement mais sûrement depuis des années déjà, une forte disparité entre les sexes persiste. Nous pouvons toutefois pointer un certain nombre de différences qui influencent considérablement la répartition entre les hommes et les femmes. Cette publication a essentiellement abordé les différences constatées dans les régimes du crédit-temps et de l'interruption de carrière :

- Par rapport aux autres régimes d'interruption, c'est surtout l'interruption d'1/5 du temps de travail qui favorise un plus grand équilibre entre les sexes dans les interruptions.
- L'impact de l'interruption d'1/5 sur la répartition par sexe se manifeste surtout depuis 2002, malgré le fait que ce régime ait été introduit dès 1996. En 2002, la suppression de l'obligation de remplacement a rendu les interruptions encore plus accessibles. Cela semble avoir grandement contribué à réduire la disparité hommes/femmes.
- La disparité femmes/hommes est réduite à un minimum en ce qui concerne les régimes de fin de carrière. En effet, pour le crédit-temps fin de carrière, nous pouvons à vrai dire parler d'un équilibre réel entre les sexes. Pour les régimes de fin de carrière de l'interruption de carrière, il existe encore une certaine disparité entre les sexes qui peut toutefois s'expliquer en partie par une certaine sur-représentation des femmes dans le secteur public.
- Lorsque l'on considère le crédit-temps et l'interruption de carrière sans allocation, l'on constate aussi qu'il existe un bon équilibre entre les sexes quand l'interruption semble être prise dans le cadre d'un changement de carrière.

Plusieurs de ces différences sont liées au modèle du soutien de famille, dans lequel le développement de la carrière est plutôt dévolu aux hommes. En effet, nous constatons que pour les interruptions où le développement de carrière n'est pas ou moins compromis, la disparité hommes/femmes est moindre, voire inexistante. Il est dès lors intéressant de se pencher, dans une publication complémentaire, sur l'autre aspect de ce modèle du soutien de famille, en l'occurrence l'accomplissement de tâches de soins qui sont plutôt dévolues aux femmes. La publication complémentaire traite dès lors des régimes qui donnent précisément à ces tâches de soins une place centrale, comme les congés thématiques.

Annexe statistique

Cette annexe reprend les données qui ont servi de base pour l'élaboration des graphiques présentés ci-dessus. Sachant que les données pour l'année 2019 sont encore incomplètes au moment de la publication, on a dès lors repris la moyenne des sept mois déjà disponibles.

Les données globales relatives au nombre d'allocataires sont disponibles depuis l'année de début (1985), alors que les données détaillées concernant le taux d'interruption et les régimes de fin de carrière le sont à partir de 1998. Les premières données relatives au nombre d'interruptions sans allocation avec motif remontent à 2007.

Tableau 1

Evolution du nombre total d'allocataires en crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques selon le régime (unités physiques)

	Interruption de carrière	Crédit-temps	Congés thématiques	Total
1985	336			336
1986	6.893			6.893
1987	15.905			15.905
1988	27.448			27.448
1989	37.610			37.610
1990	45.655			45.655
1991	49.354			49.354
1992	57.994			57.994
1993	55.961			55.961
1994	51.654			51.654
1995	50.124			50.124
1996	49.892			49.892
1997	55.451			55.451
1998	67.628		878	68.506
1999	75.654		6.133	81.787
2000	87.754		9.540	97.294
2001	100.934		11.060	111.994
2002	93.477	23.165	14.055	130.697
2003	79.904	54.455	22.225	156.584
2004	75.864	73.088	27.459	176.411
2005	74.311	89.016	31.522	194.848
2006	72.325	102.164	36.471	210.961
2007	71.781	111.668	39.870	223.319
2008	72.385	118.857	44.436	235.678
2009	72.249	127.746	52.434	252.429
2010	72.208	132.318	61.048	265.575
2011	72.482	135.786	63.021	271.290
2012	73.167	136.391	62.459	272.018
2013	69.826	132.728	66.974	269.527
2014	68.668	134.581	73.052	276.300
2015	70.594	143.387	74.126	288.107
2016	74.153	129.109	76.935	280.197
2017	72.233	117.922	81.915	272.070
2018	59.159	111.399	83.983	254.541
2019 (7m)	54.750	109.653	86.158	250.561

Tableau 2

Evolution du nombre total d'allocataires en crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques selon le sexe (unités physiques)

	♀	♂	Total
1985	289	48	336
1986	5.932	962	6.893
1987	13.604	2.302	15.905
1988	23.371	4.080	27.448
1989	31.787	5.822	37.610
1990	38.639	7.017	45.655
1991	42.222	7.133	49.354
1992	50.032	7.961	57.994
1993	48.700	7.261	55.961
1994	45.183	6.471	51.654
1995	43.783	6.342	50.124
1996	43.106	6.785	49.892
1997	47.617	7.835	55.451
1998	59.582	8.924	68.506
1999	70.235	11.552	81.787
2000	82.275	15.019	97.294
2001	93.289	18.705	111.994
2002	104.333	26.364	130.697
2003	117.808	38.775	156.584
2004	128.800	47.611	176.411
2005	137.930	56.918	194.848
2006	147.415	63.546	210.961
2007	154.545	68.774	223.319
2008	161.650	74.028	235.678
2009	170.677	81.752	252.429
2010	179.347	86.228	265.575
2011	183.340	87.949	271.290
2012	184.140	87.877	272.018
2013	183.185	86.342	269.527
2014	187.960	88.340	276.300
2015	193.741	94.366	288.107
2016	188.804	91.393	280.197
2017	181.772	90.297	272.070
2018	168.622	85.919	254.541
2019 (7m)	164.395	86.167	250.561

Tableau 3

Evolution des répartitions par sexe par rapport au nombre total d'allocataires en crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques

	♀	♂	Total
1985	85,9%	14,1%	100%
1986	86,1%	14,0%	100%
1987	85,5%	14,5%	100%
1988	85,1%	14,9%	100%
1989	84,5%	15,5%	100%
1990	84,6%	15,4%	100%
1991	85,5%	14,5%	100%
1992	86,3%	13,7%	100%
1993	87,0%	13,0%	100%
1994	87,5%	12,5%	100%
1995	87,3%	12,7%	100%
1996	86,4%	13,6%	100%
1997	85,9%	14,1%	100%
1998	87,0%	13,0%	100%
1999	85,9%	14,1%	100%
2000	84,6%	15,4%	100%
2001	83,3%	16,7%	100%
2002	79,8%	20,2%	100%
2003	75,2%	24,8%	100%
2004	73,0%	27,0%	100%
2005	70,8%	29,2%	100%
2006	69,9%	30,1%	100%
2007	69,2%	30,8%	100%
2008	68,6%	31,4%	100%
2009	67,6%	32,4%	100%
2010	67,5%	32,5%	100%
2011	67,6%	32,4%	100%
2012	67,7%	32,3%	100%
2013	68,0%	32,0%	100%
2014	68,0%	32,0%	100%
2015	67,2%	32,8%	100%
2016	67,4%	32,6%	100%
2017	66,8%	33,2%	100%
2018	66,2%	33,8%	100%
2019 (7m)	65,6%	34,4%	100%

Tableau 4

Comparaison de l'évolution de la répartition par sexe pour les congés thématiques avec l'évolution de la répartition par sexe pour le crédit-temps et l'interruption de carrière

1998	66	812	8.858	58.770	7,5%	92,5%	13,1%	86,9%
1999	360	5.773	11.192	64.462	5,9%	94,1%	14,8%	85,2%
2000	676	8.864	14.342	73.412	7,1%	92,9%	16,3%	83,7%
2001	941	10.118	17.763	83.171	8,5%	91,5%	17,6%	82,4%
2002	1.500	12.555	24.864	91.778	10,7%	89,3%	21,3%	78,7%
2003	3.068	19.156	35.707	98.652	13,8%	86,2%	26,6%	73,4%
2004	4.466	22.993	43.145	105.807	16,3%	83,7%	29,0%	71,0%
2005	5.728	25.794	51.190	112.136	18,2%	81,8%	31,3%	68,7%
2006	7.212	29.259	56.333	118.156	19,8%	80,2%	32,3%	67,7%
2007	8.479	31.390	60.295	123.154	21,3%	78,7%	32,9%	67,1%
2008	10.008	34.428	64.021	127.222	22,5%	77,5%	33,5%	66,5%
2009	13.380	39.054	68.371	131.623	25,5%	74,5%	34,2%	65,8%
2010	16.467	44.581	69.761	134.766	27,0%	73,0%	34,1%	65,9%
2011	17.630	45.391	70.319	137.949	28,0%	72,0%	33,8%	66,2%
2012	17.669	44.791	70.209	139.350	28,3%	71,7%	33,5%	66,5%
2013	19.171	47.803	67.171	135.382	28,6%	71,4%	33,2%	66,8%
2014	20.982	52.070	67.358	135.891	28,7%	71,3%	33,1%	66,9%
2015	21.620	52.506	72.746	141.235	29,2%	70,8%	34,0%	66,0%
2016	23.206	53.728	68.187	135.076	30,2%	69,8%	33,5%	66,5%
2017	25.585	56.329	64.712	125.443	31,2%	68,8%	34,0%	66,0%
2018	26.416	57.566	59.503	111.056	31,5%	68,5%	34,9%	65,1%
2019 (7m)	27.314	58.844	58.853	105.550	31,7%	68,3%	35,8%	64,2%

Tableau 5

Comparaison de l'évolution de la répartition par sexe pour l'interruption d'1/5 avec l'évolution dans les autres régimes d'interruption

	♂ 1/5	♀ 1/5	♂ Autres régimes	♀ Autres régimes	♂ 1/5	♀ 1/5	♂ Autres régimes	♀ Autres régimes
1998	810	4.071	9.123	56.769	16,6%	83,4%	13,8%	86,2%
1999	1.688	7.025	10.995	64.639	19,4%	80,6%	14,5%	85,5%
2000	2.881	10.442	13.413	73.472	21,6%	78,4%	15,4%	84,6%
2001	4.385	14.330	15.871	80.788	23,4%	76,6%	16,4%	83,6%
2002	10.442	22.766	17.407	83.412	31,4%	68,6%	17,3%	82,7%
2003	20.787	36.712	19.150	82.839	36,2%	63,8%	18,8%	81,2%
2004	27.658	47.035	20.933	83.444	37,0%	63,0%	20,1%	79,9%
2005	34.803	55.673	22.995	83.881	38,5%	61,5%	21,5%	78,5%
2006	41.119	64.308	23.251	84.755	39,0%	61,0%	21,5%	78,5%
2007	46.742	70.582	22.944	85.734	39,8%	60,2%	21,1%	78,9%
2008	52.620	76.827	23.124	87.373	40,6%	59,4%	20,9%	79,1%
2009	60.770	84.377	23.562	89.759	41,9%	58,1%	20,8%	79,2%
2010	65.414	92.117	23.902	91.125	41,5%	58,5%	20,8%	79,2%
2011	67.624	95.225	23.877	92.349	41,5%	58,5%	20,5%	79,5%
2012	68.755	97.253	23.312	92.012	41,4%	58,6%	20,2%	79,8%
2013	68.992	100.648	21.682	88.674	40,7%	59,3%	19,6%	80,4%
2014	71.543	106.780	21.297	87.377	40,1%	59,9%	19,6%	80,4%
2015	78.314	114.220	21.395	86.697	40,7%	59,3%	19,8%	80,2%
2016	77.334	113.300	20.742	85.410	40,6%	59,4%	19,5%	80,5%
2017	77.769	111.364	20.601	82.187	41,1%	58,9%	20,0%	80,0%
2018	74.804	106.155	18.827	72.415	41,3%	58,7%	20,6%	79,4%
2019 (7m)	75.842	103.963	18.348	69.884	42,2%	57,8%	20,8%	79,2%

Tableau 6

Comparaison des régimes de fin de carrière avec les autres régimes du crédit-temps et de l'interruption de carrière (à temps plein + régime général)

	♂ Fin de carrière	♀ Fin de carrière	♂ Autres IC/CT	♀ Autres IC/CT	♂ Fin de carrière	♀ Fin de carrière	♂ Autres IC/CT	♀ Autres IC/CT
1998	4.090	11.845	4.768	46.925	25,7%	74,3%	9,2%	90,8%
1999	5.321	14.385	5.872	50.077	27,0%	73,0%	10,5%	89,5%
2000	6.977	17.395	7.365	56.016	28,6%	71,4%	11,6%	88,4%
2001	9.060	20.895	8.703	62.275	30,2%	69,8%	12,3%	87,7%
2002	14.716	25.190	10.147	66.588	36,9%	63,1%	13,2%	86,8%
2003	22.906	30.605	12.801	68.047	42,8%	57,2%	15,8%	84,2%
2004	28.813	35.275	14.332	70.532	45,0%	55,0%	16,9%	83,1%
2005	35.251	40.152	15.939	71.984	46,8%	53,2%	18,1%	81,9%
2006	40.302	45.044	16.032	73.112	47,2%	52,8%	18,0%	82,0%
2007	44.785	50.176	15.509	72.978	47,2%	52,8%	17,5%	82,5%
2008	49.373	55.470	14.648	71.752	47,1%	52,9%	17,0%	83,0%
2009	53.466	60.762	14.906	70.861	46,8%	53,2%	17,4%	82,6%
2010	55.951	65.683	13.810	69.083	46,0%	54,0%	16,7%	83,3%
2011	57.273	70.065	13.046	67.884	45,0%	55,0%	16,1%	83,9%
2012	57.022	73.042	13.186	66.308	43,8%	56,2%	16,6%	83,4%
2013	53.022	69.555	14.149	65.827	43,3%	56,7%	17,7%	82,3%
2014	51.865	66.996	15.493	68.895	43,6%	56,4%	18,4%	81,6%
2015	56.597	68.810	16.149	72.425	45,1%	54,9%	18,2%	81,8%
2016	53.805	66.754	14.381	68.321	44,6%	55,4%	17,4%	82,6%
2017	51.585	64.985	13.127	60.458	44,3%	55,7%	17,8%	82,2%
2018	47.627	58.712	11.876	52.344	44,8%	55,2%	18,5%	81,5%
2019 (7m)	47.503	55.160	11.350	50.390	46,3%	53,7%	18,4%	81,6%

Tableau 7

Régimes de fin de carrière : comparaison entre crédit-temps et interruption de carrière

	♂ CT	♀ CT	♂ IC	♀ IC	♂ CT	♀ CT	♂ IC	♀ IC
1998			4.090	11.845	25,7%	74,3%		
1999			5.321	14.385	27,0%	73,0%		
2000			6.977	17.395	28,6%	71,4%		
2001			9.060	20.895	30,2%	69,8%		
2002	5.412	3.178	9.304	22.013	63,0%	37,0%	29,7%	70,3%
2003	13.820	8.578	9.085	22.027	61,7%	38,3%	29,2%	70,8%
2004	19.424	13.322	9.389	21.953	59,3%	40,7%	30,0%	70,0%
2005	24.050	18.129	11.201	22.024	57,0%	43,0%	33,7%	66,3%
2006	27.497	22.710	12.805	22.334	54,8%	45,2%	36,4%	63,6%
2007	30.880	27.325	13.905	22.852	53,1%	46,9%	37,8%	62,2%
2008	34.345	31.978	15.028	23.491	51,8%	48,2%	39,0%	61,0%
2009	37.837	36.614	15.628	24.148	50,8%	49,2%	39,3%	60,7%
2010	39.891	40.791	16.060	24.893	49,4%	50,6%	39,2%	60,8%
2011	41.834	44.157	15.439	25.908	48,6%	51,4%	37,3%	62,7%
2012	41.840	45.811	15.183	27.231	47,7%	52,3%	35,8%	64,2%
2013	38.537	42.857	14.485	26.698	47,3%	52,7%	35,2%	64,8%
2014	37.636	41.037	14.229	25.959	47,8%	52,2%	35,4%	64,6%
2015	41.825	42.195	14.771	26.615	49,8%	50,2%	35,7%	64,3%
2016	38.736	38.705	15.069	28.049	50,0%	50,0%	34,9%	65,1%
2017	36.148	35.529	15.437	29.456	50,4%	49,6%	34,4%	65,6%
2018	33.723	31.683	13.903	27.028	51,6%	48,4%	34,0%	66,0%
2019 (7m)	34.804	29.985	12.699	25.175	53,7%	46,3%	33,5%	66,5%

Tableau 8

Régime à temps plein et régime général : comparaison entre crédit-temps et interruption de carrière

	♂ CT	♀ CT	♂ IC	♀ IC	♂ CT	♀ CT	♂ IC	♀ IC
1998			4.768	46.925			9,2%	90,8%
1999			5.872	50.077			10,5%	89,5%
2000			7.365	56.016			11,6%	88,4%
2001			8.703	62.275			12,3%	87,7%
2002	3.455	11.120	6.692	55.468	23,7%	76,3%	10,8%	89,2%
2003	7.577	24.479	5.225	43.567	23,6%	76,4%	10,7%	89,3%
2004	9.007	31.335	5.325	39.197	22,3%	77,7%	12,0%	88,0%
2005	9.983	36.854	5.956	35.130	21,3%	78,7%	14,5%	85,5%
2006	10.308	41.649	5.723	31.463	19,8%	80,2%	15,4%	84,6%
2007	10.092	43.370	5.417	29.608	18,9%	81,1%	15,5%	84,5%
2008	9.584	42.950	5.064	28.803	18,2%	81,8%	15,0%	85,0%
2009	10.645	42.650	4.261	28.211	20,0%	80,0%	13,1%	86,9%
2010	9.978	41.659	3.832	27.424	19,3%	80,7%	12,3%	87,7%
2011	9.072	40.723	3.975	27.161	18,2%	81,8%	12,8%	87,2%
2012	9.194	39.547	3.992	26.761	18,9%	81,1%	13,0%	87,0%
2013	10.270	41.064	3.880	24.763	20,0%	80,0%	13,5%	86,5%
2014	11.549	44.359	3.944	24.536	20,7%	79,3%	13,8%	86,2%
2015	12.036	47.331	4.114	25.094	20,3%	79,7%	14,1%	85,9%
2016	9.968	41.699	4.413	26.622	19,3%	80,7%	14,2%	85,8%
2017	8.905	37.340	4.223	23.118	19,3%	80,7%	15,4%	84,6%
2018	8.528	37.464	3.347	14.880	18,5%	81,5%	18,4%	81,6%
2019 (7m)	8.169	36.694	3.181	13.696	18,2%	81,8%	18,8%	81,2%

Tableau 9

Répartitions par sexe pour le crédit-temps et l'interruption de carrière sans allocation selon le motif

	♂ Emploi ou propre demande	♀ Emploi ou propre demande	♂ Autres motifs ou inconnu	♀ Autres motifs ou inconnu	♂ Emploi ou propre demande	♀ Emploi ou propre demande	♂ Autres motifs ou inconnu	♀ Autres motifs ou inconnu
2007	339	224	562	1.524	60,2%	39,8%	26,9%	73,1%
2008	1.308	1.090	396	1.429	54,6%	45,4%	21,7%	78,3%
2009	2.142	1.952	421	1.475	52,3%	47,7%	22,2%	77,8%
2010	2.623	2.335	444	1.524	52,9%	47,1%	22,6%	77,4%
2011	3.002	2.590	491	1.574	53,7%	46,3%	23,8%	76,2%
2012	3.139	2.856	550	1.650	52,4%	47,6%	25,0%	75,0%
2013	2.488	2.230	563	1.617	52,7%	47,3%	25,8%	74,2%
2014	2.064	1.753	605	1.614	54,1%	45,9%	27,3%	72,7%
2015	2.508	2.368	801	1.831	51,4%	48,6%	30,4%	69,6%
2016	3.501	4.675	916	2.072	42,8%	57,2%	30,7%	69,3%
2017	4.590	6.738	933	1.977	40,5%	59,5%	32,1%	67,9%
2018	3.824	5.045	995	1.850	43,1%	56,9%	35,0%	65,0%
2019 (7m)	3.733	4.313	1.229	1.905	46,4%	53,6%	39,2%	60,8%