

Spotlight

A chaque fois, un sujet mis en lumière

Cette fois,

Congés thématiques et crédit temps avec motif : répartition selon le genre

1

Introduction

Visant principalement à permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, et plus précisément de répondre à des responsabilités familiales, à savoir, prendre soin de son jeune enfant ou prendre en charge son enfant handicapé, porter assistance à un membre de sa famille malade ou fournir des soins palliatifs, le système de congés thématiques offre la possibilité d'interrompre ses prestations de manière complète ou partielle pendant une période déterminée.

Il existe trois congés thématiques qui sont des formes spécifiques d'interruption de carrière pouvant être prises dans des situations bien précises, aussi bien dans le secteur public que privé. Le congé parental permet de consacrer plus de temps à ses enfants de moins de 12 ans. Le congé pour assistance médicale permet d'être plus présent au chevet d'un membre de la famille (jusqu'au 2e degré) ou du ménage atteint d'une maladie grave. Le congé pour soins palliatifs permet de rester aux côtés d'une personne souffrant d'une maladie incurable en phase terminale. Ce dernier a été instauré en 1995, le congé parental en 1997 et le congé pour assistance médicale en 1998.

Depuis la création de ce système, le nombre de bénéficiaires augmente chaque année (et presque pour chacun des types d'interruption) de manière presque linéaire pour culminer en 2019 (sur les 7 premiers mois) à 86.158 bénéficiaires¹. Le nombre de bénéficiaires du congé parental n'a diminué qu'une fois en 2012, année où le système a été allongé et porté à 4 mois maximum. La part la plus importante est à attribuer au congé parental (66.817 bénéficiaires en 2019), suivie par le congé pour assistance médicale (18.997 bénéficiaires en 2019). Le congé thématique pour soins palliatifs est beaucoup moins fréquent (344 bénéficiaires sur les sept premiers mois de 2019).

Les congés thématiques sont nés dans les années 90's. Leur but consiste à ouvrir un droit à l'interruption complète ou partielle des prestations pour des besoins spécifiques. C'est dans ce cadre que le congé parental, le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs ont été créés. Ces congés thématiques s'appliquent dans (pratiquement) tous les secteurs.

Le crédit-temps avec motif est né en 2007. Il s'applique uniquement chez les employeurs du secteur privé. Il permet d'obtenir un droit complémentaire, afin d'interrompre complètement ou partiellement les prestations pour des besoins similaires à ceux prévus dans le cadre des congés thématiques. Ces droits peuvent être obtenus en plus de ceux prévus dans le cadre des congés thématiques. Les conditions d'accès au crédit-temps avec motif sont toutefois différentes de celles des congés thématiques (âge de l'enfant au nom duquel l'interruption peut être demandée, ancienneté chez l'employeur, nécessité d'une CCT pour l'obtention d'une interruption complète ou à mi-temps, etc.)

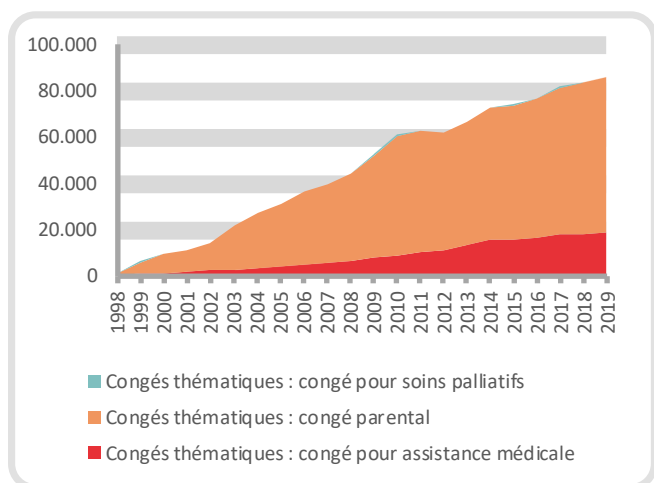
Dans les 2 systèmes, l'ONEM octroie une **allocation** au travailleur qui interrompt complètement ou partiellement ses prestations. L'allocation d'interruption prévue dans le cadre des congés thématiques est cependant plus élevée que celle prévue dans le cadre du crédit-temps avec motif.

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 avantages sociaux sont également abordées à la fin de second chapitre de cet article.

Graphique 1

Evolution du nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique), par régime (unités physiques)



Cette publication peut être lue en parallèle avec le spotlight «Crédit-temps, interruption de carrière – évolution selon le sexe» afin d'obtenir une vue générale sur l'interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques.

Celui-ci met le focus sur les congés qui sont pris pour répondre aux responsabilités familiales, à savoir l'éducation ou les soins à un enfant ou à un parent.

Dans cette publication, l'accent est principalement mis sur l'équilibre hommes-femmes dans le système des congés thématiques. Les différences selon le genre en fonction du type d'interruption, de l'âge et des allocations perçues ou non seront abordées.

Ensuite, le système de crédit-temps avec motifs pour prendre soin d'autrui sera analysé. En effet, ce système réservé au secteur privé pourrait montrer un certain parallélisme avec le système des congés thématiques. Nous verrons que ce type de congé est souvent pris après avoir épuisé son capital de congés thématiques, il semble encore plus influencé par le modèle d'organisation familiale traditionnel avec une forte représentation de bénéficiaires féminines.

Enfin, une analyse plus détaillée selon l'âge des bénéficiaires des congés thématiques et du crédit temps avec motif permettra d'observer des différences marquées selon le genre mais aussi selon l'évolution dans le temps.

L'un des besoins d'information statistique les plus importants identifiés par l'ONEM en ce qui concerne ce système concerne la répartition selon le genre. La proportion selon le genre au sein du système de congés thématiques permet de se rendre compte dans quelle mesure le modèle d'organisation familiale traditionnel, dans lequel le rôle du genre masculin soutient financièrement la famille, tandis que le rôle du genre féminin assume les tâches de soins non rémunérées et se consacre donc moins à sa carrière, continue à influencer les relations sociales entre hommes et femmes. En effet, il apparaît que la proportion de femmes dans l'utilisation de ce système est encore considérablement plus élevée que celle des hommes.

Impact des modifications réglementaires depuis 2012

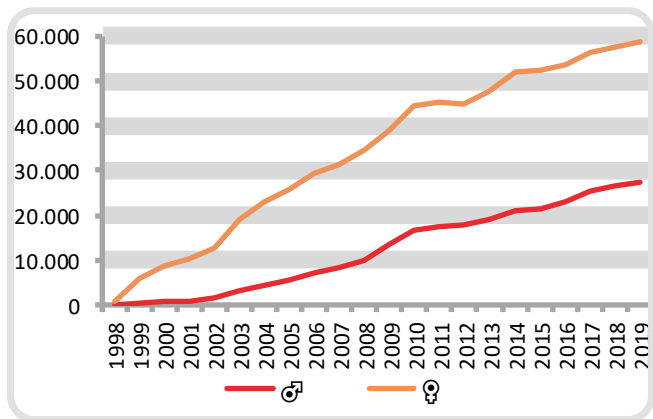
- A partir du 1^{er} janvier 2012 : interruption de carrière ordinaire limitée à 60 mois au lieu de 72; crédit-temps non motivé limité à 1 an.
- A partir de mi-2012 : congé parental de 3 à 4 mois par enfant.
- A partir du 1^{er} septembre 2012 : conditions d'âge IC/CT fin de carrière relevées de 50 à 55 ans.
- A partir du 1^{er} janvier 2015 : conditions d'âge CT fin de carrière relevées à 60 ans, sauf exceptions; en cas de première demande (ou en cas de demande qui n'est pas une prolongation) de crédit-temps sans motif on ne peut plus obtenir d'allocations de l'ONEM.
- A partir du 2 septembre 2016: le 'zorgkrediet' remplace l'interruption de carrière pour les membres du personnel du secteur public flamand.
- A partir du 1^{er} février 2017: possibilité d'obtenir une prolongation supplémentaire d'un mois de congé pour soins palliatifs.
- A partir du 1^{er} avril 2017: suppression du droit au crédit-temps sans motif.
- A partir du 1^{er} juin 2017: adaptation des montants pour interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques et conditions plus strictes pour le congé pour assistance médicale pour le secteur privé et pour le personnel des administrations locales et provinciales.

2

Historique de la répartition des congés thématiques selon le genre

Graphique 2

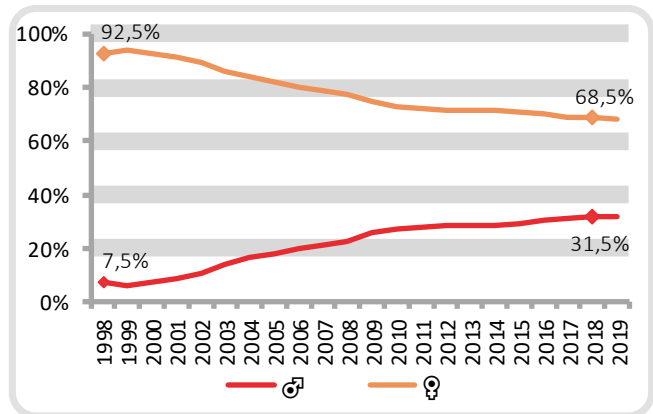
Evolution du nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique), selon le genre (unités physiques)



Depuis l'instauration du système de congés thématiques, le nombre de bénéficiaires masculins a fortement augmenté, passant de 1.500 en 2002 à 26.416 en 2018. Sur la période considérée, cette augmentation se retrouve de manière encore plus marquée chez les femmes. On est ainsi passé de 12.555 femmes en 2002 à 57.566 en 2018.

Graphique 3

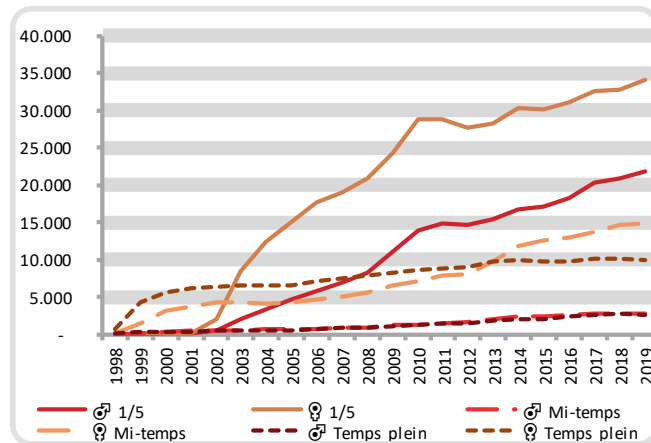
Evolution de la proportion par sexe du nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique)



Bien que cette augmentation, en valeur absolue, entre 2002 et 2018, soit plus forte chez les femmes (+45.011) que chez les hommes (+ 24.916), on note que la part d'hommes par rapport aux femmes ne cesse de croître d'année en année, passant de 10,7% en 2002 à 31,5% en 2018.

Graphique 4

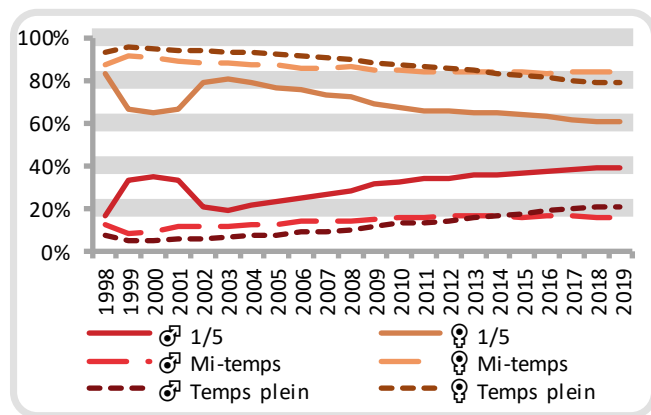
Evolution du nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique), par interruption (1/5^{ème}, mi-temps, complète) et selon le genre (unités physiques)



En 2018, c'est la diminution d'1/5^{ème} temps qui connaît le plus grand succès aussi bien chez les femmes (32.757 en 2018) que chez les hommes (20.913 en 2018). Viennent ensuite les femmes diminuant leurs prestations à un mi-temps (14.663 en 2018). Ces trois interruptions sont celles qui connaissent les plus nettes augmentations au fil du temps. Depuis 2014, en valeur absolue, il y a plus de femmes qui réduisent leurs prestations à mi-temps que de femmes qui les interrompent complètement. Le nombre de femmes qui interrompent complètement leurs prestations était le plus élevé au début du système mais a progressé lentement jusqu'en 2013 et stagne depuis lors.

Graphique 5

Comparaison de l'évolution des proportions par interruption (1/5^{ème}, mi-temps, complète) et selon le genre

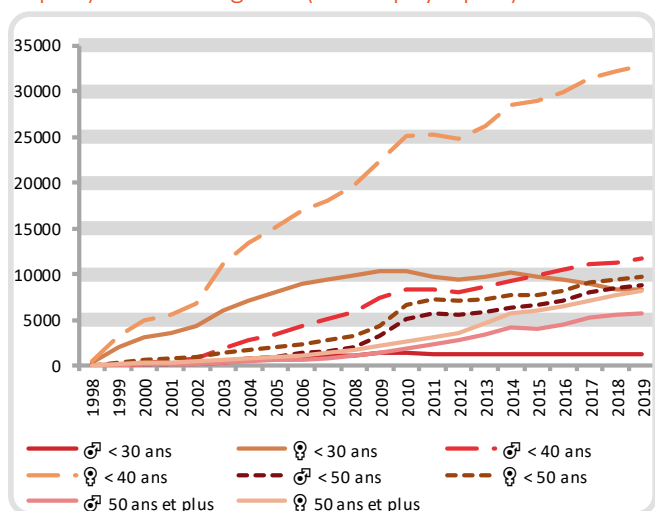


Les fortes fluctuations de l'interruption d'1/5^{ème} temps que l'on remarque entre 1998 et 2002 sont expliquées par le faible nombre de cas comptabilisé pour cette période (au total des hommes et femmes, maximum 182 bénéficiaires sur une année pour cette période). Parmi les personnes qui ont pris un congé thématique, l'écart en pourcentage selon le genre est le plus réduit pour la réduction de 1/5^{ème} temps

(39,0% chez les hommes contre 61,0% chez les femmes en 2018). A l'inverse, l'écart selon le genre est beaucoup plus important lorsqu'on aborde les autres formules d'interruption. L'interruption à mi-temps est beaucoup plus plébiscitée par les femmes. Depuis 2014, cette interruption est celle qui représente la proportion d'hommes la plus faible par rapport aux femmes.

Graphique 6

Evolution du nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique), par classe d'âge (<30 ans, <40 ans, 40 ans et plus) et selon le genre (unités physiques)

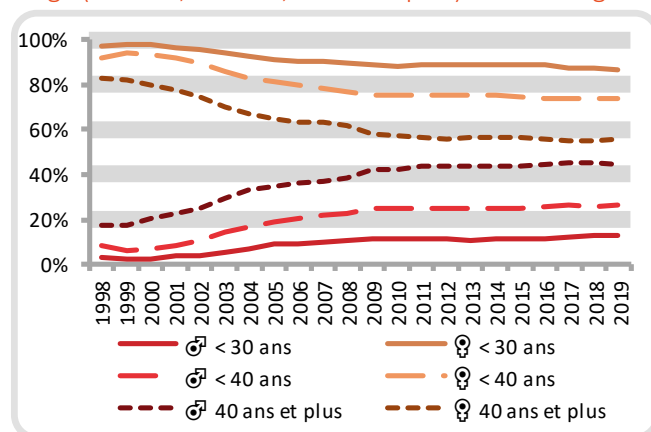


Le nombre de femmes de moins de 30 ans stagne depuis 2009 et a tendance à diminuer depuis 2014 en faveur des classes d'âge supérieures. Les femmes de 30 à 39 ans sont les plus nombreuses (32.178 en 2018) et continuent à augmenter fortement d'année en année. Cette constatation peut s'expliquer en partie par le fait que sur la base des statistiques de statbel², l'âge moyen à la maternité est passé de 29,1 ans en 1998 à 30,7 ans en 2018.

Le nombre de bénéficiaires masculins de 30 à 39 ans augmente aussi d'année en année, mais de manière moins prononcée (11.308 en 2018). Le nombre de bénéficiaires de 40 à 49 ans et de 50 ans et plus, tant les femmes que les hommes, n'a cessé d'augmenter depuis l'instauration du système. Cette augmentation s'est même accélérée depuis 2009.

Graphique 7

Comparaison de l'évolution des proportions par classe d'âge (<30 ans, <40 ans, 40 ans et plus) et selon le genre

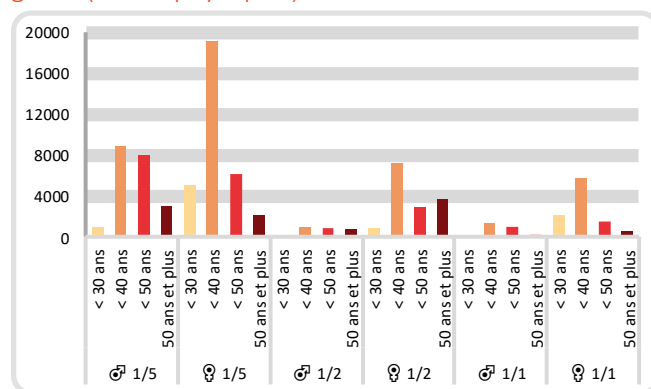


Pour l'ensemble des congés thématiques, la part d'hommes dans la classe d'âge des moins de 30 ans est très faible, tant en nombre absolu (1.194 en 2018) qu'en part relative (12,6% en 2018) par rapport aux femmes de la même classe d'âge (en 2018, 8.313 et 87,4%). A l'inverse, la proportion d'hommes dans la classe d'âge des 40 ans et plus (44,9% en 2018) s'approche de celle des femmes (55,1% en 2018)³.

Cette surreprésentation des femmes dans les interruptions d'1/5^{ème} temps et d'un mi-temps peuvent en partie s'expliquer par les chiffres de Statbel qui montrent qu'au 1^{er} janvier 2019, 11,6 % des femmes de 25 à 49 ans vivent seules avec un enfant alors qu'ils ne sont que 2,0% chez les hommes.⁴

Graphique 8

Nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique), par classe d'âge (<30 ans, <40 ans, 40 ans et plus), par interruption (1/5^{ème}, mi-temps, complète) et selon le genre (unités physiques) en 2018



En 2018, les plus nombreuses bénéficiaires du système sont donc les femmes de 30 à 39 ans avec une diminution d'1/5^{ème} temps (19.227), suivies par les hommes de 30 à 49 ans avec une diminution d'1/5^{ème} temps (8.914), puis par les hommes de 40 à 49 ans avec diminution d'1/5^{ème} temps (7.937) et enfin par les femmes de 30 à 39 ans avec une diminution à mi-temps (7.144).

² Source : statistiques en ligne de Statbel : Evolution de l'âge moyen de la mère à la naissance d'un enfant.

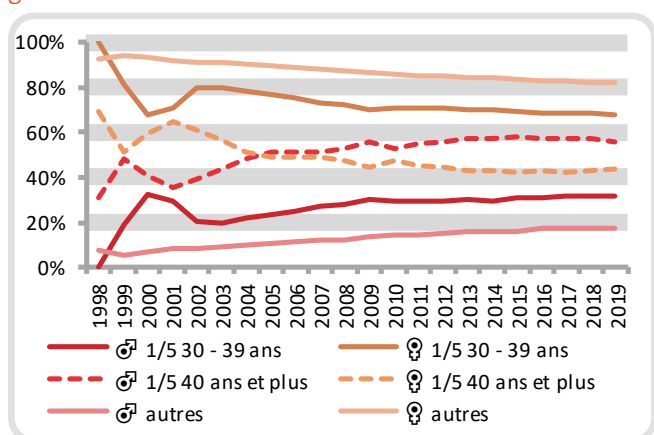
³ Les proportions étant assez similaires, afin de faciliter la lecture du graphique, les classes des bénéficiaires de 40 à 49 ans et des 50 ans

et plus ont été réunies en une seule classe regroupant les 40 ans et plus.

⁴ Source : Statbel : situation au 1^{er} janvier 2019. Données reçues par mail

Graphique 9

Comparaison de l'évolution des proportions par classe d'âge (30-39 ans, 40 ans et plus), par interruption (1/5^{ème}, par rapport aux autres interruptions) et selon le genre

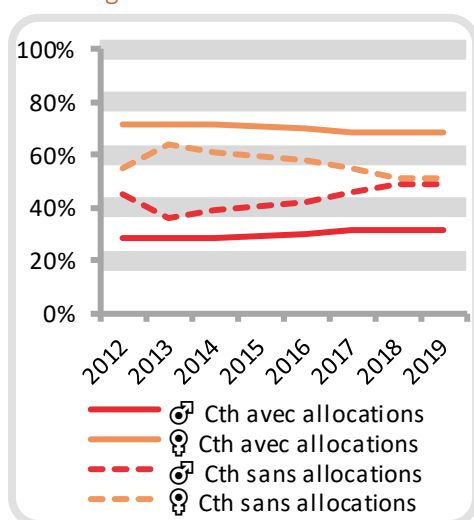


La proportion croissante des hommes dans le système est principalement à attribuer à ceux de 40 ans et plus⁵ avec une diminution d'1/5^{ème} temps, représentant en 2018, une part de 57,0% mais aussi, dans une moindre mesure, à ceux de 30 à 39 ans avec une diminution d'1/5^{ème} temps.

Pour l'interruption d'1/5^{ème} temps, nous notons donc une très forte concentration de femmes, en particulier dans l'âge moyen de la mère à la naissance d'un enfant. Les hommes sont moins nombreux, et plus présents dans le groupe d'âge des 40 ans et plus (en tenant compte de l'âge moyen du père à la naissance de l'enfant, lorsque l'enfant est déjà beaucoup plus âgé, plutôt vers la fin du droit).

Graphique 10

Comparaison de l'évolution des proportions d'interruption avec allocations ou sans allocations selon le genre



Jusqu'en 2012, dans certaines situations qui ne concernaient que quelques cas, il est également possible de prendre un congé thématique sans allocations. À partir de 2012, le congé parental a été allongé et porté à 4 mois maximum. Ce 4^{ème} mois est accordé sans allocations d'interruption si l'enfant, au nom duquel le congé parental est demandé, est né ou a été

⁵ Les proportions étant assez similaires, afin de faciliter la lecture du graphique, les classes des bénéficiaires de 40 à 49 ans et des 50 ans

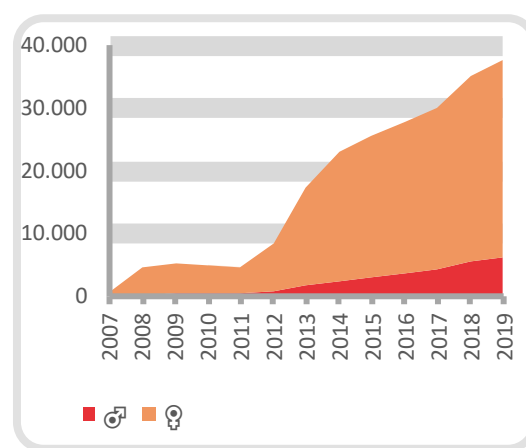
adopté avant le 08.03.2012. Dès lors, cette nouvelle réglementation a fait fortement augmenter le nombre de bénéficiaires sans allocations (passant de 130 en 2011 à 5.945 bénéficiaires en 2018). Nous notons que les proportions d'hommes sont proches de celle des femmes, et même presque égales à partir de 2018.

3

Crédits temps avec motifs pour prendre soin d'autrui

Graphique 11

Evolution du nombre total de bénéficiaires d'un crédit temps avec motifs pour prendre soin d'autrui, selon le genre (unités physiques)

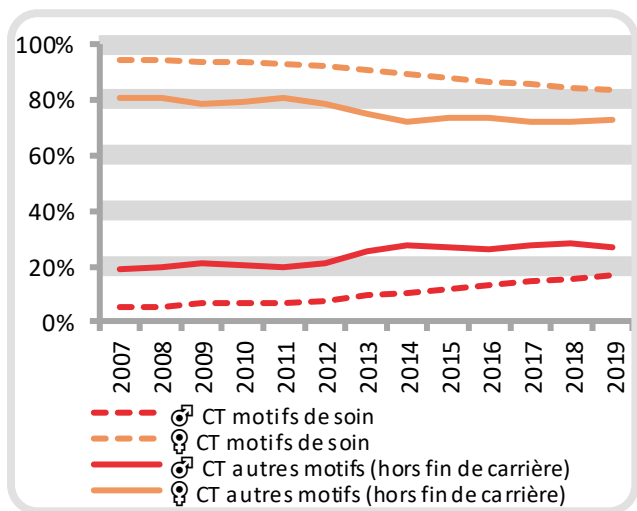


Uniquement pour le secteur privé, en vue de concilier la vie privée et professionnelle pour prendre soin d'autrui, il existe aussi le système général du crédit-temps avec certains motifs. Ceux-ci concernent le fait de s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans, de fournir des soins palliatifs, de fournir une assistance médicale à un membre de la famille jusqu'au 2^e degré ou à un membre de la famille gravement malade, de fournir une assistance médicale à un enfant mineur gravement malade ou de prendre en charge un enfant handicapé de moins de 21 ans. Le système général du crédit-temps avec motif a été instauré plus récemment, en juin 2007, d'abord pour l'interruption complète et s'est ensuite étendu aux autres interruptions (mi-temps et 1/5^{ème} temps) en 2012. Depuis 2012, le nombre de bénéficiaires s'est logiquement fortement accru, atteignant son plus haut niveau en 2018 à 35.290.

et plus ont été réunies en une seule classe regroupant les 40 ans et plus.

Graphique 12

Comparaison de l'évolution des proportions des bénéficiaires d'un crédit temps avec motifs pour prendre soin d'autrui par rapport aux autres formes de crédit temps (hors régime de fin de carrière) selon le genre

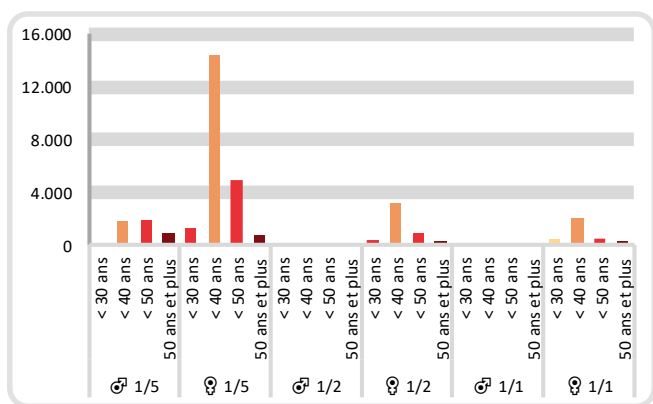


Bien que la part des hommes croît d'année en année, l'augmentation et le nombre de femmes bénéficiant de ce système sont beaucoup plus importants. En 2018, 29.789 bénéficiaires sont des femmes contre seulement 5.501 hommes. La proportion d'hommes par rapport aux femmes est malgré tout passée de 5,4% en 2007 à 15,6% en 2018.

La proportion de femmes dans le régime du crédit temps avec motifs pour prendre soin d'autrui est plus élevée que celle des femmes qui bénéficient d'autres formes de crédit temps (hors régime de fin de carrière) (en 2018, 84,4% contre 71,7%).

Graphique 13

Nombre total de bénéficiaires d'un crédit temps avec motifs pour prendre soin d'autrui, par classe d'âge (<30 ans, <40 ans, 40 ans et plus), par interruption (1/5^{ème}, mi-temps, complète) et selon le genre (unités physique) en 2018



De manière générale, la tendance est assez similaire au système des congés thématiques. En effet, les femmes de 30 à 39 ans avec une interruption de 1/5^{ème} temps sont les plus nombreuses bénéficiaires du système. Le rapprochement entre la proportion d'hommes et proportion de femmes est principalement à attribuer aux hommes de 30 à 39 et de 40 à

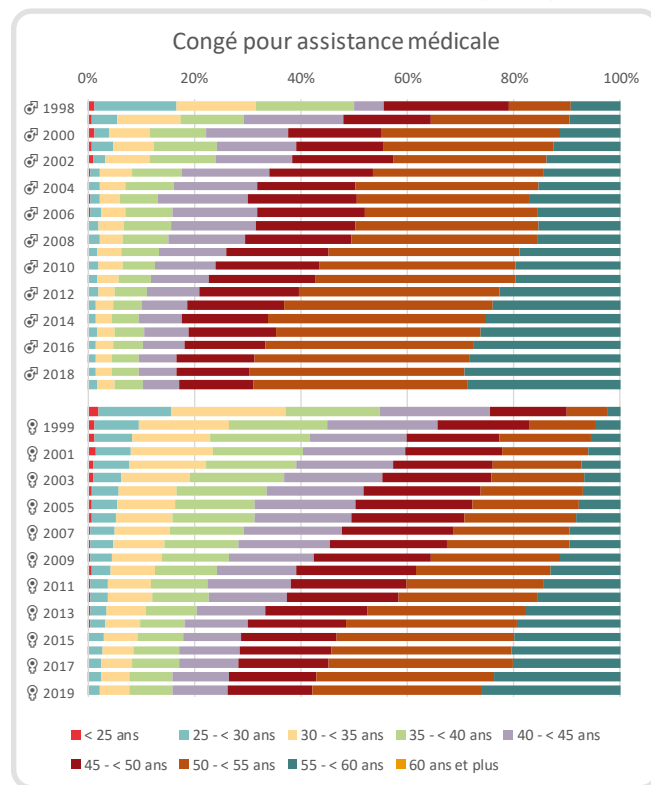
49 ans avec une diminution d'1/5^{ème} temps. Mais la proportion de femmes est nettement plus élevée pour le crédit temps (84,4% en 2018) et leur nombre augmente également beaucoup plus vite. Par contre, elles sont très peu représentées dans la classe d'âge des moins de 30 ans.

4

Evolution selon l'âge des bénéficiaires des congés thématiques et crédit temps avec motif

Graphique 14

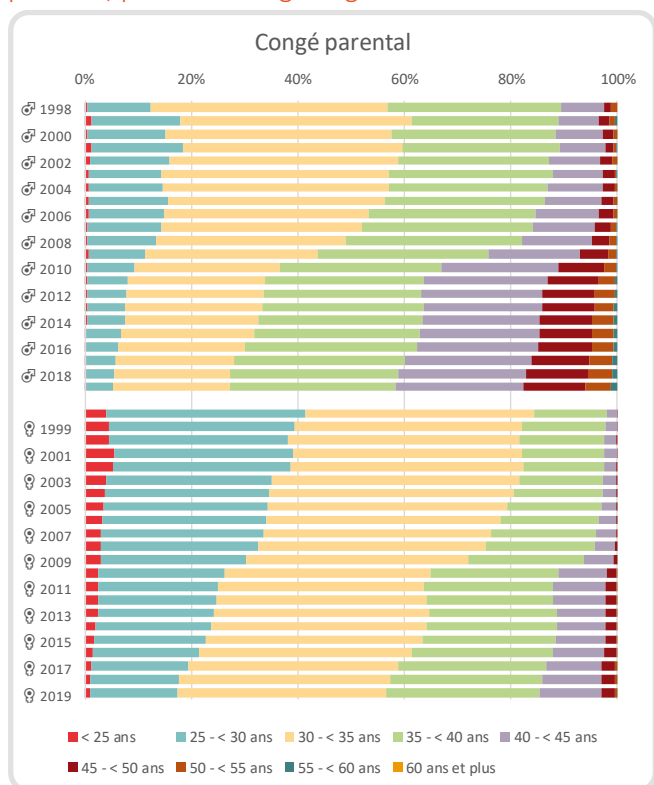
Evolution des proportions de bénéficiaires d'un congé pour assistance médicale, par classe d'âge et genre



On voit clairement, aussi bien chez les bénéficiaires féminins et masculins des congés thématiques et crédit temps avec motif, qu'entre 1998 et 2019, les classes d'âge les plus âgées prennent de l'ampleur au détriment des classes d'âge les plus jeunes. Sur cette même période, les hommes sont toujours plus âgés que les femmes. Alors qu'en 2018, 57,1% des femmes bénéficiaires du congé pour assistance médicale étaient âgées de 50 ans et plus, elles n'étaient que 10% en 1998. En 2018, 69,6% des hommes étaient âgés de 50 ans et plus, ils n'étaient que 20,9% en 1998.

Graphique 15

Evolution des proportions de bénéficiaires d'un congé parental, par classe d'âge et genre



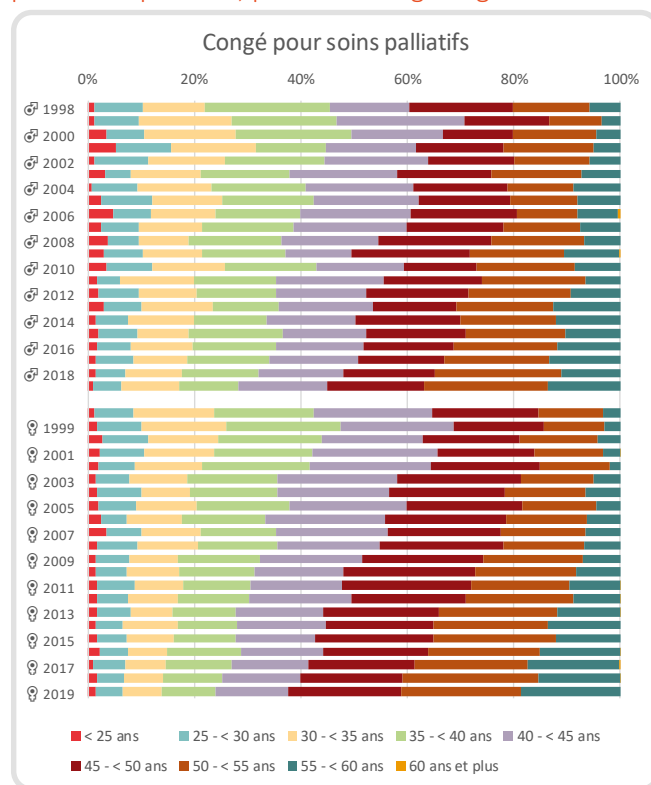
Au fil des années, la classe d'âge des femmes les plus nombreuses à prendre un congé parental est celle des 30 à 34 ans. Mais, les femmes de 25 à 29 ans étaient, de loin, la seconde classe d'âge en 1998 (37,6%), elle s'est égrenée au fil des ans pour ne plus représenter que 16,7% des femmes en 2018. Depuis 2010, ce sont les femmes de 35 à 39 ans qui sont la seconde classe d'âge la plus nombreuse. Elles représentent 28,6% des femmes en 2018 alors qu'elles n'étaient que 13,8% en 1998.

Chez les hommes, les bénéficiaires de 30 à 34 ans étaient également les plus nombreux en 1998 (44,5%), et ceux de 35 à 39 ans étaient la seconde classe la plus représentée (32,6%). À partir de 2010, cette classe est devenue la plus importante (30,2% en 2010 et 31,6% en 2018). Les hommes de 40 à 44 ans prennent de plus en plus de place en passant de 8,1% en 1998 à 23,5% en 2017, année où ils sont devenus la deuxième classe d'âge la plus nombreuse.

Tout comme le congé pour assistance médicale, l'âge auquel on prend un congé parental augmente et les bénéficiaires masculins sont plus âgés que les femmes.

Graphique 16

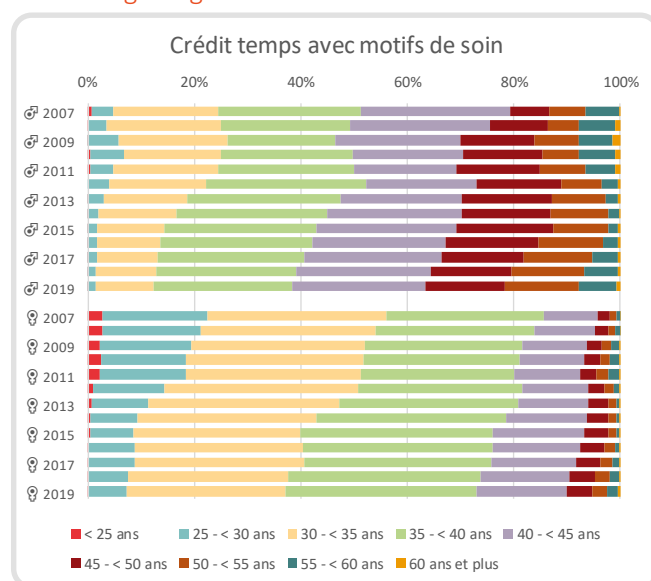
Evolution des proportions de bénéficiaires d'un congé pour soins palliatifs, par classe d'âge et genre



Malgré le petit nombre de personnes en congé pour soins palliatifs, la tendance montre également un vieillissement dans l'âge de la prise de ce type de congé. La différence d'âge entre les hommes et les femmes est moins marquée que pour les autres interruptions. Au début du système, parmi les bénéficiaires, les hommes étaient légèrement plus âgés que les femmes, mais depuis quelques années, la tendance s'inverse, les femmes sont légèrement plus âgées.

Graphique 17

Evolution des proportions de bénéficiaires d'un crédit temps avec motifs pour prendre soin d'autrui, par classe d'âge et genre



Le crédit temps avec motif pour prendre soin d'autrui auprès des bénéficiaires féminines est majoritairement utilisé pour s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans (92,2% des cas en 2018). Bien qu'elles soient plus âgées, la tendance de l'évolution au cours du temps est assez proche du congé parental chez les femmes. Au fil des années, les femmes de 30 à 34 ans qui prennent un crédit temps ne restent pas la catégorie d'âge la plus importante, au contraire du congé parental. À partir de 2014, ce sont les femmes de 35 à 39 ans qui sont les plus nombreuses. En 2018, pour cette catégorie d'âge, elles sont 36,0% contre 30,3% pour les 30-34 ans. Tout comme pour le congé parental, la catégorie des femmes de 25 à 29 ans s'égrène au fil des ans pour ne plus que représenter 7,2% des femmes en 2018 alors qu'elles étaient 19,8% en 2007.

Chez les hommes, avec 28,1%, les bénéficiaires de 40 à 44 ans sont les plus nombreux en 2007. Mais au fil des ans, cette catégorie restera assez proche (parfois supérieure, parfois inférieure) de celle des hommes de 35 à 39 ans. Leurs proportions changeront peu. Par contre, le pourcentage d'hommes de 30 à 34 ans diminuera et le pourcentage d'hommes de moins de 30 disparaîtra presque au profit des classes d'âge supérieures, surtout les plus de 50 ans. Les hommes sont nettement plus âgés que les femmes bénéficiaires d'un crédit temps avec motif. Une partie de l'explication réside dans le fait, qu'en proportion, les hommes prennent plus souvent ce type de congé pour les deux motifs (soins palliatifs ou une assistance médicale) que l'on rencontre plus tard dans sa vie (en 2018, 18,0% des cas chez les hommes contre 6,4% chez les femmes). En comparaison avec les femmes qui sont 93,6%, les hommes ne sont que 82,0% en 2018 à prendre un crédit temps pour prendre soin d'un enfant (de moins de 8 ans, nécessitant une assistance médicale ou avec un handicap). Ils sont donc, en proportion, moins nombreux à prendre ce congé pour des situations où ils sont jeunes parents.

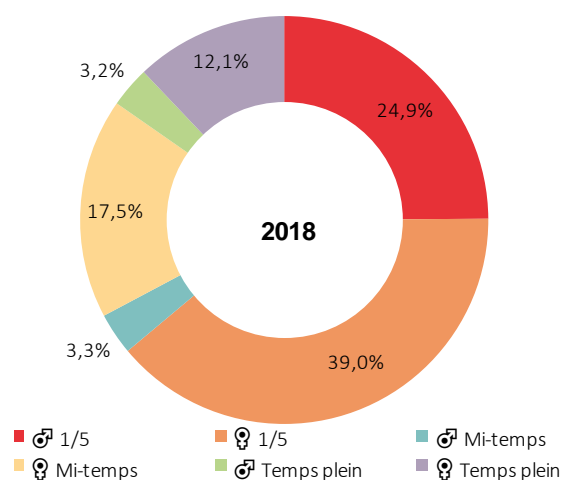
L'âge plus élevé des bénéficiaires du crédit temps avec motifs pour prendre soin d'autrui que l'âge rencontré dans le cadre du congé parental s'explique aussi parce que ce dernier est souvent pris à la suite de ce second type de congé. En effet, en 2018, 71,5% des personnes qui ont pris un crédit temps pour prendre soin d'autrui, avaient également bénéficié d'un congé parental durant les 5 années qui précèdent. À l'inverse, en 2018, seulement 5,4% des personnes qui ont pris un congé parental, avaient également bénéficié d'un crédit temps pour prendre soin d'autrui durant les 5 années qui précèdent.

Enfin, à l'exception du congé pour soins palliatifs qui ne concerne que quelques cas, quel que soit le type d'interruption (congés thématiques ou crédit temps pour motifs de soin), nous notons que les hommes ont tendance à prendre leur interruption plus tardivement que les femmes. Et la tendance générale veut, qu'au fil du temps, la diminution ou l'arrêt complet des prestations se fasse de plus en plus tard.

5 Conclusion

Le nombre de bénéficiaires du système de congés thématiques et du système du crédit temps avec motifs pour prendre soin d'autrui croît d'année en année. Les hommes sont de plus en plus nombreux à bénéficier de ces systèmes, mais la croissance du nombre de femmes est encore plus marquée, surtout pour le système du crédit avec motifs pour prendre soin d'autrui.

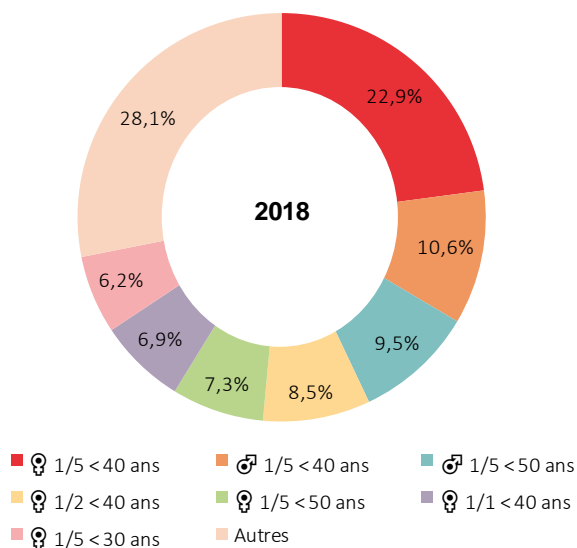
Graphique 18
Nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique), par interruption (1/5^{ème}, mi-temps, complète) et selon le genre (unités physiques) en 2018



En 2018, pour les congés thématiques, c'est la diminution d'1/5^{ème} temps qui connaît le plus grand succès aussi bien chez les hommes que chez les femmes. L'interruption à mi-temps est beaucoup plus plébiscitée par les femmes. Le nombre de femmes qui interrompent complètement leurs prestations stagne depuis quelques années. Depuis 2014, il y a plus de femmes qui réduisent leurs prestations à mi-temps que de femmes qui les interrompent complètement. Les hommes sont très peu nombreux à réduire leurs prestations à mi-temps ou de manière complète, ils optent donc presque exclusivement pour l'interruption qui aura le moins d'impact sur la carrière et sur le revenu, à savoir l'1/5^{ème} temps.

Graphique 19

Pourcentage de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique), par classe d'âge (<30 ans, <40 ans, 40 ans et plus), par interruption (1/5^{ème}, mi-temps, complète) et selon le genre (unités physiques) en 2018



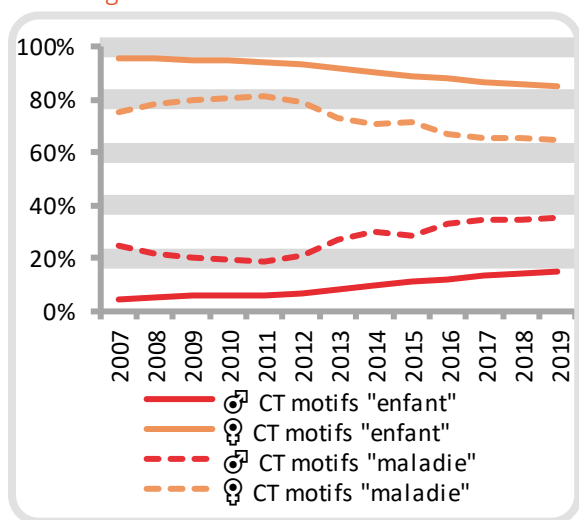
En 2018, les plus nombreuses bénéficiaires du système des congés thématiques sont les femmes de 30 à 39 ans avec une diminution d'1/5^{ème} temps. Elles sont suivies par les hommes de 30 à 39 ans avec une diminution d'1/5^{ème} temps, puis par les hommes de 40 à 49 ans avec diminution d'1/5^{ème} temps et enfin par les femmes de 30 à 39 ans avec une diminution à mi-temps.

La proportion croissante des hommes dans le système est donc principalement à attribuer à ceux de 30 ans à 39 ans avec une diminution d'1/5^{ème} temps, et aussi, à ceux de 40 à 49 ans avec une diminution d'1/5^{ème} temps.

Les proportions d'hommes en congé thématique sans allocations sont proches de celle des femmes, et même presque égales à partir de 2018. Si l'on ne considère que l'interruption d'1/5^{ème} temps, ils sont même plus nombreux que les femmes depuis 2017.

Graphique 20

Comparaison de l'évolution des proportions des bénéficiaires d'un crédit temps avec motifs pour prendre soin d'un enfant par rapport aux autres formes de crédit temps avec motif pour prendre soin d'autrui selon le genre



En proportion, les hommes prennent, plus souvent que les femmes, le crédit temps avec motifs pour prendre soin d'autrui pour les deux motifs suivants : soins palliatifs ou une assistance médicale. Ces derniers étant des circonstances que l'on rencontre en général plus tard dans sa vie. Ils sont donc, en proportion, moins nombreux que les femmes à prendre ce congé pour des situations où ils sont jeunes parents. La différence d'âge entre les genres y est donc encore plus marquée que pour les congés thématiques.

Bien que la part des hommes augmente au fil du temps, ils sont très peu nombreux à réduire leurs prestations à mi-temps ou de manière complète, ils optent donc presque exclusivement pour l'interruption qui a le moins d'impact sur la carrière, à savoir l'1/5^{ème} temps. Les femmes sont encore plus nombreuses à réduire leurs prestations à 1/5^{ème} temps, et elles sont également nombreuses à les réduire à mi-temps et complètement. De manière générale, les hommes ont tendance à prendre leur interruption plus tardivement que les femmes. Et la tendance générale veut qu'au fil du temps, la diminution ou l'arrêt complet des prestations se fasse de plus en plus tard pour tout le monde.

6 A retenir

Comme pour le spotlight sur les interruptions de carrière et les crédit-temps qui est publié en complément, nous résumons brièvement ici les principales conclusions de l'analyse ci-dessus :

- Tant pour le congé thématique que pour le crédit-temps avec motif de soins, la part des hommes et celle des femmes se rejoignent depuis plusieurs années. Cependant, nous pouvons affirmer qu'il existe un écart net entre les sexes en ce qui concerne les diverses interruptions liées à un motif de soins.
- En ce qui concerne les utilisateurs masculins de formes d'interruptions pour motif de soins, on remarque que cela concerne majoritairement les interruptions d'1/5^{ème} du temps de travail (le régime le plus facilement accessible au cours de la période étudiée) et, de plus, ils prennent cette interruption plus tard dans leur vie. Par rapport à l'âge auquel les femmes deviennent mères et les hommes deviennent pères (de nombreux motifs concernent la garde des enfants), il semble que les femmes sont plus souvent susceptibles d'interrompre leur travail à la naissance d'un enfant, alors que les hommes semblent reporter l'accès à cette interruption le plus tard possible jusqu'à ce que le droit soit presque expiré.

Pour les interruptions pour motifs de soins, l'impact sur le développement de la carrière semble généralement jouer un rôle plus important dans le processus décisionnel d'opter ou non pour une interruption

Annexes statistiques

Ces annexes contiennent les données qui ont servi pour construire les graphiques ci-dessus. Comme les données pour l'année 2019 sont encore incomplètes au moment de la publication, la moyenne des sept mois déjà disponibles est fournie à cette fin.

Les données sur le nombre de bénéficiaires des congés thématiques sont disponibles depuis 1998. Celles sur le nombre d'interruptions dans le cadre du crédit temps avec motifs débiteront en 2007.

Tableau 1

Evolution du nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique), par régime (unités physiques)

	Congés thématiques : congé pour assistance médicale	Congés thématiques : congé parental	Congés thématiques : congé pour soins palliatifs	Total
1998	87	703	87	878
1999	718	5.315	100	6.133
2000	1.333	8.071	135	9.540
2001	1.778	9.138	144	11.060
2002	2.304	11.605	145	14.055
2003	2.957	19.119	150	22.225
2004	3.477	23.820	162	27.459
2005	4.005	27.352	166	31.522
2006	4.770	31.507	194	36.471
2007	5.554	34.111	205	39.870
2008	6.602	37.619	215	44.436
2009	7.818	44.389	227	52.434
2010	8.875	51.944	228	61.048
2011	10.256	52.539	226	63.021
2012	11.443	50.766	251	62.459
2013	13.470	53.235	269	66.974
2014	15.461	57.299	291	73.052
2015	15.486	58.374	266	74.126
2016	16.382	60.272	281	76.935
2017	17.838	63.739	338	81.915
2018	18.421	65.218	344	83.983
2019 (7m)	18.997	66.817	344	86.158

Tableau 2

Evolution du nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique), selon le genre (unités physiques)

	♂	♀	Total
1998	66	812	878
1999	360	5.773	6.133
2000	676	8.864	9.540
2001	941	10.118	11.060
2002	1.500	12.555	14.055
2003	3.068	19.156	22.225
2004	4.466	22.993	27.459
2005	5.728	25.794	31.522
2006	7.212	29.259	36.471
2007	8.479	31.390	39.870
2008	10.008	34.428	44.436
2009	13.380	39.054	52.434
2010	16.467	44.581	61.048
2011	17.630	45.391	63.021
2012	17.669	44.791	62.459
2013	19.171	47.803	66.974
2014	20.982	52.070	73.052
2015	21.620	52.506	74.126
2016	23.206	53.728	76.935
2017	25.585	56.329	81.915
2018	26.416	57.566	83.983
2019 (7m)	27.314	58.844	86.158

Tableau 3

Evolution de la proportion par sexe du nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique)

	♂	♀	Total
1998	8%	92%	100%
1999	6%	94%	100%
2000	7%	93%	100%
2001	9%	91%	100%
2002	11%	89%	100%
2003	14%	86%	100%
2004	16%	84%	100%
2005	18%	82%	100%
2006	20%	80%	100%
2007	21%	79%	100%
2008	23%	77%	100%
2009	26%	74%	100%
2010	27%	73%	100%
2011	28%	72%	100%
2012	28%	72%	100%
2013	29%	71%	100%
2014	29%	71%	100%
2015	29%	71%	100%
2016	30%	70%	100%
2017	31%	69%	100%
2018	31%	69%	100%
2019 (7m)	32%	68%	100%

Tableau 4

Evolution du nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique), par interruption (1/5^{ème}, mi-temps, complète) et selon le genre (unités physiques)

	♂ 1/5	♀ 1/5	♂ 1/2	♀ 1/2	♂ 1/1	♀ 1/1	♂ Autres régimes	♀ Autres régimes
1998	0	2	7	46	59	761	0	3
1999	13	26	131	1.414	210	4.310	6	23
2000	38	70	319	3.127	311	5.615	9	52
2001	60	122	485	3.782	383	6.139	14	76
2002	516	1.981	568	4.206	412	6.356	4	12
2003	2.041	8.412	567	4.213	460	6.532	0	0
2004	3.360	12.326	600	4.124	506	6.544	0	0
2005	4.561	14.981	624	4.274	542	6.540	0	0
2006	5.765	17.578	767	4.661	680	7.020	0	0
2007	6.870	18.983	833	5.012	776	7.395	0	0
2008	8.201	20.965	922	5.668	885	7.795	0	0
2009	11.140	24.343	1.167	6.465	1.073	8.246	0	0
2010	13.895	28.898	1.281	7.011	1.290	8.673	0	0
2011	14.785	28.772	1.467	7.806	1.378	8.813	0	0
2012	14.581	27.734	1.590	8.131	1.497	8.926	0	0
2013	15.461	28.218	1.928	9.786	1.782	9.798	0	0
2014	16.718	30.327	2.291	11.777	1.974	9.965	0	0
2015	17.105	30.114	2.441	12.635	2.074	9.756	0	0
2016	18.332	31.020	2.590	12.918	2.284	9.790	0	0
2017	20.386	32.580	2.684	13.660	2.515	10.090	0	0
2018	20.913	32.757	2.791	14.663	2.713	10.147	0	0
2019 (7m)	21.888	34.015	2.775	14.851	2.633	9.952	18	26

Tableau 5

Comparaison de l'évolution des proportions par interruption (1/5^{ème}, mi-temps, complète) et selon le genre

	♂ 1/5	♀ 1/5	♂ 1/2	♀ 1/2	♂ 1/1	♀ 1/1	♂ Autres régimes	♀ Autres régimes
1998	16,6%	83,4%	12,6%	87,4%	7,2%	92,8%	6,8%	93,2%
1999	33,1%	66,9%	8,5%	91,5%	4,6%	95,4%	19,1%	80,9%
2000	35,2%	64,8%	9,2%	90,8%	5,2%	94,8%	14,9%	85,1%
2001	33,2%	66,8%	11,4%	88,6%	5,9%	94,1%	15,1%	84,9%
2002	20,7%	79,3%	11,9%	88,1%	6,1%	93,9%	24,1%	75,9%
2003	19,5%	80,5%	11,9%	88,1%	6,6%	93,4%	0,0%	100,0%
2004	21,4%	78,6%	12,7%	87,3%	7,2%	92,8%		
2005	23,3%	76,7%	12,7%	87,3%	7,7%	92,3%		
2006	24,7%	75,3%	14,1%	85,9%	8,8%	91,2%		
2007	26,6%	73,4%	14,3%	85,7%	9,5%	90,5%		
2008	28,1%	71,9%	14,0%	86,0%	10,2%	89,8%		
2009	31,4%	68,6%	15,3%	84,7%	11,5%	88,5%		
2010	32,5%	67,5%	15,5%	84,5%	12,9%	87,1%		
2011	33,9%	66,1%	15,8%	84,2%	13,5%	86,5%		
2012	34,5%	65,5%	16,4%	83,6%	14,4%	85,6%		
2013	35,4%	64,6%	16,5%	83,5%	15,4%	84,6%		
2014	35,5%	64,5%	16,3%	83,7%	16,5%	83,5%		
2015	36,2%	63,8%	16,2%	83,8%	17,5%	82,5%		
2016	37,1%	62,9%	16,7%	83,3%	18,9%	81,1%		
2017	38,5%	61,5%	16,4%	83,6%	20,0%	80,0%		
2018	39,0%	61,0%	16,0%	84,0%	21,1%	78,9%		
2019 (7m)	39,2%	60,8%	15,7%	84,3%	20,9%	79,1%	40,1%	59,9%

Tableau 6

Evolution du nombre total de bénéficiaires d'une forme spécifique d'interruption de carrière (congé thématique), par classe d'âge (<30 ans, <40 ans, <50 ans et 50 ans et plus) et selon le genre (unités physiques)

	♂ < 30 ans	♀ < 30 ans	♂ < 40 ans	♀ < 40 ans	♂ < 50 ans	♀ < 50 ans	♂ 50 ans et plus	♀ 50 ans et plus
1998	8	294	39	430	12	70	6	19
1999	51	2.066	202	3.210	65	378	41	119
2000	77	3.022	365	4.932	126	634	108	276
2001	127	3.489	486	5.491	173	795	156	344
2002	181	4.246	828	6.846	281	994	210	469
2003	363	6.037	1.867	11.130	517	1.397	321	592
2004	550	7.149	2.724	13.445	746	1.668	446	731
2005	766	7.937	3.434	15.018	992	1.970	536	869
2006	919	8.933	4.318	16.895	1.324	2.338	652	1.093
2007	1.034	9.320	5.064	17.992	1.546	2.745	835	1.334
2008	1.138	9.828	5.873	19.731	1.970	3.226	1.027	1.643
2009	1.314	10.354	7.421	22.295	3.231	4.288	1.414	2.117
2010	1.358	10.264	8.269	25.090	5.022	6.614	1.817	2.613
2011	1.225	9.763	8.354	25.311	5.709	7.254	2.343	3.064
2012	1.189	9.374	8.074	24.739	5.763	7.275	2.642	3.403
2013	1.193	9.671	8.688	26.225	6.361	7.823	2.929	4.083
2014	1.275	10.137	9.306	28.445	7.089	8.516	3.312	4.971
2015	1.249	9.752	9.779	28.984	7.450	8.620	3.142	5.150
2016	1.220	9.377	10.459	29.786	8.009	9.167	3.519	5.399
2017	1.245	8.867	11.084	31.439	9.156	10.100	4.101	5.924
2018	1.194	8.313	11.308	32.178	9.817	10.624	4.098	6.452
2019	1.240	8.242	11.712	32.792	10.219	10.997	4.142	6.813

Tableau 7

Comparaison de l'évolution des proportions par classe d'âge (<30 ans, <40 ans, < 50 ans et 50 ans et plus) et selon le genre

	♂ < 30 ans	♀ < 30 ans	♂ < 40 ans	♀ < 40 ans	♂ < 50 ans	♀ < 50 ans	♂ 50 ans et plus	♀ 50 ans et plus
1998	2,8%	97,2%	8,4%	91,6%	91,9%	8,1%	24,8%	75,2%
1999	2,4%	33,7%	5,9%	94,1%	90,1%	9,9%	25,9%	74,1%
2000	2,5%	31,7%	6,9%	93,1%	85,4%	14,6%	28,1%	71,9%
2001	3,5%	31,5%	8,1%	91,9%	83,6%	16,4%	31,2%	68,8%
2002	4,1%	30,2%	10,8%	89,2%	82,5%	17,5%	30,9%	69,1%
2003	5,7%	27,2%	14,4%	85,6%	81,3%	18,7%	35,2%	64,8%
2004	7,1%	26,0%	16,8%	83,2%	78,9%	21,1%	37,9%	62,1%
2005	8,8%	25,2%	18,6%	81,4%	78,6%	21,4%	38,1%	61,9%
2006	9,3%	24,5%	20,4%	79,6%	78,2%	21,8%	37,4%	62,6%
2007	10,0%	23,4%	22,0%	78,0%	76,7%	23,3%	38,5%	61,5%
2008	10,4%	22,1%	22,9%	77,1%	75,9%	24,1%	38,5%	61,5%
2009	11,3%	19,7%	25,0%	75,0%	75,2%	24,8%	40,0%	60,0%
2010	11,7%	16,8%	24,8%	75,2%	78,5%	21,5%	41,0%	59,0%
2011	11,1%	15,5%	24,8%	75,2%	75,6%	24,4%	43,3%	56,7%
2012	11,3%	15,0%	24,6%	75,4%	73,4%	26,6%	43,7%	56,3%
2013	11,0%	14,4%	24,9%	75,1%	72,8%	27,2%	41,8%	58,2%
2014	11,2%	13,9%	24,7%	75,3%	72,0%	28,0%	40,0%	60,0%
2015	11,4%	13,2%	25,2%	74,8%	73,3%	26,7%	37,9%	62,1%
2016	11,5%	12,2%	26,0%	74,0%	72,3%	27,7%	39,5%	60,5%
2017	12,3%	10,8%	26,1%	73,9%	71,1%	28,9%	40,9%	59,1%
2018	12,6%	9,9%	26,0%	74,0%	72,2%	27,8%	38,8%	61,2%
2019	13,1%	9,6%	26,3%	73,7%	72,6%	27,4%	37,8%	62,2%