

La composition de la carrière des (futurs) salariés pensionnés

Janvier 2022

Joy Schols et Wim Van Lancker (CeSO, KU Leuven)

Hans Peeters, Greet De Vil et Guy Van Camp (Bureau fédéral du Plan)

Sur PensionStat.be

Notre plate-forme en ligne propose des chiffres fiables et pertinents sur les pensions en Belgique. PensionStat.be est une initiative de Sigedis, du Service fédéral des Pensions et de l'INASTI. Nous sommes soutenus par la FSMA, le Bureau fédéral du Plan et le SPF Sécurité sociale.

PensionStat.be propose des statistiques actuelles facilement accessibles à un large public allant des décideurs politiques et chercheurs jusqu'aux experts pension et aux citoyens. PensionStat.be contribue ainsi à une meilleure connaissance du paysage belge des pensions.

Nous entendons développer une plate-forme accessible, neutre et crédible. C'est la raison pour laquelle nous optons pour une structure claire et fixe par chiffre clé, avec des visualisations simples et des explications objectives dans un langage compréhensible. Sans oublier chaque fois un glossaire explicatif, une méthodologie transparente, ainsi qu'un renvoi aux données ouvertes sous-jacentes.

Nos statistiques se fondent sur des données démographiques de qualité, notamment issues de la base de données sur les pensions complémentaires de Sigedis (db2p) et des bases de données sur les pensions légales du Service fédéral des Pensions et de l'INASTI.

<https://www.pensionstat.be/nl>

PensionStat@sigedis.fgov.be

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.



Bureau fédéral du Plan
Rue Belliard 14-18, 1040 Bruxelles
tél. : +32-2-5077311
e-mail : contact@plan.be
<https://www.plan.be>

CeSO, KU Leuven
Parkstraat 45, 3000 Leuven
tél. : +32-16-323050
<https://soc.kuleuven.be/ceso>

La composition de la carrière des (futurs) salariés pensionnés

Janvier 2022

Joy Schols et Wim Van Lancker (CeSO, KU Leuven)

Hans Peeters, Greet De Vil et Guy Van Camp (Bureau fédéral du Plan)*

Abstract - Tout comme lors des précédentes législatures, le gouvernement prend de nouvelles mesures pour faire face à la hausse de la facture des pensions. Ce gouvernement s'engage parallèlement à ce que les nouvelles mesures n'entraînent pas un accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes. Pour étayer ces mesures, les décideurs politiques doivent idéalement disposer d'informations détaillées sur les carrières des hommes et femmes récemment ou pas encore pensionnés. Ce rapport répond à ce besoin et présente des statistiques actuelles sur les carrières de personnes récemment ou pas encore pensionnées qui ont travaillé comme salarié. Les chiffres montrent tout d'abord qu'en moyenne, les futurs pensionnés se sont constitué moins d'années de pension que les personnes récemment pensionnées. C'est surtout le cas chez les hommes. Ce phénomène s'explique principalement par le fait que les futurs pensionnés entrent toujours plus tard sur le marché du travail. Deuxièmement, les chiffres montrent que les hommes récemment pensionnés se sont en moyenne constitué plus d'années de pension que les femmes récemment pensionnées. Ce constat ne se vérifie plus pour les futurs pensionnés de 35 ou 45 ans en 2019, mais il vaut encore pour les futurs pensionnés de 55 ans en 2019.

* Ce rapport a notamment été rendu possible grâce à une intervention financière de Sigedis à la KU Leuven. Les auteurs tiennent à remercier Sigedis pour ce geste, ainsi que pour ses remarques pertinentes sur le rapport.



Table des matières

Introduction	1
1. La composition de la carrière des personnes récemment pensionnées.....	2
1.1. Le début de la carrière belge de salarié	2
1.2. Les périodes travaillées et/ou assimilées dans la carrière belge de salarié	3
1.2.1. Le nombre moyen d'années de carrière travaillées	4
1.2.2. Le nombre moyen d'années de carrière avec constitution de pension	5
1.2.3. Une répartition en pourcentage des années de carrière	6
1.2.4. L'importance des périodes travaillées et assimilées	11
1.2.5. L'importance des différents types d'assimilation	14
2. La composition de la carrière de différentes cohortes d'âge	16
2.1. Le début de la carrière belge de salarié	16
2.2. Les périodes travaillées et/ou assimilées dans la carrière belge de salarié	19
2.2.1. Le nombre moyen d'années de carrière comprimées avec constitution de pension	19
2.2.2. L'importance des périodes travaillées et assimilées	23
2.2.3. L'importance des différents types d'assimilation	27
Conclusion	31
Références	34
Annexes	35
Annexe 1 : La sélection des données de carrière	35
Annexe 2 : Suggestions d'adaptations de la base de données Sigedis	37



Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de salariés dans la population étudiée en 2019 en fonction des périodes de carrière traitées dans ce rapport (y compris les contrats de courte durée, sur la base de la base de données Sigedis du 17 décembre 2021)	36
-----------	---	----

Liste des graphiques

Graphique 1	Âge en début de carrière dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019 avec une carrière de salarié	3
Graphique 2	Nombre moyen d'années de carrière avec au moins un jour ETP travaillé dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019	4
Graphique 3	Nombre moyen d'années de carrière travaillées et nombre moyen d'années de carrière avec constitution de pension dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019	6
Graphique 4	Répartition en fonction du nombre d'années de carrière avec au moins un jour ETP travaillé (en classes) dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019	7
Graphique 5	Répartition cumulative en fonction du nombre d'années de carrière avec au moins un jour ETP travaillé dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019	8
Graphique 6	Répartition en fonction du nombre d'années de carrière avec au moins un jour ETP avec constitution de pension (en classes) dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019	9
Graphique 7	Répartition cumulative en fonction du nombre d'années de carrière avec au moins un jour ETP avec constitution de pension dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019	10
Graphique 8	Nombre moyen d'années de carrière comprimées travaillées et/ou assimilées dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019	12
Graphique 9	Part de jours de carrière travaillés et assimilés dans la carrière moyenne comprimée avec constitution de pension dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019	13
Graphique 10	Part des différentes périodes assimilées dans la carrière moyenne comprimée avec assimilation dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019	14
Graphique 11	Âge en début de carrière dans la période de carrière 14-35 ans pour les personnes de 35, 45, 55 et 65 ans en 2019 avec une carrière de salarié	17
Graphique 12	Âge en début de carrière dans la période de carrière 14-45 ans pour les personnes de 45, 55 et 65 ans en 2019 avec une carrière de salarié	18



Graphique 13	Âge en début de carrière dans la période de carrière 14-55 ans pour les personnes de 55 et 65 ans en 2019 avec une carrière de salarié	18
Graphique 14	Nombre moyen d'années de carrière comprimées avec constitution de pension dans la période de carrière 14-35 ans pour les hommes et femmes de 35, 45, 55 et 65 ans en 2019	20
Graphique 15	Nombre moyen d'années de carrière comprimées avec constitution de pension dans la période de carrière 14-45 ans pour les hommes et femmes de 45, 55 et 65 ans en 2019	21
Graphique 16	Nombre moyen d'années de carrière comprimées avec constitution de pension dans la période de carrière 14-55 ans pour les hommes et femmes de 55 et 65 ans en 2019	22
Graphique 17	Part de jours de carrière travaillés et assimilés dans la carrière moyenne comprimée avec constitution de pension dans la période de carrière 14-35 ans pour les hommes et femmes de 35, 45, 55 et 65 ans en 2019	24
Graphique 18	Part de jours de carrière travaillés et assimilés dans la carrière moyenne comprimée avec constitution de pension dans la période de carrière 14-45 ans pour les hommes et femmes de 45, 55 et 65 ans en 2019	25
Graphique 19	Part de jours de carrière travaillés et assimilés dans la carrière moyenne comprimée avec constitution de pension dans la période de carrière 14-55 ans pour les hommes et femmes de 55 et 65 ans en 2019	26
Graphique 20	Part des différentes périodes assimilées dans la carrière moyenne comprimée avec assimilation dans la période de carrière 14-35 ans pour les hommes et femmes de 35 et 45 ans en 2019	27
Graphique 21	Part des différentes périodes assimilées dans la carrière moyenne comprimée avec assimilation dans la période de carrière 14-45 ans pour les hommes et femmes de 55 et 65 ans en 2019	28
Graphique 22	Part des différentes périodes assimilées dans la carrière moyenne comprimée avec assimilation dans la période de carrière 14-55 ans pour les hommes et femmes de 55 et 65 ans en 2019	29



Introduction

Les gouvernements fédéraux successifs ont pris des mesures pour pouvoir faire face à la hausse de la facture des pensions. L'augmentation du taux d'emploi constitue dans ce cadre un levier important. Plusieurs propositions du gouvernement actuel liées aux pensions partent d'ailleurs de ce point de vue. Pensons par exemple à la réintroduction du bonus de pension ou à l'introduction d'une condition d'emploi effectif pour la pension minimale. Ce gouvernement s'engage parallèlement à ce que les nouvelles mesures n'entraînent pas un accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes. Le fait que les femmes récemment pensionnées peuvent attester de moins d'années de carrière que les hommes est dès lors une pierre d'achoppement de ces réformes. Les nouvelles mesures étant presque exclusivement destinées aux *futurs* pensionnés, il n'est néanmoins pas recommandé de baser uniquement le débat autour de ces propositions politiques sur les données relatives aux personnes récemment pensionnées. Idéalement, les décideurs politiques doivent aussi avoir une idée des carrières des futurs pensionnés lorsqu'ils prennent de nouvelles décisions. Néanmoins, très peu de données empiriques étaient disponibles jusqu'ici, tant en ce qui concerne la composition de la carrière d'hommes et de femmes pas encore pensionnés que la mesure dans laquelle celle-ci diffère de celle des hommes et femmes récemment pensionnés.

Pour pouvoir répondre aux inquiétudes susmentionnées, nous présentons dans ce rapport des statistiques actuelles sur la composition de la carrière de personnes récemment et pas encore pensionnées en 2019 qui ont travaillé comme salarié. Ces statistiques sont basées sur des données agrégées issues de l'ensemble de données « composition de carrière » (ci-après nommé base de données Sigedis) qui ont été mises à notre disposition le 17 décembre 2021.

Le rapport est composé de deux parties. Dans la première partie, nous brosons un tableau de la composition de la carrière d'hommes et de femmes de 65 ans qui ont très probablement été récemment pensionnés. Dans la deuxième partie, nous traitons la composition de la carrière d'hommes et de femmes de différentes cohortes d'âge (c'est-à-dire non seulement des personnes récemment pensionnées, mais aussi de futurs pensionnés), afin d'identifier d'éventuels changements dans la constitution de pension entre ces cohortes.



1. La composition de la carrière des personnes récemment pensionnées

Dans cette partie, nous nous intéressons à la composition de la carrière de personnes de 65 ans en 2019 (nées en 1954) qui ont travaillé comme salarié. Les personnes de 65 ans sont considérées comme récemment pensionnées, même si nous ne savons pas si elles ont effectivement pris leur pension (nous ne disposons en effet pas de la date de prise de cours de la pension). Concrètement, nous examinons dans cette partie plusieurs caractéristiques de la carrière qui sont importantes pour la constitution de la pension, comme le point de départ de la carrière et les périodes de carrière travaillées et/ou assimilées.

1.1. Le début de la carrière belge de salarié

Dans cette section, nous nous intéressons à l'âge auquel les personnes de 65 ans en 2019 ont entamé leur carrière. Dans la base de données Sigedis, le point de départ de la carrière correspond à la première année de carrière composée d'au minimum 30 jours équivalents temps plein (ETP)¹ de travail et/ou de service militaire. Une année antérieure avec moins de 30 jours ETP de travail ou de service militaire n'entre par conséquent pas en ligne de compte pour déterminer le début de la carrière. De cette manière, il est évité qu'une activité de courte durée comme un job étudiant soit considérée comme le point de départ de la carrière.² Par ailleurs, l'âge en début de carrière ne peut être inférieur à 14 ans. Pour les salariés qui peuvent exceptionnellement attester de suffisamment de jours de travail à l'âge de 13 ans ou moins, leur âge de début a été assimilé à 14 ans.

Sur la base de la base de données Sigedis, il ressort clairement que les hommes et femmes de 65 ans avaient environ le même âge lorsqu'ils ont entamé leur carrière. Le graphique 1 illustre que l'âge moyen en début de carrière était de 22 ans chez les hommes et de 21 ans chez les femmes. Le graphique 1 donne par ailleurs de plus amples informations sur la répartition de l'âge en début de carrière. Il montre ainsi notamment que l'âge médian en début de carrière est inférieur à l'âge moyen, à savoir 19 ans chez les hommes et 18 ans chez les femmes. Cela signifie que la moitié des hommes salariés avaient au moins 19 ans et que la moitié des femmes salariées avaient au moins 18 ans au début de leur carrière (l'autre moitié avait donc moins de 19 et 18 ans). 10 % des hommes et femmes avaient moins de 15 ans (10^e percentile) et 25 % des hommes et femmes avaient moins de 17 ou 16 ans (25^e percentile) au début de leur carrière. On constate par ailleurs que 25 % des hommes et femmes avaient au moins 23 ou 21 ans (75^e percentile) et que 10 % des hommes et femmes avaient au moins 32 et 27 ans (90^e percentile) au début de leur carrière. La différence entre la médiane et la moyenne mentionnée (22 ans chez les

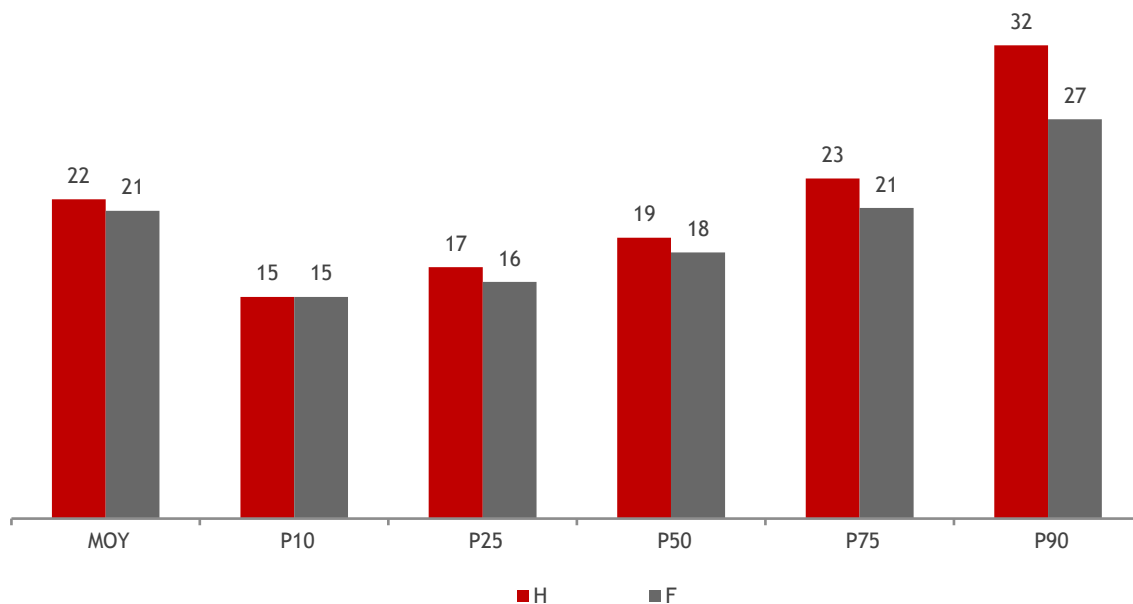
¹ Les données de carrière de Sigedis concernent généralement des jours ETP. Un jour ETP travaillé peut être défini comme une journée de travail d'un travailleur à temps plein. En d'autres termes, pour une personne qui travaille à mi-temps, deux journées de travail équivalent à un jour ETP. Concrètement, Sigedis convertit tous les jours de carrière après 1992 en jours ETP. Pour les années avant 1992, le mode d'enregistrement des jours de carrière n'était pas encore au point. Ainsi, les jours de carrière n'étaient pas tous enregistrés ou il n'était pas clairement indiqué s'il s'agissait d'un emploi à temps plein ou à temps partiel. Par conséquent, les jours de carrière avant 1992 n'ont pas toujours été convertis en jours ETP. Cette restriction n'a sans doute que peu d'impact sur les résultats présentés dans ce rapport, car le travail à temps partiel était moins courant avant 1992 que dans un passé plus récent.

² Pour en savoir plus sur la sélection des données de carrière, nous vous renvoyons à l'annexe 1.



hommes et 21 ans chez les femmes) est due à un petit groupe de salariés qui ont entamé leur carrière à un âge relativement avancé (90^e percentile).

Graphique 1 Âge en début de carrière dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019 avec une carrière de salarié



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Ce début de carrière tardif peut éventuellement s'expliquer par un précédent emploi à l'étranger ou comme indépendant en Belgique. Les données de carrière de Sigedis comprennent uniquement des informations sur les carrières constituées chez un employeur soumis à la sécurité sociale belge ou sur les périodes assimilées qui donnent droit à une pension belge de salarié. Un précédent emploi à l'étranger ou comme indépendant peut donc expliquer un début de carrière à un âge plus avancé.³ C'est par exemple le cas pour des immigrants qui ont commencé à travailler en Belgique plus tard ou des salariés avec une carrière mixte qui, au début de leur carrière, ont d'abord travaillé comme indépendant. Pour le moment, Sigedis ne dispose pas des données requises permettant de corriger les statistiques présentées dans ce rapport pour les carrières qui ont en partie été constituées à l'étranger ou comme indépendant.

1.2. Les périodes travaillées et/ou assimilées dans la carrière belge de salarié

Cette section traite des années de carrière travaillées et/ou assimilées des personnes récemment pensionnées, et ce à partir du début de leur carrière jusqu'à l'âge de 65 ans inclus. Nous examinons successivement le nombre moyen d'années de carrière travaillées, le nombre moyen d'années de

³ La base de données Sigedis comprend uniquement des données sur les périodes travaillées comme salarié chez un employeur soumis à la sécurité sociale belge ou sur les périodes assimilées qui donnent droit à une pension belge de salarié. Les fonctionnaires statutaires et les salariés avec une carrière mixte de salarié/fonctionnaire statutaire ont été exclus de la population étudiée. En revanche, les individus avec une carrière mixte de salarié/indépendant n'ont, eux, pas été exclus de la population étudiée, mais l'ensemble de données Sigedis ne comprend pas les données de carrière relatives aux activités en tant qu'indépendant. Pour en savoir plus sur ces données de carrière, nous vous renvoyons à l'annexe 1.



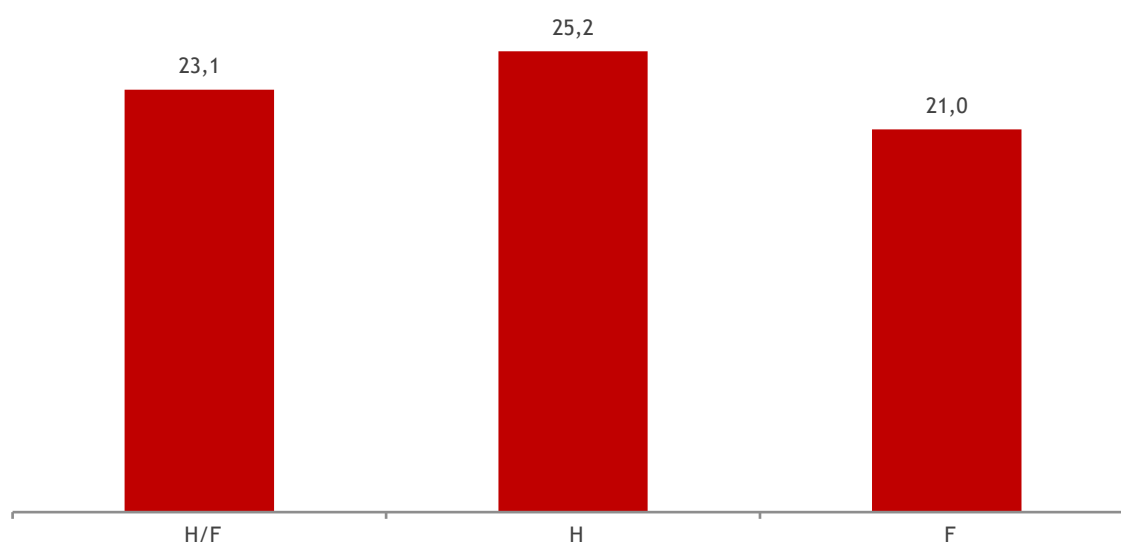
carrière avec constitution de pension, la répartition de ces années de carrière, l'importance des périodes travaillées et assimilées dans la carrière moyenne et la répartition des différents types d'assimilation.

1.2.1. Le nombre moyen d'années de carrière travaillées

Nous nous intéressons dans ce qui suit au nombre moyen d'années travaillées par les personnes récemment pensionnées avec une carrière de salarié chez un employeur belge. Le graphique 2 illustre le nombre moyen d'années de carrière travaillées chez les personnes de 65 ans en 2019 pour les hommes et les femmes réunis et ventilé par sexe. Dans ce graphique, une année est considérée comme une année si cette année est composée d'au moins un jour ETP travaillé, que cette même année contienne des jours ETP assimilés ou non. Dans le graphique ci-dessous, on constate que les personnes récemment pensionnées en 2019 ont travaillé en moyenne 23,1 années de carrière lors desquelles elles remplissaient la condition d'au moins un jour ETP travaillé.

Le graphique montre par ailleurs que les hommes ont en moyenne plus d'années travaillées que les femmes. Les hommes récemment pensionnés pouvaient, en 2019, attester d'en moyenne 25,2 années de carrière travaillées. Pour les femmes, il s'agissait de 21,0 années de carrière en moyenne. Les données du graphique 1 nous avaient appris que la différence entre les hommes et les femmes ne pouvait pas s'expliquer par un début de carrière plus tardif. Le graphique 1 montrait par ailleurs que plus de femmes que d'hommes commençaient leur carrière à un âge précoce. En d'autres termes, le fait que les femmes ont en moyenne travaillé 4,2 années de moins que les hommes n'est pas dû à un début de carrière plus tardif, mais bien au fait qu'elles travaillent moins en tant que salarié tout au long de leur carrière.

Graphique 2 Nombre moyen d'années de carrière avec au moins un jour ETP travaillé dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis



1.2.2. Le nombre moyen d'années de carrière avec constitution de pension

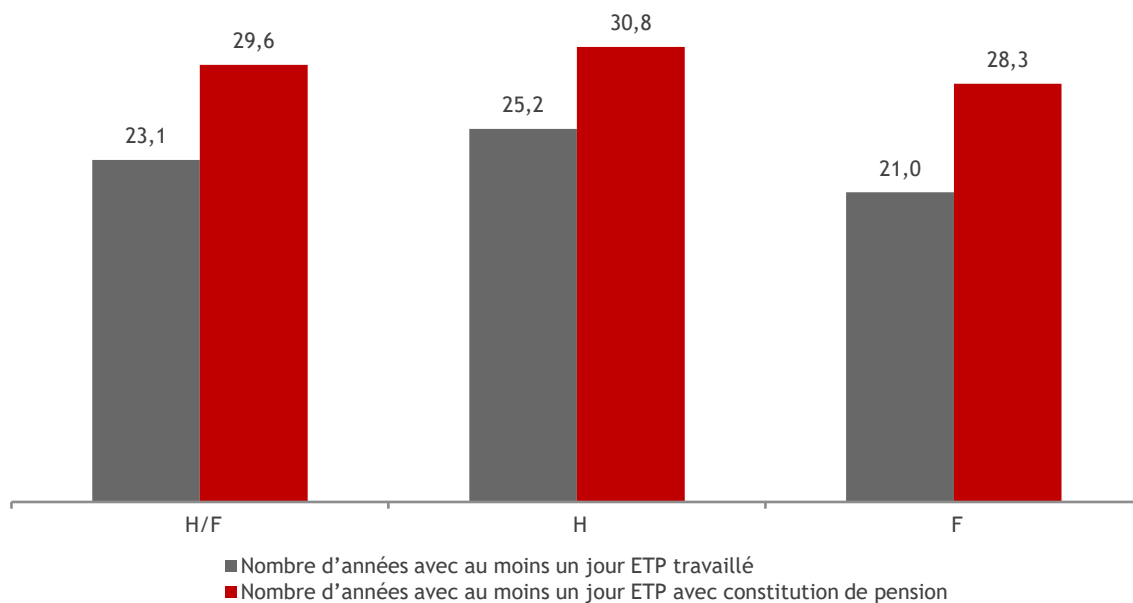
En parallèle du nombre moyen d'années de carrière travaillées, nous nous intéressons aussi au nombre moyen d'années travaillées et/ou assimilées pour les personnes récemment pensionnées qui ont une carrière de salarié. Dans le graphique 3, nous reprenons le graphique 2 et nous y ajoutons une deuxième barre qui représente le nombre moyen d'années de carrière composées d'au moins un jour ETP travaillé ou assimilé. Les jours assimilés sont des jours non travaillés pendant lesquels des droits de pension sont tout de même constitués.⁴ Par opposition à la méthode appliquée pour déterminer le point de départ de la carrière (voir section 1.1), nous ne considérons pas le service militaire comme une période travaillée, mais bien comme une période assimilée, conformément à la législation des pensions. Étant donné que des droits de pension sont constitués tant pour les périodes travaillées qu'assimilées, nous utilisons par la suite aussi le terme *constitution de pension* pour renvoyer à la somme des deux périodes.

Le graphique 3 montre, en plus du nombre moyen d'années de carrière travaillées du graphique précédent, aussi le nombre moyen d'années de carrière avec constitution de pension des personnes de 65 ans. Tout comme dans le graphique 2, il ressort clairement que les personnes de 65 ans en 2019 ont travaillé en moyenne 23,1 années de carrière chez un employeur belge. Lorsqu'on tient également compte des années de carrière comprenant uniquement des jours assimilés, le nombre moyen d'années de carrière augmente pour les personnes récemment pensionnées. Le graphique 3 montre en effet que les personnes de 65 ans en 2019 peuvent attester en moyenne de 29,6 années de carrière avec constitution de pension d'au moins un jour ETP travaillé et/ou assimilé. Tout comme pour les années de carrière travaillées, les hommes ont en moyenne plus d'années de carrière avec constitution de pension que les femmes. Le nombre moyen d'années de carrière avec constitution de pension est de 30,8 pour les hommes et de 28,3 pour les femmes.

⁴ Il est important de noter que les statistiques qui sont présentées ici ne tiennent pas compte de ce qu'on appelle « l'assimilation gratuite ». L'assimilation gratuite renvoie à la pratique administrative selon laquelle pour les salariés, chaque année de carrière d'au moins 285 jours ETP est automatiquement complétée avec des jours assimilés supplémentaires pour parvenir à une année de carrière complète de 312 jours ETP. L'effet de l'assimilation gratuite est relativement limité. Sur la base de données de 2010, Peeters (2016, p. 67) a calculé que seuls 4 % des jours assimilés chez les salariés découlaient de l'assimilation gratuite.



Graphique 3 Nombre moyen d'années de carrière travaillées et nombre moyen d'années de carrière avec constitution de pension dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Il est important de souligner que la différence entre le nombre moyen d'années travaillées (23,1) et le nombre moyen d'années avec constitution de pension (29,6) dans le graphique 3 ne peut pas être utilisée comme seule indication de l'importance des périodes assimilées. Cette différence peut être définie comme le nombre moyen d'années avec constitution de pension pendant lesquelles les personnes de 65 ans ne répondent pas à la condition d'au moins un jour ETP travaillé. La différence entre les deux est par conséquent composée d'années de carrière avec uniquement des jours ETP assimilés. Il n'est néanmoins pas possible d'estimer s'il s'agit ici d'années avec beaucoup de jours assimilés ou d'années avec peu de jours assimilés.

1.2.3. Une répartition en pourcentage des années de carrière

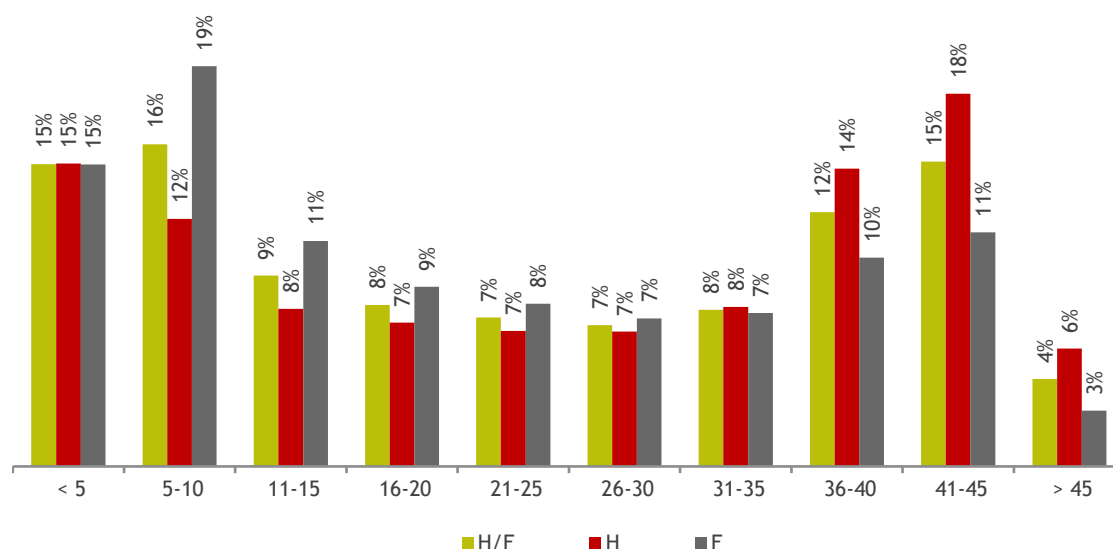
Les sections précédentes traitaient du nombre moyen d'années travaillées et du nombre moyen d'années avec constitution de pension. Dans ce qui suit, nous complétons ces moyennes avec des informations sur la répartition. Nous examinons d'abord la répartition du nombre d'années de carrière travaillées (graphiques 4 et 5), puis du nombre d'années de carrière avec constitution de pension (graphiques 6 et 7).

Dans le graphique 4, nous répartissons le nombre d'années travaillées avec au moins un jour ETP en classes et nous déterminons le pourcentage d'hommes et/ou de femmes qui relèvent de ces classes. Le graphique montre que les points de convergence de la répartition se trouvent aux extrémités du diagramme, ce qui signifie qu'une grande partie des personnes de 65 ans dans la population étudiée peuvent attester d'une carrière courte ou longue chez un employeur belge. Au contraire, seul un nombre limité de personnes de 65 ans a une carrière qui avoisine la valeur moyenne mentionnée de 23,1 années



de carrière travaillées : le graphique montre que seuls 7 % des hommes et femmes de 65 ans ont une carrière dans la classe de 21 à 25 années de carrière travaillées.

Graphique 4 Répartition en fonction du nombre d'années de carrière avec au moins un jour ETP travaillé (en classes) dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019

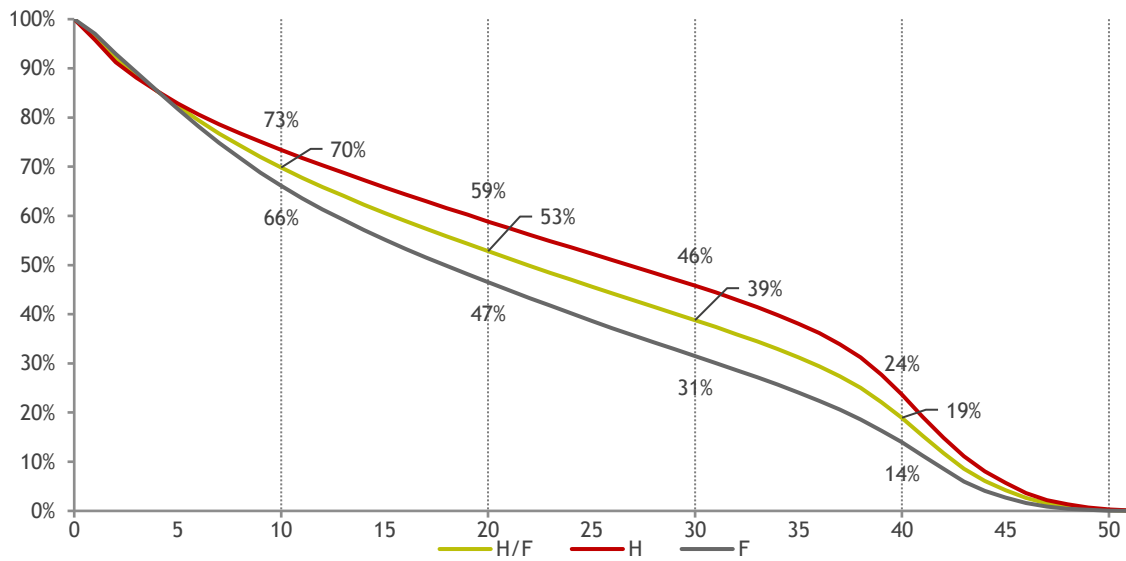


Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Le graphique 5 représente ensuite une répartition cumulative du nombre d'années de carrière travaillées comme salarié. L'axe des X comprend le nombre cumulatif d'années de carrière avec au moins un jour ETP travaillé et l'axe des Y présente le pourcentage de personnes récemment pensionnées (hommes et/ou femmes) dans la population étudiée. Le graphique montre quel est le pourcentage de personnes de 65 ans avec *plus* qu'un nombre déterminé d'années de carrière. Il en ressort notamment que 19 % des personnes récemment pensionnées ont une carrière longue de plus de 40 années de travail (c'est-à-dire que 81 % des personnes de 65 ans ont une carrière de 40 années ou moins). Les pourcentages sont supérieurs chez les hommes que chez les femmes, ce qui signifie que plus d'hommes ont une carrière longue de plus de 40 années (24 %) que de femmes (14 %). À l'autre extrémité du graphique, on constate qu'un groupe considérable de personnes de 65 ans n'a travaillé que pendant un nombre limité d'années en tant que salarié chez un employeur belge. Environ un tiers des salariés a une carrière composée de maximum 10 années travaillées (en effet, 70 % des personnes de 65 ans ont une carrière de plus de 10 années travaillées). Ce sont surtout les femmes qui ont une carrière courte de salarié : 34 % des femmes ont une carrière de maximum 10 années, contre 27 % des hommes (c'est-à-dire que 66 % des femmes et 73 % des hommes ont une carrière de plus de 10 années).



Graphique 5 Répartition cumulative en fonction du nombre d'années de carrière avec au moins un jour ETP travaillé dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019

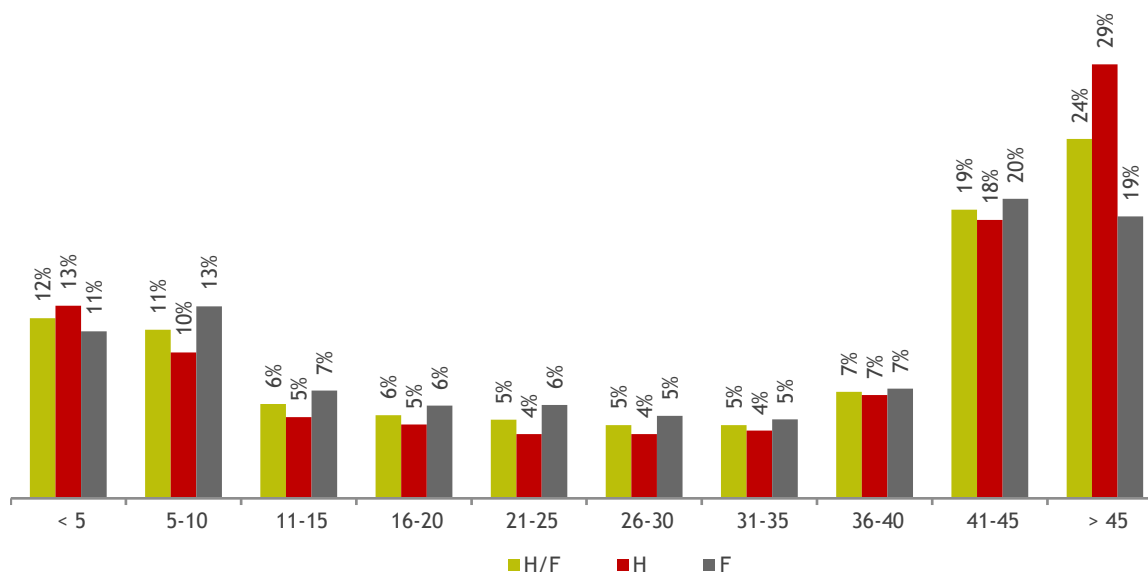


Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Reprenons maintenant les informations des graphiques 4 et 5 et ajoutons-y aussi, dans les deux graphiques suivants, les jours de carrière assimilés. Les graphiques 6 et 7 donnent en d'autres termes des informations sur la répartition de la population étudiée en fonction du nombre d'années avec constitution de pension à partir d'un jour ETP travaillé ou assimilé. L'ajout des périodes assimilées au graphique 6 a un impact visible sur la répartition. Par rapport au graphique 4, la part de carrières longues a augmenté et la part de carrières courtes a diminué. On constate néanmoins toujours que les carrières des personnes de 65 ans, tout comme dans le graphique 4, se situent principalement aux extrémités du graphique.

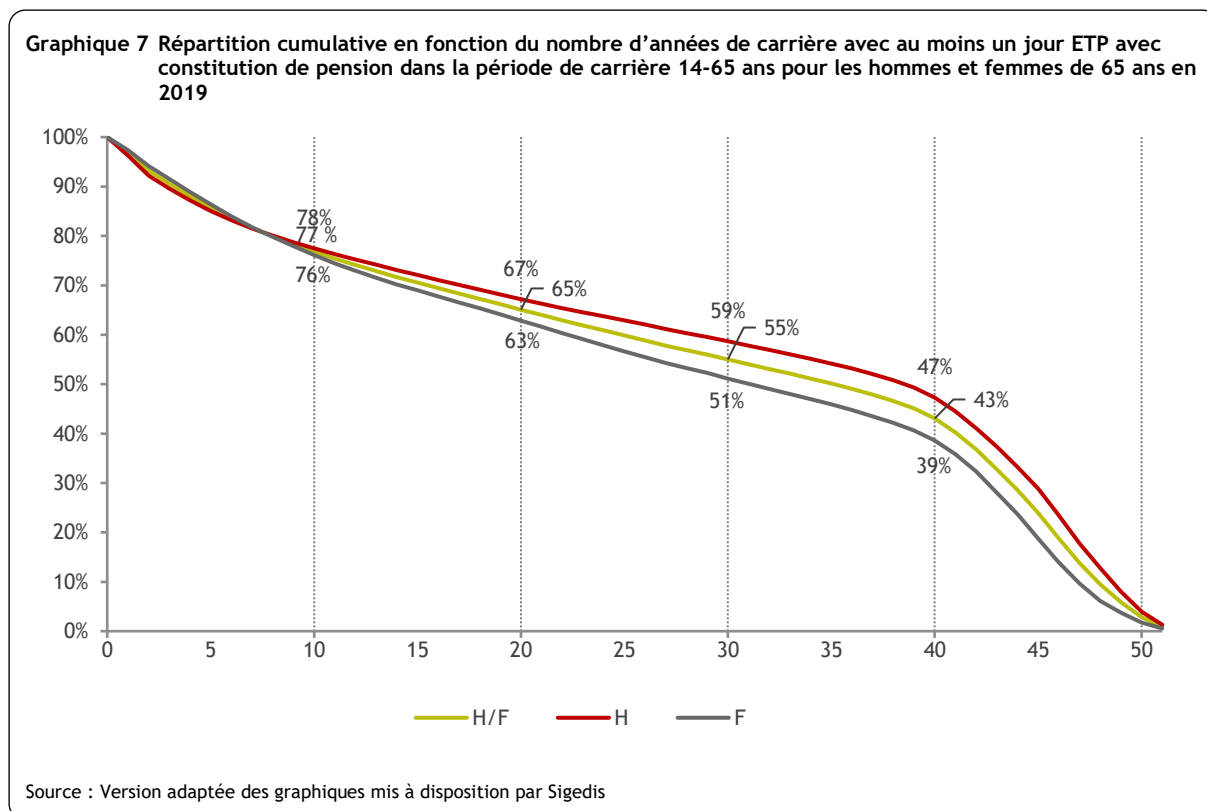


Graphique 6 Répartition en fonction du nombre d'années de carrière avec au moins un jour ETP avec constitution de pension (en classes) dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Le graphique 7 représente la répartition cumulative en fonction du nombre d'années avec constitution de pension. L'axe des X comprend le nombre cumulatif d'années avec constitution de pension et l'axe des Y présente le pourcentage de personnes récemment pensionnées (hommes et/ou femmes) avec plus qu'un nombre déterminé d'années de carrière. Le graphique 7 montre d'une part que 43 % des personnes de 65 ans ont une carrière longue avec constitution de pension de plus de 40 années (c'est-à-dire que 57 % des personnes de 65 ans ont une carrière de 40 années ou moins). Chez les hommes, ce pourcentage (47 %) est plus élevé que chez les femmes (39 %). D'autre part, le graphique montre qu'un groupe considérable de personnes de 65 ans n'ont qu'une carrière courte. Ainsi, 23 % des personnes de 65 ans ont une carrière avec constitution d'une pension de salarié de maximum 10 années (c'est-à-dire que 77 % des personnes de 65 ans ont une carrière avec constitution d'une pension de salarié de plus de 10 années). Chez les hommes et femmes récemment pensionnés, respectivement 22 % et 24 % d'entre eux ont une carrière avec constitution de pension de maximum 10 années (respectivement 78 % et 76 % d'entre eux ont une carrière avec constitution de pension de plus de 10 années). Il en ressort que la faible moyenne du graphique 3 (29,6 années avec constitution de pension) est fortement influencée par la présence de nombreuses carrières courtes dans la répartition.



Reste à savoir ce qui peut expliquer les nombreuses carrières courtes dans la répartition. Nous voyons trois raisons possibles à la présence de carrières courtes. Une première hypothèse est que les carrières courtes sont majoritairement dues à des carrières qui ont en partie été constituées à l'étranger. Les données de carrière utilisées concernent des salariés qui avaient 65 ans en 2019 et qui peuvent attester d'un emploi chez un employeur belge, même si cet emploi n'était que de courte durée.⁵ Les données de carrière des salariés avec un emploi de courte durée chez un employeur belge font donc aussi partie des données de la population étudiée. Pensez par exemple aux données de carrière d'immigrants qui se sont installés en Belgique en ayant déjà travaillé à l'étranger au préalable ou de Belges qui ont accompli une partie de leur carrière à l'étranger. Deuxièmement, la présence de carrières courtes de salarié peut aussi s'expliquer par le fait qu'une partie de la population étudiée a une carrière mixte et a donc à la fois travaillé comme salarié et comme indépendant. Une troisième cause possible à cette part importante de carrières courtes dans la répartition réside dans le modèle traditionnel de la famille, selon lequel l'homme travaillait tandis que la femme restait à la maison après seulement quelques années de carrière. Cette dernière hypothèse peut expliquer les différences entre les sexes constatées dans les graphiques 5 et 7.

Nous ne disposons pas de données permettant d'expliquer plus en détail l'impact des années de carrière à l'étranger⁶, des années de carrière comme indépendant et du nombre limité d'années de carrière pour

⁵ Nous approfondissons la sélection des données de carrière dans l'annexe 1.

⁶ Sur la base de données complémentaires fournies par Sigedis le 17 janvier 2022, il ressort que lorsque nous nous intéressons uniquement aux personnes de 65 ans qui résidaient en Belgique en 2021, seuls 20 % des salariés avaient une carrière de maximum 10 années travaillées (contre 30 % dans le graphique 5) ou que seuls 13 % des salariés avaient une carrière avec constitution de pension de maximum 10 années (contre 23 % dans le graphique 7). Ces chiffres indiquent que la part de carrières courtes diminuera si on exclut des statistiques les personnes avec des carrières étrangères. Attention, avoir sa résidence en Belgique n'est pas un critère adéquat pour identifier les salariés avec des carrières à l'étranger. Ce critère excluait



les femmes au foyer. Une étude antérieure du Bureau fédéral du Plan (Peeters & Van Camp, 2016) donne tout de même une indication sur l'influence des années de carrière à l'étranger et des années de carrière comme indépendant sur les chiffres présentés.

Premièrement, la comparaison avec cette précédente étude montre que la part de carrières courtes est moins élevée lorsque les données de carrière de salariés qui se sont constitué une partie de leur pension à l'étranger sont exclues des analyses. Cela ressort tant de la répartition que des moyennes (Peeters & Van Camp, 2016, pp. 14-15). S'agissant de la répartition, les graphiques de cette précédente étude montrent que moins de 5 % des hommes récemment pensionnés et un peu moins de 20 % des femmes récemment pensionnées en 2011 avaient une carrière courte de salarié de maximum 10 années, alors que sur la base des chiffres utilisés dans le présent rapport, il s'agit de 22 % des hommes et de 24 % des femmes. L'exclusion des salariés qui ont constitué une partie de leur carrière à l'étranger a également un impact sur le nombre moyen d'années avec constitution de pension. Dans cette même étude du Bureau fédéral du Plan, le nombre moyen d'années avec constitution de pension était de 44 ans pour les hommes et de 30 ans pour les femmes (contre en moyenne 30,8 et 28,3 années ici ; voir graphique 3).

Deuxièmement, la comparaison avec l'étude précédente nous apprend que les carrières mixtes de salarié et d'indépendant ont une plus grande influence sur la moyenne chez les hommes que chez les femmes. Les moyennes mentionnées dans l'étude précédente concernent uniquement des individus avec une carrière pure de salarié. Le fait que la différence entre la moyenne chez les hommes (44 ans dans l'étude précédente contre 30,8 ans dans cette étude) soit plus grande que chez les femmes (30 ans dans l'étude précédente contre 28,3 ans dans cette étude) peut (en partie) être attribué au fait que les hommes ont plus souvent une carrière mixte de salarié et d'indépendant que les femmes. Des chiffres récents du Service fédéral des Pensions (2019, pp. 29-33) montrent en effet que la part de pensionnés avec une carrière mixte de salarié et d'indépendant est supérieure chez les hommes de 65 à 69 ans inclus que chez les femmes.

Il faut néanmoins souligner que les moyennes de cette étude précédente ne peuvent pas être comparées aux moyennes de ce rapport sans plus d'explications. Les moyennes mentionnées dans l'étude du Bureau fédéral du Plan étaient en effet basées sur les années de carrière comprimées et tenaient aussi compte de « l'assimilation gratuite » (voir aussi note de bas de page 4).⁷ Dans ce qui suit, nous présentons aussi des statistiques sur le nombre d'années de carrière comprimées pour compléter les résultats déjà présentés.

1.2.4. L'importance des périodes travaillées et assimilées

Dans cette dernière section, nous tentons d'explorer plus en profondeur l'importance des périodes travaillées et assimilées dans la carrière moyenne d'une personne de 65 ans en 2019. Pour ce faire, nous utilisons le nombre d'années de carrière comprimées. Le nombre d'années comprimées est calculé en

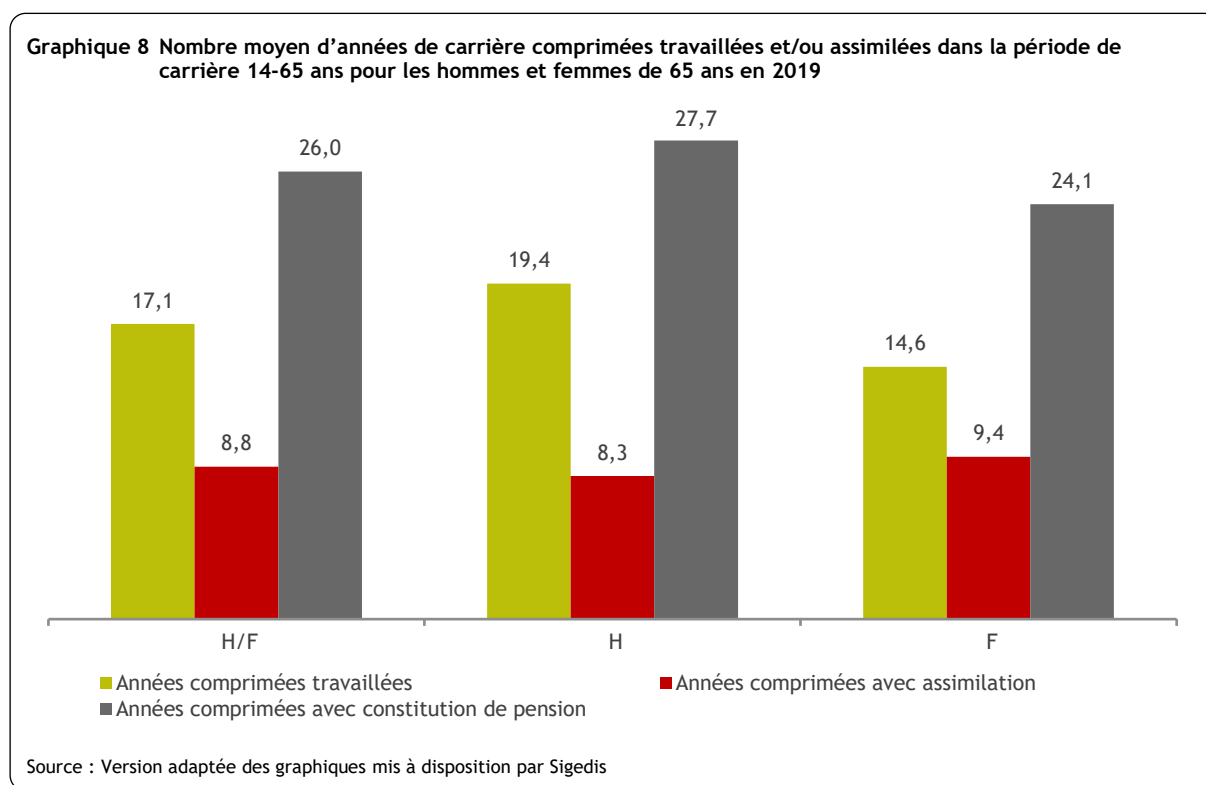
en effet aussi des statistiques les personnes avec une carrière belge complète qui déménagent à l'étranger après avoir pris leur pension. Dans l'annexe 2, nous formulons une suggestion sur la manière dont la base de données Sigedis peut être modifiée pour isoler les salariés avec des carrières étrangères.

⁷ Dans l'annexe 2, nous apportons quelques suggestions pour affiner les données fournies et donc également les résultats de ce rapport, notamment l'ajout d'informations sur « l'assimilation gratuite ».



prenant la somme de tous les jours travaillés et/ou assimilés, divisée par 312.⁸ Contrairement aux sections précédentes, une année ne correspond donc plus à une année avec au moins 1 jour ETP ; ici, tous les jours ETP sont agrégés. Tandis qu'une carrière avec par exemple 4 années d'exactly 78 jours ETP était égale à 4 années de carrière dans les sections précédentes, elle équivalra dans cette section à une année de carrière comprimée de 312 jours de carrière. Les années de carrière comprimées peuvent être utilisées pour avoir une idée de l'importance des périodes assimilées (contrairement au compte dans le graphique 3). La différence entre le nombre moyen d'années comprimées travaillées et le nombre moyen d'années comprimées avec constitution de pension peut en effet être interprétée sans ambiguïté comme le nombre d'années comprimées avec assimilation.

Le graphique 8 représente par conséquent le nombre moyen d'années de carrière comprimées pour les femmes et/ou les hommes de 65 ans de la population étudiée, ventilé par années de carrière travaillées, par années de carrière assimilées et par années de carrière avec constitution de pension.



Le graphique 8 montre qu'une personne de 65 ans en 2019 a travaillé en moyenne 17,1 années comprimées. Chez les hommes, ce chiffre est plus élevé que chez les femmes. Les hommes récemment pensionnés ont travaillé en moyenne 19,4 années comprimées, contre 14,6 années comprimées chez les femmes. Il ressort également du graphique 8 que les périodes assimilées ont une importance considérable dans la carrière moyenne des personnes récemment pensionnées en 2019. La carrière des personnes de 65 ans en 2019 est composée en moyenne de 8,8 années assimilées. Les hommes ont en moyenne moins d'années comprimées avec assimilation (8,3) que les femmes (9,4). Lorsque tous les jours de carrière sont agrégés, on constate que les personnes de 65 ans en 2019 peuvent en moyenne attester de 26,0 années de carrière comprimées avec constitution de pension. La carrière comprimée des

⁸ Pour des raisons historiques, les jours de carrière sont convertis en jours de carrière dans une semaine de 6 jours. Une année de carrière comprimée est donc composée de 312 jours (ou 52 semaines de 6 jours ouvrables).

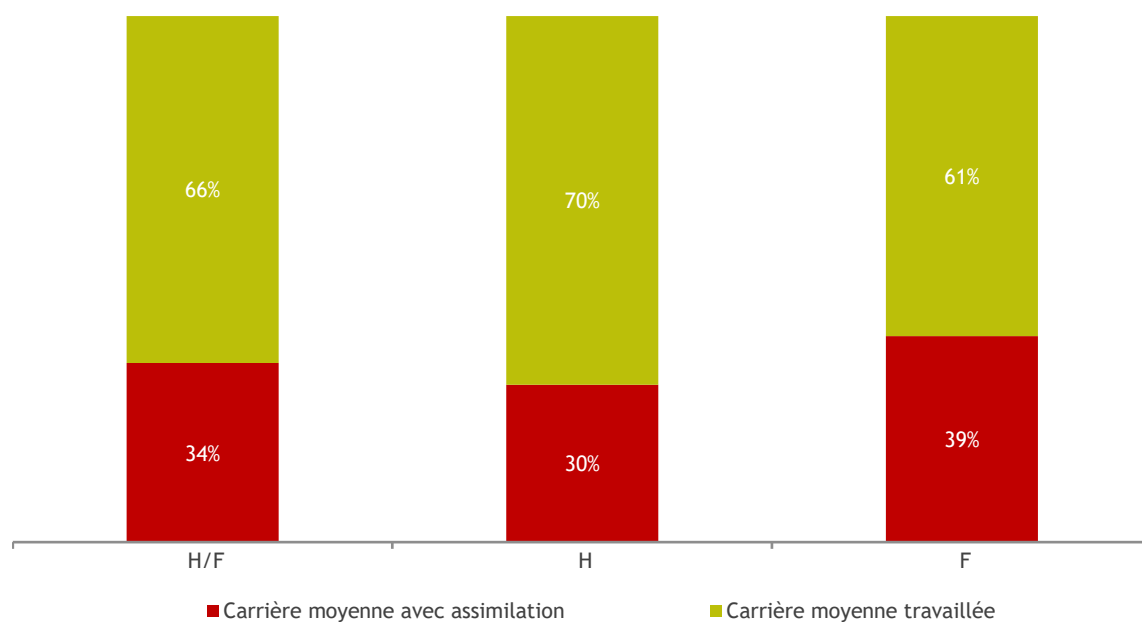


hommes récemment pensionnés est en moyenne plus longue que celle des femmes (27,7 chez les hommes contre 24,1 chez les femmes).

Ces moyennes diffèrent des moyennes des graphiques 2 et 3, car dans ce graphique, nous utilisons les années de carrière comprimées. Les moyennes dans le graphique 8 peuvent néanmoins bel et bien être comparées à celles du rapport susmentionné du Bureau fédéral du Plan (Peeters & Van Camp, 2016). La grande différence entre les anciens chiffres (à savoir une moyenne de respectivement 44 et 30 années comprimées avec constitution de pension pour les hommes et les femmes) et nos résultats (une moyenne de respectivement 27,7 et 24,1 années comprimées avec constitution de pension pour les hommes et les femmes) est, comme évoqué ci-dessus, due aux nombreuses carrières courtes de salarié dans la base de données Sigedis. L'absence de « l'assimilation gratuite » a également une influence limitée sur cette différence (voir aussi note de bas de page 4).

Dans le graphique 9, nous nous intéressons ensuite au rapport entre le nombre moyen d'années de carrière comprimées avec assimilation et le nombre moyen d'années de carrière comprimées avec constitution de pension pour les personnes de 65 ans, ainsi que ventilé par sexe. Le graphique 9 montre qu'en moyenne, 34 % de la carrière des personnes récemment pensionnées découle de périodes assimilées (voir graphique 8 ; 8,8 divisé par 26,0). Pour les femmes, les périodes assimilées occupent en moyenne une place plus importante dans la carrière (39 %) que pour les hommes (30 %).

Graphique 9 Part de jours de carrière travaillés et assimilés dans la carrière moyenne comprimée avec constitution de pension dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Les résultats présentés sont ici bel et bien similaires à ceux de l'étude susmentionnée du Bureau fédéral du Plan. Selon cette précédente étude chez les personnes récemment pensionnées en 2011, la carrière des hommes salariés était assimilée en moyenne à hauteur de 30 %, tandis que ce chiffre était de 37 % en moyenne chez les femmes salariées (Peeters & Van Camp, 2016, p. 18). On peut prudemment en conclure que la présence des nombreuses carrières courtes a une influence considérable sur les

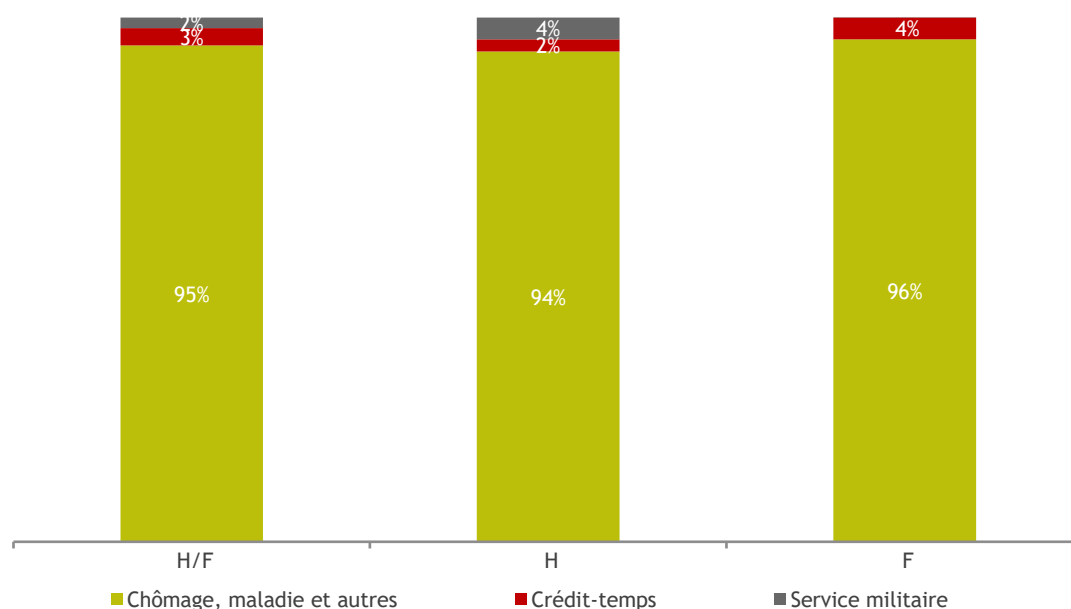


moyennes présentées dans ce rapport, mais que l'importance des périodes assimilées dans la carrière moyenne reste constante, peu importe la population étudiée (personnes récemment pensionnées avec une carrière pure de salarié et sans droits de pension étrangers dans la précédente étude ou personnes de 65 ans avec d'éventuels droits de pension à l'étranger et/ou dans le régime des indépendants dans cette étude).

1.2.5. L'importance des différents types d'assimilation

Dans cette dernière section, nous nous intéressons plus en détail au nombre moyen d'années comprimées avec assimilation pour déterminer quel type d'assimilation est le plus important dans la carrière des personnes récemment pensionnées. Le graphique 10 montre l'importance des différents types d'assimilation au sein de la carrière moyenne assimilée du graphique 8. Les périodes assimilées sont divisées en trois catégories : (1) chômage, maladie (qui inclut notamment aussi le congé de maternité) et autres, (2) crédit-temps et (3) service militaire. On remarque immédiatement que la première catégorie est un mélange de plusieurs types d'assimilation. Cette catégorie inclut non seulement le chômage, la maladie et d'autres assimilations comme l'assimilation pour grève, mais aussi des assimilations pour lesquelles il n'est pas possible de faire une distinction entre chômage et maladie. Les données de carrière avant 1990 ne permettent en effet pas toujours de faire la distinction entre ces assimilations. Étant donné que les personnes de 65 ans avaient déjà accompli une partie considérable de leur carrière avant 1990, les différents types d'assimilation ont été réunis dans la première catégorie.

Graphique 10 Part des différentes périodes assimilées dans la carrière moyenne comprimée avec assimilation dans la période de carrière 14-65 ans pour les hommes et femmes de 65 ans en 2019



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

En combinaison avec le graphique 9, on peut conclure qu'en moyenne, un tiers (ou 34 %) de la carrière des salariés récemment pensionnés en 2019 est composé de périodes assimilées qui sont pour 95 % dues



à des périodes de chômage, de maladie ou à d'autres raisons. Chez les hommes, on constate que les périodes assimilées sont composées à 4 % du service militaire. Le crédit-temps ne représente qu'une fraction des assimilations, tant chez les hommes que chez les femmes de 65 ans. Le système du crédit-temps existe depuis 1985 et a été élargi ces dernières décennies. L'application limitée et la méconnaissance de ce système à ses débuts après son introduction expliquent sans doute pourquoi les personnes de 65 ans en 2019 n'y ont presque pas eu recours.



2. La composition de la carrière de différentes cohortes d'âge

Dans cette deuxième partie, nous évoquons la composition de la carrière de plusieurs cohortes d'âge (c'est-à-dire des individus du même âge en 2019), pour pouvoir éventuellement identifier des différences dans la constitution de pension. Il s'agit plus précisément de traiter la composition de la carrière d'individus qui avaient 35, 45, 55 et 65 ans en 2019 et une carrière de salarié.⁹ Ces individus sont respectivement nés en 1984, 1974, 1964 et 1954. Pour pouvoir faire une comparaison entre ces cohortes d'âge, nous devons observer une même période. Il serait en effet insensé de comparer la carrière complète de personnes de 35 ans à celle de personnes de 65 ans, étant donné que ces dernières ont beaucoup plus d'années au compteur. Dans ce qui suit, nous étudions par conséquent les ressemblances et les différences dans les carrières des différentes cohortes d'âge pendant les périodes de carrière de 14 à 35 ans inclus, de 14 à 45 ans inclus et de 14 à 55 ans inclus.¹⁰ Ci-après, nous parlons aussi de la première, deuxième et troisième période de carrière pour renvoyer à ces périodes. Il est important de noter que la deuxième période de carrière (14 à 45 ans inclus) comprend donc aussi la première période (14 à 35 ans inclus) et que la troisième période de carrière (14 à 55 ans inclus) comprend aussi la première (14 à 35 ans inclus) et la deuxième période (14 à 45 ans inclus).

Dans cette analyse comparative, seule une sélection des graphiques de la première partie sont présentés. La reproduction de tous les graphiques de la première partie pour les quatre cohortes d'âge nous semblait un peu exagérée. Nous nous limitons par conséquent aux caractéristiques de carrière qui ont le plus de sens sur le plan du contenu pour exprimer les ressemblances et les différences dans la composition des carrières, à savoir le point de départ de la carrière, le nombre moyen d'années de carrière comprimées avec constitution de pension, l'importance des périodes travaillées ou assimilées dans cette carrière et la répartition par type d'assimilation.

2.1. Le début de la carrière belge de salarié

Dans cette section, nous nous intéressons à l'âge auquel les personnes de 35, 45, 55 et 65 ans en 2019 ont entamé leur carrière de salarié. Rappelons que dans la base de données Sigedis, le point de départ de la carrière équivaut à la première année de carrière composée d'au minimum 30 jours ETP de travail comme salarié et/ou de service militaire.¹¹ Comme nous l'avons déjà expliqué, l'âge le plus jeune auquel une personne peut avoir entamé sa carrière est fixé à 14 ans. Étant donné que, comme dans la partie 1, nous remarquons peu de différences entre les hommes et les femmes, nous ne ventilons pas les résultats

⁹ Comme indiqué dans le tableau 1 en annexe 1, la base de données Sigedis comprend aussi des informations sur d'autres cohortes d'âge (à savoir les personnes de 40, 50 et 60 ans en 2019). Pour pouvoir présenter les données fournies de manière claire, les graphiques dans la deuxième partie de ce rapport se limitent à maximum quatre cohortes d'âge (à savoir les personnes de 35, 45, 55 et 65 ans en 2019).

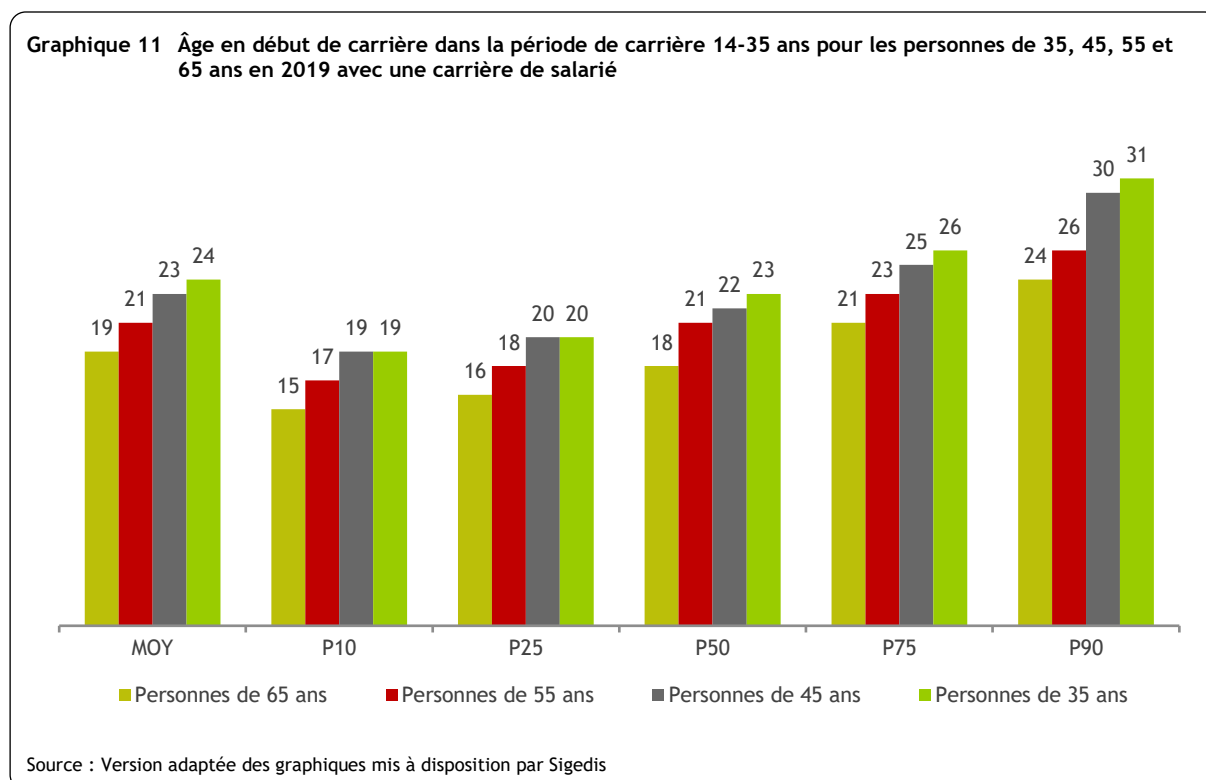
¹⁰ En fonction de la période de carrière sélectionnée, les statistiques affichées sont basées sur des populations d'ampleurs différentes (voir tableau 1 en annexe 1). Une personne de 65 ans avec une première année de carrière à l'âge de 45 ans ne fait en effet pas partie de la population étudiée des personnes de 65 ans dans la période de carrière de 14 à 35 ans inclus, car elle n'avait pas encore de carrière de salarié à cette période. Cet individu fait néanmoins bel et bien partie de la population dans les périodes de carrière de 14 à 45 ans inclus et de 14 à 55 ans inclus.

¹¹ Pour en savoir plus sur la sélection des données de carrière, nous vous renvoyons à l'annexe 1.



par sexe dans les graphiques qui suivent. Les graphiques contiennent des informations sur l'âge moyen en début de carrière et sur la répartition de cet âge dans la population étudiée.

Dans le graphique 11, nous nous limitons à l'âge en début de carrière de la population étudiée avec une carrière dans la période jusqu'à 35 ans inclus. Dans la section 1.1, nous avons vu qu'un début de carrière tardif en Belgique (qui est très probablement dû à un précédent emploi à l'étranger ou comme indépendant) avait une influence considérable sur la répartition en percentiles illustrée. En tenant compte de la période de carrière jusqu'à 35 ans inclus, nous nous intéressons principalement aux individus qui ont commencé leur carrière de salarié en Belgique. Nous partons en effet du principe que de ce fait, nous excluons une part considérable de salariés qui ont d'abord travaillé à l'étranger ou comme indépendant.



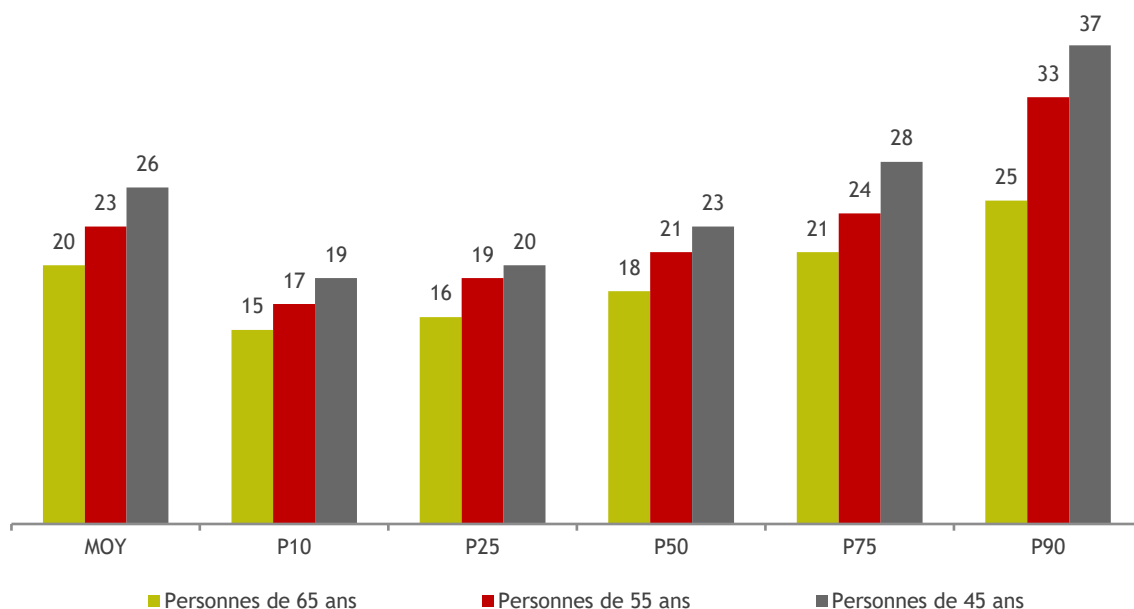
Le graphique 11 montre que les hommes et les femmes entrent de plus en plus tard sur le marché du travail. En moyenne, les personnes de 65 ans en 2019 ont entamé leur carrière à 19 ans, contre 24 ans chez les personnes de 35 ans. Cette même augmentation est également visible dans la répartition en percentiles : l'âge médian (50^e percentile) en début de carrière passe de 18 ans chez les personnes de 65 ans à 21 ans chez les personnes de 55 ans, à 22 ans chez les personnes de 45 ans, à 23 ans chez les personnes de 35 ans. Le glissement vers un début plus tardif de la carrière est aussi clairement visible lorsqu'on compare les percentiles affichés : à l'époque, seuls 10 % des personnes de 55 ans entamaient leur carrière à 26 ans (90^e percentile), tandis que pas moins de 25 % des personnes de 35 ans ont entamé leur carrière à ce même âge (75^e percentile).

En parallèle du graphique 11 (qui couvre la période de carrière jusqu'à 35 ans inclus), nous tenons compte dans ce qui suit des périodes de carrière de 14 à 45 ans inclus (graphique 12) et de 14 à 55 ans inclus (graphique 13). En d'autres termes, nous nous intéressons à l'âge auquel les salariés avec une



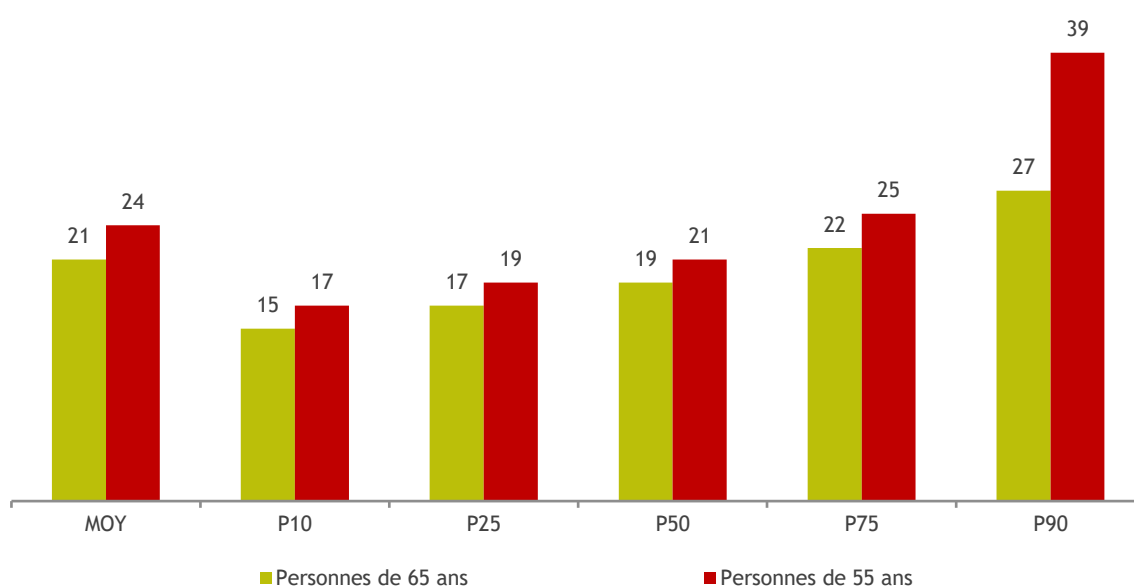
carrière dans la deuxième ou troisième période de carrière ont entamé leur carrière. Les personnes entrées tardivement sur le marché du travail belge, qui ont entamé leur carrière de salarié en Belgique après 35 ans, font ainsi également partie de la population dans les graphiques ci-dessous.

Graphique 12 Âge en début de carrière dans la période de carrière 14-45 ans pour les personnes de 45, 55 et 65 ans en 2019 avec une carrière de salarié



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Graphique 13 Âge en début de carrière dans la période de carrière 14-55 ans pour les personnes de 55 et 65 ans en 2019 avec une carrière de salarié



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis



Les graphiques 12 et 13 montrent en grande partie la même chose. Les cohortes d'âge plus jeunes ont entamé leur carrière plus tard que les cohortes d'âge plus âgées. L'influence des personnes qui sont entrées plus tardivement sur le marché du travail belge (sans doute en raison d'un précédent emploi à l'étranger ou comme indépendant) est néanmoins perceptible dans ces graphiques. Si on compare par exemple les personnes de 55 ans dans le graphique 11 aux personnes de 55 ans dans les graphiques 12 et 13 (les barres bleues), on constate que l'âge des 10 % de personnes qui sont entrées le plus tardivement sur le marché du travail belge est passé de 26 ans (90^e percentile dans le graphique 11) à 33 ans (90^e percentile dans le graphique 12) et 39 ans (90^e percentile dans le graphique 13). Un nombre relativement faible de personnes de 55 ans en 2019 ont donc entamé leur carrière de salarié à l'âge de 39 ans ou plus si on considère leur période de carrière jusqu'à 55 ans inclus. Le groupe de personnes qui sont entrées tardivement sur le marché du travail belge dans la cohorte des personnes de 55 ans fait donc considérablement augmenter le 90^e percentile.

2.2. Les périodes travaillées et/ou assimilées dans la carrière belge de salarié

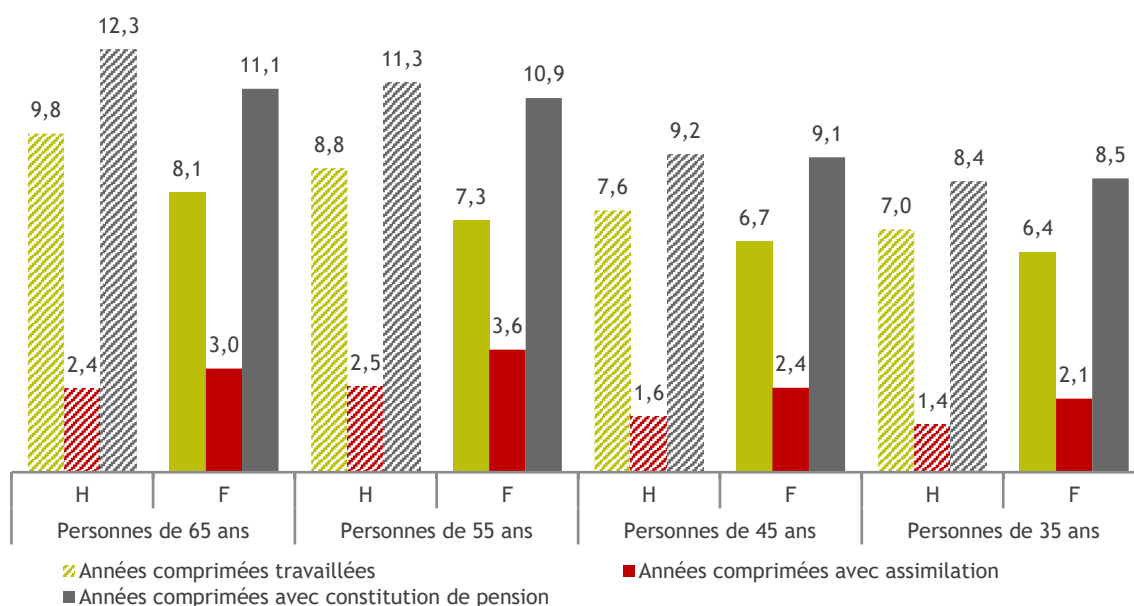
Dans les sections suivantes, nous traitons successivement pour les différentes cohortes d'âge le nombre moyen d'années comprimées avec constitution de pension, l'importance des périodes travaillées et assimilées dans cette carrière moyenne et la répartition des différents types d'assimilation. Rappelons que nous n'avons connaissance que des jours travaillés et assimilés qui génèrent des droits de pension belges dans le régime des salariés. Nous ne disposons pas des données relatives aux périodes pendant lesquelles les personnes ne travaillent pas et ne se constituent aucune période assimilée. Nous n'avons pas non plus d'informations sur les périodes travaillées qui entraînent une constitution de droits de pension étrangers ou dans le régime des indépendants.

2.2.1. Le nombre moyen d'années de carrière comprimées avec constitution de pension

Les graphiques 14, 15 et 16 montrent le nombre moyen d'années comprimées composées de jours ETP travaillés et/ou assimilés par période de carrière. Rappelons que le nombre d'années de carrière comprimées est calculé en prenant la somme de tous les jours ETP travaillés et/ou assimilés, divisée par 312. Dans ce qui suit, nous ne nous intéressons qu'aux années de carrière comprimées avec constitution de pension, et ce ventilées par sexe. Le rapport entre la carrière travaillée et assimilée sera en effet abordé dans la section 2.2.2. Nous présentons successivement le nombre moyen d'années comprimées avec constitution de pension par cohorte d'âge dans la période de carrière de 14 à 35 ans inclus (graphique 14), de 14 à 45 ans inclus (graphique 15) et de 14 à 55 ans inclus (graphique 16). Ici aussi, nous parlons également de la première, deuxième et troisième période de carrière pour renvoyer à ces périodes de carrière.



Graphique 14 Nombre moyen d'années de carrière comprimées avec constitution de pension dans la période de carrière 14-35 ans pour les hommes et femmes de 35, 45, 55 et 65 ans en 2019

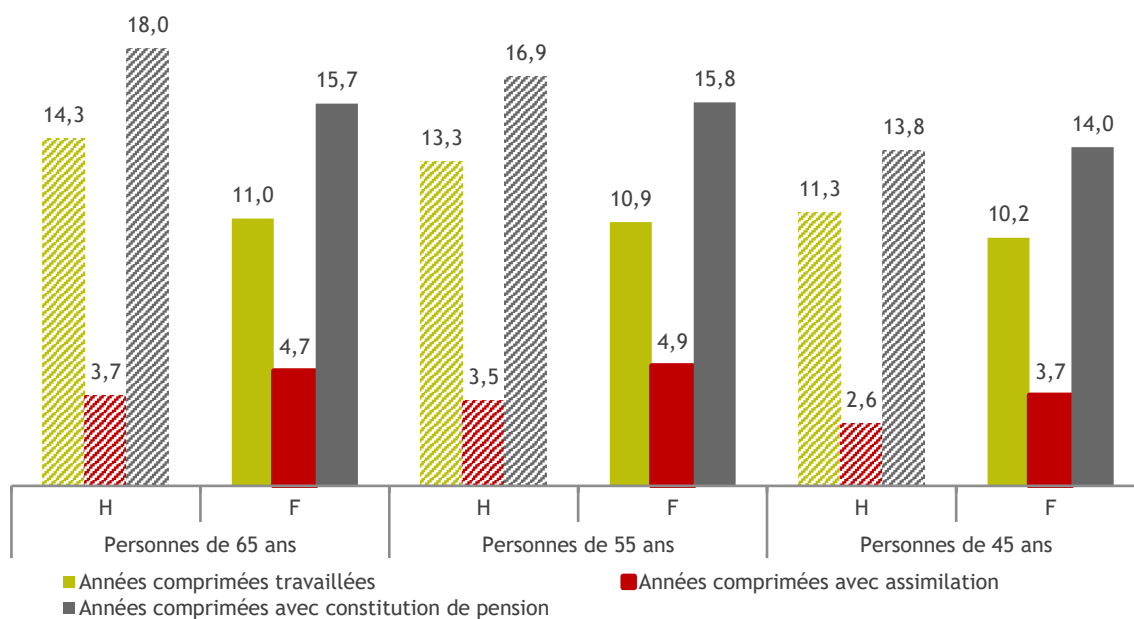


Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Le graphique 14 montre deux tendances importantes s'agissant du nombre moyen d'années comprimées avec constitution de pension (voir les barres grises, hachurées ou non) pendant la première période de carrière de 14 à 35 ans inclus. On constate dans un premier temps que l'âge en 2019 a une influence positive sur le nombre moyen d'années comprimées avec constitution de pension. Plus la cohorte est âgée, plus le nombre d'années avec constitution de pension dans la première période de carrière est élevé. En d'autres termes, force est de constater qu'en moyenne, les personnes de 65 ans s'étaient constitué davantage de droits de pension que les personnes de 55, 45 et 35 ans dans la période de 14 à 35 ans inclus, que les personnes de 55 ans s'étaient en moyenne constitué davantage de droits de pension que les personnes de 45 et 35 ans dans cette même période et que les personnes de 45 ans s'étaient en moyenne constitué davantage de droits de pension que les personnes de 35 ans. Ce constat va de pair avec un début de carrière plus tardif. Dans le graphique 11, nous avons en effet montré que les personnes de 35 ans en 2019 avaient en moyenne commencé leur carrière 5 ans plus tard que les personnes de 65 ans. Par conséquent, les personnes de 35 ans peuvent attester de moins de jours travaillés ou assimilés dans cette première période de carrière que les personnes de 65 ans, qui ont commencé à travailler plus tôt comme salarié. Le graphique 14 montre dans un deuxième temps que le nombre moyen d'années de carrière avec constitution de pension dans les deux cohortes d'âge les plus âgées est plus élevé chez les hommes que chez les femmes (cf. les barres grises hachurées par rapport aux barres grises non hachurées). Contrairement aux salariés qui avaient 55 et 65 ans en 2019, on constate que la constitution de pension des hommes de 35 et 45 ans est presque identique à celle des femmes de 35 et 45 ans (à savoir 8,4 contre 8,5 chez les personnes de 35 ans et 9,2 contre 9,1 chez les personnes de 45 ans).



Graphique 15 Nombre moyen d'années de carrière comprimées avec constitution de pension dans la période de carrière 14-45 ans pour les hommes et femmes de 45, 55 et 65 ans en 2019

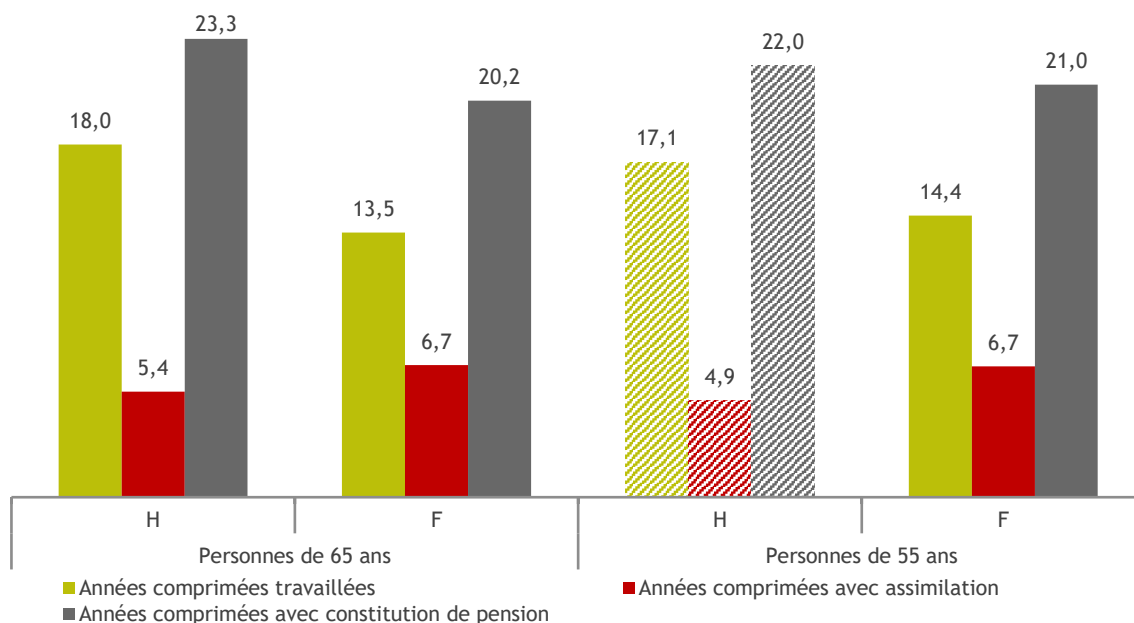


Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Le graphique 15 s'intéresse à la deuxième période de carrière, à savoir de 14 à 45 ans inclus. Le graphique montre dans un premier temps que le lien décrit précédemment entre l'âge en 2019 et le nombre moyen d'années comprimées avec constitution de pension est toujours d'application chez les hommes. Dans cette période de carrière, les hommes qui avaient 45 ans en 2019 ont en moyenne moins d'années avec constitution de pension (13,8) que les hommes qui avaient 55 ans en 2019 (16,9). Par ailleurs, ces hommes de 55 ans avaient en moyenne moins d'années de carrière avec constitution de pension à l'âge de 45 ans que les hommes de 65 ans au même âge (18,0). Chez les femmes, ce lien est moins évident. Les femmes de 45 ans en 2019 avaient en moyenne moins d'années avec constitution de pension pendant cette deuxième période de carrière (14,0) que les femmes de 55 ans (15,8). En revanche, pendant cette période de carrière, les femmes de 55 ans avaient en moyenne environ autant d'années avec constitution de pension que les femmes qui avaient 65 ans en 2019 (15,7). Par ailleurs, la différence entre les sexes évoquée sur la base du graphique 14 est encore présente chez les personnes de 65 ans dans la période de carrière de 14 à 45 ans inclus. Si on compare les barres grises hachurées et les barres grises non hachurées, on constate que les femmes dans cette cohorte d'âge ont en moyenne moins d'années avec constitution de pension (15,7) que les hommes dans cette même cohorte d'âge (18,0). On remarque néanmoins que cette différence entre les sexes est plus limitée pour les personnes qui avaient 55 ans en 2019 (16,9 chez les hommes contre 15,8 chez les femmes). En outre, la différence disparaît complètement pour les personnes de 45 ans en 2019. Dans la cohorte d'âge la plus jeune, les femmes ont en moyenne même plus d'années comprimées avec constitution de pension (14,0) que les hommes (13,8).



Graphique 16 Nombre moyen d'années de carrière comprimées avec constitution de pension dans la période de carrière 14-55 ans pour les hommes et femmes de 55 et 65 ans en 2019



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Le constat selon lequel les cohortes d'âge plus âgées ont en moyenne plus d'années avec constitution de pension que les cohortes d'âge plus jeunes (voir graphiques 14 et 15) vaut toujours pour les hommes dans la troisième période de carrière. Dans le graphique 15, nous avons déjà montré que les femmes qui avaient 55 ans en 2019 avaient en moyenne autant d'années de carrière avec constitution de pension à l'âge de 45 ans que les femmes de 65 ans au même âge. Dans la troisième période de carrière (de 14 à 55 ans inclus), comme illustré dans le graphique 16, on constate que les femmes qui avaient 55 ans en 2019 ont même plus d'années de carrière avec constitution de pension que ce que les femmes de 65 ans avaient quand elles avaient 55 ans (21,0 contre 20,2). Cette évolution selon laquelle les femmes des cohortes d'âge plus jeunes se sont en moyenne constituées plus de droits de pension que les femmes des cohortes d'âge plus âgées est certainement liée à la transition vers le modèle du couple à deux revenus.¹² On constate par ailleurs toujours, tout comme dans les graphiques précédents, une différence entre les hommes et les femmes au sein des cohortes d'âge de 55 et 65 ans. Tout comme dans le graphique 15, la différence entre le nombre moyen d'années avec constitution de pension chez les hommes et chez les femmes est moins prononcée chez les personnes de 55 ans (22,0 chez les hommes contre 21,0 chez les femmes) que chez les personnes de 65 ans (23,3 chez les hommes contre 20,2 chez les femmes) dans la troisième période de carrière.

¹² Sur la base des données de répartition non présentées, nous savons que presque 26 % de toutes les femmes dans la cohorte des personnes de 65 ans peuvent attester de maximum 10 années de carrière (avec au moins un jour ETP travaillé ou assimilé) dans la troisième période de carrière. Chez les femmes de la cohorte des personnes de 55 ans, ce pourcentage est réduit à 19 %. En d'autres termes, on peut en conclure que la répartition dans la cohorte des femmes de 65 ans comprend davantage de carrières courtes que dans la cohorte des femmes de 55 ans. Comme mentionné précédemment, le modèle traditionnel de la famille peut expliquer une partie de ces carrières courtes (voir section 1.2.3).



Les trois derniers graphiques ont mis en lumière deux tendances ou changements dans la composition des carrières. Nous les résumons une fois de plus ci-dessous et en tirons quelques conclusions prudentes.

Tout d'abord, il est clairement ressorti que les salariés dans les cohortes d'âge plus âgées pouvaient en moyenne attester d'un plus grand nombre d'années comprimées avec constitution de pension dans la première période de carrière (de 14 à 35 ans inclus) que les salariés dans les cohortes d'âge plus jeunes. Le début plus tardif de la carrière joue certainement un rôle dans ce cadre. Dans la deuxième et la troisième période de carrière (de 14 à 45 ou 55 ans inclus), ce constat s'applique surtout aux hommes. Nous avons en effet vu que dans la deuxième et dans la troisième période de carrière, les femmes de 55 ans pouvaient en moyenne attester de presque autant voire plus d'années avec constitution de pension que les femmes qui avaient 65 ans en 2019. Si cette tendance se poursuit à l'avenir, dans 10 ans, les femmes qui avaient 55 ans en 2019 auront en moyenne davantage d'années de carrière avec constitution de pension que les femmes récemment pensionnées en 2019 (24,1 années de carrière ; graphique 8).

Deuxièmement, nous avons montré que dans presque toutes les périodes de carrière, les hommes ont en moyenne plus d'années comprimées avec constitution de pension que les femmes dans cette même cohorte d'âge. Force est néanmoins de constater que la différence entre les hommes et les femmes a comme disparu ou que les femmes se sont en moyenne même constitué un petit plus de droits de pension que les hommes dans les deux cohortes les plus jeunes. Étant donné que nous ne connaissons pas les futures années de carrière des hommes et des femmes qui avaient 35 ou 45 ans en 2019 et qui, contrairement aux cohortes d'âge plus âgées, peuvent encore se constituer de nombreuses années de carrière avant de prendre leur pension, nous ne pouvons en tirer aucune conclusion quant à leur carrière finale. Si leur carrière continue d'évoluer dans la même direction, nous pouvons néanmoins nous attendre à ce qu'il n'y ait presque plus de différence dans le nombre moyen d'années avec constitution de pension chez ces hommes et femmes lorsqu'ils atteindront l'âge de la pension. Attention, cette hypothèse ne concerne pas les futures différences dans le montant de la pension moyenne de salarié entre les hommes et les femmes, étant donné que le montant ne dépend pas uniquement du nombre d'années de carrière, mais aussi notamment du salaire qui est pris en compte pour le calcul de la pension.

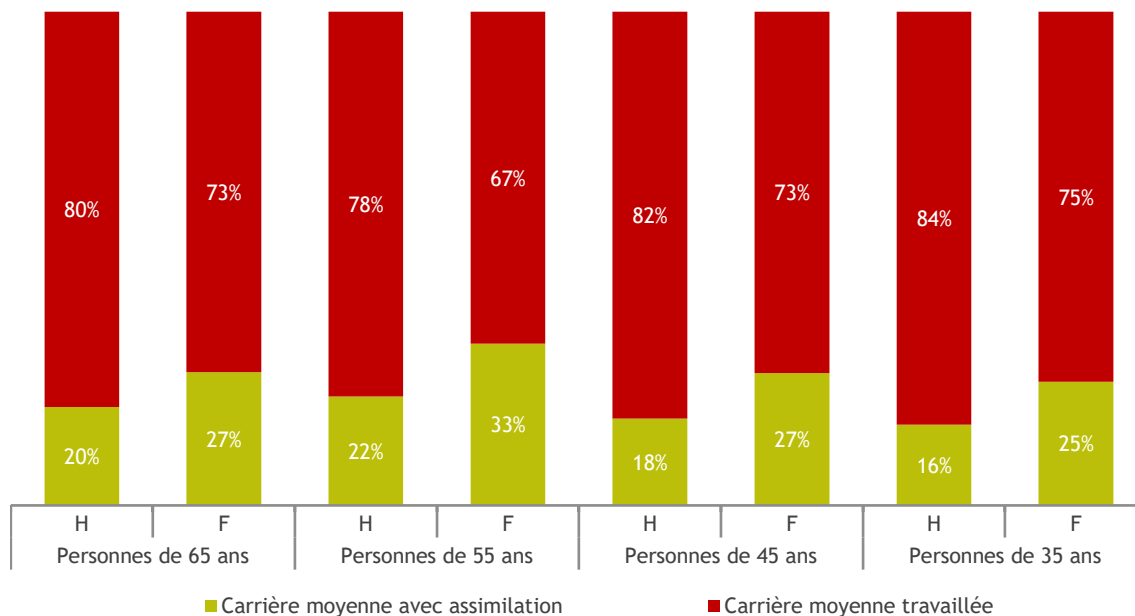
2.2.2. L'importance des périodes travaillées et assimilées

Dans les graphiques 14 à 16 inclus, nous nous sommes intéressés au nombre moyen d'années comprimées avec constitution de pension pour des individus de différentes cohortes d'âge avec une carrière de salarié pour chaque période de carrière. Dans ce qui suit, nous répartissons les moyennes affichées dans ces graphiques en fonction de la part de jours ETP travaillés ou assimilés (pour ce faire, nous comparons la carrière moyenne comprimée travaillée et assimilée avec la carrière moyenne comprimée avec constitution de pension). Sur la base de ces informations, nous pouvons estimer si l'importance des périodes assimilées dans la première, deuxième et troisième période de carrière a augmenté ou diminué. En d'autres termes, nous ne nous prononçons pas sur les changements dans la durée de carrière moyenne entre différentes cohortes, mais bien sur les changements dans le rapport entre le nombre de jours ETP travaillés et assimilés au sein de la carrière moyenne avec constitution de



pension. Nous examinons successivement les trois périodes de carrière de 14 à 35 ans inclus (graphique 17), de 14 à 45 ans inclus (graphique 18) et de 14 à 55 inclus (graphique 19).

Graphique 17 Part de jours de carrière travaillés et assimilés dans la carrière moyenne comprimée avec constitution de pension dans la période de carrière 14-35 ans pour les hommes et femmes de 35, 45, 55 et 65 ans en 2019



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

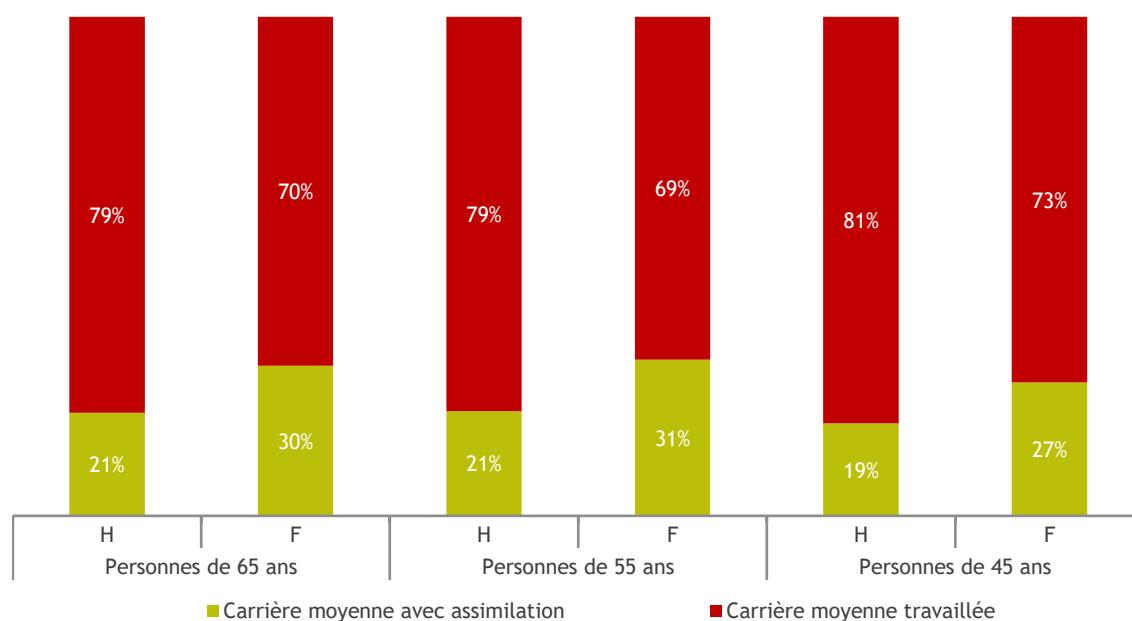
Le graphique 17 montre qu'en moyenne, les assimilations sont plus importantes pour les femmes que pour les hommes dans la première période de carrière de 14 à 35 ans inclus, et ce pour toutes les cohortes d'âge, d'une part, et que l'importance des périodes assimilées diminue généralement plus les cohortes d'âge sont jeunes, d'autre part. Ainsi, la carrière moyenne des hommes de 65 ans dans la période jusqu'à 35 ans inclus comportait encore 20 % de périodes assimilées, tandis que la carrière moyenne des hommes de 35 ans sur cette même période n'en comprend que 16 %. La suppression du service militaire obligatoire joue assurément un rôle dans la réduction des assimilations dans la carrière moyenne des hommes. Chez les femmes, cette réduction est moins évidente : de 27 % chez les femmes de 65 ans à 25 % chez les femmes de 35 ans. La réduction limitée chez les femmes est possiblement due à l'assimilation pour congé de maternité, car cette période assimilée reste toujours aussi importante pour de nombreuses femmes. En raison de la part importante de périodes assimilées chez les personnes de 55 ans en 2019, la réduction évoquée ici n'est pas toujours clairement visible chez les deux cohortes les plus âgées. En effet, chez les personnes de 55 ans en 2019, la part de périodes assimilées augmente par rapport à la cohorte des personnes de 65 ans.¹³

¹³ La plus grande part d'assimilations chez les personnes de 55 ans en 2019 n'est pas une exception. Pour les cohortes d'âge de 50 et 60 ans, qui ne sont pas traitées dans ce rapport, la part de périodes assimilées dans la carrière moyenne était, elle aussi, plus importante que pour la cohorte des personnes de 65 ans. Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer la plus grande part d'assimilations dans les cohortes des personnes de 60, 55 et 50 ans par rapport à la cohorte des personnes de 65 ans. Le recours (plus intensif) à un certain type d'assimilation peut en être une (cf. section 2.2.3). Par ailleurs, une période de faible activité économique au moment de l'entrée sur le marché du travail peut aussi être une explication possible. Cette dernière explication ne peut pas être étayée sur la base de la base de données Sigedis utilisée.



Le fait que la part d'assimilations chez les cohortes plus jeunes dans la première période de carrière de 14 à 35 ans inclus est inférieure à celle chez les cohortes plus âgées dépend possiblement de la durée de la carrière moyenne au cours de cette première période de carrière. Le graphique 14 avait en effet montré que la carrière moyenne comprimée des personnes de 35 et 45 ans dans la première période de carrière était plus courte que celle des cohortes plus âgées. Le fait que la carrière moyenne des personnes de 35 et 45 ans comporte un pourcentage plus faible d'assimilations peut dépendre du fait que la chance de se constituer des périodes assimilées dans le cadre d'une carrière courte est plus faible que dans le cadre d'une carrière longue.

Graphique 18 Part de jours de carrière travaillés et assimilés dans la carrière moyenne comprimée avec constitution de pension dans la période de carrière 14-45 ans pour les hommes et femmes de 45, 55 et 65 ans en 2019

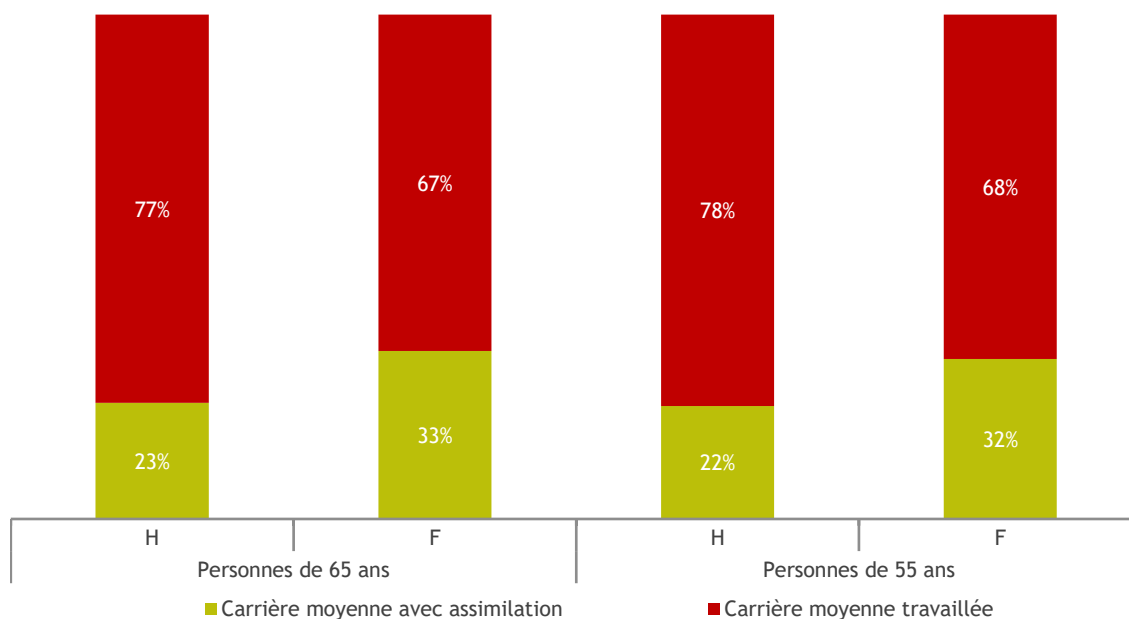


Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Sur la base du graphique 18, qui concerne la deuxième période de carrière de 14 à 45 ans inclus, nous pouvons tirer les mêmes conclusions que dans le graphique précédent. On constate en premier lieu qu'au sein de chaque cohorte d'âge, la part de jours assimilés est en moyenne plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Il en ressort aussi que plus les personnes sont jeunes, moins la part d'assimilations dans la deuxième période de carrière est grande. La part de périodes assimilées dans la carrière moyenne est en effet de 21 % chez les hommes qui avaient 55 et 65 ans en 2019, contre 19 % chez les hommes de 45 ans en 2019. Chez les femmes, nous faisons le même constat : la part de jours assimilés dans la carrière moyenne chez les femmes de 65 et 55 ans est plus grande que chez les femmes de 45 ans (30 %/31 % contre 27 %). On trouve par ailleurs toujours dans cette période de carrière une part plus importante de jours assimilés chez les femmes de 55 ans que chez les femmes qui avaient 65 ans en 2019 (31 % contre 30 %, cf. note de bas de page 13).



Graphique 19 Part de jours de carrière travaillés et assimilés dans la carrière moyenne comprimée avec constitution de pension dans la période de carrière 14-55 ans pour les hommes et femmes de 55 et 65 ans en 2019



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Le graphique 19 représente enfin le rapport entre la part de jours travaillés et assimilés dans la carrière moyenne comprimée avec constitution de pension durant la troisième période de carrière de 14 à 55 ans inclus. Tout comme pour les périodes de carrière précédentes, la part de jours assimilés dans cette période est en moyenne plus grande chez les femmes que chez les hommes. Par ailleurs, les hommes et les femmes de 55 ans en 2019 ont en moyenne moins recours aux périodes assimilées que les hommes et femmes de 65 ans, même si cette différence est tenue (22 %/32 % contre 23 %/33 %). Le constat fait sur la base des graphiques 17 et 18, à savoir que la part d'assimilations était plus importante chez les personnes de 55 ans que chez celles de 65 ans, ne se vérifie donc plus dans la troisième période de carrière. En d'autres termes, entre l'âge de 45 et 55 ans (c'est-à-dire entre la deuxième et la troisième période de carrière), la carrière moyenne comprimée des personnes de 65 ans est composée d'une plus grande part d'assimilations que la carrière des personnes de 55 ans.

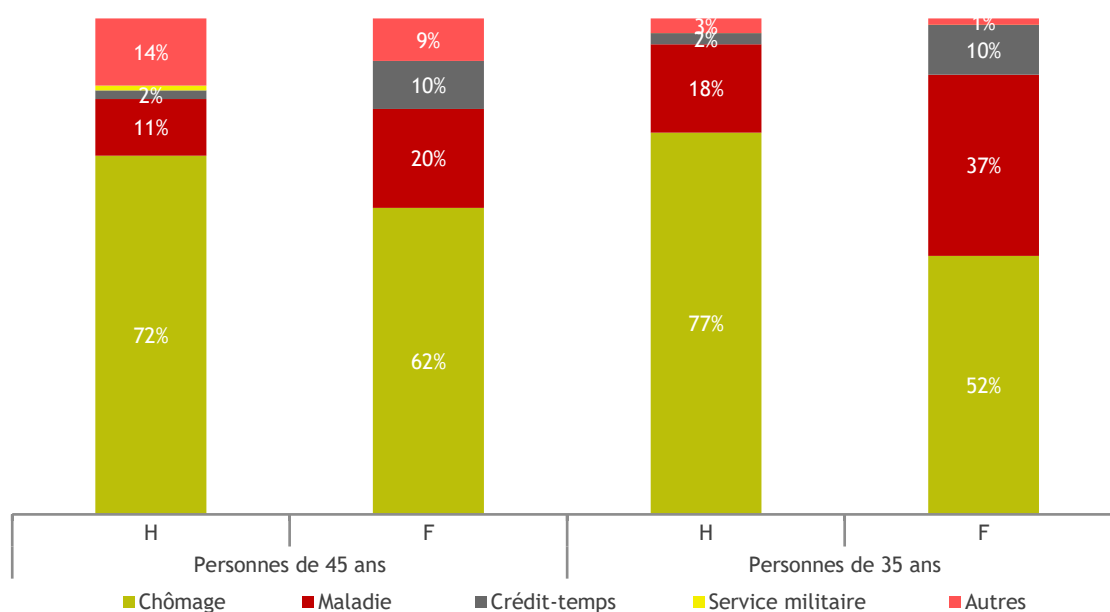
En résumé, les graphiques 17, 18 et 19 ont montré que la part de périodes assimilées est plus importante dans la carrière moyenne des femmes que dans celle des hommes. En outre, il ressort des graphiques que la part d'assimilations est moins grande dans la carrière moyenne des cohortes d'âge plus jeunes que dans celle des cohortes plus âgées. Pour les salariés de 55 ans en 2019, ce dernier constat ne vaut que lorsqu'on s'intéresse à la troisième période de carrière (de 14 à 55 ans inclus). Le fait qu'en moyenne, les assimilations soient plus importantes pour les personnes de 55 ans que pour les personnes de 65 ans dans la première et la deuxième période de carrière est possiblement dû au recours (plus intensif) à un certain type d'assimilation (cf. note de bas de page 13 et section 2.2.3).



2.2.3. L'importance des différents types d'assimilation

Dans la section précédente, nous avons traité du rapport entre les périodes travaillées et assimilées dans la carrière moyenne comprimée, afin d'avoir une idée de l'importance des assimilations. Cette section examine, dans chaque période de carrière, quel type d'assimilation est le plus important. Pour ce faire, nous nous intéressons à la part des différentes périodes assimilées dans la carrière moyenne assimilée telle que présentée dans les graphiques 14, 15 et 16. Les périodes assimilées sont divisées en plusieurs catégories : (1) chômage, (2) maladie (qui inclut notamment aussi le congé de maternité), (3) crédit-temps, (4) service militaire et (5) autres. Comme évoqué précédemment, les données de carrière avant 1990 ne permettent pas toujours de faire la distinction entre la maladie, le chômage et d'autres assimilations (par exemple, l'assimilation pour grève ou le statut de travail à temps partiel avec maintien des droits). Les salariés qui avaient 55 ou 65 ans en 2019 s'étaient déjà constitué une part considérable de leur carrière en 1990. En d'autres termes, il n'est pas possible de comparer correctement les assimilations pour « chômage, maladie ou autres » des personnes de 55 et 65 ans avec celles des cohortes d'âge plus jeunes. Nous comparons par conséquent dans ce qui suit les personnes de 35 ans avec celles de 45 ans et les personnes de 55 ans avec celles de 65 ans. Pour les deux cohortes d'âge les plus jeunes, nous nous intéressons uniquement à la première période (graphique 20) et pour les deux cohortes d'âge les plus âgées, nous examinons la deuxième (graphique 21) et la troisième période de carrière (graphique 22).

Graphique 20 Part des différentes périodes assimilées dans la carrière moyenne comprimée avec assimilation dans la période de carrière 14-35 ans pour les hommes et femmes de 35 et 45 ans en 2019



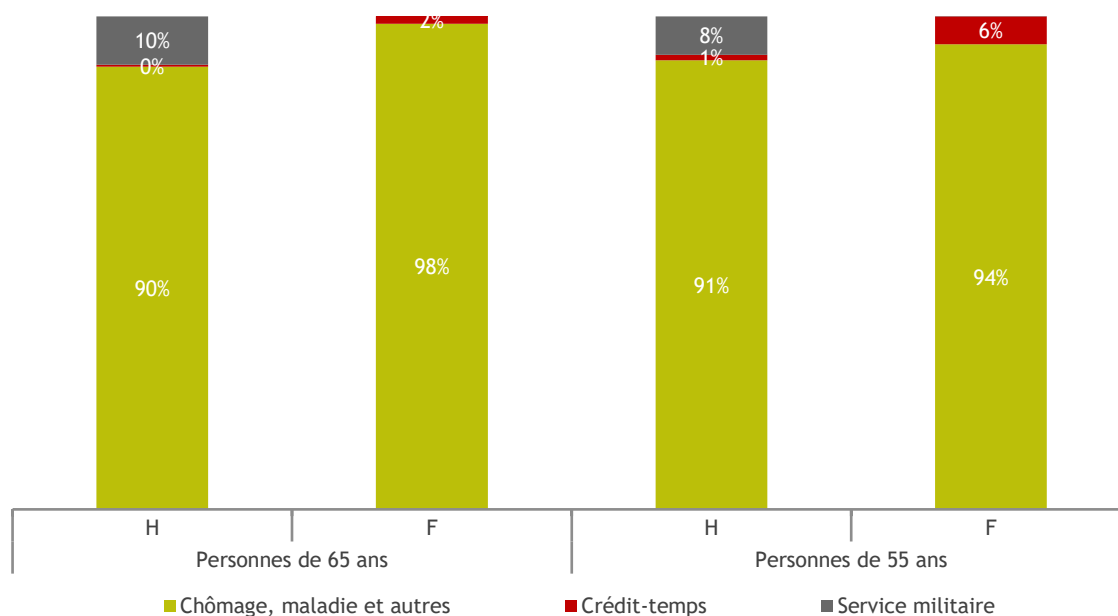
Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Le graphique 20 représente la répartition en pourcentage des différents types d'assimilation dans la première période de carrière de 14 à 35 ans inclus pour les personnes de 35 ou 45 ans en 2019. Il montre que la part des « autres » assimilations dans cette période de carrière est plus faible chez les personnes de 35 ans que chez celles de 45 ans, et ce tant chez les hommes que chez les femmes (3 %/1 % chez les



personnes de 35 ans contre 14 %/9 % chez celles de 45 ans). Il ressort par ailleurs du graphique des changements dans l'importance des différents types d'assimilation qui ne s'appliquent pas aux deux sexes. On constate en effet que les hommes de 35 ans en 2019 n'ont plus d'assimilations pour service militaire à la suite de la suppression du service militaire obligatoire en Belgique au milieu des années 1990. La part tant de chômage que de maladie dans les périodes assimilées est par contre plus élevée chez les hommes de la cohorte d'âge la plus jeune que chez ceux de la cohorte plus âgée (18 %/77 % chez les hommes de 35 ans contre 11 %/72 % chez ceux de 45 ans). Chez les femmes, la part de chômage dans la carrière moyenne assimilée est plus faible (62 % contre 52 %), mais on constate une importance grandissante des assimilations pour maladie (20 % contre 37 %). En combinaison avec le graphique 17, nous pouvons conclure que la part d'assimilations dans la carrière moyenne comprimée des personnes de 35 ans est plus faible que chez celles de 45 ans et que la part des différents types d'assimilation diffère aussi entre les deux cohortes d'âge.

Graphique 21 Part des différentes périodes assimilées dans la carrière moyenne comprimée avec assimilation dans la période de carrière 14-45 ans pour les hommes et femmes de 55 et 65 ans en 2019



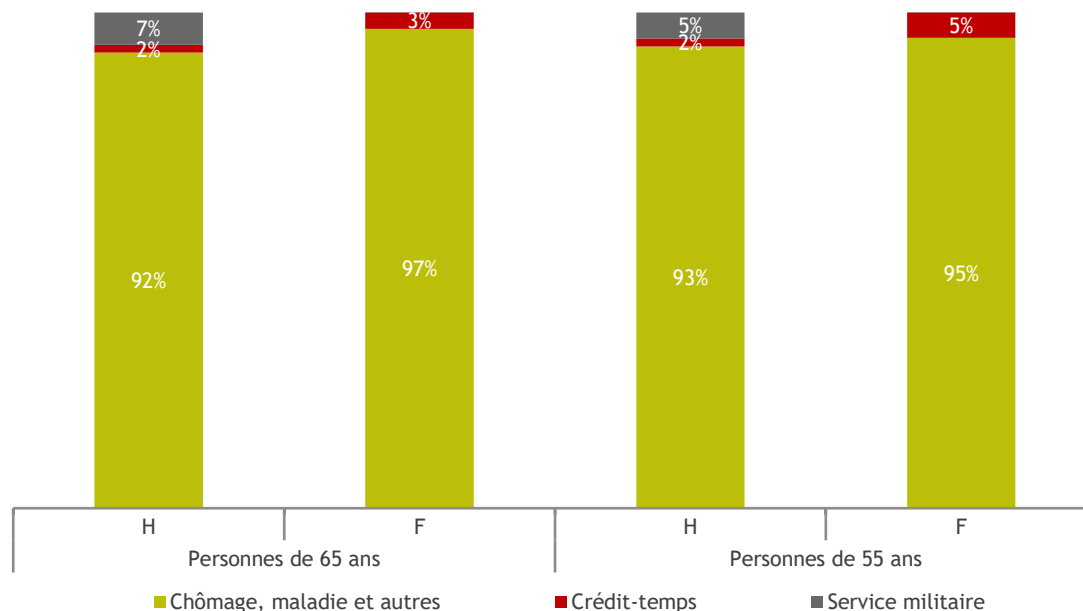
Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Dans le graphique 21, nous nous intéressons à l'importance de diverses périodes assimilées dans la deuxième période de carrière (de 14 à 45 ans inclus) chez les salariés de 55 et 65 ans en 2019. Étant donné que les données de carrière ne permettent pas toujours de faire la distinction entre la maladie, le chômage et d'autres assimilations pour les années de carrière avant 1990, nous réunissons ici ces trois catégories. On constate que dans la deuxième période de carrière, les femmes tant de 55 ans que de 65 ans ont eu principalement recours aux assimilations pour chômage, maladie ou autres (94 % et 98 %). De plus, la part d'assimilations pour crédit-temps est plus importante chez les femmes de 55 ans que chez celles de 65 ans (6 % contre 2 %). La carrière moyenne assimilée des hommes de 55 et 65 ans comprend enfin toujours des assimilations pour service militaire. Chez les hommes plus jeunes, la part



d'assimilations pour service militaire est moins grande que chez les hommes plus âgés (8 % contre 10 %).¹⁴

Graphique 22 Part des différentes périodes assimilées dans la carrière moyenne comprimée avec assimilation dans la période de carrière 14-55 ans pour les hommes et femmes de 55 et 65 ans en 2019



Source : Version adaptée des graphiques mis à disposition par Sigedis

Le graphique 22 s'intéresse enfin à l'importance des différents types d'assimilation dans la troisième période de carrière (de 14 à 55 ans inclus) pour les personnes de 55 et 65 ans en 2019. Le graphique montre, tout comme le graphique 21, que les femmes de 55 ans en 2019 ont plus recours au crédit-temps que les femmes de la cohorte d'âge la plus âgée (5 % contre 3 %). Ce pourcentage plus élevé d'assimilations pour crédit-temps chez les femmes de 55 ans se fait au détriment de la part d'assimilations pour chômage, maladie et autres par rapport aux femmes qui avaient 65 ans en 2019 (95 % contre 97 %). Chez les hommes de 55 et 65 ans, la carrière moyenne assimilée dans la période de carrière jusqu'à 55 ans inclus comprend encore, en parallèle des périodes de crédit-temps et de chômage, maladie et autres, des périodes de service militaire. Dans cette période de carrière aussi, la part d'assimilations pour service militaire est plus faible chez les hommes plus jeunes que chez les hommes plus âgés (5 % contre 7 %).

Si on combine les trois derniers graphiques, on constate une importance grandissante de l'assimilation pour crédit-temps. La part de crédit-temps dans la carrière moyenne assimilée est plus importante chez les personnes de 55 ans que chez celles de 65 ans, mais elle est au plus haut dans les deux cohortes d'âge les plus jeunes. On remarque aussi que les femmes de chaque cohorte ont davantage recours au crédit-temps que les hommes. Ceci est certainement dû au fait que les femmes assument davantage de tâches de soins (pensons par exemple au crédit-temps pour soins à son/ses enfant(s) ou à une personne malade). Le recours au crédit-temps peut être une des explications possibles au fait que la cohorte des

¹⁴ Notons également que le plus faible pourcentage d'assimilations pour service militaire chez les futurs pensionnés peut possiblement être dû à un enregistrement incomplet du service militaire obligatoire dans la base des données de carrière de Sigedis.



Composition de la carrière 12567 (C1.001)

personnes de 55 ans a en moyenne davantage d'années avec assimilation que la cohorte des personnes de 65 ans dans les deux premières périodes de carrière (cf. section 2.2.2).



Conclusion

La première partie nous a donné une idée de la composition de la carrière d'individus qui avaient 65 ans en 2019 et qui ont travaillé comme salarié. Nous avons considéré ces personnes de 65 ans comme des personnes récemment pensionnées, même si nous ne pouvons pas savoir avec certitude si elles sont pensionnées ou non. Les résultats ont notamment montré que les personnes récemment pensionnées en 2019 peuvent attester en moyenne de 23,1 années de carrière travaillées avec au moins un jour travaillé (25,2 chez les hommes et 21,0 chez les femmes). Lorsqu'on tient également compte des périodes assimilées, on constate que les personnes de 65 ans peuvent attester en moyenne de 29,6 années de carrière avec constitution de pension (30,8 chez les hommes et 28,3 chez les femmes) avec au moins 1 jour travaillé ou assimilé. L'analyse de la répartition a clairement montré que ces faibles moyennes étaient influencées par la présence de nombreuses carrières courtes. Le fait qu'une partie de la population étudiée a également travaillé comme indépendant et/ou à l'étranger est certainement une raison majeure de la présence de nombreuses carrières courtes dans la répartition.

Nous nous sommes ensuite intéressés au nombre moyen d'années de carrière comprimées pour pouvoir tirer des conclusions pertinentes sur l'importance des périodes assimilées. Lorsque *tous* les jours de carrière sont agrégés et que le total est ensuite divisé par 312, les personnes récemment pensionnées en 2019 peuvent attester en moyenne de 26,0 années comprimées avec constitution de pension. Les hommes récemment pensionnés peuvent en moyenne attester de 27,7 années comprimées avec constitution de pension. Pour les femmes récemment pensionnées, ce chiffre est de 24,1. En répartissant ensuite le nombre moyen d'années comprimées avec constitution de pension en fonction du nombre moyen d'années travaillées et assimilées, il est clairement ressorti que les périodes assimilées occupent une place importante dans la carrière moyenne des personnes récemment pensionnées : 34 % (39 % pour les femmes et 30 % pour les hommes) de la carrière moyenne de salarié en Belgique est le résultat de périodes assimilées. En résumé, un tiers de la carrière moyenne de la cohorte des personnes de 65 ans en 2019 est composé de jours de carrière non travaillés qui génèrent des droits de pension.

Dans la deuxième partie, nous avons traité la composition de la carrière de personnes récemment et pas encore pensionnées qui ont travaillé comme salarié, et ce durant trois périodes de carrière : une première période de 14 jusqu'à 35 ans inclus, une deuxième période de 14 jusqu'à 45 ans inclus et une troisième période de 14 jusqu'à 55 ans inclus. En fonction de la période observée, nous avons étudié au maximum quatre cohortes d'âge (à savoir ceux qui avaient 35, 45, 55 ou 65 ans en 2019). L'objectif de cette partie était d'identifier d'éventuels changements dans la composition de la carrière de ces différentes cohortes d'âge. Tout comme dans la première partie, nous avons considéré les personnes de 65 ans comme des personnes récemment pensionnées. Nous avons au contraire considéré les autres cohortes (les personnes de 35, 45 et 55 ans) comme des futurs pensionnés.

Les hommes récemment pensionnés en 2019 peuvent en moyenne attester de 12,3 années de carrière comprimées avec constitution de pension dans leur première période de carrière de 14 jusqu'à 35 ans inclus. Chez les femmes récemment pensionnées, cette moyenne est de 11,1 années. Les futurs pensionnés peuvent, eux, attester de moins d'années comprimées avec constitution de pension (11,3/10,9 chez les personnes de 55 ans ; 9,2/9,1 chez les personnes de 45 ans ou 8,4/8,5 chez les personnes



de 35 ans) dans la même période de carrière. Dans la deuxième période de carrière (de 14 à 45 ans inclus), les hommes récemment pensionnés se sont constitué en moyenne 18,0 années comprimées et les femmes récemment pensionnées en moyenne 15,7 années comprimées. Cette moyenne est plus basse chez les futurs pensionnés (16,9/15,8 chez les personnes de 55 ans ou 13,8/14,0 chez les personnes de 45 ans). Dans la troisième période de 14 jusqu'à 55 ans inclus, enfin, on constate en moyenne 23,3 ou 20,2 années de carrière comprimées avec constitution de pension pour les hommes ou femmes récemment pensionnés contre en moyenne 22,0 ou 21,0 années comprimées chez les personnes de 55 ans. Tout comme dans la première partie, nous devons faire preuve de prudence dans nos conclusions sur la durée de carrière moyenne, en raison notamment du nombre important de carrières courtes dans la répartition.

Sur la base des chiffres susmentionnés, nous avons tout d'abord montré que l'âge en 2019 a une influence positive sur le nombre moyen d'années de carrière avec constitution de pension chez les hommes. Les hommes des cohortes d'âge plus âgées peuvent donc attester de carrières plus longues au même moment dans leur carrière que les hommes des cohortes d'âge plus jeunes. L'âge en début de carrière joue probablement un rôle dans ce cadre. Tandis qu'en moyenne, les personnes de 65 ans ont commencé à travailler à 19 ans, cet âge est passé à 24 ans dans la cohorte d'âge la plus jeune.

Chez les femmes, le lien entre l'âge en 2019 et le nombre moyen d'années comprimées avec constitution de pension ressort uniquement dans la première période de carrière jusqu'à l'âge de 35 ans inclus. Dans la deuxième période de carrière, la durée de carrière moyenne chez les femmes de 55 ans est similaire à celle des femmes récemment pensionnées. Si on s'intéresse à la carrière jusqu'à 55 ans inclus (c'est-à-dire la troisième période de carrière), les femmes de 55 ans ont alors en moyenne même plus d'années avec constitution de pension (21,0) que les femmes de 65 ans (20,2) lorsqu'elles avaient 55 ans. Cela montre que l'âge plus avancé en début de carrière chez les femmes plus jeunes a uniquement une influence sur la constitution de pension pendant la première période de carrière et qu'après l'âge de 35 ans (c'est-à-dire après la première période de carrière), ces femmes se constituent plus de droits de pension que les femmes dans la cohorte la plus âgée. Le nombre moyen d'années de carrière comprimées avec constitution de pension des femmes a en d'autres termes augmenté après la première période de carrière. La disparition du modèle traditionnel de la famille peut expliquer l'augmentation du nombre d'années avec constitution de pension. Si cette tendance se poursuit à l'avenir, dans 10 ans, les femmes qui avaient 55 ans en 2019 auront en moyenne davantage d'années comprimées avec constitution de pension que les femmes récemment pensionnées en 2019 (voir première partie ; 24,1 années).

Un deuxième constat qui découle des chiffres présentés est que la différence entre les sexes, c'est-à-dire le fait qu'en moyenne, les hommes ont davantage d'années avec constitution de pension que les femmes de la même cohorte d'âge, a (presque) disparu dans les cohortes d'âge plus jeunes. Contrairement aux personnes de 65 et 55 ans, on ne voit presque plus aucune différence entre le nombre moyen d'années comprimées avec constitution de pension chez les hommes et les femmes dans les cohortes d'âge de 45 et 35 ans. Nous ne pouvons néanmoins pas prédire si cette évolution vers une constitution de pension égale entre les hommes et les femmes se poursuivra à l'avenir. Si la suite de leur carrière tient le même rythme, nous pouvons néanmoins nous attendre à ce qu'il n'y ait plus aucune différence dans le nombre



moyen d'années avec constitution de pension entre les hommes et les femmes lorsqu'ils prendront leur pension dans 20 ou 30 ans.

L'évolution vers un nombre égal d'années comprimées avec constitution de pension entre les hommes et les femmes ne donne pas d'informations sur les changements en termes d'emploi. Voilà pourquoi nous nous sommes enfin intéressés au rapport entre le nombre de jours travaillés et assimilés dans la carrière moyenne avec constitution de pension. Sur cette base, nous avons montré que dans toutes les cohortes d'âge, la part de périodes assimilées est plus grande chez les femmes que chez les hommes. Par ailleurs, nous avons également constaté que les assimilations occupent une part généralement moins importante de la carrière moyenne des cohortes d'âge plus jeunes que de celles des cohortes plus âgées. En d'autres termes, on constate que l'emploi tend à occuper une part relativement plus importante dans la carrière moyenne des cohortes d'âge plus jeunes que dans celle des cohortes plus âgées. De futures études devront aussi s'intéresser aux salaires pris en compte dans le calcul de la pension pour déterminer dans quelle mesure l'évolution vers un nombre égal d'années de carrière comprimées avec constitution de pension peut aussi avoir une influence sur la réduction de l'écart de pension entre les hommes et les femmes.



Références

Peeters, H. (2016). *The devil is in the detail. Delving into Belgian pension adequacy* (thèse de doctorat). Louvain : KU Leuven.

Peeters, H. et Van Camp, G. (2016). *Importance et composition des périodes assimilées dans les trois régimes de pension - Etat des lieux*. Bruxelles : Bureau fédéral du Plan.

Service fédéral des Pensions. (2019). *Statistiques annuelles des bénéficiaires de prestations 2019*. Consulté via <https://www.sfpd.fgov.be/fr/centre-de-connaissances/statistiques/statistiques-salaries>



Annexes

Annexe 1 : La sélection des données de carrière

Ce rapport sur la composition de la carrière est basé sur les données de carrière historiques provenant de la base des données de carrière de Sigedis. Pour la rédaction de ce rapport, Sigedis a mis à disposition l'ensemble de données « constitution de carrière » le 17 décembre 2021. Cette base de données comprend de nombreux graphiques basés sur des données de carrière agrégées. Ces données de carrière concernent les périodes travaillées de salariés chez des employeurs qui sont soumis à la sécurité sociale belge et les périodes assimilées qui donnent droit à une pension belge de salarié.

Dans la base de données Sigedis, cinq conditions sont posées pour pouvoir déterminer la population étudiée. Seuls des individus avec (1) une carrière de salarié sont sélectionnés. Les fonctionnaires statutaires et les salariés qui, au fil de leur carrière, ont travaillé comme fonctionnaire statutaire ou dans un organisme supranational sont exclus de la population étudiée. En revanche, les salariés avec une carrière mixte de salarié et d'indépendant font bel et bien partie de la population pour leurs années de carrière comme salarié. Ensuite, la sélection comprend uniquement des individus qui (2) avaient respectivement 25, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 ou 75 ans en 2019, (3) étaient connus au Registre national (personnes inscrites dans une commune belge ou dans un poste diplomatique ou au registre d'attente ou des étrangers) ou au Registre bis (personnes non inscrites au Registre national qui ont un lien avec la sécurité sociale belge) et (4) pouvaient attester d'au moins une année travaillée comme salarié de 30 jours ETP (service militaire inclus) chez un employeur belge. Enfin, (5) les salariés sélectionnés ne peuvent pas avoir un statut spécial. En d'autres termes, certains groupes de salariés avec des statuts spéciaux sont explicitement exclus de la population étudiée. Il s'agit ici spécifiquement des mineurs, du personnel de l'aviation, des parlementaires fédéraux ou régionaux et des marins.

En résumé, tous les individus (sauf les fonctionnaires statutaires et les personnes bénéficiant des statuts spéciaux susmentionnés) âgés de 25, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 ou 75 ans en 2019 sont inclus dans la population étudiée, pour autant qu'ils aient une carrière de salarié, qu'ils soient connus dans le Registre national ou bis et qu'ils puissent attester d'au moins une année travaillée d'au moins 30 jours ETP (service militaire inclus). Aucune condition concernant le lieu de résidence actuel de ces salariés n'est imposée. La sélection de la population n'est en d'autres termes pas limitée aux salariés qui résidaient en Belgique en 2019. L'ampleur de la population étudiée est résumée au tableau 1. Dans ce tableau, nous soulignons les cohortes d'âge utilisées (cf. note de bas de page 9). Nous nous limitons dans le tableau aux périodes de carrière traitées dans ce rapport. En d'autres termes, l'ampleur de la population étudiée dans les autres périodes (14-25 ans ; 45-65 ans et 55-65 ans) n'est pas restituée.



Tableau 1 Nombre de salariés dans la population étudiée en 2019 en fonction des périodes de carrière traitées dans ce rapport (y compris les contrats de courte durée, sur la base de la base de données Sigedis du 17 décembre 2021)

Âge en 2019	Période de carrière 14-65	Période de carrière 14-55	Période de carrière 14-45	Période de carrière 14-35
25 ans	/	/	/	/
35 ans	/	/	/	<u>136 854</u>
40 ans	/	/	/	128 751
45 ans	/	/	<u>135 392</u>	<u>118 162</u>
50 ans	/	/	139 354	124 543
55 ans	/	<u>152 088</u>	<u>144 371</u>	<u>132 648</u>
60 ans	/	134 785	128 846	122 397
65 ans	<u>127 391</u>	<u>125 750</u>	<u>121 981</u>	<u>117 824</u>
70 ans	137 699	136 585	134 365	130 980
75 ans	122 088	121 337	119 664	116 762
Total	387 178	670 545	923 973	1 128 921

Pour les salariés sélectionnés, toutes les données de carrière (relatives aux périodes travaillées comme salarié ou aux périodes assimilées qui entraînent la constitution d'une pension de salarié) sont utilisées en partant de la première année de carrière déjà évoquée d'au moins 30 jours ETP travaillés comme salarié (service militaire inclus). Les années de carrière présentes avec moins de jours ETP de travail et/ou de service militaire qui sont situées avant ce point de départ sont donc supprimées. De cette manière, on évite qu'une année avec une courte période de jobs étudiants soit prise comme point de départ de la carrière. Cette condition a une conséquence : les salariés qui n'ont jamais pu attester de plus de 30 jours ETP travaillés ne font pas partie de la population étudiée. Les années de carrière postérieures au début de la carrière avec moins de 30 jours ETP travaillés ou assimilés sont, elles, bien prises en compte dans les données de carrière. Cela signifie par exemple que les emplois de moins de 30 jours ETP sont pris en considération dès qu'un salarié a pu attester d'au moins 30 jours ETP de travail ou de service militaire.



Annexe 2 : Suggestions d'adaptations de la base de données Sigedis

Dans cette annexe, nous évoquons plusieurs pistes qui peuvent affiner les données fournies, et donc aussi les résultats de ce rapport.

1. Une première suggestion est d'inclure le nombre moyen d'années comprimées dans la base de données, ainsi que la répartition à la base de cette moyenne. L'avantage de travailler avec des années comprimées est qu'il est plus facile de mettre en évidence l'importance des périodes assimilées.
2. Une deuxième suggestion vise à donner davantage d'informations sur la part importante de carrières courtes dans la répartition. Comme évoqué dans le rapport, les carrières courtes peuvent en premier lieu être dues à des carrières qui ont en partie été constituées à l'étranger. En ajoutant des données supplémentaires à la base de données, il est possible de faire une estimation de la part de salariés qui ont travaillé toute leur carrière en Belgique et de la part de salariés qui n'ont travaillé qu'une partie de leur carrière en Belgique, tant pour les personnes récemment pensionnées que pour les futurs pensionnés. Pour les futurs pensionnés, la première date d'inscription au Registre national ou bis doit être communiquée, ainsi qu'une indication du nombre d'années pendant lesquelles le salarié résidait en Belgique. Pour les personnes récemment pensionnées, il suffit d'identifier les salariés avec des droits de pension à l'étranger par le biais d'un croisement avec le cadastre des pensions. Deuxièmement, les carrières courtes de salarié peuvent aussi s'expliquer par le fait qu'une partie des salariés a aussi travaillé comme indépendant. En croisant ces données avec celles de l'INASTI, ce groupe peut être isolé.
3. Une troisième suggestion consiste à ne pas considérer le service militaire comme un emploi lors de la détermination du point de départ de la carrière, conformément à la législation des pensions.
4. Une quatrième suggestion est de parler de cohortes de naissance dans la base de données (plutôt que des âges en 2019). Les études qui comparent des individus d'âges différents utilisent généralement le concept de « cohortes de naissance ». Il est néanmoins important de pouvoir identifier ceux qui sont décédés. Dans de nombreux cas, il ne serait en effet pas intéressant d'inclure les données de carrière de personnes décédées dans les statistiques. L'ajout d'un filtre « décédé ou non en 2019 » peut être une solution en ce sens.
5. Cinquième suggestion, renommer le « taux d'inactivité » dans la base de données en « taux d'assimilation ». Le terme « inactivité » est en effet souvent utilisé pour renvoyer à des périodes pendant lesquelles la personne *ne travaille pas* et *n'est pas* sans emploi.
6. Une sixième suggestion vise à procéder à quelques ajustements pour les besoins de la recherche sur les pensions. Nous conseillons ainsi d'inclure également l'assimilation gratuite dans la base de données, afin que les problématiques relatives aux pensions puissent être traitées correctement. Idéalement, la base de données devrait inclure un filtre supplémentaire pour les années de carrière comprimées (cf. suggestion 1) et le taux d'assimilation (cf. suggestion 5), de sorte que les années assimilées à partir de 285 jours ETP soient portées à 312 jours ETP. Par ailleurs, il est important de pouvoir uniquement sélectionner les salariés qui sont déjà pensionnés.
7. Une dernière suggestion consiste à définir des périodes de carrière supplémentaires. Les périodes de carrière actuelles sont délimitées sur la base de l'âge (par exemple de 14 à 35 ans inclus). Étant donné que les salariés n'ont pas tous presté autant d'années de carrière au sein d'une même période



de carrière, nous ne pouvons tirer que des conclusions limitées sur les modifications qui interviennent dans la composition de la carrière. En effet, le fait que la part d'assimilations dans la carrière moyenne soit plus faible chez les jeunes salariés que chez les salariés plus âgés ne veut pas dire que les assimilations occupent par définition une part moins importante de leur carrière. Étant donné que les jeunes salariés ont une carrière plus courte que les salariés plus âgés, la chance que leur carrière soit composée de périodes assimilées est possiblement plus faible. Il est par conséquent sensé d'ajouter aux périodes de carrière actuelles des périodes de carrière définies sur la base de la durée de la carrière. Dans ce cas, nous pourrions par exemple aussi comparer les 20 premières années de carrière de la cohorte qui avait 65 ans en 2019 et les 20 premières années de carrière de la cohorte qui avait 45 ans en 2019.