

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 18 juin 2008 - 9 h 30
« Carrières et retraites »

Document N°12

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Débuts de vie professionnelle et acquisition des droits à la retraite

*Carine Burricand, Franz Kohler
DREES - Etudes et résultats n°401- mai 2005*



Ministère
de l'Emploi, du travail
et de la cohésion sociale

Ministère des Solidarités,
de la santé et de la famille



Études et Résultats

L'âge de début d'acquisition de droits à la retraite et le rythme d'acquisition de ces droits en début de carrière peuvent être spécifiquement analysés grâce au nouvel Échantillon interrégimes de cotisants. Les générations récentes commencent à cotiser pour leur retraite plus tardivement que les anciennes, du fait notamment du prolongement des études et d'une insertion sur le marché du travail plus difficile. Au 31 décembre 2001, alors que plus de la moitié des générations nées avant 1960 avaient commencé à cotiser au plus tard à 18 ans, seuls 30 % des hommes et 18 % des femmes de la génération 1970 sont dans ce cas. Les âges de début de carrière ont toutefois tendance à se resserrer au fil des générations, une majorité d'actifs ayant continué à acquérir des droits pour leur retraite avant 21 ans. Le nombre de trimestres acquis par cotisation au bout des cinq premières années d'activité s'est dans le même temps réduit au fil des générations. À 25 ans, plus de six cotisants sur dix nés dans les années 50 avaient validé au moins 20 trimestres d'assurance, contre moins de la moitié des générations nées en 1966 et 1970. En dehors des périodes validées au titre de l'activité professionnelle, le nombre de trimestres validés sans contrepartie de cotisation, dit « assimilés », a progressé au fil des années. À l'âge de 30 ans, ces derniers représentent au total 10 % des trimestres d'assurance acquis par la génération 1970 contre moins de 1 % pour les générations les plus anciennes. Parmi les trimestres assimilés, la part de ceux acquis au titre du chômage indemnisé a fortement progressé, passant de 10 % pour la génération 1954 à 38 % pour celle née en 1970.

Carine BURRICAND et Franz KOHLER

Ministère de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale
Ministère des Solidarités, de la santé et de la famille
Drees



N° 401 • mai 2005

Débuts de vie professionnelle et acquisition de droits à la retraite

En termes de droits à la retraite, l'obtention de la pension à taux plein dépend de la durée d'assurance validée au sein des différents régimes de retraite. L'âge à partir duquel les droits à retraite commencent à être validés ainsi que le rythme d'acquisition de trimestres d'assurance au cours de la vie active influent sur cette date d'obtention d'une retraite à taux plein. Or, le prolongement des études et les difficultés rencontrées à l'entrée sur le marché du travail ont pu, pour les générations les plus récentes, retarder l'entrée dans la vie professionnelle et rendre les débuts de carrières moins linéaires. Il est donc intéressant d'étudier la durée d'assurance acquise en début de carrière sachant qu'il existe par ailleurs des dispositifs qui permettent de valider partiellement des périodes de chômage ou d'inactivité et qui compensent pour partie ces effets (encadré 1).



Le nouvel instrument statistique mis en place par la Drees, l'Échantillon interrégimes de cotisants (EIC), donne ainsi des informations sur les droits acquis¹ dans les régimes de retraite par les générations successives, notamment sur l'âge à partir duquel elles commencent à cotiser au titre de la retraite et leur rythme d'acquisition de trimestres d'assurance durant leurs premières années d'activité professionnelle. Celles-ci peuvent fournir un éclairage utile sur l'acquisition des droits à retraite en début de carrière et sur l'évolution qui existe sur ce point entre les différentes générations d'actifs (encadré 2).

Les générations récentes ont de moins en moins souvent commencé à cotiser pour leur retraite dès 18 ans...

Au 31 décembre 2001, parmi les personnes ayant acquis des droits pour leur retraite, plus de la moitié de celles nées avant les années 1960 avaient commencé à cotiser² à un régime obligatoire dès 18 ans, contre moins d'un quart de celles nées en 1970 (graphique 1). Cette évolution s'explique par l'allongement de la durée des études qui résulte pour une large part des orientations de la politique de formation initiale.

En effet, dès 1959, la scolarité obligatoire a été prolongée jusqu'à 16 ans pour les enfants ayant atteint l'âge de six ans à partir de cette année-là. Les années soixante et soixante-dix ont vu l'arrivée de l'ensemble des jeunes d'âge scolaire dans l'enseignement secondaire avec la généralisation de l'accès en classe de 6^e (réformes Berthoin-Capelle, 1963-1965). Plus récemment, la création des baccalauréats professionnels et le développement des BTS et DUT ont favorisé la poursuite des études au lycée et l'orientation massive des jeunes générations de bacheliers vers l'enseignement supérieur.

Ainsi, selon l'enquête Emploi (Insee), l'âge moyen de fin d'études est passé de près de 16,5 ans pour la génération 1942 à 18,5 ans pour la génération 1960 et 19,8 ans pour celle née en 1970.

Parmi les générations les plus anciennes, les individus nés en 1946 ou 1950 semblent avoir commencé à cotiser un peu plus tôt que ceux nés en 1942. Ces résultats, qui portent sur les personnes ayant déjà cotisé et encore vivantes à la fin 2001, sont toutefois sujets à un léger biais. Des problèmes d'identification ou d'omission de déclaration par les employeurs pour les débuts de carrière, ont probablement été plus courants pour les travailleurs les plus anciens, du fait de la mise en place, récente à cette époque, des différents régimes de retraite (entre 1945 et 1952).

... mais la majorité des actifs commencent à cotiser avant 21 ans

Si, à 18 ans, de moins en moins de jeunes ont commencé à acquérir des droits pour leur retraite, la majorité le

E•1

Définitions

L'âge de première cotisation est calculé comme la différence entre l'année d'un premier report de salaire et l'année de naissance; il s'agit donc de l'âge atteint au cours de la première année de cotisation et non de l'âge exact.

Durée d'assurance

Les périodes d'assurance sont constituées de périodes de cotisations à un régime obligatoire ou volontaire, ou de périodes assimilées. Sont également prises en compte pour la détermination du taux plein les périodes reconnues équivalentes. C'est la durée d'assurance qui détermine si l'assuré a une durée suffisante pour avoir droit à une pension à taux plein.

En 2005, il faut avoir perçu dans l'année un salaire brut de 1 522 € pour valider un trimestre dans le régime général ou dans les régimes alignés. Dans le régime de la Fonction publique, un trimestre est validé à partir d'un mois et quinze jours travaillés.

Pour les étudiants, les stages et les formations en alternance donnent lieu, selon leur statut, à validation de trimestres si l'entreprise au sein de laquelle l'élève effectue son stage verse des cotisations.

L'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) permet de valider au régime général les périodes non travaillées ou travaillées à temps réduit et consacrées à l'éducation d'un enfant de moins de trois ans depuis le 1^{er} juillet 1972. L'AVPF donne lieu à un salaire reporté au compte de l'assuré, sur la base du Smic.

Périodes assimilées

Sont prises en considération certaines périodes (chômage, maladie, maternité, invalidité, accident du travail et service national) pendant lesquelles l'assuré a interrompu son travail. Pour assimiler des périodes de service national à des périodes d'assurance, il n'est plus exigé que l'assuré ait versé des cotisations antérieurement à son service national (loi de financement de la Sécurité sociale pour 2002).

Pour les régimes (général et alignés), sont comptés, entre autres, comme période d'assurance :

- le chômage indemnisé et non indemnisé

Toute période de chômage indemnisé et certaines périodes de chômage non indemnisé. Pour les périodes postérieures à 1979, si l'individu n'a pas été indemnisé, la période est validée dans la limite d'un an; si l'individu a cessé d'être indemnisé, la période est validée dans la limite d'un an pour les personnes âgées de moins de 55 ans, elle peut être allongée à 5 ans sous certaines conditions pour les plus âgées.

- le service militaire légal et les périodes de guerre

Sont prises en compte les périodes pendant lesquelles l'assuré a effectué son service national légal ou a été présent sous les drapeaux par suite de mobilisation ou comme volontaire en temps de guerre. Un trimestre est validé pour toute période ou fraction de période de 90 jours effectuée sous les drapeaux avec un maximum de quatre trimestres par année civile.

1. CHAPUT H., EL MEKKAOUI de FREITAS N., 2005, « Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite : une première évaluation à partir de l'Échantillon interrégimes de cotisants », *Études et Résultats*, n° 400, mai, Drees.

2. Avec un report de salaire sur son compte (pour activité professionnelle ou comme bénéficiaire de l'Assurance vieillesse des parents au foyer).

fait cependant avant 21 ans. En fait, pour nombre d'étudiants, il n'existe pas de succession stricte entre temps des études et entrée dans la vie active mais chevauchement. Travailler au cours de ses études est une pratique répandue : l'Insee estime ainsi qu'environ un tiers des étudiants ont une activité rémunérée au cours de l'année³. Dans certaines formations, il s'agit même d'une activité intégrée dans la scolarité (apprentissage, stages rémunérés). Les cotisations dues au titre de l'emploi des apprentis permettent la validation de trimestres d'assurances depuis le 1^{er} juillet 1972. Avant cette date, les apprentis n'étaient pas obligatoirement rémunérés mais afin qu'ils ne soient pas pénalisés pour leur retraite, les périodes d'apprentissage antérieures au 1^{er} juillet 1972 peuvent être, sous certaines conditions, régularisées pour la retraite de base à l'initiative du salarié. Les apprentis des lycées professionnels, qui sont des élèves de l'enseignement secondaire, ne perçoivent cependant aucune rémunération entraînant le paiement de cotisations.

Dans d'autres cas, l'activité salariée n'a pas de rapports directs avec les études suivies, qu'ils s'agissent d'activités occasionnelles (baby-sitting, « jobs d'été ») ou plus régulières durant l'année scolaire pour financer tout ou partie de leur scolarité. En 2005, il suffit de percevoir dans l'année un salaire brut de 1 522 €, soit 200 heures du Smic horaire, pour valider un trimestre dans le régime général ou dans les régimes alignés. Si le salaire annuel n'atteint pas ce montant, l'individu peut être affilié au régime mais n'acquiert pas de droits à la retraite : ainsi, les actifs nés en 1970 ont été affiliés en moyenne un an plus tôt qu'ils n'ont commencé à acquérir des droits. Cet écart était un peu plus faible pour les générations des années 40 (une demi-année).

Les femmes commencent à cotiser plus tardivement que les hommes : à 18 ans comme à 20 ans, la proportion de celles qui ont déjà cotisé est plus fai-

ble (graphique 2). Des études plus longues et une insertion sur le marché du travail, à diplôme équivalent, plus difficile en sont sans doute les facteurs

E•2

Source

La première vague de l'Échantillon interrégimes de cotisants (EIC) fournit des informations sur les droits à la retraite acquis dans les régimes en France au 31 décembre 2001 par un échantillon d'actifs de différentes générations âgées de 31 à 67 ans, soit près de 220 000 personnes.

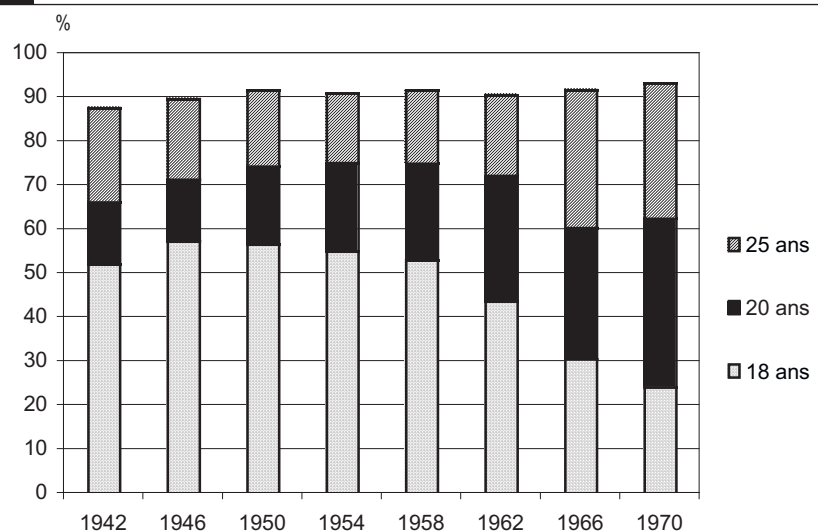
Les résultats ne portent donc que sur les personnes ayant cotisé au moins une fois à un régime de retraite. Près de 6 % des personnes incluses dans l'échantillon tiré par l'Insee n'ont pas été retrouvés par les caisses de retraites : il peut s'agir pour partie de personnes n'ayant jamais cotisé. Parmi les générations anciennes, il s'agit deux fois plus souvent de femmes (9 % pour les femmes contre 4 % pour les hommes de la génération 1942), tandis que parmi les générations récentes, l'écart est beaucoup plus faible (respectivement 7 % contre 6 % pour la génération 1970).

Âge de début de cotisation et biais dans l'analyse intergénérationnelle

Les résultats portent sur des cotisants ou anciens cotisants vivants au 31 décembre 2001. Les individus décédés avant cette date mais ayant acquis des droits ne sont pas inclus. Du fait de la mortalité différentielle selon le milieu social, l'âge de début de cotisation pour les générations anciennes est surestimé, en particulier pour les hommes : les individus décédés à la date d'observation sont en effet plus souvent des personnes ayant commencé à travailler plus tôt que celles entrées sur le marché du travail après des études. L'effet reste toutefois faible : selon la Cnav, parmi ses cotisants de la génération 1942, 28,4 % des survivants en 2002 auraient commencé à cotiser avant 17 ans, 30,3 % si on inclut les individus de cette génération ayant cotisé mais décédés avant 2002.

Les individus ne sont observés qu'au moment de l'enquête. Parmi les plus jeunes cohortes, quelques-uns n'ont pas encore commencé à cotiser à la date d'observation. Moins de 5 % des actifs commencent à cotiser au-delà de l'âge de 30 ans. Les proportions de première cotisation à un âge donné sont donc légèrement surestimées pour les générations les plus jeunes : d'un à deux points pour celle née en 1970, dernière génération observée.

G•01 proportion de personnes ayant commencé à cotiser à 18, 20 ou 25 ans au plus par génération



Lecture : près de 25 % des personnes de la génération 1970 avaient commencé à cotiser à 18 ans, 62 % à 20 ans et 92 % à 25 ans. Parmi les individus de cette cohorte ayant déjà cotisé au 31 décembre 2001, près de 8 % ont commencé au-delà de 25 ans.

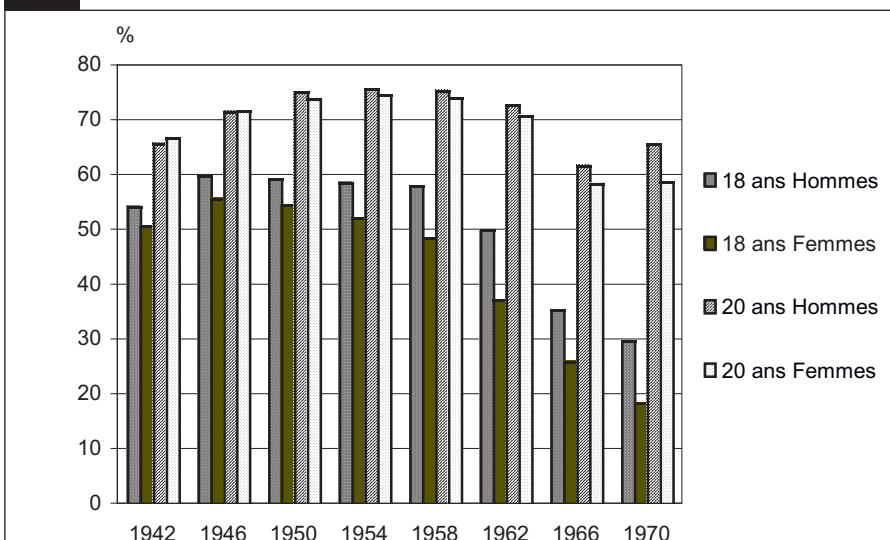
Champ : personnes ayant acquis des droits à la retraite au 31 décembre 2001.

Source : EIC2003, Drees.

3. VALDELIÈVRE H., 2001, *Insee Première*, n° 795, Juillet.

G
•02

proportion de personnes ayant commencé à cotiser à 18 ou 20 ans au plus par sexe et par génération



Champ : personnes ayant acquis des droits à la retraite au 31 décembre 2001.
Source : EIC2003, Drees.

la vie active. En tout état de cause, à 25 ans, et quelle que soit la génération, près de 90 % des actifs ont commencé à cotiser. Ainsi, pour les hommes comme pour les femmes, l'âge auquel on commence à cotiser est moins dispersé qu'auparavant (graphiques 3 et 4). La moitié des hommes de la génération 1942 ont commencé à acquérir des droits entre 16 et 22 ans, la moitié de ceux de la génération 1970 l'ont fait entre 18 et 21 ans. Pour les femmes, le resserrement est un peu moindre : la moitié d'entre elles ont débuté entre 17 et 22 ans pour la génération 1942 et entre 19 et 22 ans pour la génération 1970.

Le nombre de trimestres acquis par cotisation au bout de cinq ans s'est réduit d'environ 4 trimestres pour les jeunes générations

Le nombre de trimestres d'assurance acquis par cotisations (en dehors des périodes assimilées) diminue régulièrement au fil des générations. Alors que les générations 1942 et 1946 avaient cotisé près de 16 trimestres cinq années après leur début de carrière⁴, celle née en 1970 n'a cotisé que 12,5 trimestres (graphique 5). L'âge de début de carrière n'est, à cet égard, pas le seul facteur à entrer en ligne de compte, la prolongation des périodes de « travail-études » et les difficultés rencontrées à l'entrée sur le marché du travail pour l'obtention d'un emploi stable ont aussi sans doute influé sur ce phénomène.

Au regard de ce nombre de trimestres acquis par cotisation en début de

explicatifs. Le phénomène s'accroît pour les dernières générations prises en compte : alors que plus de la moitié des hommes comme des femmes des générations nées avant 1950 avaient commencé à cotiser au plus tard à 18 ans, ce n'est plus le cas que de 18 % des femmes de la génération 1970 et de 30 % pour les hommes nés cette même année. Cependant, les entrées tardives ne sont

pas plus fréquentes chez les femmes que parmi les hommes : moins de 5 % démarrent au-delà de 30 ans.

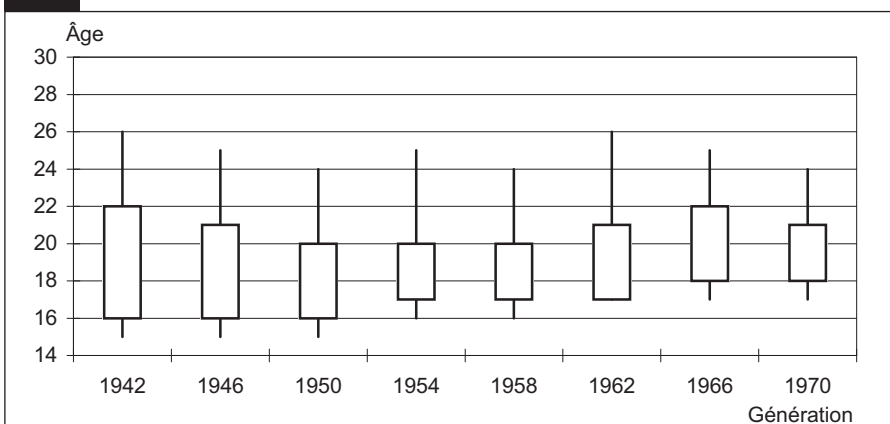
Les âges de début de carrière se resserrent au fil des générations

La plupart des actifs commencent donc à acquérir des droits entre 18 et 21 ans au fur et à mesure des entrées dans

4

G
•03

dispersion des âges de première cotisation par génération (intervalle interquartile et interdécile) - Hommes



Lecture : parmi les hommes de la génération 1970 ayant déjà cotisé au 31 décembre 2001 à un régime de retraite, au moins 10 % avaient commencé à valider des trimestres travaillés à 17 ans, 25 % à 18 ans, 75 % à 21 ans et 90 % à 24 ans.

Champ : personnes ayant acquis des droits à la retraite au 31 décembre 2001.
Source : EIC2003, Drees.

4. Dans l'EIC, il s'agit de l'année de premier report de salaire. Seule l'année de validation de trimestres est indiquée, nous ne savons pas si l'individu a commencé à cotiser en début ou en fin d'année. Ainsi, le nombre de trimestres cotisables maximum après cinq années à partir de l'année de report de salaire n'est pas égal à 20 (cela signifierait que l'ensemble des individus aient commencé en janvier) mais est vraisemblablement plus proche de 18.

carrière, les différences entre hommes et femmes sont faibles : près d'un trimestre d'assurance au profit des femmes pour les jeunes générations. Toutefois, le service national n'est ici pas pris en compte alors qu'il est majoritairement effectué durant ces années pour les hommes (l'âge d'entrée au service national est en moyenne de 20 ans). Les durées validées pour service national (pris en compte à raison d'un trimestre par période de service d'au moins 90 jours, consécutifs ou non) ne sont connues qu'à la liquidation. Néanmoins, on peut estimer, au vu de la proportion de jeunes présents sous les drapeaux et de la durée du service national, que les hommes nés entre 1950 et 1970 ne devraient pas valider plus de trois trimestres supplémentaires par génération. Pour ceux nés avant 1950, la durée pourrait être plus importante compte tenu d'un taux d'exemptions plus faible (moins de 10 %⁵ contre près de 25 % pour les générations suivantes) et d'une durée de service national plus élevée, en particulier pour la génération 1942, dernière génération ayant participé à la guerre d'Algérie. Par ailleurs, pour les anciennes générations, les périodes d'apprentissage avant le 1^{er} juillet 1972 pourront également être prises en compte, moyennant un « rachat » préférentiel de cotisations (dit dispositif de cotisations arriérées). Ces différences potentielles de droits « validables » accroissent toutefois encore les écarts observés entre générations, concernant les droits à la retraite acquis en début de carrière.

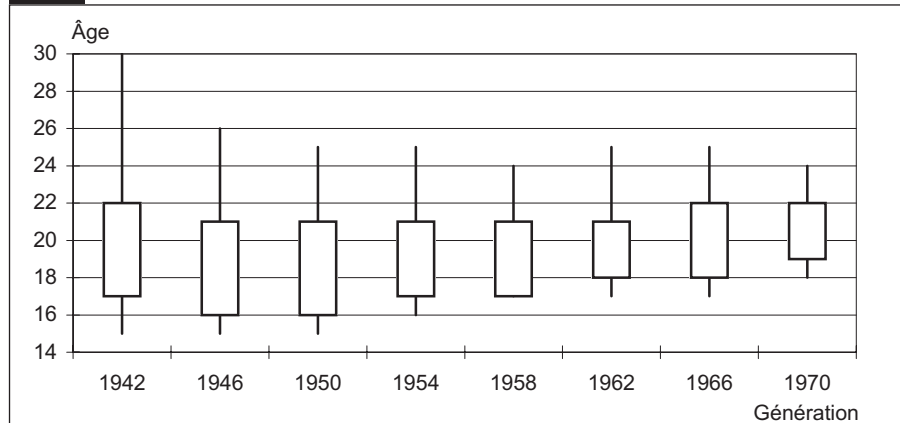
La validation des périodes de chômage au titre de droits à la retraite permet de réduire les écarts d'un à deux trimestres

En dehors des périodes validées au titre de l'activité professionnelle ou de l'Assurance vieillesse des parents au

foyer (AVPF), il existe des dispositifs qui permettent de valider sans contrepartie de cotisation des périodes dites assimilées⁶ : il s'agit, sous certaines conditions, des périodes d'arrêt de tra-

vail pour maladie, invalidité, maternité ou accident du travail ainsi que des périodes de chômage ou de service national (encadré 1 - définitions). Aux validations s'ajoutent dans la plupart

G 04 dispersion des âges de première cotisation par génération (intervalle interquartile et interdécile) - Femmes

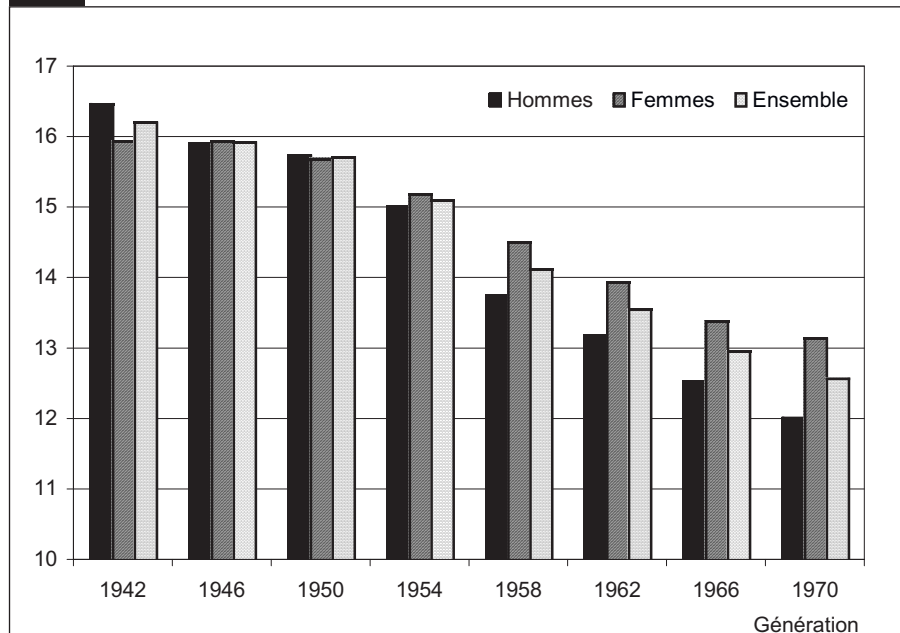


Lecture : parmi les femmes de la génération 1970 ayant déjà cotisé au 31 décembre 2001 à un régime de retraite, au moins 10 % avaient commencé à valider des trimestres travaillés à 18 ans, 25 % à 19 ans, 75 % à 22 ans et 90 % à 24 ans.

Champ : personnes ayant acquis des droits à la retraite au 31 décembre 2001.

Source : EIC2003, Drees.

G 05 nombre moyen de trimestres d'assurance acquis par cotisations après cinq années de carrière (à partir de l'année de premier report de salaire) par sexe et génération



Champ : personnes ayant acquis des droits à la retraite au 31 décembre 2001.

Source : EIC2003, Drees.

5. Source : Direction du service national.

6. Pour toutes ces périodes, il n'y a pas de salaire reporté au compte de l'assuré.

des régimes, des mécanismes de majoration de durée d'assurance (en particulier pour avoir élevé des enfants).

À cet égard, la validation de trimestres assimilés (hors chômage non indemnisé), permet de compenser une partie des écarts intergénérationnels (tableau 1). Le nombre de trimestres validés sans contrepartie de cotisation a ainsi progressé au fil des années. Si la validation de tels trimestres n'a que très peu d'impact pour les anciennes générations compte tenu de la conjoncture économique favorable dont elles ont bénéficié en début de carrière, elle permet aux jeunes générations de valider en moyenne un trimestre sup-

plémentaire au cours des cinq premières années suivant leur première cotisation. Parmi les trimestres validés sans contrepartie de cotisation, la proportion de ceux relatifs au chômage indemnisé a beaucoup augmenté, conséquence de la croissance du chômage dans les années 70 et 80 : pour les hommes, comme pour les femmes, cette part, quasi inexistante pour les générations les plus anciennes, est passée de 10 % pour la génération 1954 à plus de 20 % pour la génération 1958, et à 38 % pour celle née en 1970.

La validation de trimestres pour chômage non indemnisé suit, quant à elle, des règles plus complexes. Une

seule période de chômage non indemnisé peut être validée sur l'ensemble de la carrière et c'est donc seulement au moment de la liquidation que la période « valable » est déterminée. Cependant, si l'on s'en tient aux durées de chômage non indemnisé observées en début de carrière, la durée d'assurance validée serait majorée, pour les hommes des générations 1962, 1966 et 1970, d'environ un trimestre. S'ils connaissent d'autres épisodes de chômage non indemnisé, il est en outre possible que celle qui sera finalement validée porte sur une période postérieure aux cinq premières années de carrière.

T 01 nombre de trimestres dits assimilés validés* après cinq années à partir de l'année de premier report de salaire par sexe et par génération

Génération	Nombre de trimestres dits assimilés		Part des trimestres validés pour chômage indemnisé parmi les trimestres assimilés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1942	0,1	0,1	1 %	1 %
1946	0,1	0,1	2 %	1 %
1950	0,1	0,1	3 %	3 %
1954	0,2	0,2	9 %	10 %
1958	0,4	0,6	20 %	25 %
1962	0,8	0,9	35 %	34 %
1966	1,0	1,1	40 %	39 %
1970	1,0	1,1	38 %	38 %

*Hors périodes validées pour service national et chômage non indemnisé : en effet, ces périodes ne sont connues qu'à la liquidation.
Champ : personnes ayant acquis des droits à la retraite au 31 décembre 2001.
Source : EIC2003, Drees.

T 02 proportion de personnes n'ayant pas validé au moins 20 trimestres de durée d'assurance à 25 ans et au moins 40 trimestres à 30 ans selon le sexe et la génération

	1942	1946	1950	1954	1958	1962	1966	1970
Femmes								
20 trimestres à 25 ans	47,0	43,2	38,1	38,7	39,9	44,0	55,9	57,2
40 trimestres à 30 ans	65,2	57,1	49,6	48,8	49,8	51,4	61,8	63,0
Hommes								
20 trimestres à 25 ans	39,5	35,5	34,4	37,1	40,1	44,1	55,4	56,7
40 trimestres à 30 ans	43,6	39,5	39,3	42,4	45,9	48,5	59,2	60,4

*Hors périodes validées pour service national et chômage non indemnisé : en effet, ces périodes ne sont connues qu'à la liquidation.
Champ : personnes ayant acquis des droits à la retraite au 31 décembre 2001.
Source : EIC2003, Drees.

**Moins de la moitié
des générations 66 et 70
ont validé 20 trimestres
d'assurance à l'âge de 25 ans**

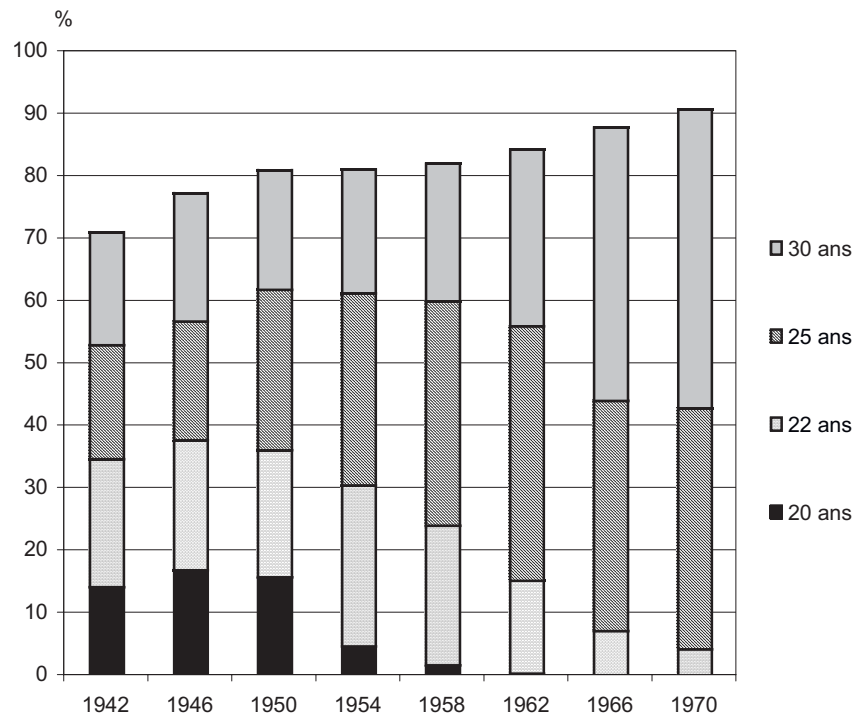
Une acquisition en moyenne plus tardive de premiers droits à retraite et une réduction du nombre de trimestres validés au cours des premières années de vie professionnelle sont deux facteurs susceptibles de jouer à l'avenir sur l'âge d'obtention de la pension à taux plein. Si à 25 ans, plus de six cotisants sur dix nés dans les années 50 ont validé au moins 20 trimestres de durée d'assurance, ce n'est le cas que de 44 % de ceux nés en 1966 et 70 (graphiques 6 et 7). Parmi les générations les plus récentes, moins de 10 % ont en outre acquis ces cinq années de validation à 22 ans, tandis que c'était le cas de 30 à 40 % des générations les plus anciennes.

Un point particulier mérite d'être signalé : avant 25 ans, les hommes de la génération 1942 semblent avoir validé moins de trimestres que les cohortes suivantes. Mais, comme précédemment, la validation pour service militaire n'est pas ici prise en compte alors que les hommes de cette génération ont été appelés sous les drapeaux pendant la guerre d'Algérie (la durée du service militaire avait été portée à cette époque à 28 mois, soit 9 trimestres). La durée du service national a ensuite été réduite pour les générations suivantes.

**Près de 60 % des individus
de la génération 1970 n'ont pas
validé 40 trimestres
d'assurance à 30 ans**

À 30 ans, quelle que soit la génération, il reste un peu plus de 10 % des hommes n'ayant pas validé 20 trimestres à cet âge. Pour les femmes, cette proportion a beaucoup diminué au fil des générations suite à l'augmentation de l'activité féminine. Ainsi, si 30 % de celles nées en 1942 n'avaient pas validé 20 trimestres à 30 ans, elles étaient près de 10 % pour la génération 1970.

G 06 proportion de femmes ayant validé au moins 20 trimestres de durée d'assurance par âge et par génération

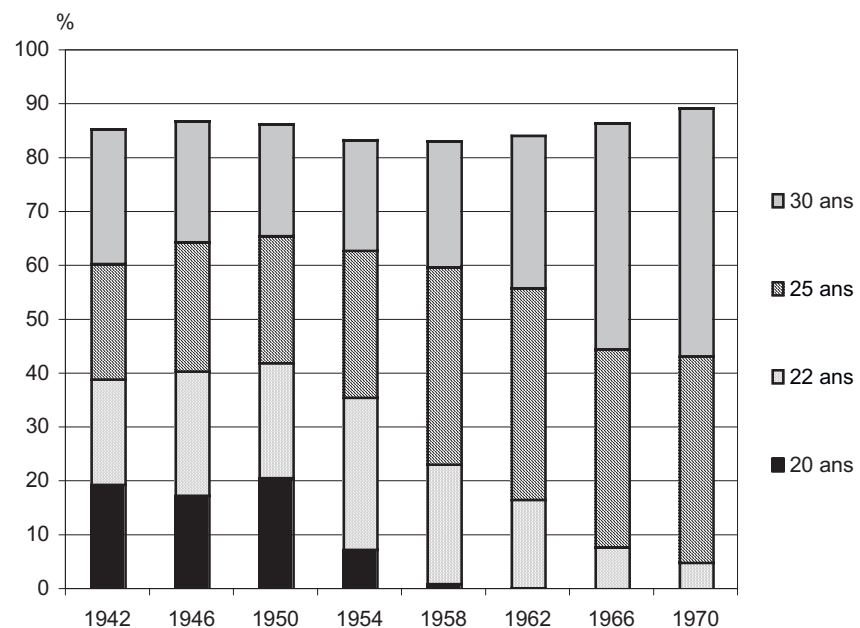


Lecture : à 25 ans, 43 % des femmes nées en 1970 et ayant déjà acquis des droits pour leur retraite, ont validé au moins 20 trimestres de durée d'assurance. Ce n'est le cas que de 4 % d'entre elles à 22 ans.

Champ : personnes ayant acquis des droits à la retraite au 31 décembre 2001.

Source : EIC2003, Drees.

G 07 proportion d'hommes ayant validé au moins 20 trimestres de durée d'assurance par âge et par génération



Lecture : à 25 ans, un peu plus de 43 % des hommes nés en 1970 et ayant déjà acquis des droits pour leur retraite, ont validé au moins 20 trimestres de durée d'assurance. Ce n'est le cas que de 5 % d'entre eux à 22 ans.

Champ : personnes ayant acquis des droits à la retraite au 31 décembre 2001.

Source : EIC2003, Drees.

À l'âge de 30 ans, 40 % des hommes de la génération 1950 n'avaient pas validé 40 trimestres contre 60 % pour ceux nés en 1970 (tableau 2). Pour les femmes, la moitié de celles nées dans les années 50 n'avaient pas validé 40 trimestres à 30 ans contre 63 % de celles nées en 1970. L'écart entre générations observé à 25 ans ne semble pas, sur la seule base des trimestres d'assurance validés connus dans l'EIC, se résorber à 30 ans, du moins pour les hommes. Pour les femmes, la situation est quelque peu différente puisque les interruptions moins fréquentes de carrière conduisent à réduire ces écarts.

À 30 ans, les trimestres assimilés représentent un peu plus de 10 % des trimestres d'assurance acquis pour la génération 1970 contre moins de 1 % pour les générations les plus anciennes. À cet âge, les femmes ont validé davantage de trimestres assimilés que les hommes quelle que soit la génération. ●

Pour en savoir plus

- CAILLOT L., CHAPUT H., COLIN C., EL MEKKAOUI de FREITAS N., MICHAUDON H., 2004, *Échantillon interrégimes de cotisants (EIC) – tome II : « Procédures juridiques de constitution de l'EIC »*, Document de travail, Série statistiques, n° 62, février. Tome I, 2003, « Procédures statistiques de constitution de l'EIC », Document de travail, Série Statistique, n° 50, mars, Drees.
- CAILLOT L., COLIN C., EL MEKKAOUI de FREITAS N., MICHAUDON H., 2004, « L'échantillon interrégimes de cotisants : un instrument de pilotage pour le système de retraite français », *Droit social*, février, n° 2.
- Conseil d'orientation des retraites, 2001, « Retraites : renouveler le contrat social entre les générations », Premier rapport, *La Documentation Française*.
- DURIER S., 2004, « La scolarisation des jeunes de 15 à 29 ans : regard sur la période 1985-2001 », Note d'information, n° 04.12, DEP – ministère de l'Éducation nationale, de la recherche et de la technologie.
- LAGARENNE C., MARTINEZ C. et TALON G., 1999, « Parcours professionnels et retraite : à quel âge partiront les actifs d'aujourd'hui ? », in *France Portrait Social*, Insee.
- POULET P., 1999, « Sorties du système éducatif et chômage des jeunes », *Données sociales*, Insee.